

**TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ve TÜRKİYE
UYGULAMASI**

**ESRA İŞBİLEN
05713033**

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. SALİH DURER**

**İSTANBUL
2008**

ÖZ

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ve TÜRKİYE UYGULAMASI

Esra İşbilen

Ekim, 2008

Sosyal güvenlik politikaları, insanları birtakım risklere karşı koruma garantisi vererek, insan onuruna yakışır bir yaşam düzeyi sağlamayı amaçlar. Ancak, 20. yüzyılın son çeyreğinde sosyal güvenlik bazı sorunlarla karşılaşmıştır. Özellikle finansmanın güçleşmesi, sosyal güvenlik kuruluşlarının yapılanmasındaki problemler, siyasal ve bürokratik etkiler sebebiyle baştaki hedeflere ulaşmak oldukça zorlaşmıştır. Bu bağlamda, sosyal güvenlik amacına ulaşma ve sorunlarının çözümünde yeni açılımlar gündeme gelmeye başlamıştır. Bunlardan biri de çalışmamızın konusunu oluşturan bireysel emeklilik sistemidir.

Ülkemizde Nisan 2001 tarihinden itibaren yasal bir dayanak kazanan bireysel emeklilik sistemi Ekim 2003 tarihinden bu yana üye kaydetmektedir. Sektördeki en son verilere göre, katılımcı sayısı 1.664.170'e ve fon büyüklüğü 5.688.378.104 YTL'ye ulaşan sistem sosyal güvenlik reformunun bir parçası olmakla birlikte yalnızca bu amaca hizmet etmekle kalmaz, bununla birlikte finansal sistemin gelişmesinde de önemli bir rol oynar. Çalışmada bireysel emeklilik sisteminin tercih edilme durumu ile ilgili bir uygulama yer almaktadır. Anket yöntemiyle toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilerek sisteme dahil olan ve dahil olmayan iki grup analiz sonuçlarına göre değerlendirilmiştir.

Bireysel emeklilik sistemine dahil olan grubun yaşları, medeni durumları, meslekleri ve bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumları ile sisteme karşı duydukları güven arasında bağımlılık olduğu görülmüştür. Bireysel emeklilik sistemine dahil olmayan grubun sisteme katılmamalarına ilişkin tutumları incelendiğinde yalnızca gelirle arasında bağımlılık olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Emeklilik Sistemleri, Bireysel Emeklilik Sistemi, Sosyal Güvenlik Sistemi

ABSTRACT

INDIVIDUAL PENSION SYSTEM AND PRACTICE OF TURKEY

Esra İşbilen

October, 2008

Social security policies and schemes mean any kind of collective measures or activities designed to ensure that members of society meet their basic needs and are protected from the risks and contingencies to enable them maintain a standard of living consistent with social norms and congruous to human dignity. However, social security policies and schemes faced some problems in the last quarter of the 20th century. It has become quite difficult to achieve the initial goals due to bottlenecks in financing, problems in the organization and administration of social security institutions and political and bureaucratic barriers. In this context, new openings have been created and become available in order to achieve the goals and objectives of social security policies and to solve the problems faced by the social security system. One of these new openings is the private pension system which constitutes the subject matter of our study.

Private pension law was adopted and came into force in April, 2001 and accordingly the legal and institutional framework of the Turkish Private Pension System was completed and the system began to accept subscribers in October 2003. According to the most recent data available in the sector the number of the participants reached 1.664.170 and the size of the private pension funds amounted to 5.688.378.104 NTL. Although the private pension system is an integral part of social security reform, the system does not only serve to allow social security system to fulfill and achieve its assigned purpose but also plays an important role in further development of the financial system. In the study there is an application related to the private pension system being preferred or unpreferred by individuals. Data gathered through survey study were analyzed by using SPSS package program and were assessed according to the analysis results of the two different groups which are included and not included in the system.

It has seen a correlation between the ages of group members who included in the private system, their marital statuses, occupations, social security foundations and their confidence on the system. Nonetheless it has confirmed a relation between income level and nonattendance to the private system.

Keywords: Retirement Systems, Private System, Social Security System.

ÖNSÖZ

Bireysel emeklilik sistemini inceleyerek bireysel emeklilik sözleşmesine sahip olanların ve olmayanların sisteme karşı tutumlara ilişkin bir uygulama yapma fırsatı bulduğum tez çalışmamda konunun belirlenmesinden başlayarak bu aşamaya gelinceye kadar bana yardımcı olan bütün hocalarıma teşekkür ederim.

İstanbul; Ekim, 2008

Esra İşbilen

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

TEZ ONAY SAYFASI

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
KISALTMALAR	xvi

1. GİRİŞ	1
----------------	---

2. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI	3
----------------------------------	---

2.1. Temel Kavramlar	3
2.1.1 Sosyal Güvenlik Kavramı	3
2.1.2. Sigorta Kavramı	6
2.1.3. Özel Sigorta Kavramı	7
2.1.4. Sosyal Sigorta Kavramı	8
2.2. Sosyal Güvenlik Kavramının Uluslararası Antlaşmalardaki Yeri	9
2.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	9
2.2.2. Atlantik Paktı	10
2.2.3. Fildelfiya Bildirgesi	10
2.2.4. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	11
2.2.5. Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 Sayılı Çalışma Sözleşmesi	12
2.2.6. Avrupa Konseyi Çerçevesinde Yapılan Düzenlemeler	12
2.3. Tarihsel Gelişimi İtibariyle Sosyal Güvenlik Sistemi	14
2.3.1. Dünyadaki Gelişimi	14
2.3.2. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi	16
2.4. Sosyal Güvenlik Sistemleri	21
2.4.1. Kamu Emeklilik Sistemi	21
2.4.2. Mesleki Emeklilik Sistemi	23
2.4.3. Bireysel Emeklilik Sistemi	24
2.4.4. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Karşılaştırılması	25
2.5. Sosyal Güvenliğin Finansmanı	28
2.5.1. Sosyal Güvenliğin Finansman Teknikleri	28
2.5.1.1. Bireysel Teknikler	28
2.5.1.2. Kolektif Teknikler	29
2.5.1.2.1. Bireysel ve Sosyal Yardım Yöntemi	30
2.5.1.2.2. Özel Sigorta Yöntemi	31
2.5.1.2.3. Sosyal Sigorta Yöntemi	31
2.5.2. Sosyal Güvenliğin Finansman Modelleri	32
2.5.2.1. Dağıtım Modeli	32
2.5.2.1.1. Sosyal Sigorta Modeli (Prime Dayalı Dağıtım Modeli)	33

2.5.2.1.2. Sosyal Yardım Modeli (Primsiz Dağıtım Modeli).....	34
2.5.2.2. Fonlama (Birikim) Modeli	34
2.5.2.2.1. Maaş Esaslı Planlar (MEP)	35
2.5.2.2.2. Katkı (Prim) Esaslı Planlar (KPEP)	36
2.5.2.3. Planlara İlişkin Değerlendirme.....	37
2.6. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Kurumları.....	38
2.6.1. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemini Sağlamakla Görevli Kurumlar	38
2.6.1.1 Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)	38
2.6.1.2. Esnaf, Sanatkarlar ve Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu ...	39
2.6.1.3. Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı	40
2.6.2. Tamamlayıcı (Ek) Sosyal Güvenlik Kurumları	40
2.6.2.1. Ordu Yardımlaşma (OYAK)	41
2.6.2.2. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardımlaşma Sandığı (İLKSAN).....	41
2.6.2.3. Özel Sigorta Şirketleri	42
2.7. Sosyal Güvenlik Sisteminde Kriz	42
2.7.1. Sosyal Güvenliği Krize Sürükleyen Sebepler	42
2.7.1.1. Gelişmiş Ülkelerdeki Sosyal Güvenliği Krize Sürükleyen Sebepler	42
2.7.1.2. Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Sosyal Güvenliği Krize Sürükleyen Sebepler	43
2.7.2. Sistemin Eleştirisi: Başarılar ve Olumsuz Etkiler	45
2.7.3. Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yeniden Yapılanma (Dönüşüm) İhtiyacını Doğuran Faktörler	47
2.7.3.1. Mevcut Sistemin İşleyişinden Kaynaklanan Faktörler.....	47
2.7.3.2. İktisadi, Sosyal ve Kültürel Yapıdaki Değişmelerden Kaynaklanan Faktörler	48
3. ZORUNLU SİSTEMLERDEN GÖNÜLLÜ MODELLERE GEÇİŞ	53
3.1. Sosyal Güvenlik Sisteminin Özelleştirilmesine Neden Olan Faktörler	53
3.1.1. Bireysel Etmenler	53
3.1.2. Bireysel Olmayan Etmenler	54
3.2. Dünyada Özel Emeklilik Sistemi ve Uluslar arası Deneyimler	55
3.2.1. Gelişmiş Ülkelerde Özel Emeklilik Sistemi.....	55
3.2.1.1. İngiltere Emeklilik Sistemi.....	55
3.2.1.2. Amerika Birleşik Devletleri Emeklilik Sistemi	56
3.2.1.3. Avustralya Emeklilik Sistemi.....	56
3.2.1.4. Almanya Emeklilik Sistemi	57
3.2.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Özel Emeklilik Sistemi.....	59
3.2.2.1 Macaristan Emeklilik Sistemi	59
3.2.2.2. Kolombiya Emeklilik Sistemi	59
3.2.2.3. Arjantin Emeklilik Sistemi.....	60
3.2.2.4. Polonya Emeklilik Sistemi	61
3.2.2.5. Şili Emeklilik Sistemi.....	62
3.2.2.5.1. Bireysel Emeklilik Fonu Yönetici Şirketleri (AFP).....	63
3.2.2.5.2. Emekli Olma Koşulları.....	63
3.2.2.5.3. Modele İlişkin Eleştiriler.....	64
3.3. Sosyal Güvenlik Sisteminin Özelleştirilmesi ve Dünyada Özel Emeklilik Sistemi Uygulamaları.....	65
3.3.1. Özelleştirmenin Temel İlkeleri.....	65

3.3.2. Yeniden Yapılandırılma Gereği: Özelleştirmeye Götüren Faktörler	66
3.3.2.1. Ekonomik Felsefede Dönüşüm ve Uluslararası Kurumlara Yansıması	66
3.3.2.2. Demografik Dönüşüm	67
3.3.2.3. Sosyal Güvenlik Kurumlarının Açıkları ve Ekonomi Üzerindeki Olumsuz Etkileri	68
3.3.2.4. Popülist Politikalar	69
3.3.2.5. Fonların Verimsiz Değerlendirilmesi	69
4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	71
4.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Esasları	71
4.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amaçları	73
4.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kapsamı	74
4.4. Bireysel Emeklilik Sistemi İle İlgili Kurumlar	75
4.4.1. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu	75
4.4.2. Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş. (EGM)	77
4.4.2.1. Emeklilik Gözetim Merkezi Kuruluşu	77
4.4.2.2. Emeklilik Gözetim Merkezi Sermaye Bilgileri	77
4.4.2.3. Emeklilik Gözetim Merkezi'nin Amaçları	78
4.4.2.4. Emeklilik Gözetim Merkezi'nin Faaliyet Konuları	78
4.4.2.4.1 Gözetim ve Denetim Alt Yapısını Oluşturmak ve İşletmek	78
4.4.2.4.2. İletişim Alt Yapısı Oluşturmak ve İşletmek	79
4.4.2.4.3. Tarafsız Bilgilendirme Yapmak ve Katılımcı Şikayetlerini Yönlendirmek	79
4.4.2.4.4. Özel Nüfus Katmanı İstatistikleri Üretmek ve Sistem İşleyiş Analizleri Yapmak	79
4.4.2.4.5. Ortak Hizmetler Arz Etmek	80
4.4.2.4.6. Bireysel Emeklilik Aracıları Sınavını Gerçekleştirmek ve Sicil Kaydını Tutmak	80
4.4.2.4.7. Müsteşarlıkça Verilecek Diğer Görevleri Yerine Getirmek	80
4.4.3. Bireysel Emeklilik Şirketleri	80
4.4.3.1. Kuruluş, Faaliyet Esasları ve İdari Yapıları	81
4.4.3.2. Emeklilik Şirketinin Organları	83
4.4.3.3. Emeklilik Şirketlerinde Birleşme ve Devir	84
4.4.3.4. Sigorta Şirketlerinin Emeklilik Şirketlerine Dönüşümü	85
4.4.4. Bireysel Emeklilik Aracıları	85
4.4.4.1. Aracılık İçin Aranılan Nitelikler	86
4.4.4.2. Bireysel Emeklilik Aracılığı Yapabilecek Kişiler	86
4.4.4.3. Bireysel Emeklilik Aracılığı Sınavı ve Sınavdan Muafiyet	87
4.4.4.4. Aracılık Tanıtım Kartı ve Sicile Kayıt	88
4.4.4.5. Bireysel Emeklilik Aracılarının Faaliyetleri Sırasında Uymaları Gereken Esaslar	89
4.4.4.6. Bireysel Emeklilik Aracılarının Yetkilerinin Kaldırılma Koşulları	89
4.5. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri	90
4.5.1. Katkı Payına İlişkin Hak ve Yükümlülükler	90
4.5.2. Emeklilik Planı ve Emeklilik Şirketi Değiştirmeye İlişkin Hak ve Yükümlülükler ...	91
4.5.3. Emekliliğe İlişkin Hak ve Yükümlülükler	93
4.6. Emeklilik Yatırım Fonları	95
4.6.1. Emeklilik Yatırım Fonunun Tanımı ve Hukuki Niteliği	95
4.6.2. Emeklilik Yatırım Fonunun Örgüt Yapısı	96

4.6.3. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri	96
4.6.3.1. Gelir Amaçlı Fonlar	97
4.6.3.2. Büyüme Amaçlı Fonlar	98
4.6.3.3. Para Piyasası Fonları	99
4.6.3.4. Kıymetli Madenler Fonları	99
4.6.3.5. İhtisaslaşmış Fonlar	99
4.6.3.6. Diğer Fonlar	100
4.6.4. Emeklilik Yatırım Fonunun Faaliyete Geçmesine İlişkin Esaslar	100
4.6.5. Emeklilik Yatırım Fon Portföyü	101
4.6.5.1. Fon Portföy Yönetimine İlişkin İlkeler	102
4.6.5.2. Emeklilik Yatırım Fonu Portföyüne İlişkin Sınırlamalar	103
4.6.5.3. Fon Portföyündeki Varlıkların Değerlemesi	105
4.6.5.4. Emeklilik Yatırım Fonlarının Birleştirilmesi ve Devri	106
4.6.5.4.1. Emeklilik Yatırım Fonlarının Birleştirilmesi	106
4.6.5.4.2. Emeklilik Yatırım Fonlarının Birleştirilmesinde Süre Hesabı ..	107
4.6.5.4.3. Emeklilik Yatırım Fonlarının Devri	108
4.6.5.4.4. Emeklilik Yatırım Fonlarının Birleştirilmesinde Süre Hesabı ..	109
4.6.6. Kamuyu Aydınlatmaya İlişkin Esaslar	109
4.6.6.1. Periyodik Raporlara İlişkin Esaslar	109
4.6.6.2. Bilgi Verme Yükümlülüğü	110
4.6.6.3. Fonun Tanıtımına Yönelik Belgeler	110
4.6.6.4. Katılımcı Profilinin Belirlenmesi	110
4.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim Mekanizması	111
4.7.1. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim	111
4.7.2. Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim	112
4.7.3. Emeklilik Gözetim Merkezi Tarafından Yapılan Günlük Gözetim ve Denetim ...	113
4.7.4. Bağımsız Dış Denetim	113
4.7.5. Aktüeryal Denetim	114
4.7.6. İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim	115
4.8. Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergisel Boyutu	115
4.8.1. Bireysel Emeklilikte Vergisel Avantajlar	116
4.8.1.1. Katkı Payları İçin Vergi Avantajı	116
4.8.1.2. Bireysel Emeklilik Şirketlerine ve Yatırım Fonlarına Sağlanan Vergi	
Avantajları	117
4.8.1.3. Sistemden Çıkışlarda Vergi Uygulaması:	117
4.8.1.4. Vergilendirme Üzerine Eleştiriler ve Öneriler	119
4.9. Bireysel Emeklilik Sisteminde Ceza Hükümleri	121
4.9.1. İdari Suçlar ve Cezaları	121
4.9.2. Adli Suçlar ve Cezaları	124

5. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE DAHİL OLANLARIN ve OLMAYANLARIN SİSTEM HAKKINDAKİ TUTUMLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR UYGULAMA

5.1. Araştırmanın Metodolojisi	128
5.1.1. Araştırmanın Amacı	128
5.1.2. Araştırmanın Önemi	128
5.1.3. Araştırmanın Sınırlamaları	128
5.2. Araştırma Yöntemi	129
5.2.1. Araştırma Modeli	129
5.2.2. Anakütle ve Örneklem	130

5.2.3. Veri Toplama Yöntemi.....	131
5.2.4. Veri Analiz Teknikleri	132
5.3. Araştırma Bulguları.....	133
5.3.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular	133
5.3.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olan Katılımcı Grubuna İlişkin Bulgular.....	141
5.3.3. Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olmayan Katılımcı Grubuna İlişkin Bulgular.....	142
5.3.4. Faktör Analizi.....	143
5.3.4.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olanlara İlişkin Faktörler	144
5.3.4.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olmayanlara İlişkin Faktörler.....	145
5.3.5. Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olanların Sistem Hakkındaki Tutumlarına İlişkin Bulgular.....	147
5.3.5.1. Sisteme Duyulan Güvene İlişkin Bulgular	148
5.3.5.2. Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı.....	148
5.3.6. Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olmayanların Sistem Hakkındaki Tutumlarına İlişkin Bulgular.....	150
5.3.6.1. Sisteme Karşı Güvensizliğe İlişkin Bulgular	150
5.3.6.2. Geleneksel Yaklaşımına Bağlılığa İlişkin Bulgular	151
5.3.6.3. Olumlu Yaklaşımına İlişkin Bulgular	151
5.3.6.4. Sistemin Yapısından Kaynaklanan Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olmama Tutumları	152
5.3.7. Araştırmanın Hipotezleri ve Hipotezlerin Test Edilmesi	153
5.3.7.1. Cinsiyetlere İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi.....	153
5.3.7.2. Yaşa İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi	154
5.3.7.3. Eğitime İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi	157
5.3.7.4. Medeni Duruma İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi.....	158
5.3.7.5. Mesleki Duruma İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi	160
5.3.7.6. Gelire İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi	163
5.3.7.7. Emeklilikte Beklenen Gelire İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi.....	165
5.3.7.8. Güvenlik Kurumuna İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi.....	167
5.3.7.9. Cinsiyete İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi.....	170
5.3.7.10. Yaş İle İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi	173
5.3.7.11. Eğitim İle İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi.....	178
5.3.7.12. Medeni Durum İle İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi	182
5.3.7.13. Meslek Grupları İle İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi	185
5.3.7.14. Gelir Durumları İle İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi.....	189
5.3.7.15. Emeklilikte Beklenen Gelir İle İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi.....	194
5.3.7.16. Sosyal Güvenlik Kurumları İle İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi.....	198
6. SONUÇ	203
KAYNAKÇA	209
EKLER	218
EK 1: Anket Formu	218
BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ve TÜRKİYE’DE TERCİH EDİLME DURUMU	218
ÖZGEÇMİŞ	223

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1.1. :	Özel ve Sosyal Sigorta Arasındaki Farklar	9
Tablo 1.2 :	Üç Ayaklı Güvenlik Sistemi.....	25
Tablo 4.1 :	Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı.....	76
Tablo 4.2 :	Aktarım Yapılabilecek Sözleşmeler.....	108
Tablo 4.3 :	İndirilebilecek Katkı Payı Tutarı.....	120
Tablo 5.1 :	Sisteme Katılım-Cinsiyet Frekans Dağılım Tablosu.....	131
Tablo 5.2 :	Yaş Frekans Dağılım Tablosu.....	131
Tablo 5.3 :	Sisteme Katılım-Yaş Frekans Dağılım Tablosu.....	131
Tablo 5.4 :	Eğitim Frekans Dağılım Tablosu.....	132
Tablo 5.5 :	Sisteme Katılım-Eğitim Frekans Dağılım Tablosu.....	132
Tablo 5.6 :	Sisteme Katılım-Meslek Frekans Dağılım Tablosu.....	133
Tablo 5.7 :	Sisteme Katılım-Gelir Frekans Dağılım Tablosu.....	134
Tablo 5.8 :	Ailede Çalışan Sayısı- Sisteme Katılım Dağılım Tablosu.....	135
Tablo 5.9 :	Güvenlik Kurumu-Sisteme Katılım Dağılım Tablosu.....	136
Tablo 5.10:	Medeni Durumun Sisteme Katılım Tablosu.....	136
Tablo 5.11:	Güvenlik Kurumu-Sisteme Katılım Yaş Pasta Grafiği.....	137
Tablo 5.12:	Sözleşme Sayısı.....	138
Tablo 5.13:	Tercih Edilen Sözleşme Para Birimi.....	138
Tablo 5.14:	Tercih Edilen Ödeme Periyoduna Göre Dağılım.....	138
Tablo 5.15:	Ödeme Şekline Göre Dağılım.....	139
Tablo 5.16:	Tercih Edilen Fonlara Göre Dağılım.....	139
Tablo 5.17:	Sisteme Katılım	139
Tablo 5.18:	Birikim Dağılımı-Sisteme Dahil Olmama Dağılımı.....	140
Tablo 5.19:	Tanıdık-Sisteme Dahil Olmama Dağılımı.....	140
Tablo 5.20:	KMO And Bartlett's Test.....	141
Tablo 5.21:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı Güvenilirlik Tablosu.....	142
Tablo 5.22:	Sisteme Olumsuz Bakış Güvenilirlik Tablosu.....	142
Tablo 5.23:	Sisteme Karşı Güvensizlik Tablosu.....	144
Tablo 5.24:	Geleneksel Yaklaşımına Bağlılık Tablosu I.....	145
Tablo 5.25:	Geleneksel yaklaşıma Bağlılık Tablosu II.....	145
Tablo 5.26:	Olumlu Yaklaşım Tablosu.....	146
Tablo 5.27:	Sistemin Yapısından Kaynaklanan.....	146
Tablo 5.28:	Sisteme Karşı Duyulan Güvene İlişkin Bulgular Tablosu.....	147
Tablo 5.29:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığına İlişkin Tablo.....	147
Tablo 5.30:	KMO and Bartlett's Test.....	147
Tablo 5.31:	Sisteme Karşı Güvensizliğe İlişkin Bulgular	149
Tablo 5.32:	Geleneksel Yaklaşımına Bağlılığa İlişkin Bulgular.....	149
Tablo 5.33:	Olumlu Yaklaşımına İlişkin Bulgular.....	150
Tablo 5.34:	Sistemin Yapısından Kaynaklanan Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olmama Tutumları.....	150
Tablo 5.35:	Sisteme Duyulan Güven-Cinsiyet Tablosu.....	153
Tablo 5.36:	Sisteme Duyulan Güven-Cinsiyet Ki-Kare Tablosu.....	153
Tablo 5.37:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Cinsiyet Tablosu.....	154
Tablo 5.38:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Cinsiyet Ki-Kare Tablosu...	154

Tablo 5.39:	Sisteme Duyulan Güven- Yaş Tablosu.....	155
Tablo 5.40:	Sisteme Duyulan Güven- Yaş Ki-Kare Tablosu.....	155
Tablo 5.41:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Yaş Tablosu.....	156
Tablo 5.42:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Yaş Ki-Kare Tablosu.....	156
Tablo 5.43:	Sisteme Duyulan Güven- Eğitim Tablosu.....	157
Tablo 5.44:	Sisteme Duyulan Güven- Eğitim Ki-Kare Tablosu.....	157
Tablo 5.45:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Eğitim Tablosu.....	158
Tablo 5.46:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Eğitim Ki-Kare Tablosu.....	158
Tablo 5.47:	Sisteme Duyulan Güven- Medeni Durum Tablosu.....	159
Tablo 5.48:	Sisteme Duyulan Güven- Medeni Durum Ki-Kare Tablosu.....	159
Tablo 5.49:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Medeni Durum Tablosu.....	160
Tablo 5.50:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Medeni Durum Ki-Kare Tablosu.....	160
Tablo 5.51:	Sisteme Duyulan Güven- Meslek Tablosu	161
Tablo 5.52:	Sisteme Duyulan Güven- Meslek Ki-Kare Tablosu	161
Tablo 5.53:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Meslek Tablosu.....	162
Tablo 5.54:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Meslek Ki-Kare Tablosu.....	162
Tablo 5.55:	Sisteme Duyulan Güven- Gelir Grupları Tablosu.....	163
Tablo 5.56:	Sisteme Duyulan Güven- Gelir Grupları Ki-Kare Tablosu.....	163
Tablo 5.57:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Gelir Grupları Tablosu.....	164
Tablo 5.58:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Gelir Grupları Ki-Kare Tablosu.....	164
Tablo 5.59:	Sisteme Duyulan Güven- Emeklilikte Beklenen Gelir Tablosu.....	165
Tablo 5.60:	Sisteme Duyulan Güven- Emeklilikte Beklenen Gelir Ki-Kare Tablosu.....	165
Tablo 5.61:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Emeklilikte Beklenen Gelir Tablosu.....	166
Tablo 5.62:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Emeklilikte Beklenen Gelir Ki-Kare Tablosu.....	166
Tablo 5.62:	Sisteme Duyulan Güven- Güvenlik Kurumları Tablosu.....	167
Tablo 5.63:	Sisteme Duyulan Güven- Güvenlik Kurumları Ki-Kare Tablosu.....	167
Tablo 5.64:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Güvenlik Kurumu Tablosu..	168
Tablo 5.65:	Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Güvenlik Kurumu Ki-Kare Tablosu.....	168
Tablo 5.66:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Cinsiyet Tablosu.....	169
Tablo 5.67:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Cinsiyet Ki-Kare Tablosu.....	170
Tablo 5.68:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Cinsiyet Tablosu.....	170
Tablo 5.69:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Cinsiyet Ki-Kare Tablosu...	171
Tablo 5.70:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Cinsiyet Tablosu.....	171
Tablo 5.71:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Cinsiyet Ki-Kare Tablosu.....	171
Tablo 5.72:	Sistemin Yapısal Özellikleri-Cinsiyet Tablosu.....	172
Tablo 5.73:	Sistemin Yapısal Özellikleri-Cinsiyet Ki-Kare Tablosu.....	172
Tablo 5.74:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Yaş Tablosu.....	174
Tablo 5.75:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Yaş Ki-Kare Tablosu.....	174
Tablo 5.76:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Yaş Tablosu.....	175
Tablo 5.78:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Yaş Ki-Kare Tablosu.....	175
Tablo 5.79:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Yaş Ki-Kare Tablosu.....	176
Tablo 5.80:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Yaş Ki-Kare Tablosu.....	176
Tablo 5.81:	Sistemin Yapısal Özellikleri -Yaş Ki-Kare Tablosu.....	177
Tablo 5.82:	Sistemin Yapısal Özellikleri -Yaş Ki-Kare Tablosu.....	177

Tablo 5.83:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Eğitim Ki-Kare Tablosu.....	178
Tablo 5.84:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Eğitim Ki-Kare Tablosu.....	178
Tablo 5.85:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Eğitim Tablosu.....	179
Tablo 5.86:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Eğitim Ki-Kare Tablosu.....	179
Tablo 5.87:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Eğitim Tablosu.....	180
Tablo 5.88:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Eğitim Ki-Kare Tablosu.....	180
Tablo 5.89:	Sistemin Yapısal Özellikleri -Eğitim Tablosu.....	181
Tablo 5.90:	Sistemin Yapısal Özellikleri –Eğitim Ki-Kare Tablosu.....	181
Tablo 5.91:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Medeni Durum Tablosu.....	182
Tablo 5.92:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Medeni Durum Ki-Kare Tablosu.....	182
Tablo 5.93:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Medeni Durum Tablosu...	183
Tablo 5.94:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Medeni Durum Ki-Kare Tablosu.....	183
Tablo 5.95:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Medeni Durum Tablosu.....	184
Tablo 5.96:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Medeni Durum Ki-Kare Tablosu.....	184
Tablo 5.97:	Sistemin Yapısal Özellikleri –Medeni Durum Tablosu.....	185
Tablo 5.98:	Sistemin Yapısal Özellikleri –Medeni Durum Ki-Kare Tablosu.....	185
Tablo 5.99:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Meslek Tablosu.....	186
Tablo 5.100:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Meslek Ki-Kare Tablosu.....	186
Tablo 5.101:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Meslek Grupları Tablosu.....	187
Tablo 5.102:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Meslek Grupları Ki-Kare Tablosu.....	187
Tablo 5.103:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Meslek Grupları Tablosu.....	188
Tablo 5.104:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Meslek Grupları Ki-Kare Tablosu.....	188
Tablo 5.105:	Sistemin Yapısal Özellikleri –Meslek Grupları Tablosu.....	189
Tablo 5.106:	Sistemin Yapısal Özellikleri –Meslek Grupları Ki-Kare Tablosu.....	189
Tablo 5.107:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Gelir Grupları Tablosu.....	190
Tablo 5.108:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Gelir Grupları Ki-Kare	190
Tablo 5.109:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Gelir Grupları Tablosu....	191
Tablo 5.110:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Gelir Grupları Ki-Kare Tablosu.....	191
Tablo 5.111:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Gelir Grupları Tablosu.....	192
Tablo 5.112:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Gelir Grupları Ki-Kare Tablosu.....	192
Tablo 5.113:	Sistemin Yapısal Özellikleri –Gelir Grupları Tablosu.....	193
Tablo 5.114:	Sistemin Yapısal Özellikleri –Gelir Grupları Ki-Kare Tablosu.....	193
Tablo 5.115:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri- Emeklilikte Beklenen Gelir Tablosu.....	194
Tablo 5.116:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri- Emeklilikte Beklenen Gelir Ki-Kare Tablosu.....	194
Tablo 5.117:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Emeklilikte Beklenen Gelir Tablosu.....	195
Tablo 5.118:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Emeklilikte Beklenen Gelir Ki-Kare Tablosu.....	196
Tablo 5.119:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum- Emeklilikte Beklenen Gelir Tablosu.....	196
Tablo 5.120:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum- Emeklilikte Beklenen Gelir Ki-Kare Tablosu.....	197
Tablo 5.121:	Sistemin Yapısal Özellikleri – Emeklilikte Beklenen Gelir Tablosu....	197

Tablo 5.122:	Sistemin Yapısal Özellikleri – Emeklilikte Beklenen Gelir Ki-Kare Tablosu.....	198
Tablo 5.123:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Güvenlik Kurumu Tablosu....	198
Tablo 5.124:	Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Güvenlik Kurumu Ki-Kare Tablosu.....	199
Tablo 5.125:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Güvenlik Kurumu Tablosu..	199
Tablo 5.126:	Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Güvenlik Kurumu Ki-Kare Tablosu.....	200
Tablo 5.127:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Güvenlik Kurumu Tablosu.....	200
Tablo 5.128:	Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Güvenlik Kurumu Ki-Kare Tablosu.....	201
Tablo 5.129:	Sistemin Yapısal Özellikleri –Güvenlik Kurumu Tablosu.....	202
Tablo 5.130:	Sistemin Yapısal Özellikleri –Güvenlik Kurumu Ki-Kare Tablosu.....	202

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 5.1:	Araştırma Hipotezlerine İlişkin İlişkileri Gösteren Kavramsal Model.....	129
Şekil 5.2:	Yaş Frekans Grafiği.....	134
Şekil 5.3:	Eğitim Frekans Grafiği.....	135
Şekil 5.4:	Sisteme Katılım-Meslek Dağılım Grafiği.....	136
Şekil 5.5:	Sisteme Katılım-Gelir Frekans Dağılım Tablosu.....	137
Şekil 5.6:	Ailede Çalışan Sayısı- Sisteme Katılım Dağılım Grafiği.....	138
Şekil 5.7:	Medeni Durum-Sisteme Katılım Grafiği	139

KISALTMALAR

BDK	: Bankacılık Denetleme Kurulu
BAĞ-KUR	: Esnaf, Sanatkarlar ve Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BES	: Bireysel Emeklilik Sistemi
BEŞ	: Bireysel Emeklilik Şirketi
BEDK	: Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
BM	: Birleşmiş Milletler
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
EYFHY	: Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik
EGM	: Emeklilik Gözetim Merkezi
GSYMH	: Gayrı Safi Yurt İçi Milli Hasıla
GSMH	: Gayrı Safi Milli Hasıla
GSYİH	: Gayrı Safi Yurt İçi Hasıla
HM	: Hazine Müsteşarlığı
MEP	: Maaş Esaslı Planlar
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İLKSAN	: İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardımlaşma Sandığı
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüs
KPEP	: Katkı Prim Esaslı Planlar
OYAK	: Ordu Yardımlaşma Kurumu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
SYDTF	: Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışmayı Teşvik Fonu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPK	: Sermaye Piyasası Kuru

1. GİRİŞ

İnsanları birtakım risklere karşı koruma garantisi vererek, insan onuruna yakışır bir yaşam düzeyi sağlamayı amaçlayan, toplumsal barışı ve genel refah düzeyini arttırmak için çok önemli bir fonksiyonu olan sosyal güvenlik, gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerin kamu otoritelerince benimsenmiştir. Bununla beraber, 1970’lerde yaşanan petrol krizi, 1980’lerde görülen ekonomik durgunluk, gerileme, kamu açıkları ve idari ve kurumsal yetersizlikler, sosyal güvenlik kurumlarına yeterli fon ayırlamaması, güvenlik prim ve fonlarına ilişkin yolsuzluklar gibi sorunlar sosyal güvenliği krize sürüklemiştir. Bu bağlamda, sosyal güvenlik amacına ulaşma ve sorunlarının çözümünde yeni açılımlar gündeme gelmeye başlanmıştır. Bunlardan biri de çalışmamızın konusunu oluşturan bireysel emeklilik sistemidir.

Ülkemizde mevcut bulunan zorunlu sigorta sisteminin tamamlayıcısı olarak oluşturulan bireysel emeklilik sistemi 27 Ekim 2003 tarihinde fiilen hayata geçmiştir. Diğer ülkelerdeki uygulama süreleriyle karşılaştırıldığında sistem ülkemizde oldukça kısa sayılabilecek bir geçmişe sahiptir. Henüz yeni yeni gelişen sistemin yaygınlaşabilmesi ve başarılı olabilmesi için katılımcıların hangi sebeplerden dolayı sisteme dahil oldukları yada olmadıklarının tespit edilmesi, çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Ulaşılan sonuçların sistemin önemli bir parçası olan bireysel emeklilik şirketlerinin üretecekleri politikalara katkı sağlaması bir diğer amaçtır.

Çalışmanın ikinci bölümünde sosyal güvenlik sistemi ile ilgili temel kavramlar tanıtılmış, uluslararası antlaşmalardaki yeri, tarihsel gelişimi, finansman teknikleri ve modelleri incelenmiştir. Türkiye’de sosyal güvenlik sistemini sağlayan kurumlar tanıtıldıktan sonra, sosyal güvenliği krize götüren nedenler, sistemin eleştirisi, yeniden yapılanma ihtiyacı üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölüm zorunlu sistemlerin gönüllü sistemlere dönüşümü hakkında olup; sosyal güvenliği özelleştirmeye götüren faktörler, dünyada özel emeklilik sistemi ve uluslararası deneyimler hakkındadır. Dördüncü bölümde ise bireysel emeklilik sisteminin yapısı ve işleyişi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu bölümde mevcut mevzuat çerçevesinde bireysel emeklilik sözleşmesiyle doğan hak ve sorumluluklardan, sistemin denetiminden ve vergisel boyutundan bahsedilmiştir.

Çalışmanın beşinci bölümünde ise bireysel emeklilik sisteminin tercih edilme ve edilmeme durumu ile ilgili bir uygulama yer almaktadır. Anket yöntemiyle toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilerek sisteme dahil olan ve dahil olmayan iki grup analiz sonuçlarına göre değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, Türkiye’deki bireysel emeklilik sistemi hakkında görüş ve önerilerin yer aldığı sonuç kısmı ile çalışma sonuçlandırılmıştır.

2. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

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 ve söz konusu düşünce de zaman içinde olgunlaşarak sosyal güvenliğin kurumsallaşmasını sağlamıştır¹.

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, toplum huzuruna sağladığı pozitif katkı ile çağdaş uygarlığın simgelerinden birisi olmuştur². Bu tespitten hareketle çalışmanın birinci bölümünde ilk olarak konuyla ilgili temel kavramlar açıklanmaktadır. Daha sonra sosyal güvenlik kavramının uluslararası antlaşmalardaki yeri ve sistemin tarihsel gelişiminden bahsedilmekte, ardından sosyal güvenlik sistemleri ve sistemin kurumları tanıtılmaktadır. Son olarak sosyal güvenlik sisteminde kriz ve finansman konuları incelenmektedir.

2.1. 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.

2.1.1 Sosyal Güvenlik Kavramı

İnsanoğlunun kendini güvende hissetme ve geleceğini garanti altına alma güdülerinin sonucu ortaya çıkan sosyal güvenlik gereksinimi ilk zamanlarda aile arası dayanışma, cemaatleşme, vakıflar vb. çabalarla karşılanmaya çalışılmıştır. Sosyal güvenlik kavramının devletin temel görevi olarak görülmeye başlanması 1881 yılında Otto Von Bismarck tarafından kurulan sosyal

¹ A. Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 10. bs, (İstanbul: Beta Basım ve Dağıtım A.Ş. 2002), 15.

² Ali Güzel, "Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri", **Toprak İşveren Dergisi**, s.43, (Eylül 1999): 6.

güvenlik modeli ile başlamıştır. Resmi olarak ise, ilk defa 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu başlıklı Amerika Birleşik Devletleri (ABD) mevzuatında kullanılmış ve kapsamına; yaşlılık, ölüm ve işsizlik risklerini almıştır³. Yeni Zelanda’da 1938 yılında kabul edilen kanunla daha çok faydayı kapsayan ve daha da geniş bir kavramı ifade eder şekilde ortaya çıkan⁴ sosyal güvenliğin her biri birbirini tamamlayan çok sayıda tanımı bulunmaktadır.

Temel olarak kişilerin istek ve iradeleri dışında meydana gelen ve onların malvarlığında, gelirlerinde ve/veya çalışma gücünde kayıplara yol açarak kendilerinin ve geçindirmekle yükümlü oldukları kişilerin yaşamlarının devamını güçleştiren yada imkansız hale getiren tehlikelerin zararlarını telafi ve tanzim etmeye yönelik önlemlerdir⁵.

Daha geniş bir tanımla sosyal güvenlik "Bir ülke halkının bugününü ve yarınını güven altına almayı amaçlayan ve birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan kurumlar bütünüdür"⁶.

Bir başka tanıma göre ise, “Toplumu oluşturan bireylerin karşılaştıkları tehlikelerin zararlarından kurtarılmasının garanti edilmesi, yani tehlikeler karşısında insanları ihtiyaçlarının esiri olmaktan kurtarma ideali doğrultusunda insanlara verilmiş bir sosyal politika garantisidir”⁷.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1952 yılında yayınlanan "Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 Sayılı Sözleşme" ile insanların karşılaşılabilecekleri riskler dokuz ana başlık altında toplanmıştır ve sözleşmeyi onaylayan ülkelerin bu risklerden en az üçüne karşı bir koruma getirmesi zorunludur. Kabul edilecek bu üç riskten birinin, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık veya ölüm risklerinden biri olması gerekir. Buna göre ILO Sosyal güvenliği “Toplumun hastalık, iş kazaları, meslek hastalıkları, analık, işsizlik, malullük, yaşlılık, ölüm ve aile gelirlerinin yetersiz kalması nedeniyle kazancın kesilmesi yada büyük ölçüde azalmasının yol açacağı ekonomik ve sosyal sıkıntılara karşı, bir

³ Sait Dilik, “Sosyal Güvenliğin Karşıladığı Riskler ve Türkiye’de Durum”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu-İş, c.2, s.1, (Temmuz 1989): 3.

⁴ Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, s. 244, (Haziran 2004), 7

⁵ Yusuf Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma**, (İstanbul: TUSİAD, 1997), 13.

⁶ Cahit Talas, **Toplumsal Ekonomi**, 7.bs, (Ankara: İmge Kitabevi, 1997), 398.

⁷ Turan Yazgan, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Meseleleri**, (İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, 1981), 7-10.

dizi kamusal önlem yoluyla üyeleri için sağladığı koruma; sağlık hizmetleri; ve çocuklu aileler için çocuk yardımlarıdır”⁸. olarak tanımlamıştır.

1980’li yılların ortalarına kadar devam eden sosyal güvenlik anlayışını ifade eden ILO tanımı üç açıdan önemlidir. 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; ILO 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 kapsamamaktadır⁹.

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nin 25. maddesi sosyal güvenlik ile ilgilidir. Söz konusu madde; “Herkesin gerek kendisi gerekse ailesi için, yiyecek, giyim, konut, tıbbi bakım, gerekli toplumsal hizmetler dahil olmak üzere sağlık ve refahını teminat altına alacak uygun bir yaşam düzeyine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık veya geçim olanaklarından iradesi dışında yoksun bırakacak diğer hallerde güvenlik hakkına sahip olduğunu; evlilik içinden veya dışından doğsun bütün çocukların aynı toplumsal korunmadan yararlanmaları gerektiğini”¹⁰ ifade eder.

Bu tanımlara istinaden, sosyal güvenlik kavramına ilişkin ortak noktaları şöyle sıralamak mümkündür.

Sosyal güvenlik;

- i. Doğal bir insan hakkı olup, devletin yapmakla yükümlü olduğu görevlerdendir.
- ii. Sosyal risklerin yol açabileceği gelir kayıpları ile gider artışlarının zararlarından kurtarıcı bir sistemdir.
- iii. Karşılaşılan zararlara karşı bireylere çalışma gücünü yeniden kazandırmayı ve insan haysiyetine yaraşır yaşama seviyesini yakalamayı amaç edinen bir sistemdir. Korumak istediği asıl birim -esas itibariyle- ailedir.

⁸ Uluslararası Çalışma Örgütü, “102 Nolu Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme” **Resmi Gazete**, 15037, (15 Ekim 1974) <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/soz102.htm> [10.12.2007]

⁹ Uğur, **age**, 9

¹⁰ Cahit Talas, **Toplumsal Politika**, 5.bs. (Ankara: İmge Kitabevi, 1997), 214.

- iv. Kişinin, uğradığı tehlikenin türünü ve boyutunu, buna göre kendine sağlanacak koruma miktarını ve süresini önceden -ayrıntılı- bilebildiği bir sistemdir.
- v. Birbirini bütünleyen sosyal sigorta, sosyal yardım ve hizmetlerden (kamu sosyal güvenlik harcamalarından) oluşmaktadır.
- vi. Ülkedeki tüm bireyleri açıkta bırakmayacak şekilde kapsamı genişleme eğilimindedir.

Bir başka açıdan bakıldığında, sosyal güvenlik konusunda teori ve pratik gelişme paralel gitmediği görülür. Zira, teorik olarak, sosyal güvenlik bir insan hakkı olarak, bütün toplum üyeleri için vazgeçilemez bir "hak" olarak ortaya konulurken; pratikte belli karşılıklar (genellikle prim) sonucunda toplumun belli kesimlerine tanınan bir "hak" olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda sosyal güvenliğin kapsamı tüm ülkenin fertlerini kapsayacak şekilde geniş tutulması gerekirken, iktisadın temel "kıt kaynak, sonsuz ihtiyaç" kaidesi devreye girmekte ve "herkesi, her tehlikeye karşı sosyal güvenlik kapsamına alma" gayesi ile finansmanı, birbirleriyle çelişmekte ve işlerlik kazanamamaktadır. Bu bağlamda sosyal güvenliğin kapsamının belirlenmesinde, sosyal güvenliğin hem bir "gelir transferi" ve hem de bir "siyasi tercih" olduğu dikkate alınmalıdır¹¹.

2.1.2. Sigorta Kavramı

Bir kimse veya kuruluşun, belirli bir ücret (prim) karşılığında parayla ölçülebilir bir çıkarını (menfaatini), çeşitli tehlikelerden oluşacak zararlarını karşılamak üzere yapılan anlaşmadır.

Karşılıklı iyi niyet ve güvene dayanan sigortacılığın en önemli ilkelerinden biri “doğruluk ve dürüstlüktür”. Sigortalanmak isteyen bir kimse, rizikonun değerlendirilmesinde etkili olabilecek bilgileri doğru ve eksiksiz bir biçimde sigortacıya bildirmekle yükümlüdür. Sigortacının neyi, hangi koşullar altında güvenceye aldığını bilmesi zorunludur. aynı şekilde sigortacı da sigortalıya azami iyi niyetli yaklaşım göstermek zorundadır.

Türk ticaret kanunu sigortayı şu şekilde tanımlar:”sigorta bir akittir ki, bununla sigortacı, bir prim (ücret) karşılığında diğer bir kimsenin parayla ölçülebilir zarara uğratan bir rizikonun meydana gelmesi halinde, tazminat vermeyi yahut bir veya birkaç kişinin hayat müddetleri sebebiyle veya hayatlarında meydana gelen belli bir takım hadiseler dolayısıyla bir para ödemeyi üzerine alır”¹².

¹¹ Muzaffer Koç, “Sosyal Güvenliğin Kökeni”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, c. 6, s. 2 http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=217&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004 [10.01.2008]

¹² “Türk Ticaret Kanunu (6762 S.K)”, Resmi Gazete, 9353, (09.07.1956), Md.1263

2.1.3. 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 teminatıdır¹³. Riskin mali sonuçlarının bir topluluk arasında yayma ilkesine dayanan özel sigorta, yardım sandıklarının aksine, ticari nitelikte olup kâr gayesi taşımaktadır. ¹⁴ Bundan dolayı, ticaret hukuk ilkelerine göre oluşturulan bir şirket tarafından ve isteğe bağlı olarak yürütülür¹⁵.

Riskin zararlı sonuçlarının belli bir topluluk içerisinde dağıtılarak azaltılması sigortacılık esaslarındandır. Aynı ve benzeri risklere maruz, imkanlar ölçüsünde çok sayıda kişinin bir araya toplanması, elde edilecek miktarın olabildiğince yüksek tutulması ve karşılaşılan riziko zararlarının mümkün olduğu kadar tazmin edilmesi sigortacılığın esaslarını ve amaçlarını oluşturur¹⁶.

Bütün bu bilgiler ışığında özel sigortanın özellikleri¹⁷;

- İşlerin ticaret hukuku ilkelerine göre kurulan ticari bir şirket tarafından yürütülmesi,
- Ticari kâr amaçlı şirketin bulunması,
- Hukuki ilişkinin sözleşmeden doğması,
- İhtiyari olması,
- Herkese açık olması,
- Primlerle finanse edilmesi,
- "Yardımların ödenen aidatın seviyesine bağlı" olması,
- Riskin mali sonuçlarının belirli bir topluluk arasında dağıtılmış olmasıdır.

<http://hukukcu.com/modules/mysection/item.php?itemid=110>

¹³ Adil İzveren, **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, Sevinç Matbaası, (Ankara: 1968), 170.

¹⁴ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4. bs. (İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 1994), 13.

¹⁵ Kenan Tunçomağ, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, 5.bs. (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Ekim 1990, 14

¹⁶ Aziz Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 7. bs. (İstanbul: Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 1996), 13.

¹⁷ Koç, age, http://www.isgucdergi.org/index.php?p=arc_view&ex=217&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2003 [10.01.2008]

2.1.4. Sosyal Sigorta Kavramı

Sosyal sigortalar, ülkede çalışanların karşılaştıkları belirli sayıdaki riziko zararlarının karşılanması için işçi, işveren ve bazen de devletin katkılarıyla finanse edilen, devletçe kurulan ve özerk bir yönetime sahip olan bir sigorta tekniğidir¹⁸.

Bir kamu hizmeti olarak örgütlenen sosyal sigortaları tanımlayan unsurları şöyle sıralamak mümkündür¹⁹:

1. Sosyal sigorta işveren ve işçiler arasında katkılarla finanse edilmekte, ayrıca devlet katkısı veya devlet bütçesinden gelen genel gelirlerden desteklenmektedir.
2. Katılım (bazı istisnalara rağmen) zorunludur.
3. Katkılar ödenen yardımlar dışında özel fonlarda toplanır.
4. Biriken fonlardaki ihtiyaç duyulmayan yardımlar daha fazla gelir elde etmek için kullanılır.
5. Kişinin yardım güvencesi, onun katkısı ile yoklama veya başka bir araç olmadan sağlanmaktadır.
6. Katkı ve yardım oranları çoğunlukla kişinin ne kazandığına bağlıdır.
7. İş kazası sigortası programı genellikle tamamı işverenler tarafından, devletin imkanları dahilinde genel gelirlerden elde edilen yardımlarla finanse edilmektedir.

Günümüzde sosyal güvenlik kavramı ile karıştırılan kavramlardan biri olan sosyal sigortalar, gerek kapsadığı risk ve gerekse de kapsadığı nüfus bakımından sosyal güvenlikle ayrılır. Kısmi bir nitelik taşıyan, belli sayıdaki riski kapsayan ve toplumun belli sınıflarına sosyal güvence sağlayan sosyal sigortaların aksine, sosyal güvenlik bütün riskleri ve bütün nüfusu kapsamayı hedefler. Sosyal güvenlik bir amaçtır, sosyal sigortalar ise bu amacı gerçekleştirmeye yardımcı olan araçlardan biridir.

¹⁸ Perçem Başak Hızlı, “Sigorta Sektörünün Gelişimi, Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi ve Türkiye Uygulaması”, (Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), 17.

¹⁹ http://www.hazine.gov.tr/faaliyet_raporu_2005_kasim.pdf

Tablo 1.1. Özel ve Sosyal Sigorta Arasındaki Farklar

ÖZEL SİGORTA	KRİTER	SOSYAL SİGORTA
Özel menfaatler	Menfaat	Genel menfaatler
İhtiyari	Zorunluluk	Mecburi
Herkese açık	Kapsam	Belli özelliklere sahip kimselere açık
Sözleşmeyle	İlişki, örgütlenme	Kanunla
Ünitenin tehlike derecesine göre değişmekte	Ödeme, prim	Sigortalının gelirine ve mesleğine göre değişmekte
Reasürans şirketine ihtiyaç bulunmakta	Garanti	Devlet garantisi söz konusu
Kar	Gaye	Kamu hizmeti
Ödenen primlerle sınırlı	Zararın tazmini	Kanunla tespit edilmekte
Piyasa ekonomisinin hakim olduğu bir düzen ve sistemde	Ortaya çıkışı	Amaçların sosyal politikaya uygun olarak saptandığı düzen

Muzaffer Koç, “Sosyal Güvenliğin Kökeni”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, c. 6, s. 2
http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=217&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004
[10.01.2008]

2.2. Sosyal Güvenlik Kavramının Uluslararası Antlaşmalardaki Yeri

ILO ile başlayan uluslararası sosyal güvenlik örgütlenmesi, özellikle II. Dünya savaşından sonra artarak devam etmiştir. Antlaşmalar ve oluşturulan yapılar, tarih sıralaması ile aşağıda verilmiştir.

2.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

I.Dünya Savaşının ardından, 1919 yılında Paris’te toplanan “Barış Konferansı”nda Milletler Cemiyetine bağlı olarak kurulan örgüt, II. Dünya Savaşı ile Milletler Cemiyeti’nin ortadan kalkmasından sonra da varlığını sürdürmüş ve Birleşmiş Milletler’in kurulmasından sonra, 1946 yılında bu örgüt bünyesine alınarak uzman kuruluş statüsünü kazanmıştır.

ILO’nun başlıca görevi tek tek ülkelerdeki çalışma yasalarında ve bu alana ilişkin uygulamalarda standartları geliştirmek ve ileriye götürmektir. ILO bu amaçla sosyal

politikalar, işgücü eğitimi ve kullanımı konularında teknik yardım sağlar, kooperatifleri ve kırsal bölgelerdeki sanayileri özendirir. İşçilerle ilgili istatistikleri toplar ve uluslar arası rekabet, işsizlik, eksik istihdam, işçi-işveren ilişkileri, ekonomik kalkınma ve teknolojik değişimin yarattığı toplumsal sorunlarla ilgili araştırmalar yürütür. Uluslar arası göçmenlerin korunması, sendikal hakların savunulması, işçilerin ekonomik ve toplumsal kararlara ortak edilmesi gibi sorunlarla da ilgilenir. Ayrıca, işçi-işveren ve hükümet temsilcileriyle sürekli bir düşünce alışverişini sağlamaya çalışır²⁰.

Türkiye 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne girince ILO'nun da doğal üyesi oldu. Ama yeterli çalışma mevzuatının bulunmayışı, sendikaların henüz kurulamış olması, ekonomik bunalım ve savaş yıllarının araya girmesi gibi nedenlerle, 1946'ya değin örgüt çalışmalarına katılımı sembolik düzeyde kaldı. Sonraki yıllarda iki dönem (1948-51, 1954-57) Türkiye'ye yönetim kurulunda yer verildi. Bununla birlikte örgütle ilişkilerini geliştiremeyen Türkiye, özellikle 1980 sonrasında sendika özgürlüğü ve grev hakkına getirilen kısıtlamalar üzerine ağır eleştirilere uğradı.

2.2.2. Atlantik Paktı

Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Franklin Roosevelt ile İngiltere Başbakanı Winston Churchill'in 14 Ağustos 1941'de yayınladıkları ve II. Dünya Savaşı sonrası şartları belirledikleri "Atlantik Paktı", Birleşmiş Milletler Örgütü'nün kurulması yolundaki ilk adım olmuştur. Bu bildiride "Her ülkenin kendi sınırları içinde güvenlikte olacağı ve her ülke vatandaşının korku ve yokluktan uzak yaşayacağı" belirtilerek bir barış çağrısı yapıldığı gibi; herkese daha iyi çalışma şartları ve daha fazla sosyal güvenlik sağlamak için, ekonomik alanda tam bir işbirliği kurulması gerektiği açıklanıyordu.

2.2.3. Fildelfiya Bildirgesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1944 yılında toplanan 26. Uluslar arası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen ve örgütün anayasasına eklenen "Fildelfiya Bildirgesi" beş bölümden oluşmaktadır²¹.

- Emek bir ticari mal değildir.
- Sürdürülebilir bir gelişme için ifade ve örgütlenme özgürlüğü esastır

²⁰ Ana Brittanica, c. 21, (İstanbul, Ana Yayıncılık, 1992), 390.

²¹ Uluslararası Çalışma Örgütü, "Fildelfiya Bildirgesi", 4 Temmuz 1976, Fildelfiya http://www.hakis.org.tr/ilo/fildelfia_bil.htm [18.11.2007]

- Dünyanın herhangi bir yerindeki yoksulluk, dünyanın her yerindeki refahı tehdit etmektedir.
- Bütün insanlar, ırk, inanç ya da cinsiyet farkı gözetmeksizin özgürlük ve saygınlık, ekonomik güvenlik ve eşit fırsat koşullarında maddi ve manevi gelişimlerini sürdürme hakkına sahiptirler.

2.2.4. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsanlık ailesinin bütün üyelerinde bulunan haysiyetin ve bunların eşit ve devir kabul etmez haklarının tanınması hususunun, hürriyetin, adaletin ve dünya barışının temeli olmasına,

İnsan haklarının tanınmaması ve hor görülmesinin insanlık vicdanını isyana sevk eden vahşiliklere sebep olmuş bulunmasına, dehşetten ve yoksulluktan kurtulmuş insanların, içinde söz ve inanma hürriyetlerine sahip olacakları bir dünyanın kurulması en yüksek amaçları olarak ilan edilmiş bulunmasına,

İnsanın zulüm ve baskıya karşı son çare olarak ayaklanmaya mecbur kalmaması için insan haklarının bir hukuk rejimi ile korunmasının esaslı bir zaruret olmasına,

Uluslararası dostça ilişkiler geliştirilmesini teşvik etmenin esaslı bir zaruret olmasına,

Birleşmiş Milletler halklarının, Antlaşmada, insanın ana haklarına, insan şahsının haysiyet ve değerine, erkek ve kadınların eşitliğine olan imanlarını bir kere daha ilan etmiş olmalarına ve sosyal ilerlemeyi kolaylaştırmaya, daha geniş bir hürriyet içerisinde daha iyi hayat şartları kurmaya karar verdiklerini beyan etmiş bulunmalarına,

Üye devletlerin, Birleşmiş Milletler Teşkilatı ile işbirliği ederek insan haklarına ve ana hürriyetlerine bütün dünyada gerçekten saygı gösterilmesinin teminini taahhüt etmiş olmalarına,

Bu haklar ve hürriyetlerin herkesçe aynı şekilde anlaşılmasının yukarıdaki taahhüdün yerine getirilmesi için son derece önemli bulunmasına göre,

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, insanlık topluluğunun bütün fertleriyle uzuvlarının bu beyannameyi daima göz önünde tutarak öğretim ve eğitim yoluyla bu haklar ve hürriyetlere saygıyı geliştirmeye, gittikçe artan milli ve milletlerarası tedbirlerle gerek bizzat üye devletler ahalisi gerekse bu devletlerin idaresi altındaki ülkeler ahalisi arasında bu hakların dünyaca fiilen tanınmasını ve tatbik edilmesini sağlamaya gayret etmeleri

amacıyla bütün halklar ve milletler için ulaşılabacak ortak ideal olarak işbu İnsan Hakları Evrensel Beyannamesini ilan eder²².

2.2.5. Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 Sayılı Çalışma Sözleşmesi

1944 tarihli Filadelfiya Bildirgesi'nin tavsiyeleri 1952 tarihli 102 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ile gerçekleştirilmiştir. Sosyal güvenliğin asgari esaslarını belirleyen bu sözleşme, sosyal sigortalarla sosyal yardımlardan oluşur. Az gelişmiş ülkelerde de uygulama alanı bulabilse için katı davranılmamış ve bazı sigorta kollarının daha sonra da kabul edilebileceği esası getirilmiştir.

Sözleşmede 9 risk sayılmıştır. Bunlar;

1. Hastalık halinde sağlık yardımı
2. Hastalık halinde tazminat
3. İşsizlik
4. Yaşlılık
5. İş kazası ve meslek hastalığı
6. Analık
7. Sakatlık
8. Ölüm
9. Aile yardımları

sözleşmeyi onaylamak isteyen ülke bunlardan en az üçünü kabul etmelidir. Ancak kabul edilecek üç riskten birinin işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık veya ölüm sigortalarından biri olması zorunludur.

Türkiye bu sözleşmeyi 29. 07. 1971 tarih ve 1451 sayılı kanunla onaylamış, Bakanlar Kurulu da 01. 04. 1974 tarih ve 7/7964 tarihli kararname ile kabul edilmiştir.

2.2.6. Avrupa Konseyi Çerçevesinde Yapılan Düzenlemeler

Avrupa Konseyi, II. Dünya Savaşı'nda büyük kayıplar veren Avrupa'nın bu olumsuz deneyimden yola çıkarak, güven ve işbirliğine dayalı bir Avrupa oluşturma düşüncesinden

²²Birleşmiş Milletler, "Çocuk Haklarına Dair Sözleşme", 20 Kasım 1989 <http://www.tspcan.org/files/mev/3.doc> [18.11.2007]

doğmuştur. Bu anlayışla 5 Mayıs 1949 tarihinde Belçika, Danimarka, Fransa, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İsveç, İtalya, Lüksembourg ve Norveç kurucu üye sıfatıyla Avrupa Konseyi'ni oluşturan anlaşmayı imzalamışlardır. Aynı yıl içerisinde Türkiye de yine kurucu üye sıfatıyla Avrupa Konseyi'ne katılmıştır.

İzleyen dönemde sırasıyla Yunanistan, İzlanda, Federal Almanya, Avusturya, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, İsviçre, Malta, Portekiz, İspanya, Lihtenştayn, San Marino, Finlandiya, Macaristan, Polonya, Bulgaristan, Estonya, Litvanya, Slovenya, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Romanya, Andora, Letonya, Arnavutluk, Moldova, Ukrayna, Makedonya, Rusya, Hırvatistan, Gürcistan, Azerbaycan, Ermenistan, Bosna-Hersek, Sırbistan-Karadağ ve Monako'nun katılımıyla, Avrupa Konseyi bugünkü şeklini almıştır. Konseyin en önemli organı olan Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi'nin 315 yedek üyesi bulunmakta olup, üye ülkelerin temsilcileri ülke nüfusu ile orantılı olarak belirlenmektedir.

Kanada, Vatikan, Japonya, Amerika Birleşik devletleri ve Meksika, Avrupa Konseyi'nin hükümetler arası organlarında gözlemci statüsüne sahiptir.

Amaçları:

1. İnsan hakları, çoğulcu demokrasi ve hukukun üstünlüğü ilkelerini korumak ve güçlendirmek,
2. Irkçılık ve yabancı düşmanlığı, uyuşturucu madde, çevre sorunlarına çözüm aramak
3. Avrupa kültürel benliğinin oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunmak
4. Üye ülkeler vatandaşlarının daha iyi yaşam koşullarına kavuşmalarını sağlamak olarak sayabiliriz²³.

Konseye tarafından kabul edilen sosyal güvenlik düzenlemelerinin en önemlileri;

- a) Avrupa Sosyal Şartı: Demokratik sistemlere tam işlerlik kazandırılabilmesini teminen, özellikle ekonomik ve sosyal alanlarda, insan haklarının güvence altına alınması amacıyla oluşturulmuştur²⁴.

²³ Avrupa Konseyi Statüsü, <http://www.avrupakonseyi.org.tr/antlasma/aas5v-1949.htm> [20.11.2007]

²⁴ “Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi”, 26 Şubat 1965, Torino
<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhak/pdf01/391-410.pdf> [20.11.2007]

- b) Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu: 1964’de imzaya açılmış ve 17.03.1968’de yürürlüğe girmiş olan kod, Avrupa’da sosyal güvenlik standartlarının daha yüksek seviyeye ulaştırılması ve kapsamının genişletilmesini hedefler²⁵.
- c) Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi: 14.12.1972 yılında Paris’te imzalanmış ve 01.03.1977 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Amacı; sözleşmeye katılan ülkeler arasında sosyal güvenlik normlarını uyumlaştırma ve ulusal-yabancı çalışanlar arasında eşitlik sağlamaktır. Sözleşmenin temel esasları eşit muamele, uygulanabilir yasaların tekdüzeliği, ülke dışında hakların korunması ve yardımların ülke dışında da ödenmesi olarak sıralanabilir. Türkiye sözleşmeyi 02.12.1976 tarihinde onaylamıştır. Türkiye dışında onaylayan ülkeler; Avusturya, Belçika, Hollanda, İspanya, İtalya, Lüksemburg ve Portekiz’dir²⁶.

2.3.Tarihsel Gelişimi İtibariyle Sosyal Güvenlik Sistemi

2.3.1. Dünyadaki Gelişimi

Günümüzde evrensel bir ilkeye dönüşen ve çağdaş uygarlığın simgesi olan sosyal güvenlik kavramı, temelde, bireyin karşılaşacağı ve yaşamı için tehlike oluşturan olaylara karşı bir güvence arayışının ürünüdür. Tarihin her döneminde insanlar, farklı biçimde sosyal güvenlik önlemlerini bulmuş ve kabul etmişlerdir. Önceleri kişisel, sonra karşılıklı yardım temeline dayanan bu sosyal güvenlik kurumlarının, çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin çekirdeğini oluşturdukları kabul edilmektedir²⁷.

Endüstri öncesi toplumlara bakıldığında aile, karşılıklı yardım sandıklarının ve dinsel nitelikli hayır kurumlarının, yoksul ve hasta insanlara destek olma işlevini üstlendiği görülür. Özellikle Ortaçağ’da kilisenin oluşturduğu hayırsever kurumlar (hastaevleri, aşevleri, manastırlar vb.) yoksullara yardım elini uzatan başlıca kurumlar olmuştur. 16. yüzyıldan itibaren de, kilisenin denetimindeki yardım kurumları yanında devletin oluşturdukları da ortaya çıkmaya başlamıştır. 17.yüzyılda kilisenin özel yardım (sadaka) kurumları, sosyal koruma aracı olarak etkin bir rol oynamıştır. Bu gelişmelere koşut olarak, 18.yüzyılda felsefi düşüncelerde, o güne kadar uygulanmakta olan yardım düzenekleri konusunda önemli

²⁵ http://www.avrupakonseyi.org.tr/antlasma/aas_48.htm

²⁶ N. Gürol Aydınlık, Nazmi Güleyüpoğlu, “Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü Yurtdışı İşçi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, s. B.13.2.SSK.5.01.11.00/ XI-0221-34-61499, (2002)

http://www.ssk.gov.tr/sskBilgiBankasi/2/4/1125_102357.doc [20.11.2007]

²⁷ Cemal Hüseyin Güvercin, “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, c. 57, s. 2, (2004): 90.

değişiklikler olmuştur. Bu durumu Montesquieu şöyle dile getirmiştir: “Sokakta dağıttığımız sadaka ile devlet yükümlülüğü yerine getirilmiş olmaz; devlet tüm vatandaşlara belli bir güvence sağlamak; yiyecek, elbise vermek ve sağlığına aykırı olmayacak bir yaşam düzeyi hazırlamakla yükümlüdür”²⁸.

1789 Fransız Devrimi, devlet ile birey arasındaki ilişkiye yeni bir bakış açısı kazandırmış, yoksulluk, tam istihdam, tıbbi yardım vb. konularda yeni düşünceler ortaya atılmıştır. Kamu yardımlarından yararlanmanın bir hak olduğu 1793 tarihli İnsan Hakları Bildirisi’yle de onaylanmıştır. Ne var ki düşüncelerin yaşama geçirilmesi mümkün olmamış ve 19.yüzyılın başlarına kadar somut bir ilerleme sağlanamamıştır²⁹.

Sosyal güvenlik sistemlerinin tarihsel gelişimleri incelendiğinde Sanayi Devrimi’nin bu süreçte bir yol ayrımı oluşturduğunu ve modern anlamda sosyal güvenlik sistemlerinin bu olaydan sonra ortaya çıktığını görebiliriz. Sanayileşmeden önce sosyal güvenlik ilkel, bir tür “doğal sosyal güvenlik” anlayışında, kurumsallaşmamış, kamusal girişimden yoksun, dinsel boyutları ağır basan, oldukça dağınık, dar kapsamlı ve sınırlı, güçsüz, bu nedenlerle de etkisizdir³⁰.

Sanayi Devrimi ile köklü dönüşümlere uğrayan toplumsal hayat, en önemli değişimlerden birini de sosyal güvenlik alanında yaşamıştır. Üretim ilişkilerinin değişimine bağlı olarak toplumsal yapı ve iş bölümü de değişmiş, toplum kısa sürede iki sınıfa bölünmüştür. Bu iki sınıf; çok zenginleşen kapitalistler ile tek geliri emek gücü olan yoksul işçiler olmuştur³¹.

İşçilerin içinde bulundukları kötü koşullar, uzun çalışma süreleri, çok sayıda iş kazası, yetersiz ücret, yoksulluk, hastalıklar, iş ve gelecek güvencesi bulunmamasının verdiği huzursuzluklar modern anlamdaki sosyal güvenlik sistemlerinin hazırlayıcı ve yönlendirici etmenleri olmuştur. Bu gelişmelerin sonucunda, 19. yüzyılın sonunda Almanya’da Bismarck, önemli bir sosyal politika aracı olarak sosyal güvenlik kavramına başvurmuştur. Bismarck, bir yandan emek gücünün yeniden üretimine olanak tanıyan, öte yandan da işçileri sistem ile bütünleştirmeyi kolaylaştıran sosyal sigorta modeli oluşturarak modern anlamda ilk adımı atmıştır.

²⁸ age, 90

²⁹ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 7. bs. (İstanbul: Beta Basım 1999), 459-460.

³⁰ Güvercin, age, 90

³¹ Ahmet, Tabakoğlu, **Osmanlı İktisadi Yapısının Ana Hatları**, (Ankara: Yeni Türkiye Yayınları, 1999), 25

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 başlamıştır³².

Zorunlu yaşlılık sigortası Almanya’da uygulamaya girdikten sonra Bismarck 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 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 artırılmıştır³³.

2.3.2. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu’ndaki sosyal güvenlik uygulamaları ve gelişimi ‘doğal’ ve ‘geleneksel’ kurumlardan ‘modern’ sosyal güvenlik uygulamalarına doğru bir evrim geçirmiştir. Avrupa’da bugünkü anlamıyla sosyal güvenlik sistemlerinin oluşabilmesi, ancak sanayi devriminin gerçekleşmesi ve işçi sınıfının oluşmasıyla mümkün olabilmiştir. Osmanlı İmparatorluğu ise sanayileşme sürecine girmemiş ve dolayısıyla sosyal korumayı talep edecek bir işçi sınıfı oluşmamıştır, aile yapısının da koruyucu bir birim olma işlevini sürdürmesiyle, Osmanlı İmparatorluğu’nda sınırlı ve dağınık sosyal koruma önlemleri, gerçek bir sosyal güvenlik sistemine dönüşmemiştir³⁴.

Osmanlı Devleti’nde batıda olduğu gibi, sosyal güvenlik düşüncesi karşılıklı yardımlaşma anlayışı ile başlamış ve gelişmiş; emeği ile geçinenlerin sosyal güvenliği esas itibarıyla üç esasa dayandırılmıştır. Bunlar,

1. Aile içi yardımlaşmalar

2. Dinsel yardımlar

³² Abdulhalim Çelik, **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye**, (Ankara: Kamu-İş, 2002), 8-9.

³³ Güvercin, **age**, 91

³⁴ Güzel, Okur, **age**, 26

3. Meslek kuruluşları içerisindeki yardımlardır³⁵.

Tarıma dayalı, geniş aile yapısı olan Osmanlı toplumunda yaşlı, hasta ve sakatlara gerekli bakım ve destek ailenin diğer bireylerince verilmiştir. Bu her toplumda rastlanan, kendiliğinden ve doğal olarak verilen bakım, insani yardım kapsamında değerlendirilmekte, sosyal güvenlik kapsamında incelenmemektedir.

Dinsel kural ve geleneklere dayanan ‘hayır kurumları’; zekat, fitre, sadaka ve bağışlar yoluyla yoksullara yardım yapılmıştır ancak bunları da insani yardım çerçevesinde değerlendirmek daha doğru olacaktır. Vakıflar ise daha organize sosyal yardım kuruluşları olmuştur. İmparatorluğun son dönemlerinde Darülaceze, Darüleytam ve Kızılay gibi kurumlar sosyal yardım açısından önem kazanmıştır.

Tezgah ve el sanatlarına dayalı tarım dışı alanlarda hastalık, kaza ve ölüm gibi risklere karşı güvence, Avrupa’da olduğu gibi, mevcut zorunlu esnaf birlikleri (loncalar) içerisinde oluşturulan ve “orta sandığı” ya da “teavün sandığı” denilen ve ödeme gücüne göre belirlenmiş bağışa dayalı dayanışma sandıkları tarafından sağlanmaya çalışılmıştır. Sandıklarca, yoksulluk koşuluna bağlı olarak, hastalanan üyelere tedavi için gerekli yardım yapılmış, yaşlanan veya tedavisi olanaklı olmayan hastalığa yakalanan usta, kalfa ve çırakların geçimi sağlanmıştır. Loncaların sosyal yardımları, aile içi yardımlaşmalar ve dinsel yardımlara göre daha kurumsallaşmış bir nitelik taşıdığı söylenebilir.

1 Nisan 1866’da kurulan ilk işçi örgütü “Amelperver Cemiyeti” zanaat öğretme, araç gereç sağlama ve iş bulma gibi amaçları ile yetersiz de olsa bir sosyal güvenlik uygulaması kabul edilebilir. Yine 1866’da kurulan “Askeri Tekaüt Sandığı” ilk resmi sosyal güvenlik kurumudur. Bunu 1881’de sivil memurlar için kurulan bir emekli sandığı izlemiştir. 1890’da Seyrisefain Tekaüt Sandığı, 1909’da askeri ve mülki sandıklarla Tersane-i Amirenin işçi ve memurları için emeklilik ve malüllük sandığı, 1910’da Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemlerine hastalık, kaza halleri için yardım sandığı, 1917’de Şirket-i Hayriye Tekaüt Sandığı kurulmuştur. Avrupa’da olduğu gibi Osmanlı’da da ücretli emeğin geliştiği meslek ve bölgelerde modern anlamda sosyal güvenlik kurumları oluşmaya ve gelişmeye başlamıştır³⁶.

Cumhuriyetin ilk yıllarında sosyal güvenliğe yönelik doğrudan düzenlemeler yapılmasa da, çıkarılan Borçlar Kanunu (1926), Umumi Hıfzısıhha Kanunu (1930) gibi yasalarla dolaylı kimi düzenlemelere gidilmiştir. Yine bu dönemde sosyal sigortalara benzeyen, fakat kişiler ve

³⁵ age, 26

³⁶ Güvercin, age, 91

riskler açısından dar kapsamlı birtakım emeklilik ve yardımlaşma sandıklarının kuruluşunu öngören yasalar çıkarılmıştır. 1930 tarihli Askeri ve Mülki Tekaüt Kanunu bunların en önemlisidir. 1933 yılında Vilayet Hususi İdareleri Tekaüt Sandığı ve İstanbul Mahalli İdaresiyle, Ankara Belediyesi Memurları Tekaüt Sandığı, 1934 yılında DDY ve Limanlar İdaresinin Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı gibi çok sayıda emeklilik ve yardımlaşma sandığı kurulmuştur. İşçiler de benzer yardımlaşma sandıkları kurmuşlardır. En önemlisi 1923 yılında Zonguldak ve Ereğli bölgesinde maden işçilerinin kurdukları Amele Birliği ve İhtiyat ve Teavün Sandıkları olmak üzere, Samsun Tütün İşçileri Teavün Cemiyeti ile İstanbul'da elektrik fabrikası işçilerinin kurduğu Yardım ve Teavün Sandığı bu türden kuruluşlardır³⁷.

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 sağlanmıştır³⁸. Aynı yıl çıkarılan 5434 sayılı kanunla T.C. Emekli Sandığı kurularak genel ve katma bütçeli kuruluşlardan aylık alanlarla, daha önce özel kanunla kurulmuş kimi sandıklara bağlı olanlar Emekli Sandığı kapsamına alınmıştır. Böylece o güne kadar dağınık halde bulunan ve memurlara sosyal güvence sağlayan tüm yasa ve sandıklar birleştirilmiştir³⁹.

Türkiye bu dönemde, dünyada sosyal güvenlik alanında ortaya çıkan gelişmelere ayak uydurmaya çalışmıştır. 10 Aralık 1948 tarihli “İnsan Hakları Evrensel Bildirisi” 6 Nisan 1949'da Bakanlar Kurulu'na kabul edilmiş; 7 Nisan 1948 tarihli Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Anayasası, 9 Haziran 1949 tarih ve 5062 sayılı yasa ile onaylamış ve Türkiye Dünya Sağlık Örgütü üyesi olmuştur. Bu sözleşmeler Türkiye'ye sağlık ve sosyal güvenlik alanlarında yükümlülükler getirmiştir⁴⁰.

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

³⁷ Güvercin, age, 91-92

³⁸ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, (Bursa: Ezgi Kitabevi 2000), 269-270.

³⁹ Suat Uğur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 244, Haziran 2004 <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1120> [03.01.2008]

⁴⁰ TC Sağlık Bakanlığı Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, **Dünya Sağlık Örgütü ve Türkiye İle İlişkileri**, (Ankara, 1997), 27

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 girmiştir⁴¹.

1971 yılında kabul edilen ve esnaf, sanatkar ve diğer bağımsız çalışanlara yönelik olan 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu izlemiştir⁴². Yine bu dönemde Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 1952 tarihli 102 sayılı “Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşmesi “ 29 Temmuz 1971 tarih ve 1451 sayılı kanun ile onaylanmış, Bakanlar Kurulu’nun 1 Nisan 1974 tarih ve 7/7964 sayılı kararnamesi ile yürürlüğe girmiştir.

10 Temmuz 1976 tarih ve 2022 sayılı yasayla, en geniş kapsamlı kamu sosyal güvenlik harcaması olarak bilinen “65 yaş aylığı” uygulamasının başlatılması, iyi bir sosyal güvence örneği olmuştur. Bu yasa ile “65 Yaşını Doldurmuş, Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşları”na karşılıksız aylık bağlanmıştır⁴³.

1980’li yılların başından itibaren kamu kesiminde çalışan sivil ve askeri personele yönelik tazminat niteliğindeki ödemeler, 1983 yılında sosyal yardım hizmetlerini tek çatı altında toplamayı amaçlayan “Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu - SHÇEK” in yeniden düzenlenmesi, 1983 yılında yürürlüğe giren 2925 sayılı “Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu”, 1986 yılında oluşturulan “Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışmayı Teşvik Fonu (SYDTF)”ve tarım kesiminde çalışanlara da sosyal güvenlik sağlamayı hedefleyen 2926 sayılı “Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu”⁴⁴ seksenlerin sonuna kadar alınan sosyal güvenlik yolunun başlıca kilometre taşlarıdır.

Yine aynı dönemde; 7 Kasım 1980’de, 1968 tarihli Avrupa Güvenlik Kodu’nun onaylanmış, 1965 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Şartı’nı 14 Ekim 1989’da onaylanarak 24 Aralık 1989’da yürürlüğe girmiştir.

Görüldüğü gibi 1960’lı, 70’li yıllar sosyal güvenlik uygulamaları açısından iyi bir başlangıç olarak kabul edilebilir. Bu dönemde atılan adımlar, yaşama geçirilen düzenlemeler, bugünkü sistemimizin kökenini oluşturmuştur. Ancak 1990’lı yıllarda, Türk sosyal güvenlik sisteminin ve özellikle sosyal sigorta kurumlarının ciddi problemler yaşadığı, bütün sosyal tarafların katılımı ile kamuoyunda yoğun olarak tartışıldığı bir dönemdir. Bu tartışmalar sonucunda

⁴¹ Ali Nazım Sözer, **Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, (İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2001), 42-43

⁴² Güvercin, **age**, 92

⁴³ Güzel, Okur, **age**, 460

⁴⁴ Güzel, Okur, **age**, 460

8.9.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun ile başlayan kapsamlı kurumsal ve yasal düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır⁴⁵.

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

Bu alanda yapılan ikinci önemli değişiklik sistemin kurumsal yapısı ile ilgili olmuştur. Nitekim, bu çerçevede ekim 2000 tarihinde birbirini takip eden 4 KHK ile sosyal sigorta kurumları, SSK ve Bağ-Kur’un idari yapıları yeniden şekillendirilmiş, İş ve İşçi Bulma Kurumu Türkiye İş Kurumu haline dönüştürülmüş ve bu kurumlar arasında koordinasyonu sağlamak üzere bir üst kurum olarak Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur

2001 yılından itibaren yasal ve kurumsal yapısı oluşturulan Bireysel Emeklilik Sistemi sosyal güvenlik sistemi ile ilgili diğer bir önemli yeniliktir. Yine aynı yıl uygulanmaya başlanan “Yeşil Kart” sistemi bu alandaki diğer özgün düzenlemeleri oluşturmaktadır.

En parlak gelişme İşsizlik Sigortası Fonunda biriken para ve değerlendirilmesinde olmuş, sosyal güvenlik fonlarının yönetimi ile geçmiş dönemlere ait olumsuz tecrübenin yıkılmasında ciddi bir katkıda bulunduğu söylenebilir⁴⁶.

Kasım 2002’de 58. Hükümetin açıkladığı “Acil Eylem Planı” çerçevesinde sosyal güvenlik reformu çalışmalarına başlanılmıştır. Buna bağlı olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 16.06.2006 tarihli 26200 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış, kanunun 21 maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. İptal Kararı 20/12/2006 tarihinde yapılan Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu toplantısında değerlendirilmiş ve reform sürecinin devamı konusunda görüş birliğine varılmıştır. Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararı, değişik üniversitelerin öğretim üyelerinin katılımı ile 19-20 Ocak 2007 tarihlerinde yapılan toplantıda değerlendirilmiştir. Anayasa Mahkemesi kararından sonra Sosyal Güvenlik Reformu alanında yapılması düşünülen düzenlemeler 17 Mayıs 2007 tarihinde yayınlanan

⁴⁵ Yusuf Alper, “Tek Çatı Yaklaşımı Sosyal Güvenlik Sistemimiz İle İlgili En Önemli ve Acil Mesele Değildir”, **İşveren Dergisi**, (Mayıs 2003) http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=721&id=43 [18.11.2007]

⁴⁶ age, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=721&id=43 [21.11.2007]

“Sosyal Güvenlik Reform Önerisi” kitabı ile kamuoyunun ve sosyal tarafların değerlendirilmesine sunulmuştur. Sosyal taraflardan gelen 179 önerinin 110’u tasarıya yansıtılmıştır. Ekonomik ve Sosyal Konsey kapsamında ise toplam 81 öneri gelmiş olup, bu önerilerin de 45’i tasarıda yer almıştır. Yürütülen çalışmalar sonucunda 5510 sayılı Kanunda yapılacak değişikliklere ilişkin olarak Kanun Tasarısı oluşturularak Başbakanlığa sevk edilmiştir. Kanunun yürürlük tarihi en son 5724 sayılı Kanunla 01.06.2008’e ertelenerek. TBMM Plan ve Bütçe Komisyonundan geçen Tasarı Genel Kurul’a sunulacak aşamaya gelmiştir. Bunlara ek olarak önemli bir değişiklik prim ödeme gün sayısına ilişkin olup 2008 yılında gerçekleşmiştir. 1999 yılına kadar SSK’lılar için yaşlılık sigortasında aranan asgari 5000 gün olan prim ödeme gün sayısı, 2008 yılı 447 sayılı Yasayla 7000 güne çıkarılmıştır. Mevcut durumda;

- SSK sigortalıları açısından ilk defa 2000 yılından sonra sigortalı olanlar için 7000 gün,
- Bağ-Kur ve Emekli Sandığı açısından 9000 gün prim ödeme şartı uygulanmaktadır.

5510 sayılı Kanun ile SSK’lılar açısından 7000 gün prim ödeme gün sayısı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 7100 günden başlamak üzere her yıl 100 gün artırılabacaktır.

9000 gün şartı, 2028 yılında ilk defa çalışmaya başlayacakların emekliliğinde uygulanacaktır. Bağ-Kur ve Emekli Sandığı açısından prim ödeme gün sayısı bakımından herhangi bir değişiklik bulunmamaktadır.

2.4. Sosyal Güvenlik Sistemleri

Sosyal güvenlik alanındaki uygulamalar gelişmişlik düzeyi, sosyal, kültürel ve ekonomik yapı gibi faktörlere göre ülkeden ülkeye değişmekle birlikte temelde üç ayaklı bir yapı içerisinde gerçekleşmektedir. Bu sistemler a) kamu emeklilik sistemi b) mesleki emeklilik sistemi ve tezimize konu olan c) bireysel emeklilik sistemi’dir.

2.4.1. Kamu Emeklilik Sistemi

İlk sistem; dağıtım sistemi olarak da adlandırılan sosyal güvenliğin devlet tarafından sağlandığı ve çoğunlukla hem kuşaklar arası hem de aynı kuşak içinde farklı yaş grupları içinde arasında gelirin yeniden dağılımını saplayan ve pay-as-you-go (PAYG) olarak da tanımlanan kamu emeklilik sistemidir. Kamu emeklilik sistemi, belirli fayda esasına göre kamu tarafından yönetilir ve sisteme katılım zorunludur. Bu sistem sosyal devlet anlayışının bir yansımasıdır. Amaç; gelirin yoksul insanlar lehine yeniden dağıtımını sağlamak ve

bireylere asgari bir gelir düzeyi temin etmektir. Bu sistem sosyal güvenlik sisteminin birinci ayağını oluşturmaktadır⁴⁷.

Birinci ayak, muhtaç kesimlere yapılan karşılıksız sosyal yardımlar ile katkı payı esasına dayalı emeklilik, maluliyet ve sağlık sigortasını içeren kamu emeklilik planları olarak ikiye ayrılır.

Bu sistemin faydaları ve sakıncaları şu şekilde sayılabilir⁴⁸.

Faydaları;

- Nüfusun eksiksiz bir şekilde kaydedilmesi,
- Kuşaklar arasında ve içinde bir dayanışma,
- Belirli yaşlardaki kimselerin finansman problemlerinin engellenmesi ve yaşlı fakirliğinin azaltılması,
- Toplumsal refahın yükseltilmesi,
- Enflasyon karşısında bir güvence; ortaya çıkan yatırım rizikolarının önlenmesi,
- Dağıtım/ sürüm giderlerinin olmayışı

sakıncaları ise şu şekilde sayılabilir:

- Demografik değişimlerde geçmiş ödeme seviyesinin muhafaza edilmesi oldukça güçleşmekte ve düşme göstermektedir.
- Dağıtım sistemi yolu ile elde edilen gelirler, sermaye durumuna göre toplanmadığı için, değişimlere uyum gösterememektedir. Yönetimler, ödeme talepleri için hesaplama esaslarını değiştirmek ve bununla gelecekte de belirli bir emekli aylığı ödemesini sağlamak istemektedirler.
- Sosyal vergiler üzerinde bir finansmanın gerektiği durumlarda, iş hayatı üzerinde olumsuz etkiler meydana gelecektir. Çünkü bu durumda çalışmalar ayrıca vergilendirilmektedir.
- Katılım eğimi içinde somut bir oynaklık için serbest bir alan mevcut değildir.

⁴⁷ Deniz Derelioğlu, **Türkiye’de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları**, (İstanbul: TUGİAD, 2001), 11.

⁴⁸ Çağatay Ergenekon, **Emekliliğin Finansmanı: Global Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Işığında Ülkemiz İçin Önerilen**, (İstanbul: Emin Ofset Matbaacılık Ltd. Şti., 2001), 1-2.

2.4.2. Mesleki Emeklilik Sistemi

Sosyal güvenlikte ikinci sistem; mesleki emeklilik olarak da adlandırılan ve bireylere asgari bir gelir düzeyi, sağlamaya ek olarak tasarruf düzeyini de arttırmayı amaçlayan, genelde zorunlu olarak uygulanan, emeklilik ödemelerinde kullanılacak olan tasarrufların, çalışan ve işverenlerden toplanan katkıların yatırımlara yönlendirilmesi ile temin edildiği “fonlama” esasına dayanan bir sistemdir.⁴⁹ Mesleki emeklilik sistemi, genel olarak çalışma ilişkisine veya belirli bir mesleğin icrasına bağlıdır. İşçi ve işveren tarafından gelecekte yapılacak emekli ödemeleri için belirli bir katılımla (prim) bir tasarruf birikimi oluşturulma ve bu primlerle emeklilere yapılan ödemeler arasında sıkı bir bağlantı bulunmaktadır.⁵⁰

İkinci ayak sisteminin faydaları şu şekilde sıralanabilir⁵¹:

- Gelecekte emeklilere yapılacak ödemelerle sisteme katılım payları arasında, bilhassa çalışanlar arasında, emeklilik ödemeleri için yükselen katılım payları ile genel ve diğer ödeme talepleri arasında belirli farkın bulunduğu durumlarda, sistemde haklı sosyal vergileri mümkün kılmaktadır,
- Demografik değişiklikler karşısında kapsamlı bir devamlılık sağlanabilmektedir,
- Dağıtım sisteminde, ödemeler, doğrudan doğruya yatırım fonlarının varlığına bağlıdır,
- Maaş sisteminde, işverenin ödeme vaadi malvarlığının muhtemel bir değer kaybı karşısında bir koruma sağlamaktadır. önemli bir ölçüde dayanışma muhafaza edilmektedir.
- İradi tedbirler, çalışma hayatında herhangi bir bozulmaya sebep olmamaktadır.

Sistemin sakıncaları ise şunlardır⁵²:

- Bütün üye ülkelerde toplam nüfus kaydedilmemiştir,
- Bazı üye ülkelerde adaylık süresi çok uzun tutulmaktadır,
- Tam bir riziko paylaşımı yapılmadığından, kadın ve erkeklere eşit işlem ilkesi zor uygulanmaktadır,
- Dağıtım sisteminde, yatırım rizikoları, emekli adaylarının üzerindedir.
- Maaş sisteminde, işverenin belirli bir ödeme vaaadinin olduğu sistem varyasyonlarında işverenin iflası hallerinde bu garanti düşmektedir.

⁴⁹ Deniz Derelioğlu, **Türkiye’de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları**, (İstanbul: TÜGİAD, 2000), 11

⁵⁰ Murat Şen, Tekin Memiş, **Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi**, (İstanbul: TUGİAD, 2000), 6-7.

⁵¹ Uğur, age, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1132> [17.10.2007]

⁵² Derelioğlu, age, 69-70.

- Belirli ödeme sistemi, ücretler bakımından enflasyon veya herşeyden önce ücret dalgalanmaları gibi harici faktörlere de bağlıdır.
- Mecburi bir sistem olarak uygulanması halinde iş hayatında bir takım bozulmalara yol açabilmektedir,
- Enflasyon sonuçlarına karşı bir güvencesi bulunmamaktadır,
- Verim genel olarak beklentilere uygun olmamaktadır.

2.4.3. Bireysel Emeklilik Sistemi

Üçüncü sistem; bireysel emeklilik sistemi olarak da adlandırılan ve katılımcılara yaşlılık dönemlerinde daha rahat yaşayabileceği bir gelir düzeyi teminen gençliklerinde tasarruf yapmalarına imkan tanıyan ve bireysel katkılara dayanan sistemdir⁵³. Bu sisteme katılım genelde gönüllü olmakla birlikte özellikle Şili, Meksika gibi Güney Amerika ülkelerinde zorunlu olarak uygulandığı da görülmektedir.

Birinci ayakta yer alan sosyal güvenlik kurumları, kamunun kontrolünde, zorunluluk esasına göre kurulan ve esas olarak gelirin yeniden dağılımı ve sigorta fonksiyonunu yerine getiren kurumlardır. İkinci ayak sosyal güvenlik kurumları tasarruf ve sigorta fonksiyonlarına önem veren yarı kamusal kurumlardan oluşmaktadır. Üçüncü ayakta yer alan sosyal güvenlik kurumları ise, isteğe bağlı olarak girilen, özel sektör tarafından oluşturulan ve daha çok tasarruf görevini yerine getiren kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁴.

Bu sistemin faydaları şunlardır⁵⁵:

- İlgili yatırım varlıklarının verimli kullanımı halinde emekli ödemeleri iyileşmektedir,
- Katılımlar oynaklık özelliğine sahiptir. Bu sistem dolayısıyla kazancın kesilmesi veya part time uygulamaların yapıldığı haller de uyarlanabilmektedir,
- Demografik değişiklikler karşısında devamlılık göstermektedir,
- İş değişikliklerinin bu sistemde önemi bulunmamaktadır.

Bu sistemin sakıncaları ise şu şekilde sıralanabilir:

- Toplanan sermaye birikimi beklenen şekilde verimli kullanılamamaktadır,

⁵³ age, 11.

⁵⁴ İlhan Ege, “Bireysel Emeklilik Sistemlerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi VII. Ulusal Finans Sempozyumu, 22-25 Ekim 2003**, (İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2003), 320-321

⁵⁵ Uğur, age, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1132> [17.10.2007]

- Enflasyon sonuçlarına karşı bir güvence sağlayamamaktadır,
- Kuşaklar arasında bir dayanışma temin edilememektedir,
- Masraflar birinci ve ikinci basamağa göre genel olarak yüksektir,
- Sistemin başarısı kısmen vergi iyileştirmelerine bağlıdır,
- İhtiyaca uygun ürünlerin (seçeneklerin) satılmaması tehlikesi vardır.

2.4.4. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Karşılaştırılması

Sosyal güvenlik sistemleri içinde bulunan ve birinci ayakta yer alan devlete ait emeklilik sistemleri, sistemin zorunluluğu esaslı dolayısıyla diğerlerinden tamamen farklıdır. Bu nedenle burada, zorunluluğu bulunmayan ikinci ve üçüncü ayaklarda yer alan emeklilik sistemlerinin karşılaştırılmasına yer verilmiştir.

Tablo 1.2: Üç Ayaklı Güvenlik Sistemi⁵⁶

	1.AYAK		2. AYAK	3.AYAK
	Kamu Yönetimi	Sosyal Yardımlar	Mesleki Eğitim Programları	Özel Emeklilik Programları
Genel Özellikler	Devlet yönetimi Zorunlu katılım esası	Belirli bir yoksulluk sınırının altındaki özürlü, öksüz, yetim ve benzeri durumdaki vatandaşlarla sağlanan sosyal amaçlı ödemeler	Sandıklar Katılım zorunlu/ isteğe bağlı 1. ayaktaki sisteme destek verecek nitelikte	Emeklilik şirketi ve planı gibi tercihlerde seçme hakkı bireylere ait Katılım isteğe bağlı 1 ve 2. ayakları tamamlayıcı
Süre	Sürekli	Durum devam ettiği sürece/ sürekli	8-12 yıl	20-25 yıl ve üstü
Finansman	Bireyler tarafından Fon açığı varsa devlet tarafından	Devlet tarafından vergilerle	İşveren çalışan	Bireyler İşveren garantisi zorunlu değil
Ödeme	Emekli yaşı ve primine göre	Söz konusu mağdurluk gerçekleştiğinde/ belgelendiğinde	İstendiğinde likite çevrilip ödeme gerçekleşmekte	İstisnalar hariç 10 yıl ve 56 yaş şartları sağlandığında
Avantajı	Nüfusun eksiksiz bir şekilde kaydedilmesi, Kuşaklar arası-içi dayanışma, Yaşlı fakirliğinin azaltılması, Toplumsal refahın yükseltilmesi, - Enflasyon karşısında bir güvence; yatırım rizikolarının önlenmesi.	Muhtaç bireylere insanlık onuruna yakışır yaşam düzeyi Toplumsal dayanışma Toplumsal adalet, barış	Demografik değişikliklere dirençli Değer kayıplarına karşı işveren güvencesi Çalışan motivasyonunu, aidaat duygusunu pekiştirme	Marjinal tasarrufu artırır Emeklilik planı sunumunda esneklik Bireylere özgü risk getiri tercihi Bireylere emeklilikleriyle ilgili sorumluluk Uzman yönetimi

⁵⁶ Bu tablo kaynakça kısmında adı geçen eserlerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 1- devamı

	Demografik değişimlerde geçmiş ödeme seviyesinin muhafaza edilme güçlüğü Değişime uyumsuzluk. Katılım eğimi içinde somut bir oynaklık için serbest alanın olmaması Seçme özgürlüğünün olmaması	Suistimallere açıklık Gelişmekte olan ülkelerde uygulama güçlüğü	Piyasa risklerine karşı korunaksızlık Başarısız fon yönetimiyle emeklilik maaşlarının düşme riski Yatırım risklerinin katılımcı ve işverenin üzerinde olması Enflasyon sonuçlarına karşı güvence yok Verimin beklentiyi karşılamama riski	Yüksek yönetim ve pazarlama maliyeti Emeklilik gelir düzeyinde yüksek dalgalanma Gelirin yeniden dağıtılması yok Kamu emeklilik sistemine akabilecek katkıların azalması Masraf kesintileri Detaylı düzenleme ve denetleme gereği
Türkiye Uygulaması	Ssk, Emekli Sandığı, Bağkur	Yeşil kart, şehit yakınlarının aylıkları	SSK Kanunu geçici 20. maddesi uyarınca kurulan sandıklar	Bireysel Emeklilik Sistemi

2.5. Sosyal Güvenliğin Finansmanı

Sosyal güvenlik kurumlarının mali yapısıyla ilgili olan finansman, amaçları doğrultusunda faaliyette bulunabilmeleri için gereken mali kaynaklara sahip olmalarında izlenen yöntem, ilke ve kaynakları ifade etmektedir⁵⁷.

Sosyal güvenliğin finansmanı, özellikle günümüz ekonomik koşullarında oldukça karmaşık bir sorun haline gelmiş ve çözüm arayışları, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin başta gelen konularından biri olmuştur. Sorunların büyük bir bölümü, gelir kaynaklarına ilişkindir. Çünkü sistemin kişiler ve riskler açısından kapsamı genişledikçe, sağlanan yardımların düzeyi yükseldikçe, yeni finansman kaynakları bulmak sistemin işlerliği açısından kaçınılmaz hale gelmektedir⁵⁸. Sosyal güvenliğin finansmanı, finansman teknikleri ve modelleri olmak üzere iki başlık altında ele alınacaktır.

2.5.1. Sosyal Güvenliğin Finansman Teknikleri

Sosyal güvenliğin finansmanı için gelir kaynakları iki ayrı temele dayanarak belirlenmektedir. Birincisinde, sosyal güvenlik bir toplum sorunu olarak görülmekte ve kişinin sosyal güvenliğini sağlamak sorumluluğu devlete yüklenmektedir. İkincisinde ise, sosyal güvenlik her şeyden önce bireye ve bireysel sorumluluk bilincine dayandırılmaktadır. Bireysel sorumluluk ön plana çıkınca, birey kendisinin ve ailesinin güvencesini devletten önce düşünmek zorundadır. Birinci görüşe göre, sosyal güvenliğin bütün giderleri devletin gelirleriyle karşılanacaktır. İkinci görüşe göre ise üçlü bir finansman yolu izlenerek, finansman işçi ve işverenden alınan primler ile devletin katkısına dayanmaktadır⁵⁹.

2.5.1.1. Bireysel Teknikler

Sosyal güvenliğin en eski finansman tekniği olarak değerlendirilebilecek bireysel teknikler içerisinde en önemlisi bireyin, sosyal güvenlik anlamında toplumda yaşayan diğer bireylerle veya kurum ya da kuruluşlarla hiçbir ilişki kurmaksızın, bireysel tasarruflarıyla kendi güvenliğini sağlamaya çalıştığı, para biriktirme yöntemidir.

Gelecekte bir tehlikeyi karşılamak üzere parayı, şimdiki tüketimimize tahsis etmeyip, tasarruf etmek ferdi bir karar meselesidir. Bu taktirde fert, parayı şimdi harcamak yerine gelecekte harcamak üzere elinde bulundurmaktan dolayı bir tatmin duygusuna sahip olur. Tasarruflarla,

⁵⁷ Volkan Yurdadoğ, “Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri”, **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, s. 7 (2000): 86

⁵⁸ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. bs. (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 1992), 70.

⁵⁹ Güzel, Okur, **age**, 70-71.

fert şimdi kendisi için munzam konfor ve lüksten vazgeçmiş olacak, fakat daha sonraki tarihte para ihtiyaçları için kullanılabilecektir. Fert tehlikenin muhtemel olduğunu ve eğer tehlike gerçekleşirse yüz yüze geleceği şartların vahametini düşünebilir ve düşüncesine göre değişen tasarruflarda bulunur⁶⁰.

Para biriktirme, gelirin bir bölümünü günün birinde kullanmak üzere ayırmaktır ve bireysel tekniklerin en önemlisi olarak kabul edilir. Fakat aşağıda sayılan sebeplerden ötürü bireysel yöntemler kişilerin sosyal risklere karşı yeterince korunamamasına sebep olmuş ve kolektif yöntemleri ön plana çıkarmıştır. Bu sebepler⁶¹;

1. Geniş halk kitlelerinin düşük gelir seviyesi bunların yeterli bir özel serbest tasarrufta bulunmalarını engellemektedir.
2. İnsanlar günün gereksinimlerine geleceğin ihtiyaçlarından daha fazla değer biçmektedir.
3. İnsanı tehdit eden sosyal risklerin doğuracakları gereksinimler diğer ihtiyaçlar gibi önceden hesaplanır ve planlanabilir nitelikte değildir.
4. Sosyal güvenliğin bireylerce, özel serbest tasarruflar yoluyla sağlanmasında bir sigorta topluluğunda olduğu gibi risklerin eşitlenmesi söz konusu olmadığı için kişi başına çok yüksek miktarda tasarruf yapılmasını gerektirecektir.
5. Birikmiş özel tasarrufların enflasyon karşısında erimesi özel serbest tasarruflarla sosyal güvenliğin sağlanmasında başka bir güçlük ve engel olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.5.1.2. Kolektif Teknikler

Başta sosyal güvenlik gereksinimi olanların gelir yetersizliği olmak üzere, enflasyon ve diğer ekonomik nedenlerle bireysel tasarrufların zaman değerindeki aşınmalar, sosyal güvenliğin bireysel tasarruflarla finanse edilmesini olanaksız hale getirmiştir. Bu nedenler gerek sosyal güvenlik sistemlerinin gelişmediği dönemlerde, gerekse sosyal güvenlik alanındaki gelişmelerin yaşandığı günümüzde; sosyal güvenlik yükünün dağıtılmasını yani başkalarının da işe karışmasını zorunlu hale getirmiştir. Yani, kolektif tekniklerle duyulan gereksinim esas olarak sosyal güvenlik alanındaki gelişmelerin sonucunda ortaya çıksa da; sosyal güvenliğin bireysel tekniklerle sağlanmaya çalışıldığı dönemlerde dahi, sosyal güvenlik gereksinimi

⁶⁰ Richardson, *age*, s. 63-64.

⁶¹ Sait Dilik, *Türkiye’de Sosyal Sigortalar*, (Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayını, 1972), 14-16.

olanların gelir ve tasarruf yetersizliği devlet, işveren ve diğer bireylerin sosyal güvenliğe katkısını zorunlu kılmıştır⁶².

Tarihsel perspektif içerisinde, sosyal güvenlik kolektif finansman yöntemlerini aşağıdaki gibi sınıflandırmak olanaklıdır:

2.5.1.2.1. Bireysel ve Sosyal Yardım Yöntemi

Sosyal yardım, yoksullar, hasta, sakat, düşkün ve muhtaç olanların temel ihtiyaçlarını giderme anlayışından doğmuş ve çoğunlukla dinsel ve etik değerlerle temellendirilmiş bir kavramdır. Sosyal yardım yönteminde kişilere sosyal yardım sağlanması muhtaç olma koşuluna bağlıdır ve yapılan yardımın tutarı –yasa ve hükme bağlanan durumlar hariç olmak üzere- tamamen yardımı yapan kuruluşun irade ve isteğine göre belirlenmektedir.

Sosyal yardımın fayda ve sakıncaları üzerine çok tartışılmıştır. Bazı çevrelerce sosyal yardımın mevcut kaynakların en iyi şekilde kullanılmasını mümkün kılmakta ve bu düşünce tarzı sosyal politika alanındaki uygulamaları geniş ölçüde etkilemektedir. Bir diğer olumlu eleştiri; yardımın yöneldiği kişinin kişisel ve medeni özellikleri ile gereksinimi “özel” olarak dikkate alındığı için yardımın marjinal faydasının ve dolayısıyla etkinliğinin maksimum düzeye çıktığını söyler.

Sakıncaları ise⁶³;

- i. Yardımın çoğunlukla düzensiz ve dönemsel olduğu,
- ii. Yardım yapan ile muhtaç kişileri yüz yüze getirdiği,
- iii. Bir tür veraset ilişkisi geliştirdiği için onur kırdığı,
- iv. Kamu otoritelerince yapılan yardımlarda, yardıma muhtaç kişilerin belirlenmesi için yapılan çalışmaların ve bu kişilere verilen belgelerin ayrımcılığa yol açtığı,
- v. Yardım alan kişilerde tembellik ve atalete yol açtığı ve bu yönüyle israf sayılması gerektiği

Şeklinde açıklanır.

Ancak, düzenli gelire sahip olmayan ve sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer almayan nüfus yüzdesinin yüksek olduğu günümüzde, sosyal yardımların gereksiz ve sakıncalı olduğunu

⁶² Demirci, Şen, **age**, 44

⁶³ Demirci, Şen, **age**, 44-45

söyleyebileceğimiz bir ülke bulunmamaktadır. Bu anlamda sosyal yardımlar insana yakışır yaşama düzeyinin sağlanabilmesi için zaruri önem taşımaktadır.

2.5.1.2.2. Özel Sigorta Yöntemi

Özel sigorta, kişilerin özel çıkarlarının çeşitli rizikolara karşı teminat altına alınması için serbest iradeleri(sigorta sözleşmeleri) ile meydana getirdikleri bir riziko teminatıdır⁶⁴. Sosyal güvenlik yöntemi olarak özel sigortalar, temelde sosyal sigortaları ikame edici olarak değil, tamamlayıcı olarak faaliyet göstermekte ve özel sigorta uygulamaları giderek önem kazanmaktadır. Bunun sebeplerinin başında, sosyal sigorta sistemindeki reformlar sonucu sigorta edimlerinin düzeyinin düşürülmesi gelmektedir⁶⁵. 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.

Ülkemizde de bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmediği dönemlerde, üçlü zorunlu sigorta sisteminin (SSK, Emekli Sandığı, Bağ-Kur) yanında özel şahıs sigorta sistemlerini de uygulanmış (emeklilik/yaşlılık dışındaki risk konuları için hala özel sigorta sistemi uygulanmaktadır) ve ek emeklilik geliri sağlama işlevi yıllarca özel sigorta şirketleri bünyesinde oluşturulan hayat sigortaları aracılığıyla yürütülmeye çalışılmıştır.

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 olmaktadır⁶⁶.

2.5.1.2.3. Sosyal Sigorta Yöntemi

Bir finansman yöntemi olarak sosyal sigortalar, sosyal güvenliğin tarihsel gelişimi kapsamında ulaşılan en modern yöntemdir. Belirli kişisel, mesleki ve ekonomik toplumsal riskleri karşılamak için gereken giderlerin toplu olarak finanse edilmesi anlamına gelen sosyal sigortalarda “sosyal” nitelik; bu sistemin zorunlu olması, devlet tarafından yürütülmesi ve sigortalı-işveren-devletin sisteme katılması ile anlam kazanır.

Sosyal sigorta sistemi, ulusal gelirin yeniden dağılımını sağlayarak sosyal politika anlayışına aracılık etmekte; primlere devlet katkısının bulunması da vergi gelirleriyle finanse edilen sistemin bu yönünü pekiştirmektedir.

⁶⁴ Tunçomağ, **age**, 14

⁶⁵ Demirci, Şen, **age**, 46-47

⁶⁶ Uğur, **age**, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1117>

Sosyal sigorta ilkeleri⁶⁷;

1. Dışarıdan Katkı ilkesi: Bu ilkeye göre işverenler ve gerektiğinde devlet sigortanın finansmanına katkıda bulunmaktadır.
2. Sigortalılar arasında yeniden gelir dağılımı ya da sosyal denge ilkesi: Gelire göre prim alınması ve kişisel risklere bakılmaksızın prim toplanır.
3. Kendi Kendine Yardım ilkesi: sigortalının kendi primlerini ödemesi
4. Sigortacılık İlkesi: Sigorta tekniğinden yararlanılarak sigortalılar arasında riziko eşitlenmesi sağlanmaktadır.
5. Zorunluluk İlkesi: Sosyal Sigortaya katılım zorunludur

yukarıdaki açıklamalar sosyal sigortaların saf sigortacılık tekniği yanında, devletçe bailma ve hatta belirli ölçülerde sosyal yardım yöntemlerinden bazı unsurlar almış olduğunu göstermektedir⁶⁸. Devletçe bakılma; toplumun her üyesine, finansmana prim ya da benzeri biçimde özel bir katkıda bulunmaksızın devletten, tutar ve koşulları yasalarla önceden saptanmış bir sosyal gelir alma hakkı tanınması esasına dayanır. Bu tür harcamaların finansmanı devlet bütçesinden yapılır⁶⁹.

2.5.2. Sosyal Güvenliğin Finansman Modelleri

2.5.2.1. Dağıtım Modeli

Dağıtım modeli, her bir dönem içerisinde toplanan gelirlerin aynı dönem içerisindeki harcamalarda kullanılması esasına dayanmaktadır. Aktif üyelerden doğrudan ya da dolaylı olarak toplanan gelirin, sistemden aylık alan pasif üyelere dağıtıldığı bu sistemde, yüksek gelir gruplarından düşük gelir gruplarına kaynak transferi yapılması, dağıtım sisteminin sosyal devlet ve sosyal güvenlik kavramlarıyla özdeşleşmesine yol açmıştır⁷⁰. 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 sağlamaktadır⁷¹.

⁶⁷ İsmail Güneş, “Parafiskal Gelirler ve Sosyal Güvenlik”, Çukurova Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü Ders Notları, <http://idari.cu.edu.tr/igunes/master/sosguv004.ppt> [04.11.2007]

⁶⁸ Demirci, Şen, *age*, 48

⁶⁹ Güneş, *age*, <http://idari.cu.edu.tr/igunes/master/sosguv004.ppt> [04.11.2007]

⁷⁰ Çağatay Ergenekon, *Emekliliğin Finansmanı, Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi*, (İstanbul: TUGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları-2, 2000), 5-7.

⁷¹ Çağatay Ergenekon, *Sosyal Güvenlik Sistemleri Bağlamında Özel emeklilik Uygulamaları: Türkiye’deki Gelişime Global Perspektifte Bir Bakış*, (İstanbul: Milli Reasürans Türk Anonim Şirketi, 1998), 32-33

Dağıtım modeli esas alınarak oluşturulan emeklilik planları, belirli fayda (definem benefit-DB) esasına göre işler. Belirli fayda planlarında, katılımcının emeklilik döneminde elde edebileceği gelirin düzeyi bellidir ve taahhüt edilmiştir. Sistem katılımcılarına emeklilik döneminde yapılacak ödemeler katılımcının yaşına, maaşına, çalışma süresine ve diğer faktörlere bağlı bir formüle bağlı olarak belirlenir.

Dağıtım esasına göre işleyen sistemlerin ekonomik büyüme üzerinde olumsuz etkilerinin bulunduğu iddia edilmektedir. Bahsedilen olumsuz etkiler:

- i. Maaşlardan kesilen yüksek vergiler nedeniyle işsizliği artırma,
- ii. Yükümlülükten kurtulmaya çalışma ve kayıt dışı sektöre kaçış
- iii. Erken emeklilik nedeniyle oluşan aktüeryal dengesizliğin tecrübeli emek arzını azaltması
- iv. Kıt vergi gelirlerinin emeklilik maaş ödemelerine yönelik kullanılmasının eğitim, sağlık ve diğer önemli kamu mallarına ayrılacak kaynakların olumsuz etkilenmesi
- v. Uzun dönemli tasarruf ve mali piyasaların gelişme fırsatının kaybedilmesi

olarak ifade edilmektedir⁷².

Yukarıdaki görüşlere ek olarak model ‘demografik, ekonomik, sosyo-ekonomik ve politik değişimlere karşı hassas’ olmakla eleştirilmektedir. Her dönemde prim ödeyenlerin sayısı ile sistemden pasif sigortalı olarak yararlananların sayısı arasındaki oran (bağımlılık oranı), sistemin geleceğini belirleyen en önemli faktörlerdendir. Ülkenin istihdam hacmi, işgücü kapasitesi ve işsizlik gibi faktörler de bağımlılık oranını ve sistemin yükümlülüklerini yerine getirmesini önemli ölçüde etkilemektedir⁷³.

Dağıtım sistemi, iki farklı şekilde finanse edilebilmektedir. Bunlar, sosyal güvenlik harcamalarının sosyal sigorta primleri ile finanse edildiği ‘sosyal sigorta modeli’ ve vergi gelirleriyle finanse edildiği ‘sosyal yardım modeli’dir.

2.5.2.1.1. Sosyal Sigorta Modeli (Prime Dayalı Dağıtım Modeli)

Sosyal güvenlik alanında, günümüzde de tüm dünyada ağırlıklı olarak uygulanan model, Bismarck Modeli veya Prime Dayalı Dağıtım Modeli olarak da adlandırılmaktadır. Bu

⁷² Estelle James “Reforming Social Security Around the World: Common Solutions, Contrasting Solutions”, **Swiss Statistical Bureau Conference on Social Security**, (November 1999): 6
www.worldbank.org/wbi/pensions/courses/march2000/proceedings/pdfpaper/week1/james.pdf [17.03.2008]

⁷³ Abdülhalim Çelik, **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye**, (İstanbul: Kamu-İş, 2002), 12

modelde sosyal güvenlik hakkı, kural olarak mesleki faaliyet ölçütüne bağlı olmaktadır. Genellikle merkezi bütçeden ayrı bir tüzel kişiliğe sahip bir kurumsal yapı altında örgütlenmiş olup, belirli fayda esasına göre işler⁷⁴.

Sistemin finansman kaynağı ise, esas olarak kazanç esasına dayalı sigorta primleridir. Ödenecek primler, katılımcının emekliliğinde elde edeceği fayda başlangıçta bellidir ve kamu tarafından taahhüt edilir.

Günümüzde, sosyal sigorta modeli en yaygın olarak uygulanan modeldir. Aralarındaki kimi farklılıklara karşın, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin büyük bir bölümünde bu model uygulanmaktadır. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi de mevcut yapısıyla bu model ile uyum içindedir. Modelin esası ve doğası, ilk modelin aksine, kurumsal (idari) yapıda ve sosyal sigorta hakları açısından farklı yasal düzenlemeleri zorunlu kılmasıdır. Çalışanların, mesleki faaliyetlerinin özelliklerine göre farklı sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmaları, kazançlarına bağlı prim esası, sosyal sigorta yardımlarında da belirli bir farklılığı beraberinde getirir⁷⁵.

2.5.2.1.2. Sosyal Yardım Modeli (Primsiz Dağıtım Modeli)

Aktif nüfusun pasif nüfusu, gönençli kesimin muhtaç ve dar gelirleri finanse etmesi esasına dayanan dağıtım modeli, belirli bir prim ödemesi gerektirmeden kamu kaynaklarından da finanse edilebilmektedir. Primsiz dağıtım modeli olarak da adlandırılan ve dağıtım sisteminin ikinci bir finansman şekli olan sosyal yardım modelinde sosyal güvenlik harcamaları ağırlıklı olarak vergi gelirleriyle finanse edilmekte ve harcamalar genel bütçeden karşılanmaktadır. Ülkemizde dağıtım sistemini esas alan kamu güvenlik kuruluşlarının (SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı) harcamalarının bir kısmı sigortalılardan alınan primlerle, bir kısmı da merkezi bütçe gelirleriyle karşılanabilmektedir⁷⁶.

2.5.2.2. Fonlama (Birikim) Modeli

Gelecekte yapılacak belirli bir harcama için önceden karşılık ayrılması esasına dayanan fonlama modeli, emeklilik döneminin finansmanı sürecinde, çalışma hayatı boyunca düzenli olarak yapılan ödemelerle emeklilik döneminin giderlerini karşılamaya yönelik, verimli,

⁷⁴ Ergenekon, s. 9

⁷⁵ Ali Güzel, "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi İçin Yeni Bir Örgütlenme Modeli", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, s. 4 (1998): 64

⁷⁶ Azmi Demirci, Atakan Şen, **BES Dünya ve Türkiye Uygulaması, Vergi Düzenlemeleri, Muhasebe ve Hesap Planı**, (İstanbul: Acar Basım Ltd Tic. A.Ş. 2006), 50

güvenli alanlarda değerlendirilen bir birikimin oluşturulmasına olanak sağlayan bir modeldir⁷⁷.

Fonlama modelinde toplanan primler bir fonda toplanmaktadır. Fonların işletilmesiyle elde edilen gelirler ve toplanan primler, sigortalılara ileride yapılacak ödemelerde ve cari giderlerin karşılanmasında kullanılmaktadır. Primler, bireysel ve/ veya kolektif olarak biriktirilmektedir⁷⁸.

Modelin temelini sigorta matematiğine dayalı aktüerya hesapları oluşturmaktadır. Devletin, 1970'lerde dağıtım esasına göre işleyen sosyal güvenlik planlarında ortaya çıkan sorunlara çözüm üretememesi; özel sektör tarafından yönetilen fonlama modelinin, bu sorunlara, çözüm üretebileceği düşüncesinin yayılmasını da beraberinde getirmiştir. Fonlama modelinde biriken tasarrufların, reel sektör tarafından işletilmesi ekonomide yatırım ve istihdam olanaklarının gelişmesini sağlamaktadır. Enflasyon, devalüasyon ve benzeri olumsuzluklar, kapitalizasyon sistemi için risk oluşturmaktadır. Gelişmiş para ve sermaye piyasalarının bulunması fonlama modelinin başarı şansını artırmaktadır. Bahsedilen risklerin gerçekleşmemesi halinde, yatırımlarda değerlendirilen fon ve getirileri, ileride sağlanacak sosyal yardımların finansmanını kolaylaştırmaktadır. Fon biriktirme yöntemi yaşlılık, malullük gibi uzun dönemli sigorta kollarına daha uygun düşmektedir⁷⁹.

Fonlama Modeli; Maaş Esaslı Planlar ve Katkı Payı Esaslı Planlar olarak incelenecektir.

2.5.2.2.1. Maaş Esaslı Planlar (MEP)

Dağıtım yönteminde olduğu gibi fonlama yöntemi uygulanan maaş esaslı emeklilik sistemlerinde de emeklilik maaşı, nihai ücret/maaş düzeyi, çalışma hayatı boyunca elde edilen ücret/maaşların endekslenmiş ortalaması ya da her çalışma yılı için belirli bir miktarın hesaba katılması gibi çeşitli yollarla hesaplanabilmektedir. En yaygın olarak kullanılan bu yöntemde, emekli maaşı, her çalışma yılı için o yıl boyunca elde edilen ücret/maaşın ortalamasının belirli bir yüzdesi olarak hesaplanmaktadır. "Entegre programlar" olarak anılan bazı maaş esaslı özel emeklilik sistemlerinde, sosyal güvenlik sistemi tarafından sağlanan emeklilik maaşı da dikkate alınmaktadır⁸⁰.

⁷⁷ Demirci, Şen, **age**, 50

⁷⁸ Dilik, **age**, 247

⁷⁹ Çelik, **age**, 53

⁸⁰ Zvi Bodie, Alan J. Marcus, Robert C. Merton, "Defined Benefit Versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Trade-Offs?", **NBER Working Paper**, No. 1719, (National Bureau of Economic Research, October 1985): 30-31.

Katılımcı bu sistemde, emekli olduğunda ne kadar maaş alacağını bilmektedir. Katılımcının emekli maaşı, her çalışma yılına karşılık belirli miktarda gelire hak kazanma (örneğin her çalışılan yıl için 300 \$), çalışılma döneminin sonundaki aylık gelirinin belirli bir yüzdesine hak kazanma (örneğin in son maaş 2000\$ ise bunun %20'si yani 400 \$) ya da bu iki yöntemin birleşiminden oluşan bir metoda göre önceden tespit edilebilmektedir⁸¹.

Bu sistemin avantajı, çalışanın emeklilik dönemindeki maaşını önceden biliyor olması ve bu maaşını alamama riskinin bulunmamasıdır. Aktüryal hesaplamalara göre belirlenecek olan primle emeklilik ödemesi ilişkisinde prim hesaplama yöntemi sistem sözleşmesinde belirtilir. Bu sözleşmede belirtilen prim tutarını, sponsor, sisteme düzenli olarak yatırmaktadır. Yatırılan primlerin belirli bir süre sonra, emeklilik ödemesine hak kazanan kişiye ödenmemesi durumunda aradaki farkı sponsor karşılamaktadır⁸².

2.5.2.2.2. Katkı (Prim) Esaslı Planlar (KPEP)

Prim esaslı emeklilik sistemi de denilen bu yaklaşımda, maaş esaslı emeklilik sisteminin aksine maaşlarının belirli bir yüzdesi olarak sistemin gelecekteki maliyeti baştan bilinmektedir; ancak, özellikle yatırım sonuçlarından etkilenecek olan emeklilik ödeneği baştan belli değildir.⁸³ Bu sisteme katılanların, çalışılan ve işverenin katkıları ile yatırım kazançlarının toplandığı, bireysel fon hesapları vardır ve üyenin emekli maaşı, emeklilik gününde fon hesabında birikmiş olan paranın tutarına bağlıdır. Gelirin belirli bir yüzdesi olarak sisteme yapılan katkılar, uzun süre hizmet veren çalışanlara tatmin edici seviyede emeklilik geliri sağlamaktadır⁸⁴.

İşveren bu sistemde, nihai ödemelerle ilgili herhangi bir taahhütte bulunmamaktadır. Çünkü zaman içinde biriktirilen fonların yatırımlar sonucu ne getireceği, genel ekonomik ortama ve seçilen yatırımlara bağlıdır. Dolayısıyla üyenin emekli maaşı da, bu kişinin birikmiş emeklilik aktifinin emekliliğe kadar sağlayacağı getiriyle doğru orantılı olacaktır.

Prim (katkı) esaslı emeklilik sisteminde, diğerinde bulunan sponsorun üyeler lehine riski üstlenmesi söz konusu değildir. Bu nedenle de isteğe bağlı katılımlar mümkündür. Fona yapılan prim ödemeleri çalışanlardan, işverenlerden ya da her ikisinden birlikte kesilebilmektedir. Yükümlülükler ise, toplam varlıklara eşit olduğu için emeklilik sistemi

⁸¹ Şentürk, a.g.e., s. 39

⁸² Sylvester J. Schieber, John B. Shoven, "The Consequences of Population Aging on Private Pension Fund Saving Asset Markets", **NBER Working Paper**, No. 4665, (National Bureau of Economic Research, March 1994): 8

⁸³ Önal, **age**, s. 35

⁸⁴ Şentürk, **age**, 40-41

kolay anlaşılabilir ve rahat izlenebilir bir özelliğe sahiptir. Ayrıca, üyenin emekli maaşının da, emekli olacağı zamanda fon hesabındaki varlığa bağlı olması, yatırım tercihlerinin önemini artırmaktadır. Burada üyelere, ödedikleri primlerin hangi tür yatırım araçlarına yatırılacağına dair seçenekler sunulmaktadır. Örneğin; bir seçenek, yüksek getirili buna karşılık riski yüksek hisse senetleri olabilirken, diğer seçenek, düşük getirili fakat güvenli devlet bonoları olabilir. Üye de bu seçeneklerden her birine belirli oranlarda dağılımını içeren portföyler oluşturulmasını talep edebilir⁸⁵.

2.5.2.3. Planlara İlişkin Değerlendirme

Görüldüğü üzere, diğerinin aksine fonlama yöntemi çerçevesindeki prim esaslı emeklilik sistemi, dağıtım yöntemindeki prim esaslı sistemlerle pek az benzerlik göstermektedir. Fonlama yöntemi uygulanan prim esaslı sistemde, primler çalışanların maaşlarının belirli bir oranı ya da herkes için sabit bir miktar üzerinden toplanıp, emeklilik dönemine kadar finansal piyasalar başta olmak üzere verimli alanlarda değerlendirilmektedir.

Şili, Avustralya, İsviçre, Danimarka ve Singapur'da emeklilik sisteminin prim esaslı düzenlenmesi zorunlu tutulmuş olup, ABD, İngiltere, Belçika, Kanada, Almanya ve İrlanda başta olmak üzere birçok ülkede de prim esaslı sistemlere doğru bir yönelim görülmektedir⁸⁶.

Bu sistem, yatırım riskini tamamen çalışanın üzerine yüklediği için yani sponsor konumunda yükümlülük sahibi bir işveren bulunmadığı için portföy yönetiminin önemini artırmaktadır⁸⁷.

Katkı esaslı emeklilik sisteminde, üyenin iş değiştirmelerde fonda biriken tasarrufunu ve bununla birlikte fon gelirini hiçbir masraf ya da kesinti olmaksızın sistemden çekebilmesi için işgücünün serbest hareketini kolaylaştırmaktadır. Başka bir ifadeyle, maaş esaslı sistemin aksine, prim esaslı sistem çerçevesinde biriken emeklilik fonları iş değiştirme ya da emeklilik durumunda çalışana toplu olarak nakden ödenebilmektedir. Bu nedenle prim esaslı programlar genellikle küçük ve yeni kurulmuş şirketler tarafından tercih edilmektedir. Ayrıca, işverenin yükümlülük üstlenmesi ve banka ve sigorta şirketlerinin de herkese açık olan bu sistemleri kurabilmeleri bu modelin avantajları arasındadır.

⁸⁵ Şen, age, .37

⁸⁶ Ergenekon, **Özel Emeklilik Uygulamaları**, 46.

⁸⁷ Gordon Hall, "The Hottest Place in Hell", Business Quarterly. (Summer 1994), Western Business School, 80-81. www.pensiontalk.com/pdf/CICA_20Qs_PensionsENG.pdf [09.02.2008]

2.6. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Kurumları

2.6.1. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemini Sağlamakla Görevli Kurumlar

Halen ülkemizde farklı finansman anlayışında farklı kapsam ve düzeyde hizmet veren sosyal güvenlik kurumları bulunmaktadır. SSK ve Bağ-Kur’un finansmanı primli sistem yöntemine göre olurken, Emekli Sandığı finansmanı kesintiler, karşılıklar ve hazine yardımı ile olmaktadır. Yeşil kart ise primsiz sisteme örnektir. Bu sosyal güvenlik kuruluşlarımızın kapsadıkları nüfus kesimi de farklıdır.

Buna göre;

- Bir hizmet akdine bağlı olarak çalışanlar ve bunların bağımlıları, SSK,
- Esnaf ve sanatkarlar ve diğer bağımsız çalışanlarla bunların bağımlıları, Bağ-Kur,
- 657 Sayılı Personel Kanunu’na tabi devlet memurluğundan ve KİT’lerden emekli, dul ve yetim maaşı alanlarla, bunların bağımlıları Emekli Sandığı,
- Sağlık ve Milli Savunma Bakanlığı gibi sağlık hizmeti de veren bakanlıklar dışındaki bakanlıklarda ve bunlara bağlı Genel ve Katma Bütçeli Kuruluşlarda 657 Sayılı Personel Kanunu hükümlülerine göre çalışan devlet memurları ve bunların bağımlıları, çalıştıkları kurumları tarafından sosyal sağlık güvencesi kapsamına alınmaktadır⁸⁸.
- Hiçbir sosyal güvenlik kurumunun güvencesi altında olmayan ve sağlık giderlerini karşılayamayacak durumda bulunanlar Yeşil Kart uygulamasından yararlanmaktadırlar.

Birden fazla sosyal güvenlik kurumu kapsamında olmanın yasal olarak mümkün olmadığı ülkemizde, 13 milyon civarında Yeşil Kart sahibi bulunmaktadır. Bu durum sosyal güvenlik kurumlarımızın işleyişindeki aksaklıklarla ilgili oldukça çarpıcı bir veridir.

2.6.1.1 Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)

İş hayatında türlü hallere karşı ilgili Sigorta Kanunu hükümlerini uygulamak ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olmak üzere, 09.07.1945 tarih ve 4792 nolu kanun ile Sosyal Sigortalar Kurumu kurulmuştur. Kurum bu kanun ve özel hukuk hükümlerine tabi tüzel kişiliği haiz, mali ve idari bakımdan özerk bir devlet kurumudur⁸⁹.

⁸⁸ Güvercin, **age**, 93

⁸⁹ Ergenekon, **age**, 71

Sosyal Sigortalar Kurumunun ilk kuruluşdaki adı İşçi Sigortaları Kurumu olup, 17.07.1964 ve 506 sayılı kanunun 136. maddesi ile metne işlendiği şekilde “Sosyal Sigortalar Kurumu” olarak değiştirilmiştir.

Kamu ve özel işyerinde işçi statüsünde çalışanlar ve daha önce bu kuruma kayıt olmuş ancak sigortalılığına ara vermiş kişiler isteğe bağlı sigortalı olarak bu kuruma girebilmektedir.

2.6.1.2. Esnaf, Sanatkarlar ve Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)

1479 Sayılı Esnaf Sanatkar ve Diğer Bağımsız Çalışanların Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (Bağ-Kur), sigortalılarını ayrıntılı olarak belirlemiştir. Buna göre, kanunla ve kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulu sosyal güvenlik kuruluşları kapsamı dışında kalan ve herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar Bağ-Kur’lu olabilmektedir⁹⁰.

Yasaya göre bu gruba dahil olanlar, esnaf ve sanatkarlar ile diğer bağımsız çalışanlardan ticari kazanç veya serbest meslek kazancı dolayısıyla gerçek ya da basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar ile gelir vergisinden muaf olanlardan esnaf ve sanatkar sicili ile birlikte kanunla kurulu meslek kuruluşuna usulüne uygun olarak kayıtlı olanlar; kollektif şirketlerin ortakları; adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları; limited şirketlerin ortakları; sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları; donatma iştirakleri ortakları; anonim şirketlerin kurucu ortakları ile yönetim kurulu üyesi olan ortaklarıdır⁹¹.

2.9.1971 tarih ve 1479 sayılı yasa ile kurulan Bağ-Kur, esnaf sanatkar ve diğer bağımsız çalışanların sosyal güvenliğini sağlamak için kurulmuştur. Yasa yürürlüğe girinceye kadar söz konusu kesim, Sosyal Sigortalar Kanununda yer alan topluluk sigortasından yararlandırılmıştır.⁹² 01.10.1972 tarihinden itibaren üye kaydetmeye başlamıştır. Kurum, tüzel kişiliğe sahip bir devlet kurumudur ve mali-idari yapı bakımından özerktir. Kuruma kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanların dışında birkaç sınırlamanın dışında genelde limited şirketlerin ortakları ile anonim şirketlerin kurucu ortakları ile yönetim kurulu üyelerinin kaydolma zorunluluğu vardır. Yapılan son değişikliklerle 01-12 basamak arası her yıl zorunlu

⁹⁰ “Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (2929 S.K.)”, Resmi Gazete, 18197(Ekim 1983) <http://www.bagkur.gov.tr/mevzuat/1479.shtml> [25.11.2007]

⁹¹ age, <http://www.bagkur.gov.tr/mevzuat/1479.shtml>

⁹² Levent Akin, “Bağ-Kur Sigortalılığında Esnaf Ve Sanatkar Odalarına Tescilin Etkisi Ve Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısında Durum, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (2005) <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-2005-54-02/AUHF-2005-54-02-Akin.pdf> [11.01.2008]

olarak otomatik artmaktadır. 13-24 basamaklar arasında ise sigortalının isteği üzerine iki yılda bir artış yapılabilir⁹³.

2.6.1.3. Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı

Maliye Bakanlığı'na bağlı olmak ve bu kanunda yazılı emeklilik işlerini görmek ve devletin memurlarının sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla 5434 numaralı kanunla 17.06.1949 tarihinde kurulmuş ve günümüze kadar 150'nin üzerinde değişikliğe uğramış, çok sayıda ek ve geçici madde eklenmiştir.

08.09.1999 tarihine kadar sandık iştirakçilerinden kadın ise 20, erkek ise 25 fiili hizmet yılını dolduranlar istedikleri tarihte yaş kaydı aranmaksızın emekliliğe hak kazanabilmekte iken “Sosyal Güvenlik Reformu” olarak bilinen ve 5434 sayılı Kanunda bir kısım değişiklikler öngören 4447 sayılı Kanunla; Kanunun yürürlüğe girdiği 08.09.1999 tarihinden sonra memuriyete başlayan kadınların 58, erkeklerin 60 yaşını ve 25 fiili hizmet sürelerini doldurdukları takdirde bu haktan yararlanabilecekleri ve yaş kaydı aranmaksızın istedikleri tarihte henüz hizmet süresini tamamlamamış olanların ise hizmet sürelerine geçiş sürecinde tabi oldukları yaşlarını doldurmaları şartıyla emekliliğe hak kazanacakları hükmü getirilmiştir⁹⁴.

01.06.2002 tarih ve 24772 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve yayımı tarihinde yürürlüğe giren 23.05.2002 tarih ve 4759 sayılı Kanun ile 5434 sayılı Kanunun Geçici 205 inci maddesine göre; “kanunun a-r bentleri arasında belirtilen yaş koşulunu sağlayan ve kadınların 20, erkeklerin ise 25 fiili hizmet süresini tamamlamaları halinde istekleri üzerine emekli aylığı bağlanması” şeklinde değiştirilmiştir.

Ayrıca, sakat olarak göreve ataması yapılan ve bu sakatlıkları sebebiyle en az %40 oranında çalışma güçlerini kaybettikleri Sağlık Kurulu Raporu ile anlaşılanlardan 15 fiili hizmet yılını dolduranların yaş kaydı aranmaksızın istekle emeklilikleri mümkündür.

2.6.2. Tamamlayıcı (Ek) Sosyal Güvenlik Kurumları

Yukarda bahsedilen sosyal güvenlik kuruluşları sosyal güvenlik sistemimizi “düzenleyici güvenlik kuruluşları”dır. Bu üç kuruluşa ilave olarak tamamlayıcı ek sosyal güvenlik kuruluşları vardır. Bunlar;

⁹³ age, <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-2005-54-02/AUHF-2005-54-02-Akin.pdf> [11.01.2008]

⁹⁴ T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, http://www.emekli.gov.tr/emeklilik_2.html [11.01.2008]

2.6.2.1. Ordu Yardımlaşma (OYAK)⁹⁵

OYAK, 1 Mart 1961 tarihinde 205 sayılı Yasa ile kurulmuş, özel hukuk hükümlerine bağlı, TSK mensuplarının yardımlaşma ve emeklilik fonudur. Sosyal güvenlik sistemi içinde, üyelerine ana sosyal güvenlik kurumlarından (Emekli Sandığı, SSK) ayrı güvenceler sağlamaktadır.

Yasayla öngörülen hizmetlerini;

- Daimi üyelerine yapılan emeklilik, ölüm ve maluliyet yardımları,
- Geçici üyelerine yapılan ölüm ve maluliyet yardımları,
- Daimi üyelerinin çeşitli ihtiyaçlarını gidermek amacıyla sunulan sosyal hizmetler oluşturmaktadır

OYAK üyelerini;

- Daimi üye sıfatıyla, Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında görevli bütün muvazzaf Subay, Sözleşmeli Subay, Astsubay, Sözleşmeli Astsubay ve Uzman Jandarmalar ile Emekli Maaşı Sistemine giren üyeler ve ölümleri halinde sisteme devam etmek isteyen eşleri ile uzman erbaşlar, Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatında, OYAK ve OYAK'ın sermayesinin %50'sinden fazlasına sahip olduğu şirketlerde çalışanlardan arzu edenler,
- Geçici üye sıfatıyla, muvazzaflık hizmetini yapmakta olan Yedek Subaylar oluşturmaktadır.

2.6.2.2. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardımlaşma Sandığı (İLKSAN)

Bu Yönetmelik 4357 Sayılı Kanunun 14'üncü maddesinin 3'üncü fıkrasını değiştiren 3179 Sayılı Kanuna göre hazırlanarak yürürlüğe giren Anasatü'nün 17'inci maddesi gereğince hazırlanmıştır⁹⁶.

Sandık üyelerinin yardımlara nasıl hak kazanacağını, yapılacak yardım miktarını, müracaat şeklini ibrazı gereken belgelerle ilgili iş ve işlemlerin esaslarını tespit eder⁹⁷ ve sandık

⁹⁵ Ordu Yardımlaşma Kurumu, **Kuruluş Amacı ve Gelir Kaynakları**, <http://www.oyak.com.tr/oyak-kisaca.html> [11.01.2008]

⁹⁶ İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı Sosyal Yardımlar Yönetmeliği, **Tebliğler Dergisi**, 2603 (Aralık 2007) http://www.ilksan.gov.tr/ss_yar_yon.asp [02.03.2008]

⁹⁷ **age**, md. 1

tarafından üyelerine karşılıksız olarak yapılacak Evlenme, Ölüm, Emeklilik Maluliyet, Tabii afet yardımları ve karşılıklı olarak yapılacak ikraz ile ilgili hususları kapsar⁹⁸.

2.6.2.3. Özel Sigorta Şirketleri

Prim ödeyenlerden birinin tehlikeyle karşılaşması durumunda, zararın belli bir oranının sigortacı tarafından karşılanmasına yönelik sosyal güvenlik teknikleri içinde geliştirilmiş bir teknik olan özel sigorta, ülkemizde özel sigorta şirketleri tarafından gerçekleştirilmektedir.

2.7. Sosyal Güvenlik Sisteminde Kriz

2.7.1. Sosyal Güvenliği Krize Sürükleyen Sebepler

20. yüzyılın son çeyreği, sosyal güvenlik sistemlerinin kriz içine girdiği bir dönem olmuştur. Kriz, sosyal güvenlik sistemi ile ilgili tartışmaları yoğunlaştırmıştır. Zaman zaman bu tartışmaların sistemin varlık sebebini sorgulamaya yönelik olarak geliştiği, hatta bütün bir sistemin ortadan kaldırılmasına yönelik iddiaları doğurduğu görülmüştür. Sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden yapılandırılmasının gerekçelerinden birini oluşturan krizin sebepleri incelendiğinde, gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkelere farklı sebeplere bağlı olarak ortaya çıktığı görülür⁹⁹.

2.7.1.1. Gelişmiş Ülkelerdeki Sosyal Güvenliği Krize Sürükleyen Sebepler

- Nüfusun Yaşlanması: Son yıllarda bir çok gelişmiş ülkede ortaya çıkan krizin temel sebebi ülkelerin demografik yapılarını şekillendiren hızlı yaşlanma eğilimidir. Ekonomik refah ile birlikte beslenme ve sağlık alanlarında yaşanan gelişme, doğum oranlarının düşmesi, çocuk sahibi olma yaşının yükselmesi gibi nedenlerle bu ülkelerde nüfus hızla yaşlanmaktadır. OECD ülkelerinde 1990 yılında nüfusun %18'ini oluşturan 60 yaş üstü nüfusun 2030 yılında %30'lar düzeyine ulaşacağı beklentisi, yaşanan krizin ileride daha da derinleşeceğine işaret etmektedir¹⁰⁰.
- Emeklilik Programlarının Olgunlaşması: Primli rejimler olarak adlandırılan sosyal sigortalarda aktif / pasif sigortalı dengesi, pasif sigortalılar lehine olmak üzere bozulmuştur.

⁹⁸ age, md 2

⁹⁹ T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, "VIII. 5 Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Sistemi Finansmanı Özel İhtisas Komisyonu Raporu" (DPT: 2522-ÖİK: 538, 2000)
<http://ekutup.dpt.gov.tr/bolgesel/oik538.pdf> [02.03.2008]

¹⁰⁰ T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı 2005 Yılı Faaliyet Raporu, Mayıs 2006
http://www.hazine.gov.tr/faaliyet_raporu_2005_kasim.pdf

- Sağlık Hizmetlerinin Maliyetlerindeki Artışlar: Sosyal güvenlik sistemi içinde önemli bir maliyet unsuru olan sağlık hizmetlerinin maliyeti hızla artmıştır. Nüfusun yaşlanması; sağlık hizmetlerine olan talebin artışı; sağlık hizmetlerinde maliyet endişesinin ikinci planda kalması; tedavi edici hizmetlere ağırlık verilmesi gibi sebeplerle sağlık hizmetlerinin sosyal güvenlik harcamaları içindeki payı yükselmiştir.
- İşsizlik: 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren kronik hale gelmiş, sürekli ve yüksek oranlı bir işsizlik bütün gelişmiş ülkelerin ortak problemi haline gelmiştir. İşsizlik, prim ödeyenlerin azalması ve ödenen ivazların ise artması dolayısıyla sosyal güvenlik sistemleri üzerinde çift yönlü bir olumsuz etkiye sahiptir¹⁰¹.
- Enflasyon: 1970'li yılların ikinci yarısından 1990'lı yıllara kadar devam eden yüksek oranlı enflasyon gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik kurumlarının finansman dengelerini bozmuştur.
- Sosyal Yapıdaki Değişmeler: Özellikle aile yapısındaki değişmeler; boşanmaların artışı, tek aile reisinin olduğu ailelerin sayısının artması gibi sebeplerle aile bir sosyal güvenlik müessesesi olmaktan uzaklaşmıştır. Yaşlı nüfusun ve özürlülerin bakımı da sosyal güvenlik sistemlerine önemli bir maliyet artışı getirmiştir.

Gelişmiş ülkelerin iktisadi imkanlarının genişliği, yukarıdaki sebeplere bağlı olarak ortaya çıkan krizin etkilerinin sokaktaki vatandaşa yansımaları geciktirmiştir. Nitekim, bu olumsuz gelişmelerin etkisi, 1980'li yıllardan sonra tedrici olarak yansıtılmaya başlanmış, liberal politikaların bir parçası olarak görülen bu yöndeki kısıtlamalar da ciddi toplumsal tepkilerle karşılaşmıştır.

2.7.1.2. Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Sosyal Güvenliği Krize Sürükleyen Sebepler

Gelişmekte olan ülkelerde ise; bütün çabalar, asgari seviyede garanti sağlayan bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulmak için gösterilmiştir. Bu ülkelerdeki temel problemler, her alanda olduğu gibi, sosyal güvenlik alanında da karşılaşılan 'yetersizlik' ve aktüeryal ilkelere aykırı uygulamalar olmuştur.

Gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenliğe tahsis edilen ekonomik kaynaklar yetersizdir. Nitekim gelişmiş ülkelerde GSYMH'nın % 20-35'i sosyal güvenlik harcamalarına tahsis edilebilirken bu oran gelişmekte olan ülkelerde % 2-17 arasında değişmektedir.

¹⁰¹ Yusuf Alper, "Yeni Bir Yüzyıla Girerken Yeniden Yapılanmanın Eşiğindeki Sosyal Güvenlik", **Çimento-İşveren Dergisi**, c. 13, s. 3 (Mayıs 1999): 14

Bu ülkelerin büyük bölümünde yaşanan diğer sorun ise, aktüeryal dengenin öneminin, yasa koyucular ve icra yetkisini taşıyanlar tarafından anlaşılamamış olmasıdır. Politik müdahaleler genellikle sistemin dengesini güçlendirmek yerine, denge halini bozucu yönde yapılmıştır. Aktüeryal projeksiyonlarla izlenmediği sürece gizli kalan yükümlülükler, emeklilerin çalışanlara oranı (Aktif/Pasif Oranı) yükseldikçe eksponansiyel bir artış göstererek giderlerin yükselmesine ve finansal açıklara yol açmıştır¹⁰².

Gelişmiş ülkelerden farklı olarak, yalnızca 1970’li yılların ikinci yarısında ortaya çıkan bir kriz değil, sürekli problemlerle yaşayan bir sosyal güvenlik sistemi vardır. Nitekim¹⁰³:

- Sosyal güvenlik için tahsis edilen kaynaklar yetersiz kalmıştır: bütçeden aktarılan kaynakların gayri safi milli hasılaya (GSMH) oranı 2006 yılında yüzde 4.23 seviyesinde, 2007’de yüzde 5.24 olarak gerçekleşmiş ve milli gelirin %5.2’si sosyal güvenlik için ayrılmıştır¹⁰⁴.
- Koruma kapsamına alınan nüfus sınırlı kalmıştır: İşgücünün ve nüfusun ancak sınırlı bir kesimi kurumsal sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamına alınabilmiştir.
- Koruma garantisinin seviyesi düşüktür: Sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamında olanlar için verilen nakdi ivazların seviyesi, özellikle sağlık hizmetlerinde olmak üzere, hizmete çevrilen ivazların da standardı düşüktür.
- Koruma kapsamı dardır: Sosyal güvenlik garantisi sağlanan tehlike sayısı sınırlıdır. Bir çok ülkede işsizlik ve aile ödenekleri sigortası ya hiç yoktur ya da son derece de yetersizdir.

Bu problemlerin ötesinde, sosyal güvenlik sistemlerinin problemlerini çözerek gelecek hakkında iyimser olunmasını engelleyen faktörler de vardır. Bunlar¹⁰⁵:

- Karmaşık ve istikrarsız sosyal güvenlik sistemlerinin varlığı;
- Kurumsal ve yasal alt yapının tamamlanamamış olması;
- Etkin olarak çalışmayan bir idari organizasyonun varlığı;
- Ekonomik istikrar programlarının faturalarının sosyal güvenlik sistemlerine yüklenmesi dolayısıyla meydana gelen sapmalar; ve;

¹⁰² T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, **age**, <http://ekutup.dpt.gov.tr/bolgesel/oik538.pdf> [02.03.2008]

¹⁰³ Alper, 1999, 15.

¹⁰⁴ Emeklilerde Artış Çalışandan Çok, **Radikal Gazetesi**, 28 Ocak 2008, <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=245781> [28 Ocak 2008]

¹⁰⁵ Alper, 1999, 16.

- Özellikle politik sebeplerle sosyal güvenlik kurumlarının imkanlarının kullanılması ile yaygın suiistimaller ve yolsuzluklar olarak sıralanabilir. Bu faktörlerin varlığına ve henüz asgari de olsa bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmamalarına rağmen, gelişmekte olan ülkeler de gelişmiş ülkelerle birlikte sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden yapılandırılması problemi ile karşı karşıya kalmıştır.

2.7.2. Sistemin Eleştirisi: Başarılar ve Olumsuz Etkiler

Bugünkü sosyal güvenlik sisteminin sağladığı başarılar şu başlıklar altında toplanabilir¹⁰⁶:

- Bir çok ülkede çalışanların ve nüfusun tamamının veya büyük kısmının sosyal güvenlik kapsamına alındığı görülmüştür.
- Bazı ülkelerde belirli sosyal güvenlik ivazları bütün nüfusa yaygınlaştırılmıştır.
- Bir çok ülkede sağlık hizmetleri ücretsiz veya çok düşük bir bedelle geniş toplum kesimlerine sunulmaya başlanmıştır.
- Sağlanan gelir garantisinin seviyesi yükselmiş, ivaz/kazanç oranı cömert düzenlemelerle artırılmıştır. 1960-1975 arasında sosyal güvenlik ivazlarının artışı FBMG'deki artışın iki katına yaklaşmıştır.
- Sosyal güvenlik ivazlarının seviyesi yükseltilirken, aylık ve gelirlerin enflasyona karşı korunmasını sağlayacak endeksleme metotları geliştirilmiştir.
- Hizmete çevrilerek verilen ivazların, özellikle sağlık hizmetlerinin, standardı yükselmiştir.
- Sosyal güvenlik garantisine kavuşma şartları kolaylaştırılmış, bazı ülkelerde o ülkenin vatandaşı olma veya o ülkede ikamet etme yeterli sayılmıştır.
- Düşük gelir grupları, sigortacılık anlayışının ötesinde karşılıksız sosyal güvenlik garantisine kavuşturulmuştur.

Yukarıda sayılan olumlu gelişmelerin gelişmekte olan ülkeler için de söz konusu olduğunu söylemek maalesef mümkün değildir. Gelişmiş ülkelerde, bu gelişmelerin sağlandığı dönemde, gelişmekte olan ülkelerde asgari seviyede koruma garantisi sağlayan bir sosyal güvenlik sistemi oluşturma çabasına girilmiş, ancak bir çok ülke bu asgariyi bile gerçekleştirememiştir.

¹⁰⁶ Alper, 1999, 12

Yukarıda sayılan bütün gelişmeler, sosyal güvenlik sistemlerinin modern toplumlar için vazgeçilemezliğinin tescili anlamını taşımaktadır. Yaşlılıktan malullüğe; işsizlikten hastalığa, analıktan aile ödeneklerine, tek- tek çeşitli alanlarda sağlanan gelişmeler birlikte değerlendirilirse, sosyal güvenlik sistemlerinin modern toplumlarda sosyal barışı güçlendirmenin ve sosyal dayanışmayı yaygınlaştırmanın en etkin vasıtası olduğu açık olarak görülür. İşsizlik oranının bu kadar yüksek ve sürekli olduğu, fakirlik probleminin en gelişmiş ülkelerde bile hatırı sayılır yoğunlukta olduğu bir dönemde, sosyal güvenlik sistemi olmadan sosyal ve politik istikrarı sağlamak mümkün değildir. Bu sosyal güvenliğin modern topluma olan pozitif katkısıdır ve bütün maddi değerlendirmelerin ötesinde vazgeçilmezliğini ortaya koyar.

Sağlanan olumlu gelişmeler yanında, sosyal güvenlik sistemlerinin olumsuz etkilerinin de ortaya çıktığı ileri sürülmüştür. Bu olumsuz etkiler, sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden yapılandırılması gerektiği yönündeki görüşlerin de önemli gerekçelerinden birini oluşturmaktadır. Bu olumsuz gelişmeleri ve sistemin başarısızlıkları ile ilgili iddiaları şu başlıklar altında toplamak mümkündür¹⁰⁷:

- Yapılan geniş kaynak tahsisine rağmen, fakirlik problemi çözülmemiş, kendini bu problemi çözdüğüne inanan bir çok ülke, kriz dönemlerinde onu yine karşısında görmüştür.
- Sosyal sigortanın hakim olduğu sosyal güvenlik sistemlerinde, hiç çalışma hayatına giremeyenler ile sürekli ve istikrarlı iş bulamayanlar yeterince koruma kapsamına alınamamıştır.
- Kadın-erkek ayırımı ortadan kaldırılamamış, eşit davranma ilkesi hayata geçirilememiş, aile yapısındaki değişmelere cevap verilmede yetersiz kalınmıştır.
- Sosyal dayanışmayı güçlendiren sosyal güvenlik, sistemin suiistimali ve yanlış kullanımı dolayısıyla bizzat kendisi sosyal dayanışmaya zarar veren bir niteliğe dönüşmüştür.
- Sistem, toplum içinde “sürekli ödeyen ahmaklar ile ödemedenden alan asalaklar” ayırımına yol açmıştır.
- Esas olarak, insanları ihtiyaçlarının esiri olmaktan kurtarmayı amaçlayan sosyal güvenlik sistemleri, özellikle işsizlik ödenekleri ile bizzat kendisi bağımlılık yaratmaya başlamıştır.

¹⁰⁷ Alper, 1999, 14.

- Sosyal güvenlik çalışma ve tasarruf eğilimini zayıflatmıştır. Nitekim, sosyal güvenlik sistemlerinin yaygınlaşmaya başladığı II. Dünya Savaşı sonrası dönemde önce yaşlılarda olmak üzere işgücüne iştirak nispeti hızla düşmüştür.
- GSYİH'nın üçte birine varan kaynak tahsisi dolayısıyla, yaşanan iktisadi krizin sebepleri arasında sosyal güvenlik sistemleri de sayılmıştır.
- Artan sosyal güvenlik harcamaları, bütçe dengelerini bozarak faiz oranlarını yükseltmiş ve yatırımların azalmasına yol açmıştır.
- Yüksek oranlı sosyal güvenlik primleri, kullanılabilir gelirleri azalttığı ölçüde yüksek ücret taleplerine ve bu taleplerden kaynaklanan enflasyona sebep olmuştur.
- Bir tür istihdam vergisi taşıyan primler, emek yoğun yatırımları azaltarak işsizliğe yol açmıştır.
- Primler dolayısıyla artan üretim maliyetleri, emek yoğun teknoloji ile çalışan firmaların rekabet gücünü azaltmaktadır. Benzer şekilde sosyal güvenlik için geniş kaynak tahsisi yapan ülkelerin uluslararası rekabet gücü azalmıştır.

Bu tespitler yapılırken, gözden uzak tutulması gereken husus, bu görüşlerin önemli bir kısmının iddia olarak ileri sürülmüş olmasıdır.

2.7.3. Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yeniden Yapılanma (Dönüşüm) İhtiyacını Doğuran Faktörler

Sosyal güvenlik sistemlerini yeniden yapılanma noktasına getiren gelişmeleri iki ana başlıkta toplamak mümkündür: mevcut sistemin işleyişinden kaynaklanan faktörler ve iktisadi, sosyal ve kültürel yapıda meydana gelen değişimlerden kaynaklanan faktörler olarak incelenecektir.

2.7.3.1. Mevcut Sistemin İşleyişinden Kaynaklanan Faktörler

Bu grupta yer alan faktörleri, sosyal güvenlik sistemlerinin içinde bulunduğu krize bağlı sebepler ve yine sosyal güvenlik sistemlerinin iktisadi ve sosyal yapı üzerindeki olumsuz etkilerinden kaynaklanan sebepler olarak gruplandırılabilir. Mevcut sistemin kriz içinde varlığını sürdürmesi mümkün olmayacağına göre, sosyal güvenlik sistemlerini krizden çıkarmaya yönelik arayışlar yeniden yapılanmanın ilk gerekçesini oluşturmaktadır. Öte yandan, iktisadi ve sosyal gelişmenin birbirinden ayrı düşünülemeyeceği kesin olmakla birlikte, sosyal güvenlik sisteminin iktisadi ve sosyal sistemler üzerindeki olumsuz etkilerine izin verilmesi de mümkün değildir. Bu olumsuz etkileri gidermeye yönelik arayışlar da

sistemde yeniden yapılanma ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Mevcut sosyal güvenlik sistemleri, bir çok ülkede tek ayak üzerine kurulmuş bir kurumsal yapıya sahiptir. Tek ayaklı sosyal güvenlik sistemlerinin, bir sosyal güvenlik sisteminin gerçekleştirilmesi gereken üç temel fonksiyonu gerçekleştirme de yetersiz kaldığı görülmüştür. Bu üç fonksiyon;

- ◆ Gelirin yeniden dağılımı,
- ◆ Gelecek dönemler için tasarruf, ve
- ◆ Karşılanamayan riskler için sigorta,

fonksiyonlarıdır. İster kamu, ister özel, tek ayaklı sosyal güvenlik sistemlerinin bu üç fonksiyonu bir arada gerçekleştirmede başarısız olduğu görülmüştür. Özel programlarda tasarruf ve sigorta, kamu programlarında ise gelirin yeniden dağılımı fonksiyonları ağırlık kazanmış, aralarında bir denge sağlanamamıştır. Bu eksiklik, mevcut sistemin üç fonksiyonu da gerçekleştirecek şekilde yeniden yapılandırılmasını gerekli kılan faktörlerden biri olmuştur.

2.7.3.2. İktisadi, Sosyal ve Kültürel Yapıdaki Değişmelerden Kaynaklanan Faktörler

Bu grupta yer alan faktörler, iktisadi, sosyal ve kültürel yapıda meydana gelen değişmelerin sanayi toplumunun yapısal özellikleri dikkate alınarak oluşturulmuş olan mevcut sosyal güvenlik sistemini yetersiz kılmasından kaynaklanan faktörlerdir. Sosyal güvenlik sistemlerinde bir dönüşümden bahsedilmesini gündeme ve getiren ve yeniden yapılanmayı zorunlu kılan faktörler şunlardır:

a) İstihdam ve İşgücünün Yapısındaki Değişme

- ◆ İstihdamın sektörlere göre dağılımı değişmiş ve ağırlık sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçmiştir.
- ◆ İşyeri ölçeği küçülmüş ve hizmet sektöründe yoğunlaşmıştır.
- ◆ A-tipik çalışma şekilleri yaygınlaşmış sürekli çalışma ve düzenli gelir ortadan kalkmıştır.
- ◆ İşyeri kavramı değişmiş, çalışma evde ve işyerinde birlikte yürütülmeye başlanmış, ayrıca ev-ofisler artmıştır.
- ◆ Çalışanlar içinde kendi adına bağımsız çalışanların oranı artmıştır.
- ◆ Çalışma hayatında genel olarak bir esnekleşme söz konusu olmuştur.
- ◆ Çalışanların vasıf dağılımı değişmiş, vasıflılar içinde daha vasıflı gruplar ortaya çıkmıştır.

◆ Kadın işgücünün vasıf, sektörlere göre dağılımı ve işgücü içindeki oranı değişmiştir.

Sürekli istihdam ve düzenli gelir ile kaynakta prim kesme esasına göre çalışan sosyal sigortalar, istihdam yapısındaki bu değişmeye cevap verememektedir. İşgücünün yapısında ve istihdam şekillerinde meydana gelen değişme sanayi toplumunun ihtiyaçları için oluşturulmuş sosyal sigorta kurumları için bir meydan okuma anlamına gelmektedir. Bu gelişmeler, mevcut sosyal güvenlik sisteminde esneklik arayışlarını yoğunlaştırmıştır.

b) İşsizlik: Sürekli Ve Yüksek Oranlı İşsizlik

Primli sosyal güvenlik rejimlerini olduğu kadar, kamu sosyal güvenlik harcamalarını da çıkmaza sürüklemiştir. Gelişmiş ülkelerde işsizlik geçici bir problem olmaktan çıkmış, bu ülkelerin en önemli ekonomik ve politik problemi haline gelmiştir. Avrupa, 20 yıldır işsizliği % 10 seviyesinin altına çekememiştir. Klasik sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki etkisi ise çift yönlüdür: bir yandan gelirlerini azaltmakta, diğer yandan, giderlerini artırmaktadır. İstihdam kadar işsizliğin de yeni bir tarifinin yapılması zorunlu hale gelmiştir. Bu anlamda, ekonominin yükünü karşılayabileceği bir işsizlik oranı doğal işsizlik olarak kabul edilecektir.

c) Sosyal Güvenlik İçin Tahsis Edilen Kaynaklarda Üst Sınıra Gelinmesi

Gelişmiş ülkelerde, sosyal güvenlik için tahsis edilen kaynaklar, GSYİH’NİN üçte birine ulaşmış, hatta Orta ve Kuzey Avrupa ülkelerinde bu sınırdan aşılarak % 40 oranına yaklaşmıştır. Bu ülkelerde, daha fazla kaynak tahsisi ile sosyal güvenlik standartlarında iyileşme sağlama imkanı kalmamıştır. Aynı şekilde, fertlerin kullanılabilir gelirlerinin de üçte biri sosyal güvenlik için kesilmektedir. Bu nokta da kesintilerin üst sınırına gelinmiştir. Fertlerin de daha fazla sosyal güvenlik garantisi için daha fazla fedakarlık yapma imkanları kalmamıştır. Bu sınırın gerek ülke, gerekse fert düzeyinde aşılması, fertleri çalışmadan alıkoyma ve tasarruf eğilimini azaltma yönünde olumsuz etkileri de beraberinde getirecektir.

d) Uluslararası Rekabetin Artışı

Küreselleşme ve artan uluslararası rekabet, firma düzeyinde sosyal güvenlik primlerini, ülke düzeyinde ise sosyal güvenlik harcamalarını rekabet dezavantajı yaratan bir faktör olarak ortaya çıkarmıştır. Genel bir kural olmamakla birlikte, kapsamlı sosyal koruma sistemlerine sahip ülkelerin ve bu ülke firmalarının rekabet şanslarının azaldığı ileri sürülmektedir.

e) Uluslararası Emek ve İnsan Göçünün Artışı

Tarihin her döneminde bir ülkeden diğerine insan ve işgücü göçü olmuştur. İktisadi gelişme seviyeleri arasındaki fark, özellikle işgücü göçünün temel sebebini oluşturmuş, gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere yoğun bir işgücü göçü olmuştur. Türkiye de bu göçü yoğun olarak yaşayan ülkelerden biridir. İşgücü göçü, diğer sosyal politika tedbirlerinden farklı olarak fertlerin şahsına bağlı olan sosyal güvenlik haklarının da taşınmasını gündeme getirmiştir. Bu hakkın bir ülkeden diğerine transferi ile ilgili problemler, özellikle primli sosyal güvenlik kurumlarına bağlı sosyal güvenlik haklarının kazanılmasında problemler yaratmıştır. Bazı hakların kaybolması veya ikiye katlanması söz konusu olmuştur.

f) Doğu Bloğu Ülkelerinde Ortaya Çıkan Ekonomik ve Politik Yeniden Yapılanma

Doğu bloğu ülkelerinde yaşanan çok yönlü değişim sosyal güvenlik alanında da kendini göstermiş, bütün iktisadi ve sosyal kurumlar gibi sosyal güvenlik sistemlerinin de yeniden yapılanması gündeme gelmiştir. Bu ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini oluştururken karşılaştıkları problemler ve arayışlar, diğer ülkelerdeki arayışları ve yeniden yapılanma çabalarını da artırmıştır.

g) İktisadi Sosyal ve Siyasi Hayatta Ortaya Çıkan Liberal Eğilimler

1980'li yıllar çok yönlü bir liberalleşmenin de başladığı yıllar olmuştur. Liberalleşme, iktisadi hayatta rekabete dayanan piyasa ekonomisinin hakim kılınması ve özelleştirme; siyasi hayatta demokratikleşme akımının güçlenmesi; sosyal hayatta insan hakları ve kadın-erkek eşitliği olarak kendini gösterirken, kültürel açıdan ise din ve inanç özgürlüğü olarak etkisini hissettirmiştir. Ancak bütün bu gelişmelerin özünde, ferdi iradenin hakim kılınması ve bireysel inisiyatifin güçlendirilmesi düşüncesi ağırlık kazanmıştır. Bu gelişmeden sosyal güvenlik sistemleri de etkilenmiş, zorunlu sosyal güvenlik rejimlerinin yerine isteğe bağlı ve bireysel farklılıkları ve tercihleri dikkate alan sosyal güvenlik rejimlerinin oluşturulması talepleri gelmiştir. Bu talepler, sosyal güvenlik sistemleri içinde özel sektörün rolünün artırılması taleplerini de beraberinde getirmiştir.

h) Nüfus Yapısının Değişmesi

Sağlık hizmetlerinde sağlanan gelişmeler dolayısıyla ortalama hayat ümidinin artması ve doğum oranının düşmesi, gelişmiş ülkelerdeki nüfus yapısını değiştirmiş, yaşlı bir nüfus ortaya çıkmıştır. Yaşlı nüfus; işgücüne iştirak nispetinin düşmesi, çalışma süresinin kısalması, uzayan emeklilik süreleri ve artan bakım ihtiyacı ile birlikte sosyal güvenlik sistemlerinin maliyetini önemli ölçüde artırmış, sosyal sigorta kurumları için hayati öneme sahip olan aktif/pasif sigortalı dengesi bozulmuştur. Bu bozulma, gelirlerdeki bir düşmeyi veya çalışan neslin yükünde bir artışı beraberinde getireceği için sosyal güvenlik sistemlerinin varlık sebebini oluşturan dayanışma unsuru zayıflamaya başlamıştır. Gelişmiş ülkelerde 65 yaşını geçenlerin toplam nüfus içindeki payı 21. yüzyılın ortalarında nüfusun üçte birine ulaşacaktır ve 2025 yılında gelişmiş ülkelerde 80 yaşını aşanların nüfusun % 5 ine ulaşacağı tahmin edilmektedir.

Yaşlı nüfus problemi, yalnızca gelişmiş olan ülkeler için söz konusu olan bir problem değildir. Bugün, Türkiye gibi genç nüfusa sahip olan ve bunu bir avantaj olarak gören ülkelerde önümüzdeki yüzyılın yarısında yaşlı nüfus problemi ile karşılaşacaklardır.

i) Aile Yapısındaki Değişme

Mevcut sosyal güvenlik sistemine yönelik en önemli değişimlerden biri de aile yapısında görülmüştür. Bu alanda meydana değişiklikler:

- ◆ Evlilik bozulmayan bir bağ olmaktan çıkmış, çok sayıda kişi birden fazla evlilik tecrübesi yaşamaya başlamıştır.
- ◆ Resmi evlilik bağı olmadan birlikte yaşayanların, çocuk sahibi olanların sayısı artmıştır
- ◆ Boşandıktan sonra, çok sayıda kişi yeniden evlenmediği için tek aile reisinin olduğu ailelerin sayısı artmıştır.
- ◆ Aile de ekmeği kazananın tarifi değişmiş, bir çok durumda kadınların erkeklerden daha fazla gelir elde etmeleri söz konusu olmuştur. Aile yapısında ortaya çıkan bu değişimler, evlilik bağına bağlı olarak kazanılan sosyal güvenlik haklarının devrinde ve paylaşılmasında problemler yaratmıştır. Özellikle sosyal güvenlik haklarının eşler arasında paylaşımı ciddi boyutlara ulaşmıştır.

j) Kadınların İşgücüne İştirak Oranının Artışı

Kadınların işgücüne iştirak nispetinin yükselmesi, kadınların analık halinden kaynaklanan sorunlarla, ev ve işyerindeki sorumluluklarının uyumlaştırılması problemini de beraberinde getirmiştir. Mevcut sosyal güvenlik sisteminin, “erkekler tarafından, erkeklerin ihtiyaçları dikkate alınarak oluşturulmuş bir sistem olduğu” ileri sürülmüştür. Bu noktada, kadının çalışma hayatına girişini teşvik eden uygulamalarla, analık halinden veya ev işlerinden dolayı sosyal güvenlik haklarından mahrum olması veya kayba uğramasını önlemeye yönelik uygulamalar çatışmıştır. Bu çatışma, zıt yönlü politikaları da beraberinde getirmiştir. Bir yandan kadın ve erkek arasında ayırımın ortadan kaldırılması savunulurken ve bu çerçevede emekli olma yaşları tedrici olarak eşitlenirken, diğer yandan kadının ev işlerinden dolayı sigortalılık haklarının kaybını önlemeye yönelik yeni düzenlemeler veya muafiyetler gündeme getirilmiştir.

k) Sosyal Bakım İhtiyacının Artması

Yaşlılar, kimsesiz muhtaç çocuklarla, özürlülere yönelik sosyal güvenlik hizmetlerinin nasıl sunulacağı sürekli tartışma konusu olmuş, 1970’li yıllara kadar kurumsal bakım tercih edilirken, 1980’li yıllardan itibaren aile atmosferine en uygun çevrede bu kişilere yönelik hizmetlerin verilmesi savunulmuştur. Bu durum, aile içinden birinin bu kişilerin bakımını sağlamak üzere evde kalmalarını teşvik edecek tedbirlerin alınması gerektirmektedir. Bu çerçevede, istihdam akitlerinin sürekliliğinin sağlanması yanında, bu süreler için sosyal güvenlik haklarında kayba yol açmayacak düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Ailenin yaşlı üyesinin, özürlü çocuğun veya uzun süreli hastalığı olan aile ferdi için kadının veya geliri daha düşükse erkeğin, bu kişilerin bakımı için sosyal güvenlik haklarından herhangi bir kayba uğramadan çalışma hayatlarına ara verebilmeleri sağlanmalıdır. Mevcut sosyal güvenlik sistemi bu yöndeki taleplere cevap vermede yetersiz kalmaktadır.

3. ZORUNLU SİSTEMLERDEN GÖNÜLLÜ MODELLERE GEÇİŞ

Özel emeklilik fonlarının çıkışı ve tarihi süreç içinde gelişimi, ağırlıklı olarak bireysel talepler doğrultusunda oluşsa da, sistemin son dönemde aldığı ivmede bireysel olmayan etmenler de etkili olmuştur. Bu nedenle özel emeklilik fonlarının oluşmasında etkili etmenleri bireysel ve bireysel olmayan etmenler olarak ikiye ayırmak, uygun olacaktır.

3.1. Sosyal Güvenlik Sisteminin Özelleştirilmesine Neden Olan Faktörler

3.1.1. Bireysel Etmenler

Kişisel gelirlerin artması insanların yaşam süresi içerisinde tüketim kalıplarını da değiştirmektedir. Bu ise özellikle emeklilik döneminde kamusal emeklilik gelirlerinin yetersiz olması nedeniyle ek emeklilik gelirin e ihtiyaç duyulmasına neden olmaktadır.

- i. Ek emeklilik gelirin e olan gereksinim,
- ii. Kamusal emeklilik programlarının kötü performansı ve bu programların geleceğine ilişkin endişeler
- iii. Sosyal güvenlik şemsiyesinin kapsam dışında bıraktığı kişilerin talepleri
- iv. Özellikle vergi avantajı nedeniyle, bireysel yatırımcılar açısından bir tasarruf aracı olarak değerlendirilmesi,
- v. Uzun vadeli yatırım stratejilerine sahip olan yatırım fonlarının özellikle son dönemde sağladığı güçlü performans

Kamusal emeklilik programlarının düşük performansı ve kamu finansman kısıtları nedeniyle sosyal güvenlik kısıntıları emeklilik dönemine ilişkin gelir endişelerine neden olmuştur. Kamu finansman kısıtlarının sosyal güvenlik şemsiyesinin kapsamını daraltması ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde kapsam dışında kesimin olması benzer şekilde özel emeklilik sistemine olan ilgiyi artırmıştır.

Özel emeklilik fonlarının genelde vergi avantajı ve uzun vadeli yatırım stratejilerinin sağladığı yüksek getiri özel emeklilik fonlarına olan ilgiyi de artırmıştır. Ayrıca, özel emeklilik fonlarının, rekabetçi bir yapı içinde, profesyonel portföy yönetim şirketlerince yönetilmesi özel emeklilik fonlarının performansının artmasında önemli bir etken olmuştur.

3.1.2. Bireysel Olmayan Etmenler

Nüfus yapısı ile ilgili etmenler (ortalama yaşam süresindeki artış, doğum oranlarındaki düşüş ve nüfusun yaşlanma eğilimi) global bazda hemen hemen her ülkeyi etkilemektedir. Fakat gelişmekte olan ülkeler ile gelişmiş ülkelerin, farklı refah düzeyine sahip olmaları, demografik değişimin aynı yönde fakat farklı düzeyde gerçekleşmesine neden olmaktadır. 1990 yılında gelişmiş ülkelerde %14, gelişmekte olan ülkelerde %7.9 olan, yaşlı bağımlılık oranı 2030 yılında gelişmiş ülkelerde %39.8 ve gelişmekte olan ülkelerde ise %14.6 olması tahmin edilmektedir¹⁰⁸.

- Ortalama yaşam süresindeki artış, doğum oranları azalması ve nüfus yapısının yaşlanması gibi demografik unsurlar,
- Gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik harcamalarının artış yönlü eğilimi, gelişmekte olan ülkelerde ise sosyal güvenlik uygulamalarının finansal başarısızlığı,
- Sermaye piyasalarının gelişiminde önemli yer tutması,
- Ülkelerin tasarruf eğilimlerini artırması

Sosyal güvenlik açıkları ve kamusal emeklilik sisteminin başarısızlığı önemli sosyoekonomik problemlere neden olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik harcamalarının artan bir trendle hareket etmektedir ve her geçen yıl kamu bütçelerinden aldığı pay artmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde ise, özellikle popülist politikaların etkisiyle bilimsel ve rasyonel uygulamaların dışına çıkılmış bu ise büyük çapta sosyal güvenlik açıklarına neden olarak çok büyük kamu açıklarına neden olmuştur. IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası kurumların bu alanda çözüm önerileri içerisinde özel emeklilik sistemleri önemli bir yer almaktadır.

Kurumsal yatırımların sermaye piyasalarının derinlik kazanmasında ve fiyat oluşumunda etkinlik sağlamasında oldukça önemli olması ve zaman içinde özel emeklilik fonlarının kurumsal yatırımlar içerisinde önemli paya sahip olması, özel emeklilik fonlarına olan yönelişi hızlandırmıştır. Emeklilik fonu varlıklarının 1990-96 döneminde büyüme hızı, global bazda %10,9 olurken, en hızlı artış kurumsal yatırımların en yoğun olduğu ülkeler olan %12,1 ile ABD ve Kanada'da gerçekleşmiştir¹⁰⁹.

¹⁰⁸ Ergenekon, 1998, 128.

¹⁰⁹ Ergenekon, 2001, 94.

Özellikle gelişmiş ülkelerde kişisel gelirlerin artması, tasarruf eğilimlerinin artmasını sağlamış ve yüksek verimli kurumsal yatırım araçlarına olan talebi hızlandırmıştır.

3.2. Dünyada Özel Emeklilik Sistemi ve Uluslar arası Deneyimler

3.2.1. Gelişmiş Ülkelerde Özel Emeklilik Sistemi

3.2.1.1. İngiltere Emeklilik Sistemi

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

İlk ayak olan temel devlet emekliliğine üyelik hem işçilere hem de kendi işi için çalışanlara zorunludur. kazançlarla bağlantılı emekliliğe üyelik ise kanunla hafta başına belirlenen tutardan fazla kazanan tüm işçiler için zorunludur. Ancak, ikinci ayak işveren programı ile mesleki emekliliği yada üçüncü ayak bireysel emekliliği seçenlere kazançlarla bağlantılı emekliliğe üyelik zorunlu değildir. Kazançlarla bağlantılı emeklilik, Kazanca Bağlı Emeklilik Aylığı Planı (State Earnings- Related Pension Scheme- SERPS) çerçevesinde kazanç düzeyine bağlı olarak toplanan primlerle finanse edilmektedir.

İkinci ayak işverenler tarafından oluşturulan mesleki emeklilik programlarıdır. İşyeri emeklilik planları ve SERPS kapsamından ayrılmak isteyen her şirket devletin sağladığı asgari emeklilik aylığını taahhüt etme ve gerekli izinleri alma kaydı ile çalışanları için vergiden muaf statüde özel emeklilik planı oluşturabilmektedir. 1988 yılından beri bu emeklilik programlarına üyelik zorunlu tutulmamaktadır¹¹⁰.

Üçüncü ayak olan bireysel emeklilik programları ise tamamen gönüllülük esasına dayalı olup; kendi işinde çalışanlar, kazançlarla bağlantılı emekliliğin dışında kalmayan bir mesleki programa üye olarak çalışanlar, sadece ölüm yardımı sağlayan bir programa üye olarak çalışanlar bireysel emeklilikten yararlanabilmektedir. İş değişikliği halinde taşınabilmesi, serbest çalışanların katılımına açık olması, bireyin kendi emeklilik yaşını 50 ile 75 arasında seçebilme esnekliğine sahip olup, ciddi sağlık sorunları yaşaması halinde ödemenin 50 yaşından önce yapılabilmesi, sistemin dikkat çekici genel hatlarıdır.

¹¹⁰ Ergenekon, 2000, 152.

3.2.1.2. Amerika Birleşik Devletleri Emeklilik Sistemi

ABD’de emeklilik sistemi, kamu sosyal emeklilik sistemi ve özel emeklilik sisteminden oluşmaktadır. Kamu sosyal emeklilik sistemi, rezerv fon destekli dağıtım esasına göre işlemektedir ve devlet tarafından yönetilmektedir. Bu sistem bütün çalışanları ilgilendirmekte ve mesleki emeklilik programlarından daha çok Amerikalı emeklilere emekli maaşı vermektedir.

İstihdam ettiği kalifiye işgücünü kaybetmek istemeyen ABD’li işverenler, vergi teşviklerini de dikkate alarak çalışanlara nakit olarak veremedikleri maaş artışlarını emeklilik hesaplarına yatırmalarına imkan tanıyan özel emeklilik planlarına yönelmişlerdir. Kısa süre içerisinde özel emeklilik planları popülerite kazanmıştır.

ABD’de katkı payı esasına göre işleyen farklı özellik ve avantajlara sahip emeklilik planları uygulama alanı bulmuştur. Bu planların belli başlıcaları şunlardır:

a) 401 (k) Planları: Adını konuyu düzenleyen vergi kanunu maddesinden alan 401 (k) planları, katkı payı esaslı planlar arasında en geniş uygulama alanı bulan planlardan biridir. Söz konusu planın özelliği, işletmeye çok az maliyet getirmesinin yanında yönetim problemini de en aza indirmesidir. İşveren belirli plan veya programlara belirli miktarda katkıda bulunmakta; işgören ise, nasıl yatırım yapacağına kendisi karar vermektedir. Bu sistem, çalışanlar açısından oldukça caziptir. Çünkü, sigorta amacıyla toplanan paraların nasıl yönetilmesi konusunda, çalışanlar söz sahibi olmaktadır. Zaten plan sponsoru, çalışanlara seçenek olarak genellikle değişik yatırım fonlar sunmaktadır¹¹¹.

b) Diğer Emeklilik Planları ise; Basitleştirilmiş Emeklilik Planları, SIMPLE Planlar, Serbest Meslek sahipleri Emeklilik Planları, Maaş Kesintisine Dayanan Bireysel Emeklilik Hesapları, Bireysel Emeklilik Hesapları, Roth Bireysel Emeklilik Hesabı.

3.2.1.3. Avustralya Emeklilik Sistemi

Avustralya’daki sosyal güvenlik sistemi 1985 yılında sendikalar ve devletin anlaşmasıyla yeniden düzenlenmiştir. Yapılan bu reform kamu personeli dışında kalan çalışanların Avustralya üzerindeki yükünü azaltmayı amaçlamıştır. 1986’da Avustralya devletinin kurduğu bir özel emeklilik fonu (superannuation) ile özel sektör çalışanlarının primleri bu fona

¹¹¹ Ali Ceylan, Turhan Korkmaz, **Sermaye Piyasası ve Menkul Değer Analizi**, 2. bs. (İstanbul: Ekin Kitapevi, 2004), 54

aktarılmaya başlanmıştır. Daha sonra da 1992’de yapılan reform ile tüm işverenler emeklilik fonu (superannuation) kurmak zorunda bırakılmıştır¹¹².

Sistem üç ayaktan oluşmaktadır ve bunlar kamu emeklilik sistemi, zorunlu özel emeklilik sistemi ve isteğe bağlı özel emeklilik sistemidir.

Kamu emeklilik sisteminde minimum emeklilik yaşı kadınlar için 60, erkekleri için 65 olarak belirlenmiştir. Diğer ülkelerden farklı olarak Avustralya’da sigortalılardan prim/katkı tahsil edilmemekte, ödemeler genel bütçeden karşılanmaktadır.

İkinci ayak olan özel emeklilik sisteminde minimum emeklilik yaşı 55 olarak belirlenmiştir. İşverenlerin kendileri tarafından kurulan kapalı emeklilik fonlarına katkıda bulunmaları zorunludur. İşverenler bir emeklilik fonu kurmamışlarsa kurulmuş bir emeklilik fonunu seçmeleri gerekmektedir. Sisteme katılım özel veya kamuda çalışan tüm işçilere zorunlu, serbest çalışanlar ve düşük ücret alanlar için zorunlu değildir.

Sistemin üçüncü ayağını oluşturan gönüllü özel emeklilik sisteminde fonlama belirli katkı esasına göre yapılır. Çalışanların işveren tarafından kurulan emeklilik fonları ile bireysel emeklilik fonları arasında seçim yapma imkanı vardır ve fon getirilerine %15 vergi uygulanmakta olup geri ödemeler indirimli oranda vergilendirilir.

3.2.1.4. Almanya Emeklilik Sistemi

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 ait özel sosyal güvenlik sistemlerine sahiptir¹¹³.

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

¹¹³ Ali Seyyar, “Federal Almanya’da Ailenin Sosyal Güvenliği”, **Çimento İşveren Dergisi**, <http://www.cmis.org.tr/dergiDocs/2mak2000.pdf> [11.10.2007]

meslek sahipleri, düzenli emeklilik sigortası kapsamında olmamakla beraber onlar, özel bir sosyal güvenlik sistemine sahip bulunmaktadır¹¹⁴.

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 değişimler 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.

Almanya'da özel emeklilik planı, belirli bir çalışan grubuna sunulabilmektedir. 1974'den önce emeklilik maaşına hak kazanmak için üyenin emeklilik yaşına ulaşınca kadar aktif bir katılımcı olarak kalması gerekirken, 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.

Almanya'da yeni bir emeklilik reformu, sosyal sigortalar arasında denge, mesleki hazırlık planları ve özel emeklilik sigortası olmak üzere içinde üç ayaklı düşüncenin olduğu bir içerikle 2001'de yapılmış, herkes için zorunlu bir özel sigorta planlanmasına rağmen gelen büyük eleştiriler nedeniyle, değiştirilerek gönüllü yapılmıştır. 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,

¹¹⁴ Ali Nazım Sözer "Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenlik Açısından Yeniden Yapılanmalarına İlişkin Bir Model Önerisi", *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, c. 5, s. 3, (Nisan 2000): 639-640

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 çalışılmaktadır¹¹⁵.

3.2.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Özel Emeklilik Sistemi

3.2.2.1 Macaristan Emeklilik Sistemi

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 benzemektedir¹¹⁶.

3.2.2.2. Kolombiya Emeklilik Sistemi¹¹⁷

1994 öncesi Kolombiya’da, tüm çalışanlar için çok parçalı bir sosyal güvenlik sistemi varken, 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 sistemin tıkanma noktasına gelmesine neden olmuştur. Aralık 1993’de reform, kongrede onaylanarak Nisan 1994’de yürürlüğe girmiştir. Reform, yeni bir yapıya kavuşmuş önceki kamu programı ile birlikte özel emeklilik programını başlatmıştır. Yeni sistemdeki zorunluluk esası, çalışan her bireyin tercihinine bağlıdır; işgücüne yeni katılanlar dahil önceden sigortalananmış kişiler, iki programdan hangisine katılacaklarının ve her üç yılda bir, birinden diğerine geçmenin tercihinin yapabilmektedir. Geçiş sürecinden sonra, sadece sosyal güvenlik kurumu ve özel programın kalmasının beklendiği reformda; askerler, polisler, öğretmenler, üniversite çalışanları, hakimler, sosyal güvenlik kurumu

¹¹⁵ Alper, age, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1139>

¹¹⁶ Katharina MÜLLER, “The Political Economy Of Pension Reform In Eastern Europe”, **International Social Security Review**, ISSA, Vol. 54, 2-3 (2001): 60

¹¹⁷ Uğur, 2004, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1136>

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.

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 alınmaktadır. İşveren, toplam katkının %75'ini, sigortalanmış kişiler ise kalan %25'i ödemektedir. Özel emeklilik programında ilave gönüllü katkılara müsaade edilmektedir. Emekliliği hak etme koşulları zorlaştırılmasına rağmen emeklilik yaşı kadın için 55, erkek için 60 olarak 2014 yılına kadar aynı kalacaktır. Koşulların gerektiği taktirde 2014 yılında ikişer yıl artırılma ihtimali söz konusudur.

Özel emeklilik programı, emeklilik fonu yöneticileri tarafından yönetilmektedir. Sigortalılar, emeklilik fonları arasında senede iki defa değıştirme 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. Devlet, sigortalının birikmiş fonları bitince özel programdaki asgari emeklilik maaşını ödemekle yükümlüdür. Devlet, bir nispi minimum getiri için ve emeklilik fonlarının iflası durumunda emekli maaşı ödemesi için son başvurulacak yer garantisi vermektedir. Minimum getiri¹¹⁸ sağlanamazsa, emeklilik fonlarının zorunlu dengeleme rezervini kullanmaları gerekmektedir. Devlet garantisi, sadece söz konusu rezerv tükendiğinde devreye girmektedir.

3.2.2.3. Arjantin Emeklilik Sistemi

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 işletilmektedir¹¹⁹.

Birinci ayak, Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından dağıtım yöntemi ile işletilmektedir. Kanuna göre, brüt vergilendirilir gelirin %16'sı oranındaki işverenlerin katkıları ile finanse edilmekte, ikinci ayak, brüt vergilendirilir gelirin %11'i oranındaki çalışanların katkısı ile

¹¹⁸ fonların ve temsili bir piyasa portföyünün ortalama getirisine ve ortalama hisse senedi getirisine dayanmaktadır.

¹¹⁹ Uğur, 2004, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1136> [12.11.2007]

finanse edilmektedir. 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 Telif Edici Fayda almaktadır. Ayrıca, reformdan önce emekli olan işçiler faydalarını almaya devam etmektedir¹²⁰.

Özel sektörde çalışanlar, kendi işinde çalışanlar ve sisteme katılan eyalet veya belediye yönetimlerinin ve ulusal hükümetin çalışanları ulusal emeklilik sistemine katılmak 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 yöntemle geçebilmektedir. Ancak, fonluyu seçenler dağıtım yöntemine geri dönememektedir. İşçinin 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. Kanun, ortalama ücretin yaklaşık %33'üne eşit asgari bir vergilendirilir gelir ile ortalama ücretin yaklaşık 6 katı maksimum bir gelir tanımı yapmıştır.

3.2.2.4. Polonya Emeklilik Sistemi

Doğu Avrupa'daki geçiş ekonomilerinden Polonya'da 1 Ocak 1999'dan itibaren yürürlüğe giren yeni emeklilik sistemi, 31 Aralık 1948'den sonra doğanlar için eski sistemin yerini almıştır. Belirli fayda esaslı programdan, belirli katkı esaslı programa geçilen yeni sistem, Doğu Avrupa'da uygulamaya giren reformlarla benzerlikler taşımaktadır. Dünya Bankası'nın çok ayaklı ve bir ayağında özel emeklilik programının olmasına ilişkin emeklilik reformu yaklaşımını bir çok yönden takip etmekle birlikte, reformun hem tasarımı hem de aşamalı uygulaması, Latin Amerika'da yapılan emeklilik reformlarından bazı farklılıklar göstermektedir¹²¹.

Yeni sisteminin tek sosyal amacı, insanların yaşam boyu gelirlerinin etkin ve güvenli şekilde toplanmasını sağlamaktır. Yeni sistemin birinci ve ikinci ayakları yeni doğmuş ikizler olup,

¹²⁰ age <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1136> [12.11.2007]

¹²¹ Uğur, age, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1136>

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 ve daha çok işverenlerin katkılarıyla finanse edilirken, ikinci ayak tam fonlu olup tümüyle çalışanların katkılarıyla finanse edilmektedir.¹²² Her iki ayak, emeklilik gününde yıllık ödeme şeklinde emeklilik maaşı vermektedir. Emeklilikteki maaş miktarı, ödenen miktar ile kalan ömür beklentisi çerçevesinde belirlenmektedir.

3.2.2.5. Şili Emeklilik Sistemi

Şili emeklilik sigortası uygulamaları ilk olarak 1924 yılında oluşturulmuştur. Döneminde Avrupa dışında uygulanan en kapsamlı programlardan biri olarak kabul görmüştür²⁷. Mavi yakalılar kapsayan bir sistem olarak kurulmuş, 1925 yılında sisteme kamu çalışanları, özel sektör çalışanları ve gazeteciler emeklilik sigortası sisteme dahil edilmiştir. Bismarc tipi bir sosyal güvenlik uygulamasına sahip olan Şili’de sosyal güvenlik uygulamaları ve buna bağlı olarak ta emeklilik sigortası düzenli ve kurumsal bir gelişme gösterememiştir¹²³.

Şili sosyal güvenlik sisteminin iki temel işlevi 1980’li yıllarda askeri hükümetin uygulamaları ve neo-liberal okul kökenli ekonomistlerin yol göstericiliğiyle önemli nitelik değişimi yaşamıştır. Emeklilik sigortası ve sağlık hizmetleri işlevlerinde yaşanan bu değişim 1990’lı yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler ile Doğu Avrupa ve SSCB’nin dağılmasıyla kurulan yeni ülkelere, sosyal güvenliğin “yeni modeli” olarak sunulmaya başlanmıştır.

Sosyal güvenlik kurumsallaşması, hizmetin dağılımı ve finanse edilmesi konusunda önemli açmazlar yaşayan Türkiye için de, Şili deneyiminin etkin bir çözüm yolu olduğu çeşitli kesimlerce ileri sürülmektedir. Özellikle emeklilik sigortası uygulamalarına yönelik kamuoyunda ciddi tartışmalar yaşanmış ve çok sayıda yayın yapılmıştır. Hatta Şili modelinin kuruluşunda etkin bir role sahip olan dönemin Çalışma Bakanı Jose Pinera 4-7 Mayıs 1997 tarihleri arasında emeklilik sigortası uygulamalarını tanıtmak için Türkiye’ye gelmiştir.

Sistemi ana hatlarıyla incelersek;

¹²² Suat Uğur, “Geçiş Ekonomilerinde Emeklilik Sistemi Reformları”, (Temmuz 2006)
<http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/turanyazgan/10.pdf> [10.11.2007]

¹²³ Esfender Korkmaz ve diğ., **Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik** (İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2006), 74.

3.2.2.5.1. Bireysel Emeklilik Fonu Yönetici Şirketleri (AFP)

Şili’de bireysel ve özel emeklilik sigortasının temel uygulayıcıları olarak, çalışanların primlerini yatırdıkları ve yatırılan bu primleri değerlendiren özel şirketler (AFP) kurulmuştur. AFP’lerin kuruluşu devlet tarafından oluşturulan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı, fakat özerk olan SAFP tarafından verilen izinle yapılmaktadır. AFP’ler; primleri toplamak, fon yönetimi hizmeti vermek, emekli aylıklarını ödemek, kayıtları tutmak, maluliyet ve ölüm risklerine karşı grup sigortası yapmak, üyesi olan çalışanlara dört ayda bir yazılı bilgi vermek, yatırımlar ve giderler konusunda devlete düzenli bilgi vermek, üyelerin ve denetçilerin soru ve isteklerini yanıtlamakla görevlendirilmişlerdir¹²⁴.

3.2.2.5.2. Emekli Olma Koşulları

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

(i) Kişisel tasarruf hesabında, son on yılın ücret ortalamasının %50’sini (asgari emeklilik aylığından yüksek olması koşuluyla) sağlayacak bir emeklilik aylığı olmaya yeter düzeyde birikimin bulunması¹²⁵.

(ii) Kişisel tasarruf hesabında, son on yılın ücret ortalamasının %50’sini (asgari emeklilik aylığından yüksek olması şartıyla) sağlayacak bir emeklilik aylığı almaya yeter düzeyde birikimin bulunması¹²⁶.

Emekli olabilmek için çalışmanın son bulması şartı aranmaz. Emekli olan birey, çalışmasını sürdürerek emekli gelirini almaya devam ederler. Ancak bu bireyler emekli olduktan sonra prim ödemezler.

Malullük durumu çalışma gücünde oluşan kaybın oranına göre iki şekilde tanımlanır. Bunlar tam malullük ve kısmi malullüktür. Çalışma gücünü en az %2/3 oranında yitirenler tam

¹²⁴ Kapar, age, 177

¹²⁵ Jose Pinera, **Çalışanların Güçlendirilmesi: Şili’deki Sosyal Güvenlik Sisteminin Özelleştirilmesi**, Cato Mektupları No.10, çev. Cem İpek (1996), 3

¹²⁶ N. Yıldırım Mızrak, “Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler ve Bir Özelleştirme Örneği: Şili Özel Emeklilik Sistemi”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, c. 17 (Şubat 1993): 48.

malullük aylığı bağlanmaktadır. Çalışanın ölmesi halinde dul eşi, çocukları, onların olmaması durumunda anne-babasına ölüm aylığı ödenir¹²⁷.

3.2.2.5.3. Modele İlişkin Eleştiriler

Şili’de uygulanan ve model olarak önerilen emeklilik sistemi bazı yönleriyle eleştirilmektedir¹²⁸.

1. Şili’deki işgücünün %86’sının program kapsamında olmasına rağmen, programa düzenli prim ödeyenlerin oranı düşüktür. Düzenli prim ödeyenler, toplam işgücünün %55’i düzeyindedir¹²⁹.
2. Şili’deki programa geçiş, özellikle hükümet açısından, oldukça maliyetli olmuştur. Geçmiş yıllarda bu maliyet birçok düşük gelir seviyesindeki ülkenin karşılayamayacağı seviyede, GSYİH’nın %5’i olarak tespit edilmiştir.
3. Şili’deki sistem gelir dağılımı açısından olumsuzluklar taşımaktadır. Gelir düzeyi yüksek insanların sisteme düzenli prim ödemeleri, gelir düzeyi düşük olanlara kıyasla yüksek oranda olmakla birlikte, adı geçen ilk grubun emeklilik fonlarından elde ettikleri gelir de yüksektir.
4. Programın, kamu yönetimindeki fon programlarına kıyasla yönetim maliyeti yüksektir. 1999’da bu maliyet fon yöneticilerinin reklam ve satış harcamalarından elde ettikleri tutarın %20’sine denk gelmiştir. Emeklilik kesintilerinin 16.7 ile % 20’si arasında bir oran komisyonlara gitmektedir.
5. Toplam birikmiş emeklilik fonlarının % 3’ü ile % 5’i kadar bir miktar, değişik finans seçenekleri arasında seçim yapmak üzere önerilerde bulunan danışmanlara verilmektedir.
6. Program aynı nesildeki sosyal gruplar arasında eşitlikçi olmayıp nesil içi birliği sağlayamamaktadır.

¹²⁷ Ali. N. Sözer, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Şili Örneği Açısından Değerlendirilmesi”, **Sosyal Politika Tartışmaları, 14-15 Mayıs 1998**, (İzmir, 1998): 10

¹²⁸ Armağan Öztuksavul, “Şili Mucizesi: Sosyal Güvenliğin Yokedilişi”, **Mai Ve Küreselleşme Karşısı Çalışma Grubu**, (07.07.1999) <http://www.antimai.org/mkl/arm99sili.htm> [12.12.2008]

¹²⁹ Recep Kapar, “Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler” **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, c. 1, s.1 (1999): 177
www.sbe.deu.edu.tr/yayinlar/dergi/dergi01/dergi01.htm [07.01.2008]

7. Geçiş dönemi için gereken parasal kaynakların önemli kısmı KİT'lerin ve kamu varlıklarının satılmasıyla karşılanmış ve maliyetlerin %40'ı devlet tahvili çıkartılarak gelecek nesillere borç olarak aktarılmıştır.

3.3. Sosyal Güvenlik Sisteminin Özelleştirilmesi ve Dünyada Özel Emeklilik Sistemi Uygulamaları

Sosyal güvenlikte özelleştirme uygulamaları, aslen bu uygulamalara yol açan sebeplere bir tepki niteliği taşımaktadır. Yeni sistemler, temelde, önceki kamusal sistemlerin yarattığı sorunları ortadan kaldırmayı amaçlamaktadırlar.

3.3.1. Özelleştirmenin Temel İlkeleri

Çeşitli ülke uygulamalarının ortak noktaları incelendiğinde özelleştirmenin temel ilkeleri şu şekilde sıralanabilir¹³⁰:

1. Özelleştirme ekonomik etkinliği arttıracak şekilde yapılmalıdır,
2. Özelleştirme uygulamasına ani ve çabuk bir geçiş sağlanmalıdır. Uygulama ne kadar geciktirilirse çözüm o ölçüde dramatik olacaktır,
3. Özelleştirmede güncel yaşam beklentileri ve çalışma yaşamında kalma ortalamaları dikkate alınmalıdır,
4. Özelleştirme sonrası, sosyal güvenlik fonlarının en az yarısı gerçek yatırımlara yönlendirilmeli ve sigortalı bunları kontrol edebilmelidir,
5. Özelleştirme sonrası, eşit ödeme yapanlara eşit yardımlar sağlanacaktır,
6. Özelleştirme ile prim artışına gidilmemelidir,
7. Özelleştirme ile, sigortalıya, birden çok emeklilik fonu arasında tercih imkanı sağlanmalı, emeklilik hesabının bir fondan diğerine nakledilmesi mümkün kılınmalıdır. Sigortalılara emeklilik hesapları üzerinde mülkiyet hakkı benzeri haklar tanınmalıdır,
8. Özelleştirme ile oluşturulacak fon kuruluşları arasında rekabet ortamı yaratılmalıdır,
9. Özelleştirme ile mevcut “pay as you go” sistemi yerine, bireysel inisiyatifi ve bireysel emeklilik hesaplarını esas alan bir sistem oluşturulmalıdır,

¹³⁰ Ufuk Aydın, “Sosyal Güvenlikte Özelleştirme Sebepleri ve Uygulamalar” **Çimento İşveren Dergisi**, s. 9 (Eylül 1998): 15.

10. Devletin böyle bir sistemde sadece denetim yetkisi bulunmalıdır.

Sosyal güvende özeleştirme genel olarak, sosyal güvenliğin temel felsefesini yansıtan toplumsal dayanışmadan az ya da çok uzaklaşarak, bireysel inisiyatifi ön plana çıkarmaktadır.

Öte yandan, özelleştirme, sosyal dayanışmanın bir uzantısı olan sosyal amaç yerine, bireysel hesaplara dayalı fonların verimli ve etkin kullanılması, hatta zaman zaman kar olgusunu da içermektedir. Özelleştirme, çoğunlukla sosyal güvenliğin, finansmanı en zor dalı olan yaşlılık sigortalarını esas almakta, kısmen sağlık sigortalarını da kapsayabilmektedir. Genel olarak, diğer sigorta kollarında önemli bir özelleştirme uygulamasına rastlanmamakta, bu sigorta kolları açısından, olsa olsa yararlanma koşullarının ağırlaştırıldığı görülmektedir.

3.3.2. Yeniden Yapılandırılma Gereği: Özelleştirmeye Götüren Faktörler

3.3.2.1. Ekonomik Felsefede Dönüşüm ve Uluslararası Kurumlara Yansıması

İkinci Dünya Savaşından sonra Keynesyen bakış açısının ivme kazanması ile iktisadi hayata doğrudan girişimci ya da düzenleyici olarak aktif bir biçimde müdahale eden devlet, bireyleri sosyal risklere karşı koruma ve asgari bir yaşam düzeyini garantiye alma misyonunu da üstlenerek sosyal güvenlik gibi oldukça kapsamlı bir hizmeti sunma sorumluluğunu almıştır.¹³¹ 1970’li yıllarda dünya ekonomisinde ortaya çıkan ekonomik kriz sonucunda ise II. Dünya Savaşından beri hakim olan Keynesyen ekonomi politikaları terk edilerek devletin ekonomiye müdahalesini azaltmayı amaçlayan ve “daha az devlet, daha çok özel girişim” şeklinde formüle edilen neo-liberal ekonomi politikalar ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda emeklilik sistemlerinde reform yapılmasının nedenlerinden birincisi İkinci Dünya Savaşı’ndan 1970’lerin sonuna kadar devam eden süreçte dünya ekonomisinde etkinlik sağlayan Keynesyen ekonomi politikalarının yerini neo-liberal politikaların almasıdır.

Neo-liberal görüş dünya ekonomisinde ortaya çıkan krizin nedenini emek maliyetinin ve sosyal harcamaların yüksekliği ile açıklamaktaydı. Bu anlayışla, 1970’li yıllardan başlayarak ortaya çıkan kriz sosyal güvenlik uygulamaları hedef alınarak aşılma çalışılmıştı¹³².

Neo-liberal ekonomi politikaları, 80’li yıllardan itibaren ulusal ve uluslararası kurumlar düzeyinde kabul görmeye ve dünya ölçeğinde etkinlik sağlamaya başladı. Dünya Bankası

¹³¹ Seriy Sezen, **Devletçilikten Özelleştirmeye Türkiye’de Planlama**, (Ankara: Todaie Yayınları, 1999), 42-43

¹³² Mehmet Zeki Ak, Şükrü Cicioğlu, “Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Gereği ve Reform Paketi”, http://paribus.tr.googlepages.com/s_cicioglu09.doc [10.07.2008]

(WB) ve Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi kurumlar neo-liberal politikaları yapısal uyum programları çerçevesinde dünyanın her yerinde uygulama imkanı bulmuşlardı. Uluslararası finansal kurumlar öncülüğünde başlayan yapısal uyum politikalarının uygulama alanlarından biri de sosyal güvenlik sistemiydi. Krizin nedeni olarak refah devletinin yaptığı üretken olmayan, sosyal harcamalar gösterilmekteydi. Ekonomik büyümenin sağlanabilmesi için devletin küçültülmesinin yanı sıra sosyal güvenlik harcamalarının kesilmesi gerektiği savunulmaktaydı¹³³.

Bu anlayışla 1990'lara gelindiğinde uluslararası finansal kurumlar neo-liberalizmin “daha az devlet daha çok serbest piyasa” anlayışından hareketle sosyal güvenliğin piyasalara bırakılması yönündeki reform önerilerini evrensel bir çözüm olarak sunmaya başlamışlardır.

3.3.2.2. Demografik Dönüşüm

Sosyal güvenlik sistemlerinde reform yapılmasının nedenlerinden ikincisi son yıllarda ülkelerin demografik yapılarını şekillendiren hızlı yaşlanma eğilimidir. Ekonomik refah ile birlikte beslenme ve sağlık alanlarında yaşanan gelişme, doğum oranlarının düşmesi çocuk sahibi olma yaşının yükselmesi gibi nedenlerle dünyada nüfus hızla yaşlanmaktadır. Global yaşlanma olarak adlandırılan dünya nüfusunun yaşlanması olgusu, sosyal güvenlik kurumlarınca üstlenilen harcamaların da hızla yükselmesine sebep olarak mali açıdan sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini tehlikeye sokmuştur.

Farklı yaş dönemlerinde tasarruf ve üretim eğilimleri de farklılaşacağı için nüfusun yaş dağılımındaki değişme ekonomideki tasarruf, kazanç ve harcama dengelerinin değişmesine yol açmaktadır. Yaşlı nüfus; işgücüne iştirak nispetinin düşmesi, çalışma süresinin kısalması, uzayan emeklilik süreleri ve artan bakım ihtiyacı, sosyal sigorta kurumları için hayati öneme sahip olan “Aktif-Pasif Oranı” şeklinde adlandırılan çalışanların emeklilere oranı dengesini bozmuştur.¹³⁴ 2007 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu’nun aktif/pasif dengesinin bir önceki yıla göre biraz daha bozulduğu görülmektedir. 2006 yılında 2.04 çalışan bir emekliye bakarken, 2007 yılında 1.99 çalışan bir emekliye bakmaya başlamıştır. Oysa yaygın ve geçerli

¹³³ age, http://paribus.tr.googlepages.com/s_cicioglu09.doc [10.07.2008]

¹³⁴ Ufuk Aydın, *Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar*, (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1999), 51

görüŖ; 7 aktif sigortalının 1 emekliyi finanse ettiği sistemin en sağlıklı olduğu, 4 aktif sigortalının 1 emekliyi finanse ettiği sistemlerde alarm zillerinin çaldığı Ŗeklinde dir¹³⁵.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler ise benzer bir demografik değişimin ilk evrelerinden geçmektedir. Ülkemizde 60 yaŖ üstü nüfusun gelişimi dünya ortalamasına göre nispeten daha yavaş seyretmektedir. 2007 yılında 15-64 yaŖ grubunda bulunan alıŖma çağındaki nüfus, toplam nüfusun % 66.5'ini oluşturmaktadır. Ülkemiz nüfusunun % 26.4'ü 0-14 yaŖ grubunda, % 7.1'i ise 65 ve daha yukarı yaŖ grubundadır. Bu durumda nüfusun %66.5'i alıŖma çağındadır. Yapılan projeksiyonlar, ülkemiz nüfusunun genç karakterinin bir süre daha korunacağını göstermektedir.

3.3.2.3. Sosyal Güvenlik Kurumlarının Açıkları ve Ekonomi Üzerindeki Olumsuz

Etkileri

Sosyal güvenlik kuruluşlarının yıllar itibariyle mali dengelerinin bozulmasıyla birlikte, bu kuruluşlara konsolide bütçeden transfer yapılması söz konusu olmuştur. Özellikle konsolide bütçeden emekli sandığına transfer ödemesi yapılmaktayken, 1994 yılından itibaren sosyal Sigortalar Kurumuna ve 1995 yılından itibaren ise Bağ-kur'a da bütçeden transferler Ŗeklinde kaynak aktarılmaya başlanmıŖtır¹³⁶.

SGK'ya bütçeden yapılan toplam transferler ise 2007'de 33 milyar 60,2 milyon YTL olmuştur. 2006 yılında bütçeden yapılan toplam transferler 22.9 milyar YTL seviyesinde bulunuyordu. Bütçeden aktarılan kaynakların sosyal güvenlik açıklarından daha fazla olmasının nedeni, 65 yaŖ aylıkları, yeŖil kartlıların tedavi giderleri, bazı kesimlere eŖitli kanunlarla hak ettiğinden daha fazla bağlanan emekli aylıklarına karŖılık Hazine'den karŖılanması gereken ödemelerden kaynaklanmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2006 yılında 18 milyar YTL olan açıkları, 2007'de 25.4 milyar YTL'ye ıkımıŖ, SGK'nın 2006'da 53.8 milyar YTL olan gelirleri 2007'de 56.5 milyar YTL'ye; giderleri ise 71.9 milyar YTL'den 81.9 milyar YTL'ye yükselmiŖtir¹³⁷.

Sosyal Güvenlik kurumlarının açıklarındaki artış kamu kesimi borçlanma gereğini de arttırmaktadır. Bununla birlikte kamu açıkları hızla yükselmiŖtir. Sosyal güvenlik sistemi kaynaklı açıklar bir yandan kamu borçlanma gereğini arttırırken, diğer taraftan iç borç

¹³⁵ Emeklide ArtıŖ alıŖandan çok, **Radikal Gazetesi**, 28 Ocak 2008, <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=245781> [28 Ocak 2008]

¹³⁶ Mehmet Zeki Ak, Ŗükrü Cicioğlu, "Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Gereği ve Reform Paketi", http://paribus.tr.googlepages.com/s_cicioglu09.doc [10.07.2008]

¹³⁷ Emeklide ArtıŖ alıŖandan çok, **Radikal Gazetesi**, 28 Ocak 2008, <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=245781> [28 Ocak 2008]

baskısıyla faiz oranlarının yükselmesine yol açmaktadır. Bu gelişmeler de ekonomide belirsizlik ortamı oluşturarak enflasyon beklentilerini arttırmaktadır. Ayrıca, bütün bunlar yatırımları olumsuz etkilemekte ve sürdürülebilir büyüme oranlarına ulaşılmasını engellemektedir. Bunun sonucunda işsizlik oranı artmakta ve gelir dağılımı giderek bozulmaktadır.

3.3.2.4. Popülist Politikalar

Politikacıların iktidarlarının devamını sağlama amacıyla özellikle seçim dönemlerinde siyasi gerekçelerle sosyal güvenlik sistemine yaptıkları olumsuz müdahaleler reform yapılmasının önemli nedenlerinden biridir. Devlet örgütünü yöneten politikacıların, yönetiminde etkili oldukları sosyal güvenlik kurumlarında kendi tercihlerine göre hareket etmeleri kurumsal gereklerin dışında siyasal gereklerin ön plana çıkmasına yol açmaktadır. Sosyal güvenlik ile siyaset ve siyasetçiler arasında yaşanan en önemli sorun, siyasal etkiler ile sosyal güvenlik fonlarının gereği gibi işletilememesidir¹³⁸.

Hemen her seçim döneminde emekli aylıkların arttırılması, yine her seçim döneminde emekli olmak üzere olanların oylarını almak ve ek istihdam yaratmak bahanesiyle erken emeklilik vaatleri ve asgari emeklilik yaşının popülist kaygılarla düşük seviyelerde tespit edilmesi, bürokratların siyasi sebeplerle görevden alınması, sigortalılar arasında erken emekliye ayrılma konusunda güçlü bir eğilimin var olması ve bu eğilimin yasalar yoluyla teşvik edilmesi, kamu ve özel kuruluşların borçlarına sık sık aflar getirilmesi ve kamu kuruluşlarının prim borçlarını ertelemelerine göz yumulması, özellikle yönetim kadrolarında liyakat ilkeleri göz ardı edilerek, sadece siyasi tercihlerle bürokrat atanması sosyal güvenlik–siyaset ve siyasetçi ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde işlemesine yol açmaktadır¹³⁹.

3.3.2.5. Fonların Verimsiz Değerlendirilmesi

Emeklilik sisteminde reform yapılmasının nedenlerinden dördüncüsü sosyal güvenlik kuruluşlarının ellerindeki fonların toplanması, idaresi ve değerlendirilmesindeki hata ve tutarsızlıklardır. Ülkemizde gözlemlenen başlıca hatalı uygulamalar¹⁴⁰:

a) Sosyal güvenlik sistemine yapılan popülist müdahalelerle emeklilik maaşlarının primlerle karşılanamayacak derecede arttırılması,

¹³⁸ Aydın, age, 68

¹³⁹ Mehmet Zeki Ak, Şükrü Cicioğlu, “Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Gereği ve Reform Paketi”, http://paribus.tr.googlepages.com/s_cicioglu09.doc [10.07.2008]

¹⁴⁰ Çağatay Ergenekon, **Emekliliğin Finansmanı**, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları, 2000), 65. <http://www.tugiad.org.tr/tugiad.php?sayfa=ekonomi> [12.06.2008]

b) Fonların verimsiz, düşük getirili kamu projeleri ve/veya sosyal güvenliğin sağlık sigortası branşının finansmanında kullanılması,

c) Yüksek enflasyonun etkisiyle zaman içerisinde erimeye maruz bırakılmasıdır.

Sosyal güvenliğin başlangıç döneminde emeklilik aylığı alanların az sayıda olmasından dolayı, gelirlerin giderlerin üzerinde seyretmesi, sistemin olgunlaşacağı yılları takviye edebilecek düzeyde bir rezerv oluşmuştur. Sosyal güvenlik kurumlarında, gelecekte ortaya çıkacak yükümlölüklerin itfasında anlamlı bir katkı sağlayabilmesi için, başlangıç döneminde oluşan bu rezervlerin güvenlik unsuru da dikkate alınarak yüksek getirili, verimli sahalarda değerlendirilmesi gerekmekte iken, sosyal güvenlik kurumlarının fonları aşırı muhafazakâr hazırlanmış bir mevzuat çerçevesinde yönetilmiştir. 1980 öncesi dönemde, ülkemizde sermaye piyasası bulunmadığı için, fonlar ağırlıklı olarak gayrimenkullere plase edilmiş ya da devletin kalkınmada öncelikli gördüğü turizm, bankacılık gibi gelişme potansiyeli yüksek sektörlere yöneltilmiştir. Bu dönemde oteller, tatil köyleri otogarlar ve işhanları alınmış ya da yaptırılmış, büyük kentlerde arsalar alınmış, turizm, işletmecilik, bankacılık, ulaştırma ve sanayi alanlarında faaliyette bulunan kuruluşlara ortak olunmuştur¹⁴¹.

Tüm kalkınma planlarının ilke ve hedefleri arasında Sosyal güvenlik fonlarının "ekonominin genel yapısı içinde kârlı ve verimli alanlarda kullanılması" hususu yer alır. Fakat kurum plasmanlarının değerlendirilmesinde verimlilik ilkesinin ihmal edilmesi sonucu, fonların getirisi enflasyon oranının altında kalmıştır.

¹⁴¹ Çağatay Ergenekon, **Emekliliğin Finansmanı**, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları, 2000), 25.
<http://www.tugiad.org.tr/tugiad.php?sayfa=ekonomi> [12.06.2008]

4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Ekonomik, sosyal ve demografik yapılarda meydana gelen hızlı değişim, özellikle 1950'lerin ikinci yarısından itibaren mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin ihtiyaçlara cevap verebilirliğini azaltmış ve sistemlerin ciddi bir biçimde sorgulanarak yeni arayışlar içine girilmesine sebep olmuştur. Bu kapsamda birçok öneri ortaya atılmış olup bu önerilerin bazıları karma sistemlere bazıları ise liberal ağırlıklı politikalara yer vermiştir.

4.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Esasları

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı Taslağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı nezdinde Ağustos 1999 tarihinde kurulan Bireysel Emeklilik Komisyonundaki çalışmaların sonucunda hazırlanmıştır. Bireysel Emeklilik Komisyonu çalışmalarına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kuruluşları, Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu ile ilgili sektör temsilcileri katılmıştır¹⁴².

Komisyon çalışmaları sırasında bireysel emeklilik ile ilgili kurum ve kuruluşların görüşlerinin yansıtılmasını teminen Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği, Sigorta Denetleme Kurulu, portföy yönetim şirketleri, sosyal güvenlik amaçlı vakıfların yöneticileri, yatırım şirketleri ve bu konuda çalışma yapan uzmanlar Komisyona davet edilerek çalışmalara aktif katılımları sağlanmıştır. Ayrıca, komisyon çalışmaları sırasında basın kuruluşları, üniversiteler ve sendikalardan konuya ilişkin görüşleri yazılı olarak talep edilmiş ve komisyon çalışmalarında değerlendirilmiştir.

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

¹⁴²T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, "Bireysel Emeklilik Sistemi"
<http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/tarihce.htm> [10/01/2008]

Bireysel emeklilik sistemine yönelik vergisel teşvikleri düzenlemek amacıyla Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sevk edilmiştir. Söz konusu Kanun 28 Haziran 2001 Tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş ve 10 Temmuz 2001 tarih ve 24458 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış olup bazı hükümleri yayımı tarihinde diğer hükümleri ise 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapan Kanun ile bireysel emeklilik sisteminde katılım aşamasında katılımcılara ve çalışanları adına katkıda bulunan işverenlere, fonların yatırıma yönlendirilmesi aşamasında ve birikimlerin toplu para veya maaş şeklinde geri alınması aşamasında vergi teşvikleri getirilmiştir.

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

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

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

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

Bireysel Emeklilik Sisteminin geliştirilmesi ve güven içinde yürütülmesi için bireysel emeklilik aracılığı faaliyeti ile bireysel emeklilik aracılarının çalışma esas ve usulleri 28 Şubat 2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

Emeklilik yatırım fonlarının türleri, kuruluşları, örgüt yapısı, faaliyet ilke ve esasları, katkıların bu fonlarda toplanması ve değerlendirilmesi, fon portföyündeki varlıkların saklanması, portföyün yönetimi fonların birleşme devir esasları, iç ve dış denetimi ile

kamunun aydınlatılmasına ilişkin esas ve usuller 28 Şubat 2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerin İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

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

Bireysel Emeklilik Sisteminin, (BES), başarılı olması için gerekli şartlardan biri olarak görülen ve sisteme vergi avantajları sağlayan hukuki düzenleme ise 28.06.2001 tarihinde kabul edilen ve 10 Temmuz 2001 tarihli 24458 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren “Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile gerçekleştirilmiştir.

Yapılan Mevzuat çalışmaları ile sistemin etkili bir biçimde uygulanabilmesini teminen gerekli olan idari ve hukuki çerçeve çizilmiş olup, emeklilik şirketleri 2003 yılından itibaren faaliyetlerini sürdürmektedir¹⁴³.

4.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amaçları

4632 Sayılı Kanunla sağlanmak istenen amaçları, Kanunun “Amaç ve Kapsam” başlıklı ilk maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu amaçları esas olarak, 2 ana başlık altında toplamak mümkündür: Bunlar, sosyal (güvenlikle ilgili) amaçlar ve ekonomik amaçlar. Bu Kanunla sağlanmak istenen sosyal amaçlar¹⁴⁴:

- Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı nitelikte yeni ek sosyal güvenlik garantisi sağlayan kurumsal yapıyı oluşturmak,
- Bireyleri emekliliğe yönelik tasarruflarını teşvik etmek ve emeklilik dönemlerinde refah düzeylerini yükseltecek ek bir gelir sahibi olmalarını sağlamak,
- Emeklilik dönemleri için tasarruf etmek isteyenlere alternatif yatırım imkanları sunmaktır.

Bireysel emeklilik sistemi ile sağlanmak istenen ekonomik amaçlar ise:

- Ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılmasını sağlamak,

¹⁴³ “Bireysel Emeklilik Sisteminin Esasları ” <http://www.av-as.com.tr/sistem.htm> [19/01/2008]

¹⁴⁴ Alper, 2002, 17.

- Tasarruf yetersizliği problemini çözerek ekonomik kalkınmayı hızlandırmak, olarak belirtilmektedir¹⁴⁵.

Yasanın genel gerekçesi dikkate alındığında, sistem ile öncelikle, ülkemizdeki emekliliğe yönelik tasarrufların mali sektör içerisinde ülke ekonomisine kanalize edilmesinin amaçlandığı görülmektedir. Bu çerçevede bireysel emeklilik sistemi ile, bireylere emeklilik dönemlerinde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin arttırılması gibi mikro bazlı doğrudan amacın yanı sıra, makro nitelikli dolaylı bir takım amaçların da görüldüğü dikkat çekmektedir. Uzun vadeli altyapı yatırımları için gerekli fonları sağlayacak ve dolayısıyla istihdamı artıracak, kamunun uzun vadeli borçlanmasına imkan sağlayacak, piyasalardaki kısa vadeli spekülasyon baskıları azaltacak, ulusal tasarruf eğilimini arttıracak, emekliliğe yönelik tasarrufların mali sisteme akması ile kayıt dışılığı azaltacak ve sermaye piyasalarının derinleşmesine katkı sağlayacak bir yapının oluşturulması, sistemin dolaylı hedefleri arasında yer almaktadır¹⁴⁶.

Sistemden beklenen amaçlar birlikte değerlendirildiği zaman, ekonomik amaçların sosyal amaçlardan daha ağırlıklı ve öncelikli olduğu gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Sistemden beklentiler daha çok ekonomik sonuçlar ile ilgilidir.

4.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kapsamı

Bireysel emeklilik sistemine, medeni haklarını kullanma ehliyetine haiz kişiler katılabilir.¹⁴⁷ Kanun, kapsama alınan kişi için “katılımcı” ifadesini kullanmakta ve katılımcıyı, “emeklilik sözleşmesine kendi ad ve hesabına taraf olan gerçek kişi” olarak tarif etmektedir. Bu kişiler, işçi, memur, sanatkar, esnaf, işveren ve çalışmayan diğer kişiler olabilir. Bireysel emeklilik sistemine katılan kişilerin, halen çalışıyor olmaları şartı yoktur. Kapsama alınma, çalışma şartına veya çalışma statüsüne bağlı kılınmamış, katkı payını ödeyen herkesin sisteme girmesine imkan verilmiştir. Bu düzenleme ile kapsam bakımından herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Kişi, sosyal sigortalardaki teklik ilkesinin aksine isterse birden fazla bireysel emeklilik hesabına aynı anda iştirakçi olabilmektedir.

¹⁴⁵ Yusuf Alper, “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik”, **Çimento İşverenleri Sendikası Dergisi**, c. 16/2, (Mart 2002): 17

¹⁴⁶ İzzettin Önder, “Kayıt Dışı Ekonomi ve Vergileme”, **İ. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, (Ekim 2000-Mart 2000): 23-24

¹⁴⁷ “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (4632 SK.)”, **Resmî Gazete**, 24366 (07.04.2001) <http://www.bireyselemlilik.gov.tr/dosyalar/BIREYSELEMEKLILIKKANUNU.pdf> [12.01.2008]

BES, esas olarak, yalnızca emeklilik riskine karşı garanti sağlamaktadır. Ölüm veya maluliyet halinde ise katkı paylarının ve gelirlerinin toptan ödeme suretiyle geri ödenmesi söz konusudur.

Sisteme katılım, Emeklilik şirketiyle katılımcı arasında imzalanacak bir “emeklilik sözleşmesi” ile gerçekleştirilecektir. Emeklilik sözleşmesinde, katılımcının sisteme girmesi, ayrılması, emekli olması, katkıların ödenmesi, katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesi, fonlarda yatırıma yönlendirilmesi, katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ve tarafların diğer hak ve yükümlülükleri ile ilgili hususlar yer alacaktır. 4632 sayılı Kanunda belirtilen hususlar dışında, bu sözleşmelerde yer alacak hususlar, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun da görüşü alınarak Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenecektir¹⁴⁸. Aynı şekilde, daha sonradan bu sözleşmelerde yapılacak değişiklikler Müsteşarlığın tasdiki ile mümkün olacak¹⁴⁹, taraflar bu tasdik olmaksızın sözleşme içeriğinde değişiklik yapamayacaklardır.

4.4. Bireysel Emeklilik Sistemi İle İlgili Kurumlar

Bireysel emeklilik sisteminde yer alan kurumlar ve özellikleri aşağıda verilmiştir.

4.4.1. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Kurumsal yapının en üst kademesinde, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili politikaları belirlemek ve hayata geçirilmesini sağlamak üzere gerekli tedbirleri almakla sorumlu Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, (BEDK), bulunmaktadır. Kurul, Hazine Müsteşarlığının Başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesindeki birer temsilciden oluşmaktadır¹⁵⁰. Sekreteryaya hizmetleri Müsteşarlık tarafından yürütülecek olan Kurulun, Çalışma Esas ve Usulleri hakkındaki yönetmelik Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sistem içinde doğrudan yer aldığı tek kurum, BEDK’dur. Kurul dışında sistemle ilgili olarak ÇSGB’ni sistem içinde yer almamıştır.

Danışma Kurulunun başkanı, Hazine Müsteşarıdır. Kurul, üç ayda bir Müsteşarlıkça öneriler ve başkan tarafından belirlenen tarih ve gündemle olağan olarak, Danışma Kurulu Başkanı

¹⁴⁸ Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (4632 SK.)”, **Resmi Gazete**, 24366 (07.04.2001) <http://www.bireyselemlilik.gov.tr/dosyalar/BIREYSELEMEKLILIKKANUNU.pdf> [12.01.2008], madde. 4

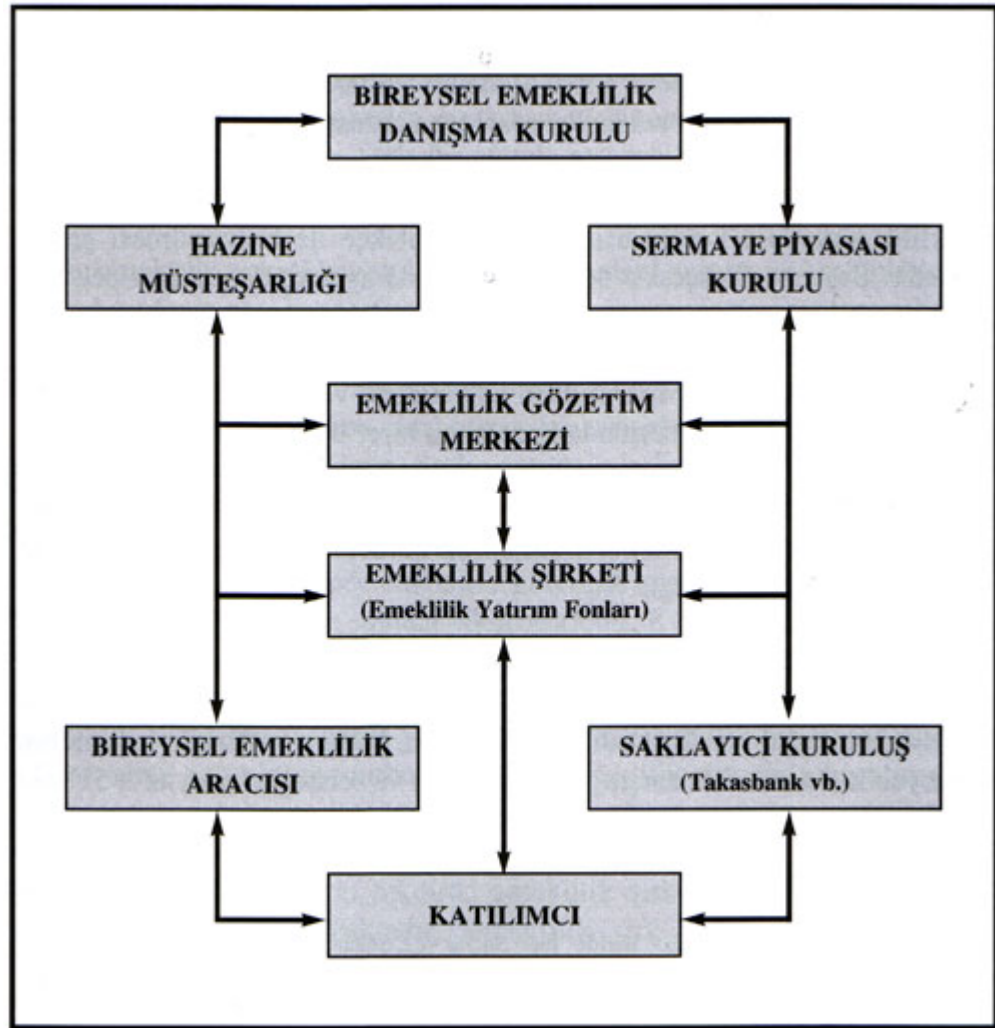
¹⁴⁹ **age**, md. 6

¹⁵⁰ **age**, md.3

veya üyelerden birinin gerekli görmesi halinde de yazılı başvuru halinde olağanüstü olarak toplanır¹⁵¹. Danışma Kurulu toplantılarına, gündemle ilgili diğer tarafların da temsilcileri davet edilebilir.

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

Tablo 4.1: Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı



¹⁵¹ “Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik”, **Resmî Gazete**, 24569 (31.10.2001) madde 7
http://www.sigortacilik.gov.tr/02YD/21TSM_7397/21.03Yonetmelik/BEDK_CEU_HakY.pdf [20.01.2008]

4.4.2. Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş. (EGM)

4.4.2.1. Emeklilik Gözetim Merkezi Kuruluşu

Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş. (EGM), Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca Hazine Müsteşarlığının görev ve yetkilendirmesi çerçevesinde merkezi İstanbul'da olmak üzere 10 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuştur. Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin bir şekilde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla hem denetleyici kamu otoriteleri olan Hazine Müsteşarlığı ve SPK'nın karar almasına yardımcı olacak verileri, hem de kamuoyuna sağlıklı bilgi aktarımı için gerekli verileri sağlamak için görevlendirilen EGM'nin kurucu hissedarları, A grubu hisse ile Hazine Müsteşarlığı ve eşit oranda B grubu hisseler ile sistemde faaliyet gösterme izni alan 11 şirkettir¹⁵².

Bu şirketler aşağıda verilmiştir;

1. T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı
2. Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.
3. Ankara Emeklilik A.Ş.
4. Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.
5. Başak Groupama Emeklilik A.Ş.
6. Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş.
7. Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.
8. Koç Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.
9. Oyak Emeklilik A.Ş.
10. Vakıf Emeklilik A.Ş.
11. Yapı Kredi Emeklilik A.Ş.

4.4.2.2. Emeklilik Gözetim Merkezi Sermaye Bilgileri

Emeklilik Gözetim Merkezi, sermayesi 2008 yılı itibariyle 2.475.225 Yeni Türk Lirası olan bir anonim şirkettir.

¹⁵² **Emeklilik Gözetim Merkezi**, Emeklilik Gözetim Merkezi Kuruluşu, <http://www.egm.org.tr/kurulus.asp> [30.04.2008]

4.4.2.3. Emeklilik Gözetim Merkezi'nin Amaçları

EGM'nin amacı, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun 20/A maddesi ve ilgili mevzuat uyarınca Hazine Müsteşarlığının (kısaca "Müsteşarlık") görevlendirme ve yetkilendirmesi çerçevesinde, Müsteşarlığın karar almasına yardımcı olacak verilerin sağlanması ve Müsteşarlığın yazılı iznine istinaden hizmet alacak bireysel emeklilik şirketlerine ve kamuya sağlıklı bilgi aktarımı için, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük olarak elektronik ortamda gözetimi ve yetkili kamu otoritelerine raporlanması, emeklilik şirketlerince yapılacak işlemlerin sonucunda oluşan bilgilerin konsolidasyonu; katılımcılara ait bilgilerin saklanması ve gizliliğinin korunması; kamuoyunun ve katılımcıların bilgilendirilmesi; istatistik üretilmesi, bireysel emeklilik sisteminin analitik olarak sorgulanması; bireysel emeklilik araçları sınavının yapılması ve bireysel emeklilik araçları sicilinin takibi, ortak tanıtım, eğitim programları, yazılım ve benzeri konulardaki taleplerin karşılanması sistemin güven içinde işleyişi ile olası sorunların zamanında gerekli müdahalelerde bulunulmasına olanak sağlayacak veri oluşturulması faaliyetlerinde bulunmaktadır¹⁵³.

4.4.2.4. Emeklilik Gözetim Merkezi'nin Faaliyet Konuları¹⁵⁴

4.4.2.4.1 Gözetim ve Denetim Alt Yapısını Oluşturmak ve İşletmek

- a. Belirlenmiş katkı esasına dayanan portföy yönetimi sürecinde katılımcıların hak ve menfaatlerinin azami düzeyde korunması ve bireysel emeklilik hesaplarındaki birikimlerine, hatalı bilgilendirme, kötü yönetim veya suistimal sonucu zarar verilmesini önlemek amacıyla yetkili kamu otoritelerine ve yargı mercilerine bilgi ve belge temini,
- b. Özellik gösteren risklerin gerçekleşmesi halinde emekliliği derhal veya erken başlatmak üzere tasarlanmış bireysel emeklilik ürünlerinin, kamu otoritesince tasdik edilmiş biçime uygunluğunu gözetme ve aykırılıkları yetkili kamu otoritelerine bildirilme
- c. İş akışlarının mevzuatta tanımlanmış süreler içinde ve emeklilik sözleşmelerinde belirlenen koşullara uygun gerçekleşmesini gözlemlleme, ve sonuçlarını Müsteşarlığa bildirim,
- d. Müsteşarlık ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından, hazırlanma esas ve usulleri belirlenen bilgi, belge ve tabloların oluşturulmasını sağlamak üzere ve söz konusu bilgilerle sınırlı olmak

¹⁵³ **Emeklilik Gözetim Merkezi**, Emeklilik Gözetim Merkezi Kuruluşu, <http://www.egm.org.tr/kurulus.asp> [30.04.2008]

¹⁵⁴ **age**, <http://www.egm.org.tr/kurulus.asp> [30.04.2008]

kaydıyla gerektiğinde, emeklilik şirketlerinin veri tabanlarına erişip kaynakta doğrulama çalışması işlemlerini de yapacak günlük gözetim ve denetim alt yapısı oluşturmak ve işletmek.

4.4.2.4.2. İletişim Alt Yapısı Oluşturmak ve İşletmek

- a. Bireysel emeklilik sisteminde oluşacak verilere yönelik standartlaştırılmış veri tabanı kayıtlarını saklamak,
- b. Emeklilik şirketleri arasında bireysel ve gönüllü olarak veya kamu otoritelerince zorunlu görülmesi halinde portföylerinde bulunan emeklilik hesaplarının tamamını veya belirli kriterlere uyan bir kısmını devretmeye yönelik bilgilerin güncel olarak ilgili kamu kurumlarına verilmesini temin edecek teknolojik altyapıyı oluşturmak ve işletmek, kamu otoritesince verilen karar üzerine yetki verilmesi halinde bunların başka emeklilik şirket/şirketlerine devri işlemlerini sağlamak,
- c. Sistemin şeffaflığının sağlanmasına yönelik Müsteşarlığa ve/veya şirketlere önerilerde bulunmak, bu konudaki görüşleri gerektiğinde ayrıca Müsteşarlığa bildirmek ve katılımcıların, katkılarının ve yatırım talimatlarının takibini muhtelif şirket ve fonlarda da olsa konsolide olarak yapabilmelerini sağlamak.

4.4.2.4.3. Tarafsız Bilgilendirme Yapmak ve Katılımcı Şikayetlerini Yönlendirmek

- a. Tarafsızlık ilkesi çerçevesinde, bireysel emeklilik sisteminin işleyişi; yatırım alternatifleri; emeklilik şirketlerinin ve portföy yönetim şirketlerinin standart kriterlere göre belirlenen performansları hakkında, katılımcıların ve katılımcı adaylarının bilgilendirilmesini sağlamak,
- b. Emeklilik sözleşmesinin uygulanmasında ilgili kişilerin emeklilik şirketlerince tatmin edici biçimde sonuçlandırılmamış şikayetlerini yazılı veya kayda alınmış şifahi başvuruları üzerine tarafsız ve objektif şekilde incelemek, taraflar için zorlayıcı nitelik taşımayan tavsiyelerde bulunmak; uzlaşamama halinde şikayet doğrultusunda ilgili kamu birimlerini bilgilendirmek, şikayetlere ilişkin istatistik oluşturmak.

4.4.2.4.4. Özel Nüfus Katmanı İstatistikleri Üretmek ve Sistem İşleyiş Analizleri Yapmak

- a. Genel nüfustan farklı mortalite ve morbidite değerlerine sahip bireysel emeklilik sisteminde yer alan katılımcılar kümesine ait demografik parametreleri, sürekli ölçüm prensibi ile

izleyerek, katılımcıların, fon biriktirme döneminde ve yaşadıkça düzenli emeklilik geliri alma döneminde kullanılacak güncel ve projektif istatistiksel tablolar üretmek,

b. Emeklilik şirketlerinin talebi halinde, güncel ve/veya geleceğe dönük standart ürün karlılık testleri hazırlamak; ürün bazlı yükümlülük karşılama projektif yeterliliklerini, pazarlama performanslarına bağlı ek gereklilikleri ve diğer aktüaryal rasyoları takip etmek,

c. Katılımcıların tercihlerinin analizinden yola çıkarak kamu kesimi tarafından ihraç edilecek uzun vadeli yatırım enstrümanlarının tespitine yardımcı olacak analizler yapmak,

d. Bireysel emeklilik sistemine ilişkin ileriye yönelik modelleme ve analizler yapmak.

4.4.2.4.5. Ortak Hizmetler Arz Etmek

Sistem maliyetlerini asgariye indirmek amacıyla emeklilik şirketlerinin ortak tanıtımını ve benzeri ortak hizmetlerin organizasyonunu gerçekleştirmek, bireysel emeklilik araçlarına ve emeklilik şirketleri personeline yönelik bilgisayar destekli yerinde ve uzaktan elektronik eğitimler sunmak.

4.4.2.4.6. Bireysel Emeklilik Araçları Sınavını Gerçekleştirmek ve Sicil Kaydını Tutmak

Müsteşarlık tarafından yetkilendirildiği takdirde bireysel emeklilik araçları sınavlarının elektronik ortamda yapılmasına, araçlar sicilinin tutulmasına, güncelleştirilmesine ve bireysel emeklilik aracılığı faaliyetlerinin elektronik ortamda kontrolüne ilişkin alt yapıyı oluşturmak ve işletmek.

4.4.2.4.7. Müsteşarlıkça Verilecek Diğer Görevleri Yerine Getirmek

Müsteşarlıkça hayat sigortaları ve diğer sigorta branşlarına ilişkin verilebilecek diğer görevleri yerine getirmektir.

4.4.3. Bireysel Emeklilik Şirketleri

Sistemin en önemli kurumunu bireysel emeklilik şirketleri (BEŞ), oluşturmaktadır. Sistemin özünde, kişiye emeklilik dönemleri için birden fazla alternatif sunmak olduğu ve rekabete dayanan bir piyasa düşünüldüğü için bu alanda faaliyet gösterecek şirket sayısı birden fazla olacaktır.

4.4.3.1. Kuruluş, Faaliyet Esasları ve İdari Yapıları

BEŞ'lerin kuruluş, izin ve faaliyetleri ile ilgili esasları aşağıdaki başlıklar altında toplanmıştır¹⁵⁵.

1. Ticari ünvanında mutlaka “emeklilik” ibaresi bulunacak olan BEŞ'lerin Kuruluş izni için Hazine Müsteşarlığına başvuracak, izin de Müsteşarlığın bağlı olduğu Bakanlık tarafından verilecektir.
2. Anonim şirket olarak kurulacak olan BEŞ'ler, hayat ve ferdi kaza sigorta branşlarında da faaliyet gösterebileceklerdir.
3. Şirketin sermayesi 20 trilyon TL'den az olmayacak, ödenmiş sermayesi ise asgari 10 trilyon TL ve kalan kısmı da 3 yıl içinde ödenecektir. BEŞ'lerin kuruluş sermayeleri, DİE, Toptan Eşya Fiyatları Endeksinin iki katını aşmamak üzere Hazine Müsteşarlığı tarafından artırılabilir.
4. Şirket kurucuları, tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ve para ve sermaye piyasasında faaliyet gösteren diğer kurumlarda % 10 veya daha fazla hisse sahibi olmayacaklardır.
5. Şirket kurucuları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmayacak, taksirli suçlar hariç olmak üzere ağır hapis veya 5 yıldan fazla hapis cezası almamış olmalıdır.
6. Kuruluş izni alan şirket, 1 yıl içinde emeklilik branşında faaliyet ruhsatı almak için Hazine Müsteşarlığına başvurmak zorundadır ve bu başvuru ile birlikte, 2 yıl içinde en az 100 bin katılımcıya hizmet verebilecek bir yapıya sahip olduğunu, fiziki mekan ve teknik ve idari alt yapı bakımından yeterliği olduğu ile ilgili teminatları da vermiş olacaktır. Başvurunun bir yıl içinde yapılmaması halinde kuruluş izni geçersiz olacaktır.
7. BEŞ'ler, faaliyet ruhsatı aldıktan sonra en geç 3 ay içinde fon kurmak amacıyla BDK'na başvuracaklardır. Başvurunun gecikmesi veya başvurunun reddedilmesi halinde kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı geçersiz olacaktır.

¹⁵⁵ Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (4632 SK.)”, **Resmi Gazete**, 24366 (07.04.2001) <http://www.bireyselemlilik.gov.tr/dosyalar/BIREYSELEMEKLILIKKANUNU.pdf> [12.01.2008], md. 8-9

Kanun, BEŞ'lerin kuruluşu, kurucularda aranan özellikler, faaliyet ruhsatı alınması ve faaliyetleri ile ilgili hususları ayrıntılı şekilde düzenlemeye çalışmıştır.

Kanun, BEŞ'lerin yönetim kurullarını en az 5 kişi olarak belirlemiştir. Yönetim kurulu üye sayısı 5 den az olmayacak, ancak, 7 veya 9 olabilecektir. Kanun, şirket genel müdürleri ve yönetim kurulu üyeleri için mesleki bilgi ve vasıfla ilgili sınırlayıcı şartlar getirmiştir. Şirket genel müdürlerinin atanması için Müsteşarlığa bildirimde bulunacak, 10 gün içinde olumsuz bir cevap verilmediği takdirde atama yapılacaktır¹⁵⁶.

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 yapmaktadır¹⁵⁷. 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 gerekmektedir¹⁵⁸. Anılan koşullar 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 zorundadır¹⁵⁹. Emeklilik yatırım fonu kurma başvurusunun zamanında yapılmaması veya reddedilmesi durumunda verilmiş olan izin ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz

¹⁵⁶ “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (4632 SK.)”, **Resmi Gazete**, 24366 (07.04.2001) <http://www.bireyselemlilik.gov.tr/dosyalar/BIREYSELEMEKLILIKKANUNU.pdf> [12.01.2008], madde 12

¹⁵⁷ “Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik Uyarınca Faaliyet Ruhsatı Başvurularında İzlenecek Esas ve Usullere İlişkin Genelge” (Genelge No: 2003/1, 13.05.2003) <http://www.egm.org.tr/mevzuat/genelge1.pdf> [13.03.2008] madde 6,7,8,9

¹⁵⁸ Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, madde 12

¹⁵⁹ **age**, madde 17

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 gerekmektedir¹⁶⁰.

4.4.3.2. Emeklilik Şirketinin Organları

Emeklilik şirketinin yönetim kurulunun en az beş kişiden oluşması gerekmektedir. Emeklilik şirketin genel müdürü ve genel müdürün yokluğunda vekili yönetim kurulunun doğal üyesi olmaktadır. Yönetim kurulu üyelerinin salt çoğunluğunun, denetim kurulu üyelerinin, genel müdürün, genel müdür yardımcılarının ve başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibariyle genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumda imza yetkisine sahip yöneticilerin en az lisans düzeyinde eğitim görmüş olmaları ve sigortacılık veya işletmecilik alanında mesleki deneyime sahip olmaları gerekmektedir. Mesleki deneyim süresi genel müdür için on yıl diğerleri için yedi yıldır¹⁶¹.

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 kurucularının¹⁶²;

- Tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmaması,
- İlgili mevzuat çerçevesinde faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibariyle sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içerisinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulma kararı verilmemiş olması,
- Müflis veya konkordato ilan etmiş olmaması,
- Taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık

¹⁶¹ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik, madde 12

¹⁶² 4632 Sayılı Kanun: madde 8.

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 bulunmaktadır¹⁶³.

Gerekli niteliklere haiz olmayan kişilerin çalıştırılması ve bildirim yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi durumunda ilgili gerçek ve tüzel kişiler idari para cezası ile cezalandırılmaktadır.

4.4.3.3. Emeklilik Şirketlerinde Birleşme ve Devir

Bir gerçek veya tüzel kişinin, emeklilik şirketinin sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak %10 veya fazlasını temsil eden payları edinmesi ile bir ortağa ait payların emeklilik şirketi sermayesinin %10'nu, %20'sini, %33'ünü ya da %50'sini aşması sonucunu doğuran hisse edinimleri ile bir ortağa ait payların söz konusu oranların altına düşmesi sonucunu doğuran hisse devirleri Bakanlığın iznine tabi olmaktadır. Oy hakkı edinilmesi ile hisselerin rehnedilmesinde de söz konusu hüküm uygulanmaktadır. Yönetim ve denetim kurullarına üye belirleme imtiyazı veren veya intifa hakkı tanınan hisse senetlerinin devrinde, herhangi bir oransal sınırlama olmaksızın Bakanlığın izni aranmaktadır. Emeklilik şirketinin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi de Bakanlığın iznine bağlıdır. Emeklilik şirketi sermayesinin %10 ve daha fazlasına sahip olan tüzel kişilerin sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak yukarıdaki oranlar veya esaslar dahilinde el değiştirmesi Bakanlığın izniyle gerçekleştirilebilmektedir. İzin, devralan ortağın kurucularda aranan şartları taşıması kaydıyla verilebilmektedir. Kanun hükümlerine aykırı olarak yapılan tescil işlemleri geçersiz olmaktadır¹⁶⁴.

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;

¹⁶³ “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu madde 12, Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik Uyarınca Faaliyet Ruhsatı Başvurularında İzlenecek Esas ve Usullere İlişkin Genelge”, madde 19

¹⁶⁴ Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu madde 13

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 verilememektedir¹⁶⁵.

4.4.3.4. Sigorta Şirketlerinin Emeklilik Şirketlerine Dönüşümü

4632 sayılı Kanun'un yayım tarihinden önce hayat branşında faaliyet gösteren sigorta şirketlerine emeklilik şirketine dönüşüm imkanı tanınmıştır. Bu dönüşüme ilişkin düzenlemeler, 4632 sayılı Kanun'un geçici 1. maddesi ile, 9 Nisan 2008 tarihinde yürürlükten kaldırılan "Emeklilik Şirketleri Kuruluş Ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik"'in geçici 1. maddesinde yapılmıştır.

4632 sayılı Kanun'un yayım tarihinden önce hayat branşında faaliyet gösteren ve yeni poliçe akdetme yetkisi olan sigorta şirketlerine, bu Kanun'un yürürlük tarihinden itibaren beş yıl içinde başvurmak ve Kanun'un 8. maddesinde tanımlanan kuruluş esasları ve kuruluş izni şartlarını yerine getiren sigorta şirketlerine emeklilik şirketine dönüşüm hakkı verilmiştir. Söz konusu hak, süreli olup Nisan 2006 tarihinde sona ermiştir.

Söz konusu şirketlere emeklilik branşında ruhsat verilebilmesi için 4632 sayılı Kanun'un 9. maddesinde tanımlanan "faaliyet ruhsatı" şartlarını yerine getirerek ve yeterli teminatı göstermeleri beklenmiştir. Dönüşüm için gerekli teknik, idari ve hukuksal düzenlemeleri gerçekleştiren, sigortacılık mevzuatına göre hesaplanan yükümlülük karşılama yeterliliği çerçevesinde sermaye ve özkaynak yeterliliğine ve faaliyet ruhsatına sahip şirketlerin emeklilik şirketine dönüşümü gerçekleşmiştir. Bu aktarım işlemi her türlü vergi, resim ve harçtan müstesna tutulmuş, katılımcılardan sisteme giriş aidatı alınmamış ve masraf kesintisi yapılmamıştır.

4.4.4 Bireysel Emeklilik Aracıları

BES içinde yer alan bir kurum da, bireysel emeklilik aracıları olarak belirlenmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin geliştirilmesi ve güven içinde yürütülmesi amacı ile bireysel emeklilik aracılığı faaliyeti ile bireysel emeklilik araçlarının çalışma esas ve usulleri düzenlenmiştir.

Bireysel emeklilik aracıları; emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara sunulan emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişileri ifade

¹⁶⁵ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik Uyarınca Faaliyet Ruhsatı Başvurularında İzlenecek Esas ve Usullere İlişkin Genelge, Madde 16

eder.¹⁶⁶ Bireysel emeklilik aracılığı ise; bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara sunulan emeklilik planlarının tanıtımı, pazarlanması, satışı ve bireysel emeklilik sistemine ilişkin diğer aracılık hizmetleri olarak tanımlanmaktadır¹⁶⁷.

4.4.4.1. Aracılık İçin Aranılan Nitelikler

Bireysel emeklilik aracılığı yapacak kişilerde ilgili yönetmeliğe göre¹⁶⁸

- a) Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranmamış olmak,
- b) 2 yıllık meslek yüksekokulları sigortacılık bölümü mezunu hariç dört yıllık fakülte, yüksekokul veya olmak,
- c) Hazine Müsteşarlığının yaptırdığı sınava girmiş ve bu sınavda başarı göstermiş olmak,
- d) Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamak, bireysel emeklilik veya sigortacılık mevzuatına aykırı hareketlerden dolayı hapis veya birden fazla ağır hapis 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 istihsal 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 mahkumiyet kararı bulunmamak, karşılıksız çek keşide etmiş olmamak koşulları aranmaktadır.

4.4.4.2. Bireysel Emeklilik Aracılığı Yapabilecek Kişiler

Bireysel emeklilik aracılığı aşağıda belirtilen kişiler tarafından yapılabilir¹⁶⁹:

- a) Herhangi bir şirkete bağlı olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, daimi bir surette şirketlerin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları şirket adına yapan bireysel emeklilik aracıları,
- b) Bireysel emeklilik, hayat veya ferdi kaza ürünlerinin tanıtım, pazarlama ve satışında faaliyet göstermek üzere kurulan ve sermayesinin en az yüzde ellibirinin bir şirket veya hayat

¹⁶⁶Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik", Resmi Gazete, 26616 (17.08.2007)
http://www.bireyselemlilik.gov.tr/mevzuat/02Yonetmelikler/02Y_BEAracilariHkYonetmelik.htm
[07.05.2008]

¹⁶⁷ a.g.e, madde 4

¹⁶⁸ a.g.e, madde 6

¹⁶⁹ a.g.e, madde 5

sigorta şirketine ait olduğu pazarlama ve satış şirketlerinde çalışan ve emeklilik sözleşmelerine aracılık eden bireysel emeklilik aracıları,

c) Bir sigorta şirketi, banka, aracı kurum, yatırım danışmanlığı şirketi veya portföy yönetim şirketinde yahut Müsteşarlıkça uygun görülen diğer malî kuruluşlarda çalışan bireysel emeklilik aracıları,

d) Sigorta acentesi veya hayat sigortaları brokeri olan yahut faaliyet konusu sigorta acenteliği veya hayat sigortaları brokerliği olan kuruluşlarda çalışan bireysel emeklilik aracıları,

e) Şirketlerde çalışan pazarlama ve satış elemanları

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.

Gerçek kişi bireysel emeklilik aracıları, Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından yapılan mesleki bilgi ve beceri ölçme sınavına tabi tutulmak suretiyle bu göreve gelebilmektedirler. Söz konusu sınavda başarılı olan adaylara lisans belgesi verilmektedir. Ancak, alınan belge bireysel aracılık faaliyetine başlamak için yeterli değildir. Bireysel emeklilik aracılığı yapabilmek için tamamlayıcı eğitim programlarına katılmak gerekmektedir. Seçme sınavında başarılı olan adayların, mesleki yeterlilik, bilgi ve becerilerinin devamlılığını sağlamak amacıyla Hazine Müsteşarlığının görüşü alınarak kapsamı, süresi ve düzenlenme sıklığına ilişkin usul ve esaslar Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından belirlenen tamamlayıcı eğitim programlarına yılda en az bir kere katılmaları gerekmektedir¹⁷⁰. Hazine Müsteşarlığı tarafından iki yılda bir de çıkarılabilecek olan tamamlayıcı eğitim programlarına katılım Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından kişi bazında takip edilmektedir¹⁷¹.

4.4.4.3. Bireysel Emeklilik Aracılığı Sınavı ve Sınavdan Muafiyet

Bireysel emeklilik aracısında aranan koşulları taşıyanlar, Hazine Müsteşarlığı tarafından, temel işletme ve iktisat, bireysel emeklilik ve sosyal güvenlik sistemi, ilgili vergi mevzuatı, finans ve yatırım araçları, genel sigortacılık bilgisi, temel insan ilişkileri bilgisi ve pazarlama konularını kapsayan bir yazılı mesleki yeterlilik ve bilgi sınavına tabi tutulacaklardır. Sınavı kazananlar sınav sonuç belgeleri ile birlikte Hazine Müsteşarlığına başvurup ilgili sicile kaydolacaklardır.

¹⁷⁰ Esfender Korkmaz ve diğ., **Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik** (İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, 2007), 173

¹⁷¹ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik”, madde 15-16

Bireysel emeklilik aracılığı sınavından muaf olanlar da vardır. Buna göre aşağıdaki kişiler görevde bulundukları sürece sınavdan muaftırlar¹⁷².

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

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

4.4.4.4. Aracılık Tanıtım Kartı ve Sicile Kayıt

Tanıtım kartı; Lisansı olan kişilerin şirket adına bireysel emeklilik aracılığını yapma yetkisini gösteren belgedir. Bireysel emeklilik araçlarına, Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak içeriği belirlenen bir tanıtım kartı verilir. Başvurular şirketler tarafından aşağıdaki belgeler ile birlikte Emeklilik Gözetim Merkezine yapılır¹⁷³.

- 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

Sınav ile ilgili muafiyet tanınan kişilere tanıtım kartı verilmemektedir. EGM, tanıtım kartının basım ve dağıtımını yapmakta, gerekli görülmesi halinde yenilemekte, iptal etmekte veya geçici süreli muhafaza etmektedir. Sınavla ilgili muafiyet tanınan kişiler ile tanıtım kartı verilmesi uygun görülen bireysel emeklilik araçları için EGM nezdinde sicil kaydı tutulmaktadır.

¹⁷² Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik”, Madde 6

¹⁷³ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik”, Madde 15-16

Bireysel emeklilik aracı; 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 zorundadır¹⁷⁴.

4.4.4.5. Bireysel Emeklilik Aracılarının Faaliyetleri Sırasında Uymaları Gereken Esaslar

Bireysel emeklilik aracıları, katılımcıların hak ve menfaatlerini gözetmek, katılımcıların verdiği talimatlara uygun hareket etmek, mesleğin icaplarına uymak, görevlerini iyi niyet ve dürüstlikle yürütmek ve doğru bilgi verme yükümlülüğü altındadır. Bireysel emeklilik aracıları, hiçbir şekilde katkı payı ya da giriş aidatı tahsil edemezler¹⁷⁵.

4.4.4.6. Bireysel Emeklilik Aracılarının Yetkilerinin Kaldırılma Koşulları

Hazine Müsteşarlığı hazırladığı yönetmelik ile, bireysel emeklilik aracısının¹⁷⁶;

1. Katılımcıların hak ve menfaatlerini olumsuz yönde etkileyecek faaliyetlerde bulunması, katılımcıyı yanlış bilgilendirerek yanlış yatırıma yönlendirmesi, katılımcıların talimatlarına aykırı hareket ettiğinin tesbit edilmesi,
2. Fiili olarak bireysel emeklilik aracılığı faaliyetini bırakıp, bireysel emekliliğin başka bir alanında faaliyette bulunmak hariç, aralıksız olarak iki yıl bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinin yapılmaması,
3. Kanun ve ilgili mevzuata aykırı ilan ve reklam yapılması

hallerinde, bireysel emeklilik aracısının önce bir defaya mahsus uyarılmasını, uyarı tarihinden itibaren aynı fiillerin işlenmesi halinde geçici olarak görevden uzaklaştırmayı ve gerekli hallerde adına çalıştıkları kurumlar veya adına aracılık yaptıkları şirketlere bildirilmesini, işlemlerin tekrarında ise sicil kaydının silinmesini öngörmektedir. Yeniden sicile kaydolma koşulları ise ayrıca belirlenmiştir.

Öte yandan bireysel emeklilik aracısının;

- a) Sicile kayıt için bu yönetmeliğin aradığı koşullara sahip olmadığının veya sonradan kaybettiğinin anlaşılması,

¹⁷⁴ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik”, Madde 19

¹⁷⁵ age, madde 22-23

¹⁷⁶ Zerin Yöney Fırat, “Yeni Bir Meslek: Bireysel Emeklilik Aracıları”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, c. 5, s.2 (2003)

http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=134&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003 [11.10.2007]

b) Kendi isteği ile mesleğinden ayrılması

halinde de sicil kaydı silinir. Müsteşarlık tarafından sicilden silinen bireysel emeklilik aracısı tanıtım kartını derhal geri vermek zorundadır.

4.5. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri

Emeklilik sözleşmesi, katılımcının gönüllü katılım ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sistemine girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırıma yönlendirilmesine ve katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen, şirket ve katılımcı ile varsa katılımcı nam ve hesabına sözleşme aktetmek isteyen kişinin taraf olarak yer aldığı bir sözleşme¹⁷⁷ olarak tanımlanmıştır. Sözleşmeyle birlikte taraflar için çeşitli haklar ve sorumluluklar doğmaktadır. Söz konusu hak ve sorumluluklar katkı payına, birikimlere ve emekliliğe göre incelenerek aşağıda açıklanmıştır.

4.5.1. Katkı Payına İlişkin Hak ve Yükümlülükler

Bu sözleşmeyle birlikte sisteme giren bir katılımcının en önemli yükümlülüğü, sözleşmeyle belirlenen esaslar dahilinde emeklilik şirketi nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı paylarını düzenli olarak ödemektir. Ancak katılımcı emekliliğe hak kazanmadan önce ödemelerine ara verme hakkına da sahiptir¹⁷⁸. Bu durumda ara verilen süre kadar emekliliğe hak kazanılması için gereken süre de uzayacak, ara verilen döneme ilişkin katkı payının sonradan ödenmesi ile emekliliğe hak kazanmak mümkün olacaktır.

Emeklilik şirketinin yükümlülüğü ise; katkı paylarını, emeklilik şirketi hesaplarına geçişini izleyen en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmektir. 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. Ayrıca, emeklilik şirketine idari para cezası uygulanmaktadır¹⁷⁹. Katılımcıya ait bilgilerin tespit edilemediği durumlarda uygulanacak esas ve usuller emeklilik sözleşmesinde belirtilmektedir.

¹⁷⁷ 4632 Sayılı Kanun: Md.6 (10/03/2008)

¹⁷⁸ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md.16

¹⁷⁹ 4632 Sayılı Kanun: md.22 (10/03/2008)

<http://www.bireyselemlilik.gov.tr/dosyalar/BIREYSELEMEKLILIKKANUNU.pdf>

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.

4.5.2. Emeklilik Planı ve Emeklilik Şirketi Değiştirmeye İlişkin Hak ve Yükümlülükler

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcıya tanınan haklardan bir kısmı da fon bileşimi, emeklilik planı ile emeklilik şirketi değişikliğine ilişkindir.

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 yükümlüdür¹⁸⁰.

Katılımcılar, emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçtikten sonra bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin tamamını başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilmektedir¹⁸¹.

Katılımcılar, emeklilik sözleşmesinde veya grup emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslara göre dahil olduğu emeklilik planını yılda en fazla dört kez değiştirebilmektedir. Söz konusu değişiklikler, emeklilik planının değiştirilmesi anlamına gelmemektedir. Emeklilik planı değişikliğine ilişkin bildirim, 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.

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. Aksi taktirde ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden

¹⁸⁰ Devlet Bakanlığı, “Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik”, 24681, **Resmi Gazete**, (28 Şubat 2002): md.18.

http://www.bireyselemlilik.gov.tr/mevzuat/02Yonetmelikler/02Y_ESKveCEHY.htm

¹⁸¹ **Emeklilik Sözleşmesi Kılavuzu**, (Ankara Emeklilik, 2002), 9.

mütemerrit hale gelmektedir. Bu durumda uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından az olamamakta, söz konusu aktarma yükümlülüğüne aykırılık halinde idari para cezası uygulanmaktadır.

Emeklilik şirketini değiştirmek isteyen katılımcı, birikimlerini aktarmak istediği yeni emeklilik şirketine, mevcut şirketini, emeklilik sözleşme numarasını ve kendisine emeklilik sözleşmesi yapılırken yazılı olarak verilmiş olan ve sadece aktarıma ilişkin bireysel emeklilik hesap özet profilini bir ay süreyle geçici inceleme yetkisi tanıyan hesap sorgulama şifresini yazılı olarak bildirmek durumundadır. Katılımcının başvuruda bulunduğu aday şirket, katılımcının bireysel emeklilik hesabı özet profilini katılımcı isteği ve emeklilik şirketinin tavsiyeleri doğrultusunda hazırladığı emeklilik planını referans numaralarıyla birlikte katılımcıya verecektir. Katılımcı, emeklilik planına ilişkin tercihini, referans numarasıyla birlikte aday emeklilik şirketine, birikimlerine ilişkin aktarım talebini ise mevcut emeklilik şirketine yazılı olarak iletir. Bu işlemler sonucunda bildirimin ulaştığı tarihten itibaren en geç yedi iş günü içinde, mevcut emeklilik şirketi, birikimleriyle birlikte katılımcının bireysel emeklilik hesabına ilişkin bilgi ve belgeleri yazılı olarak ve elektronik ortamda aktarım yapılan yeni emeklilik şirketine gönderir ve böylece katılımcı yeni şirkete geçer. Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesi yapıldıktan sonra, katkı payının emeklilik şirketi hesaplarına geçmesini takip eden en geç on beş iş günü içinde, hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya vermekle yükümlü kılmiştir. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan hakları aktarım yapılan emeklilik şirketinde aynen korunmaktadır¹⁸².

Aktarım halinde yeni emeklilik sözleşmesi, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin aktarıldığı tarihte yürürlüğe girmekte ve yeni emeklilik sözleşmesi için giriş aidatı alınmamaktadır. Aktarım talebi her yeni emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bir yıl geçmesi kaydıyla tekrar yapılabilir.

Grup emeklilik sözleşmelerinde aktarım için, grup emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçmesi gerekir. 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

¹⁸² BESHY, Md. 22

emeklilik sözleşmelerinde birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarımına ilişkin usuller bireysel katılımcılara ilişkin usuller gibi olmaktadır¹⁸³.

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.

Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesinde belirtilmesi kaydı ile emekliliğe hak kazanılmasına en az üç yıl kala, katılımcının birikimlerinin mali piyasalardaki risklerden olumsuz etkilenmesini önlemek için katılımcıya yazılı uyarıda bulunmak zorundadır. Katılımcı söz konusu yazılı uyarıyı uygun görmesi halinde, emeklilik planı değişikliğine ilişkin bildirimini değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce emeklilik şirketine yazılı olarak yapabilmektedir. Emeklilik şirketi, katılımcının yeni emeklilik planına geçişini yaparak katılımcıya değişiklik tarihini takip eden on beş iş günü içinde yeni emeklilik sözleşmesi metnini göndermesi gerekmektedir¹⁸⁴.

4.5.3. Emekliliğe İlişkin Hak ve Yükümlülükler

Katılımcıların bireysel emeklilik sisteminden elde ettikleri en önemli hak; emeklilik hakkıdır. Katılımcılar sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde kalarak ve 56 yaşını doldurarak emekliliğe hak kazanabilmektedir. Katılımcının en az on yıl sistemde kalma koşulunu yerine getirmiş olması için, birikimlerini almaksızın ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bireysel emeklilik sisteminde on tam yıl kalması ve on yıl süreyle asgari katkı payı ödemesi gerekmektedir. 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

¹⁸³ BESHY, Md. 23.

¹⁸⁴ BESHY, Md. 29.

kazanabilmesi için gereken sürenin hesaplanmasında aktarıma esas olan emeklilik sözleşmesinin ilk yürürlük tarihi esas alınmaktadır¹⁸⁵.

Emeklilik şirketi, katılımcıya emekliliğe hak kazanacağı tarihi en geç bir ay önce bildirmekle yükümlüdür. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre kendisine maaş bağlanmasını isteyebilmektedir. Emeklilik şirketi, katılımcının kısmen veya tamamen ödeme talebini, katılımcının emeklilik sözleşmesi gereği emekliliğe hak kazandığı tarihten itibaren yedi iş günü içinde yerine getirmek zorundadır. 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 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 olamamaktadır¹⁸⁶. Ayrıca, ödeme ve aktarma yükümlülüklerine aykırılık halinde idari para cezası uygulanmaktadır¹⁸⁷.

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 bildiriminden 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 edebilmektedir¹⁸⁸.

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

¹⁸⁵ “Emeklilik Sözleşmesi Kılavuzu”, Ankara Emeklilik, 1

¹⁸⁶ 4632 Sayılı Kanun, Md.6.

¹⁸⁷ 4632 Sayılı Kanun, Md.22

¹⁸⁸ BESY, Md.26

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 kaydedilmektedir¹⁸⁹.

4.6. Emeklilik Yatırım Fonları

4.6.1. Emeklilik Yatırım Fonunun Tanımı ve Hukuki Niteliği

Emeklilik yatırım fonu, Emeklilik şirketi tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde, katılımcı adına açılan hesaptan takip edilebilen katkı paylarının değerlendirilmesi amacıyla kurulan fonlardır¹⁹⁰.

Süresiz olarak kurulan bu fonlar tüzel kişiliğe sahip olmayıp, sadece emeklilikte gelir elde etme hedefine bağlı olarak birikimlerin değerlendirilmesi ve işletilmesi amacıyla kurulabilir. Emeklilik yatırım fonlarının kurulabilmesi Sermaye Piyasası Kurulu'nun iznine tabidir. Birikimlerin fonlarda değerlendirilip, bu işin uzmanlarınca yönetilir. Bu nedenle emeklilik şirketi, her fon için en az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesi imzalayarak fon kurabilir. Fon portföyündeki varlıklar saklayıcı nezdinde saklanır. Katılımcıların sahip oldukları ve fondaki katkılarını gösteren pay adedi de, saklayıcı nezdinde katılımcı bazında ve katılımcıların erişebileceği şekilde izlenir. Saklayıcı, Takasbank ve/veya Sermaye Piyasası Kurulunca yetkilendirilen diğer kuruluşlardır. Emeklilik yatırım fonları teminat olarak gösterilemez, hiçbir şekilde haczedilemez ve şirketin iflası söz konusu olsa dahi kurulmuş olan bu fonlar iflas masasına dahil edilemez. Emeklilik şirketlerinin iflas etmesi durumunda katılımcıların birikimleri ile ilgili tüm haklar korunur.

4632 sayılı kanunun 15. maddesinde belirtildiği üzere bireysel emeklilik hesabındaki fon paylarından, katılımcının sistemde bulunduğu ay sayısı ile asgari ücret tutarının çarpımına karşılık gelen birikim tutarı ve bireysel emeklilik sisteminden emekli olanlara yapılan yıllık gelir sigortası ödemelerinin aylık ödemeye isabet eden miktarının nafaka borçları hariç olmak üzere asgari ücret tutarına kadar olan kısmı haczedilemez, rehnedilemez, iflas masasına dahil edilemez. Bu uygulanmada rehin, haciz veya iflas tarihinde geçerli brüt asgari ücret tutarı esas alınır. Emeklilik şirketi en az üç adet fon kurmak zorundadır. Fon portföy sınırlamalarına

¹⁸⁹ 4632 Sayılı Kanun, md.6; BESY: md.30

¹⁹⁰ “Bireysel Emeklilik Sistemi (Bes)” http://www.egm.org.tr/BES_tanim1.asp [10/02/2008]

ilişkin ilkeler ile fon portföyündeki varlıkların değerlendirilmesine ilişkin esas ve usuller Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir.

4.6.2. Emeklilik Yatırım Fonunun Örgüt Yapısı

Emeklilik yatırım fonları örgüt yapısı bakımından incelendiğinde, Fon Kurulunun bu yapıda önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Emeklilik şirketi, yönetim kurulu karar ile, kurduğu fonla ilgili işlemlerin takibi ve raporlanması amacıyla, en az üç kişiden oluşan bir Fon Kurulunu göreve atar. Fon Kurulu üyeliklerine şirket dışından da atama yapılabilir. Her bir emeklilik şirketinin kurmak zorunda olduğu asgari yatırım fonu sayısı en az üç olmakla birlikte, her fon için ayrı bir Fon Kurulu atanması zorunluluğu bulunmamaktadır. şirket tarafından atanacak olan Fon Kurulu, birden fazla sayıda fonun işlemlerini takip edebilir¹⁹¹.

Fon Kurulu üyelerinin görevleri EYFHY madde 13’de belirtildiği şekilde;

- Fon faaliyetlerinin, şirketin genel yönetim stratejilerine ve politikalarına uygun olarak düzenli, verimli ve etkin bir şekilde ilgili hukuki mevzuat ve fon iç tüzüğü çerçevesinde yürütülmesi,
- Fonun muhasebe, belge ve kayıt sisteminin düzenli bir şekilde tutulması,
- Fon adına yapılacak sözleşmelerin ilgili mevzuata uygun şekilde hazırlanması,
- Fon portföyünün mevzuata uygun şekilde değerlendirilmesi ve birim pay değerinin doğru şekilde hesaplanması,
- Fonla ilgili mali tablo ve raporların hazırlanması, fon performansının takip edilmesi, mevzuat gereği ya da şirketin talebi ile ilgili olarak yapılması gereken iç tüzük değişikliklerinin katılımcılara zamanında duyurulması, kamuyu aydınlatıcı belgelerin mevzuata uygun şekilde hazırlanması,
- Fonun faaliyetlerine ilişkin olarak ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde gereken raporların hazırlanması şeklinde özetlenebilir.

4.6.3. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri

Sermaye Piyasası Kurulu, emeklilik yatırım fon türlerini altı grup halinde sınıflandırmıştır. Kurulun yaptığı bu sınıflandırma çerçevesine göre emeklilik yatırım fonu türleri; Gelir Amaçlı Fonlar, Büyüme Amaçlı Fonlar, Para Piyasası Fonları, Kıymetli Madenler Fonları,

¹⁹¹ EYFHY, Madde 13.

İhtisaslaşmış Fonlar, Diğer Fonlar olmak üzere 6 kategoride sınıflandırılmıştır. SPK tarafından uygun görülmesi halinde başka fon türlerinin oluşturulması mümkün bulunmaktadır.

4.6.3.1. Gelir Amaçlı Fonlar¹⁹²

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.

A. Gelir Amaçlı Fonlar¹⁹³: Yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır.

a. 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.

b. 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.

c. Özel Sektör Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

d. 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.

e. 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.

f. 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.

¹⁹² Sermaye Piyasası Kurulu, [10.5.2002 Tarih ve 22/646 Sayılı Karar: Bireysel Emeklilik Fonları Türlerine İlişkin Açıklama] http://www.sigortacilik.gov.tr/02YD/21TSM_7397/21.05-Kararlar/karar.pdf [20/03/2008]

¹⁹³ Esfender Korkmaz ve diğ., Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik, (İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2007), 184

g. Uluslararası Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

h. 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.

i. Esnek Fon: Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5 inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmez.

4.6.3.2. Büyüme Amaçlı Fonlar¹⁹⁴

Yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır.

a. Hisse Senedi Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini borsada işlem gören şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

b. 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.

c. 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.

d. Uluslararası Hisse Senedi Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

e. 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.

f. Esnek Fon: Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5. maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmez.

¹⁹⁴ age, 185

4.6.3.3. Para Piyasası Fonları¹⁹⁵

Devamlı olarak portföyünde vadesine en fazla 180 gün kalmış likiditesi yüksek para ve sermaye piyasası araçları yer alan ve portföyünün ağırlıklı ortalama vadesi en fazla 45 gün olan fonlardır.

a. Likit Fon-Kamu: Fon portföyünün tamamını ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran fondur.

b. Likit Fon-Özel Sektör: Fon portföyünün tamamını özel sektör borçlanma araçlarına yatıran fondur.

c. Likit Fon-Karma: Fon portföyünün tamamını kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran fondur.

4.6.3.4. Kıymetli Madenler Fonları¹⁹⁶

Fon portföyünün en az %80'ini kıymetli madenler ve altına dayalı varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır.

a. Kıymetli Madenler Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altın ve diğer kıymetli madenlere dayalı varlıklara yatıran fondur.

b. Altın Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altına dayalı varlıklara yatıran fondur.

4.6.3.5. İhtisaslaşmış Fonlar¹⁹⁷

Coğrafi bölge, ülke, sektör ve endeksler bazında yatırım yapan fonlardır.

a. 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.

b. Sektör Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini, belirli sektör ya da sektörlerde bulunan şirketlerin hisse senetlerine yatıran fondur.

¹⁹⁵ age, 186

¹⁹⁶ Sermaye Piyasası Kurulunun 10.5.2002 Tarih ve 22/646 Sayılı Kararı
http://www.sigortacilik.gov.tr/02YD/21TSM_7397/21.05-Kararlar/karar.pdf [20/03/2008]

¹⁹⁷ Sermaye Piyasası Kurulunun 10.5.2002 Tarih ve 22/646 Sayılı Kararı [20/03/2008]

c. Endeks Fon: Hisse Senedi Endeks Fonu, Tahvil Endeks Fonu, Sektör Endeks Fonu veya benzer fonlar olmak üzere baz alınan ve Kurulca uygun görülen bir endeks kapsamındaki varlıklara, fon portföyünün en az %80'ini yatıran ve baz alınan endeks ile fonun birim pay değeri arasındaki korelasyon katsayısının en az 0,9 olmasını ve endekste ki artış kadar bir getiri elde etmeyi hedefleyen fondur.

4.6.3.6. Diğer Fonlar¹⁹⁸

Yukarıdaki fon türlerine girmeyen diğer fonlardır.

a. 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.

b. Esnek Fon: Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5 inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin 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 belirlenmez.

4.6.4. Emeklilik Yatırım Fonunun Faaliyete Geçmesine İlişkin Esaslar

Emeklilik yatırım fonu, SPK'dan izin almak koşuluyla emeklilik şirketi tarafından kurulmaktadır. Emeklilik yatırım fonu kurmak isteyen emeklilik şirketi 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 gerekmektedir¹⁹⁹.

SPK tarafından uygun görülen fon içtüzüğünün notere onaylatılmasından 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 gerekmektedir²⁰⁰.

¹⁹⁸ Korkmaz, 2007, 187

¹⁹⁹ Sermaye Piyasası Kurulu, "Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik", **Resmî Gazete**, 4681, (28 Şubat 2002), Madde <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/20964.html> [12/02/2008]

²⁰⁰ 4632 Sayılı Kanun: Md. 15. <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4632.html> [10/02/2008]

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. Bu süre içinde, başvuruda bulunulmaması halinde, fon iç tüzüğü, ticaret sicilinden terkin ettirilecek ve durum SPK'ya bildirilecektir. Kurul, başvurunun değerlendirilmesi sırasında 4632 Sayılı Kanun'un 16. Maddesinde belirtildiği gibi;

- Fon iç tüzüğünün ticaret siciline tescil ve ilan edilip edilmediğini,
- Yeterli mekan ve teknik donanım ve örgütlenmenin sağlanmış olup olmadığını,
- Fon kurulunun oluşturulup oluşturulmadığını,
- İç denetim sisteminin kurulup kurulmadığını,
- Personelin görev ve sorumluluklarının belirlenmiş olup olmadığını,
- Muhasebe kayıt ve belge sisteminin kurulmuş olup olmadığını,
- Fonlara ilişkin insan kaynaklarının belirlenmiş olup olmadığını,
- Portföy yönetim sözleşmesinin en az bir portföy yöneticisi tarafından imzalanmış olup olmadığını,
- Emeklilik şirketinin kuruluş şartlarını kaybedip etmediğini,

dikkate alınmaktadır.

4632 Sayılı Kanun gereğince her emeklilik şirketinin grup emeklilik yatırım fonları dışında, en az üç ayrı emeklilik yatırım fonu kurması zorunludur. 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. Eğer emeklilik şirketi bu üç ayrı emeklilik yatırım fonuna ilave olarak yeni bir fon kurmak isterse, kuracağı bu yeni fon için asgari fon başlangıç tutarını kendisi belirleyebilmektedir.

4.6.5. Emeklilik Yatırım Fon Portföyü

Portföy, en genel tanımıyla, fonda yer alan nakit ile para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan varlıkların tümünü ifade etmekte olup aşağıda belirtilen para ve sermaye piyasası araçları ile işlemlerinden oluşur:

- 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,
- Kurulca uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçları²⁰¹.

4.6.5.1. Fon Portföy Yönetimine İlişkin İlkeler

Portföy yöneticisinin fon yönetiminde aşağıdaki ilkelere uyması zorunludur²⁰².

- a) Portföy yöneticisi fon portföyünü yönetirken riskin dağıtılması, likidite ve getiri unsurlarını göz önünde bulundurmak, fonun portföy yönetim stratejilerine ve yatırım sınırlamalarına uygun hareket etmek, fon içtüzüğü, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuatta belirlenen esaslara uymak zorundadır.
- b) Portföy yöneticisi, yönettiği her fonun çıkarını ayrı ayrı gözetmekle yükümlüdür. Yönetimindeki fonlar veya diğer müşterileri arasında, müşterilerden biri veya fonlarından biri lehine diğerleri aleyhine sonuç verebilecek işlemlerde bulunamaz.
- c) Portföy yöneticisi, fon portföyü ile ilgili yatırım kararlarında objektif bilgi ve belgelere dayanmak ve sözleşme ile belirlenen yatırım ilkelerine uymak zorundadır. Bu bilgi ve belgeler ile portföy yönetim stratejilerine mesnet teşkil eden araştırma ve raporların en az on yıl süreyle saklanması zorunludur.
- d) Portföy yöneticisi, borsada işlem gören varlıkların alım satımlarını borsa kanalıyla yapmak ve fon portföyüne alım satım işlemlerinde, işlemi gerçekleştiren aracı kuruluşun, fonu temsil eden fon kodu ile borsalarda işlem yapmasını temin etmek zorundadır. Portföy yöneticisi fon ile diğer müşteriler adına yapılan işlemleri ayrı ayrı izlemekle yükümlüdür.
- e) Fon portföyüne hiçbir şekilde rayiç bedelinin üzerinde varlık satın alınamaz ve portföyden bu değer altında varlık satılamaz.

²⁰¹ Bes'te Emeklilik Yatırım Fonları. http://www.akportfoy.com.tr/emeklilik_fonlari/eyf.asp [07.01.2008]

²⁰² “Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik”, Madde 20

- f) Portföy yöneticisi, herhangi bir şekilde kendisine ve üçüncü kişilere çıkar sağlamak amacıyla fon portföyüne işlem yapamaz. Fon adına vereceği emirlerde gerekli özen ve basireti göstermek zorundadır.
- g) Fon portföyünün önceden saptanmış belirli bir getiri sağlayacağına dair yazılı veya sözlü bir garanti verilemez.
- h) Portföy yöneticisi fon portföyüne yapılan işlemleri zaman ve fiyat açısından en uygun şekilde gerçekleştirir.
- i) Şirket, Fon Kurulu üyeleri, portföy yöneticisi, saklayıcı ve fonların yönetimi ile ilgili olarak meslekleri nedeniyle veya görevlerini ifa etmeleri sırasında bilgi sahibi olabilecek olanlar bu bilgileri açıklayamazlar, doğrudan veya dolaylı olarak kendilerine veya üçüncü kişilere menfaat sağlamak veya başkalarını zarara uğratmak amacıyla kullanamazlar. Bu yükümlülük bu kişilerin görevlerinden ayrılmalarından sonra da devam eder.

4.6.5.2. Emeklilik Yatırım Fonu Portföyüne İlişkin Sınırlamalar

Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmeliğe göre, Emeklilik yatırım fonunun yönetiminde, aşağıdaki portföy sınırlamalarına uyulması şarttır²⁰³.

- Fon varlıklarının %10'undan fazlası bir ihraççının para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılmaz. Ayrıca, fonun %5'inden fazla yatırım yaptığı ortaklıkların para ve sermaye piyasası araçlarının toplam tutarı fon varlıklarının %40'ını aşamaz. Devlet iç borçlanma senetleri için bu bentteki sınırlamalar uygulanmaz.
- Fon portföyüne borsada işlem gören para ve sermaye piyasası araçlarının alınması esastır. Ancak borsada işlem görmesi koşuluyla, yapılan ilk ihraçlardan da para ve sermaye piyasası aracı alınabilir.
- Fon, 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 olamaz.
- Fon varlıklarının en fazla %5'i risk sermayesi yatırım ortaklıkları tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılabilir.

²⁰³Mehmet Korkusuz, “Bireysel Emeklilik Sistemi: Başlarken”,
http://www.vergidegundem.com/files/BES_BULTEN1_Agst03.pdf , 2 [22.01.2008]

- Fon portföyüne şirketin ve portföy yöneticisinin para ve sermaye piyasası araçları satın alınamaz.
- Şirketin ve portföy yöneticisinin; sermayesinin %10'undan fazlasına sahip olan hissedarlarının, yönetim kurulu başkan ve üyelerinin, genel müdür ve genel müdür yardımcılarının, ayrı ayrı ya da birlikte sermayesinin %20'sinden fazlasına sahip oldukları ortaklıklar ile şirketin ve portföy yöneticisinin doğrudan ve dolaylı iştiraklerince çıkarılmış para ve sermaye piyasası araçlarının toplamı, fon varlıklarının %20'sini aşamaz.
- Fon varlıklarının en fazla %20'si bir topluluğun para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılabilir. 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 bütünüdür ifade eder.
- Fon varlıklarının en fazla %20'si Borsa Para Piyasası'nda değerlendirilebilir.
- Fon varlıklarının en fazla %10'u yatırım fonu katılma belgelerine yatırılmak suretiyle değerlendirilebilir. Ancak, her bir yatırım fonuna yapılan yatırım tutarı, fon varlıklarının %2'sini geçemez.
- Fon varlıklarının en fazla %10'u bankalar nezdinde açtırılacak mevduat hesaplarında değerlendirilebilir. Ancak her bir bankada değerlendirilebilecek tutar fon varlıklarının %2'sini aşamaz.
- Fonlar, hisse senetlerini satın aldıkları ortaklıkların herhangi bir şekilde yönetimlerine katılma amacı güdemezler ve yönetimde temsil edilemezler.

Yabancı para ve sermaye piyasası araçlarına yatırım yapmak amacıyla kurulmuş ve bu durumu fon unvan ve içtüzüklerinde belirten fonlar dışında kalan diğer fon türleri portföylerine hiçbir şekilde yabancı para ve sermaye piyasası aracı alamayacaklar ve yabancı bir ülkede kurulu bir banka nezninde mevduat hesabı açamayacaklardır²⁰⁴.

²⁰⁴ “Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik”, **Resmî Gazete**, 24681, (28 Şubat 2002) <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/20964.html> [15/03/2008]

4.6.5.3. Fon Portföyündeki Varlıkların Değerlemesi

Fon portföyündeki varlıkların değerlemesi aşağıdaki esaslara göre tespit edilir²⁰⁵

a) Portföye alınan varlıklar alım fiyatlarıyla kayda geçirilir. Yabancı para cinsinden varlıkların alım fiyatı satın alma günündeki yabancı para cinsinden değerinin Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasıncı belirlenen döviz satış kuru ile çarpılması suretiyle bulunur.

b) Alış tarihinden başlamak üzere portföydeki varlıklardan;

1) Borsada işlem gören varlıklar değerlendirme gününde borsada oluşan en son seans ağırlıklı ortalama fiyat veya oranlarla değerlendirilir.

2) Değerleme gününde borsada alım satıma konu olmayan hisse senetleri son işlem tarihindeki borsa fiyatıyla, borçlanma araçları, ters repo ve repolar ile borsa para piyasası işlemleri, son işlem günündeki günlük bileşik faiz oranı esas alınarak değerlendirilir.

3) Portföyde yer alan yabancı para birimine dayalı para ve sermaye piyasası araçları, değerlendirme günü itibarıyla oluşan en son fiyatlarının ilgili oldukları yabancı paranın Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası döviz satış kuru ile çarpılması suretiyle değerlendirilir.

c) Yatırım fonu katılma belgeleri, değerlendirme günü itibarıyla en son açıklanan fiyatları esas alınarak değerlendirilir.

d) Portföydeki vadeli mevduat, bileşik faiz oranı kullanılarak tahakkuk eden faizin anaparaya eklenmesi suretiyle değerlendirilir.

Fon portföyüne borçluluk ifade eden yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından derecelendirmeye tabi tutulmuş olanlar alınır. Yabancı borçlanma araçları ya da bu araçlara dayalı para ve sermaye piyasası araçlarının portföye alımında; derecelendirme yapan kuruluşun derecelendirme ölçütleri çerçevesinde, borç yapısının niteliği, piyasadaki değişimlere olan duyarlılığı, borcun ödenmeme riski gibi unsurlar açısından, borçlanma aracının yeterli koruma sağladığına ve yatırım yapılabilir nitelikte olduğuna ilişkin derece almış olması şartı aranır. İlgili aracın derecesini belirleyen belgeler fon nezdinde bulundurulur.

Katılımcılar emeklilik sözleşmelerinde belirtilen esaslar çerçevesinde fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı paylarının en fazla %15'ini, portföyünün en az %80'i yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fonlara, katkı paylarının en az %30'unu ise portföyünün en az %80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerinin oluşturduğu fonlara

²⁰⁵ EYFHY, madde 25

yönlendirirler. Şirket, katılımcıların katkılarının bu türdeki fonlarda değerlendirilmesi konusunda gerekli tedbirleri alır²⁰⁶.

4.6.5.4. Emeklilik Yatırım Fonlarının Birleştirilmesi ve Devri

“Bireysel Emeklilik Hesaplarının Birleştirilmesi ve Birikimlerin Aktarılması Hakkında Genelge” ile bireysel emeklilik hesaplarının birleştirilmesine, birikimlerin aktarılmasına ve işveren grup emeklilik sözleşmesine hak kazanılan tutarların aktarımına ilişkin esas ve usuller açıklanmıştır.

4.6.5.4.1. Emeklilik Yatırım Fonlarının Birleştirilmesi

1. 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 devredebilmektedir²⁰⁷.
2. Birleşmeye ilişkin hususlar aşağıda belirtilmiştir²⁰⁸.
3. Bireysel veya gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine göre açılmış olan bir hesap işveren grup emeklilik sözleşmesine göre açılmış bir hesapla birleştirilemez.
4. İşveren grup emeklilik sözleşmesine göre açılmış bir hesap başka bir hesapla birleştirilemez.
5. Yönetmeliğin 22 nci maddesinin birinci ve ikinci fıkrasına göre hak kazanılan birikimlerin bireysel veya gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine aktarımı hesap birleştirme olarak kabul edilmez. Bu tür aktarımlar 14 ve 15 inci maddelerdeki esas ve usullere göre yapılır.
6. Hesap birleştirme işlemine emeklilik planlarında her hangi bir kısıtlama getirilemez.
7. Birleştirilen hesaplar geri ayrıştırılamaz.

²⁰⁶ EYFHY, madde 22 [15/03/2008].

²⁰⁷ EYFHY, madde 39-40 [15/03/2008]

²⁰⁸ Hazine Müsteşarlığı, “Bireysel Emeklilik Hesaplarının Birleştirilmesi ve Birikimlerin Aktarılması Hakkında Genelge”, **Resmi Gazete**, 26842 (9 Nisan 2008)
http://www.bireyselemlilik.gov.tr/mevzuat/05Genelgeler/Hesap_birlestirme_06%2005%202008.doc
[21.05.2008]

8. Farklı şirketlerde açılan hesapların birleştirilebilmesi için birleşme sonucunda kapanan hesabın bağlı olduğu emeklilik sözleşmesinin şirkette en az bir yıl kalmış olması gerekir. Bu şekildeki hesap birleştirme işleminden sonra birleşme sonucunda devam eden hesabın başka bir şirketteki hesapla tekrar birleştirilebilmesi için birleştirilen hesabın bağlı olduğu emeklilik sözleşmesinin şirkette en az bir yıl kalmış olması gerekir.

Aynı şirkette yapılacak hesap birleştirme işlemlerinde birleştirme işlemi sonrası giriş aidatının alınmasına ilişkin esaslar emeklilik planlarında tanımlandığı üzere uygulanır. Hesap birleştirilmesinde giriş aidatı dışında her hangi bir gider kesintisi uygulanmaz ve birikimlerin birleştirilen hesaba intikal etmesi sırasında yönetim gideri kesintisi yapılmaz.

4.6.5.4.2. Emeklilik Yatırım Fonlarının Birleştirilmesinde Süre Hesabı

1. Hesapların birleştirilmesinde yürürlük tarihi eski olan emeklilik sözleşmesi, bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinin belirlenmesinde esas alınır.
2. Mevcut veya birleştirilen hesaba hayat sigortalarından aktarımda bulunulmuş olması durumunda, katılımcının sisteme giriş tarihi dikkate alınır. Birikimli hayat sigortalarının başlangıç tarihine göre değiştirilmiş sisteme giriş tarihi ile diğer hesap kapsamında sisteme giriş tarihinden eski olan esas alınır.
3. Emekliliğe hak kazanılmasında sürenin hesabı, her bir sözleşme çerçevesinde aynı dönemler için katkı payı ödenmişse bu süre tek bir süre kabul edilerek, farklı dönemler için katkı payı ödenmişse bu süreler toplanarak yapılır.
4. Aynı şirkette yapılan hesap birleştirme işleminde emekliliğe hak kazanılmasına ilişkin süre hesabı şirket tarafından yapılır. Süre hesabı birikimleri aktaracak veya mevcut hesabın olduğu şirket (Mevcut Şirket) tarafından gönderilen bilgiler çerçevesinde birikimlerin aktarıldığı veya birleştirilen hesabın olduğu şirket (Aday Şirket) tarafından yapılır.
5. Hesap birleştirme işleminin gerçekleştiği tarih itibarıyla müteakip aylara ilişkin katkı payı ödemelerinin yapılmış olması durumunda, bu dönemlere ilişkin katkı payı ödemeleri emekliliğe hak kazanımına ilişkin sürenin hesabında dikkate alınmaz.
6. Hesapların birleştirilmesi işlemi sonrasında emekliliğe hak kazanılmasına esas sürenin hesaplanması sonucunda birleştirme tarihinden önceki ödenmemiş katkı payı vadesinin kapatılması durumunda katkı payı ödemesine ara verme durumu sona erer.

4.6.5.4.3.Emeklilik Yatırım Fonlarının Devri

1. Yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl süreyle şirkette kalan emeklilik sözleşmesi kapsamındaki birikimler başka bir şirkete aktarılabilir.
2. Bireysel veya gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi çerçevesinde açılmış olan bir hesaptaki birikimler işveren grup emeklilik sözleşmesi çerçevesinde açılacak bir hesaba aktarılamaz.
3. Gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi çerçevesinde açılacak bir hesaba aktarımda bulunabilmesi ancak ilgili emeklilik planına katılım için gerekli şartların taşınması ile mümkündür.
4. İşveren grup emeklilik sözleşmesine göre açılmış olan hesaplardaki birikimler işveren grup emeklilik sözleşmesi çerçevesinde açılacak hesaplara aktarılabilir. Aktarım işlemi işveren grup emeklilik sözleşmesindeki bütün hesapları (hak kazanma süresinin tamamlanmasından sonra işveren grup emeklilik sözleşmesi çerçevesinde devam eden hesaplar ve henüz bir yılını tamamlamamış hesaplar dahil) kapsar.
5. Yönetmeliğin 22 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkrasına göre hak kazanılan birikimlerin bireysel veya gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine aktarımı birikimlerin aktarımı olarak kabul edilmez. Bu tür aktarımlar 14 ve 15 inci maddelerdeki esas ve usullere göre yapılır.

Tablo 4.2: Aktarım Yapılabilecek Sözleşmeler

		Aday Şirket		
		Bireysel	Gruba Bağlı Bireysel	İşveren Grup
Mevcut Şirket	Bireysel	√	√	X
	Gruba Bağlı Bireysel	√	√	X
	İşveren Grup	X	X	√

Aktarımda varsa ertelenmiş giriş aidatı birikimlerden indirilebilir. Giriş aidatının taksitlendirildiği hallerde giriş aidatının ödenmeyen kısmı birikimlerden indirilebilir. İşveren grup emeklilik sözleşmesine göre birikimlerin aktarımı işleminde giriş aidatı katılımcıların hesabından mahsup edilemez, sponsor kuruluştan tahsil edilir. Aktarımda giriş aidatı dışında her hangi bir kesinti ve yönetim gideri kesintisi yapılmaz.

4.6.5.4.4. Emeklilik Yatırım Fonlarının Birleştirilmesinde Süre Hesabı

1. Aktarım işleminde emekliğe hak kazanılmasına esas süre kapatılan katkı payı vadesi bilgisi ile birlikte aday şirkete elektronik ortamda aktarılır. İşveren grup emeklilik sözleşmesi çerçevesinde aktarımlarda yönetmeliğin 21. maddesinde belirtilen hak kazanma süresi bilgisi de gönderilir. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan süreye ilişkin hakları ile varsa hak kazanma süresine ilişkin hakları aktarım yapılan şirkette aynen korunur.
2. Aktarım işleminin gerçekleştiği tarih itibarıyla müteakip aylara ilişkin katkı payı ödemelerin yapılmış olması durumunda, bu dönemlere ilişkin yapılan katkı payı ödemeleri emekliliğe hak kazanımına ilişkin sürenin hesabında dikkate alınmaz.

4.6.6. Kamuyu Aydınlatmaya İlişkin Esaslar

4.6.6.1. Periyodik Raporlara İlişkin Esaslar

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 itibarıyla fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını ihtiva eden rapordur. İlgili dönemin bitimini takip eden altı hafta içinde SPK'ya iletilmektedir.

Yıllık rapor: Yıl içindeki gelişmeleri özetleyen ve fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki yıl ile kıyaslamalı olarak hazırlanmış bağımsız denetimden geçen yıllık fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibarıyla fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını içeren rapordur. İlgili dönemin bitimini takip eden on hafta içinde SPK'ya iletilmektedir.

Raporlar SPK tarafından belirlenen esaslara göre hazırlanmakta ve en az on yıl süreyle emeklilik şirketi nezdinde saklanmaktadır²⁰⁹.

²⁰⁹ EYFHY: madde32 [15/03/2008].

4.6.6.2. Bilgi Verme Yükümlülüğü

Şirketin ve portföy yöneticisi; sermayesinin %10'undan fazlasına sahip olan hissedarlarının, yönetim kurulu başkan ve üyelerinin, genel müdür ve genel müdür yardımcılarının, iştiraklerinin unvanları, adresleri, iştirak oranları ile kendi iştiraklerine ilişkin bu bilgileri her yılın Ocak ayında ve bunlardaki değişikliklerin meydana geldiği tarihten itibaren altı iş günü içinde Kurula bildirmekle yükümlüdür. Fon Kurulu üyelerinin ve denetçinin herhangi bir sebepten dolayı görevden ayrılmaları halinde durum en geç altı iş günü içinde Kurula bir yazı ile bildirilir. Yazı ekinde, yeni atanan kişinin ilgili göreve atanmasına ilişkin yönetim kurulu kararı yer alır.

4.6.6.3. Fonun Tanıtımına Yönelik Belgeler

Bu belgeler; izahname ve izahnamedeki bilgilerin özet olarak yer aldığı ve katılımcının yatırım kararı vermesine yardımcı olacak tanıtım formudur. İzahnamenin şirketin merkezi, bölge müdürlükleri, şubeleri, temsilcilikleri ve internet sitesinde güncellenmiş olarak katılımcıların incelemesi amacıyla bulundurulması ve bu iki belgenin katılımcıların anlayabileceği açıklıkta ve okunaklı bir şekilde yazılması ve Kurulca onaylanmış olması zorunludur.

4.6.6.4. Katılımcı Profilinin Belirlenmesi

Katılımcı, fona yatırım yapmadan önce şirket tarafından hazırlanması zorunlu olan ve katılımcının risk getiri profilini belirlemeye yönelik katılımcı risk getiri profili formu doldurup imzalar ve bu form çerçevesinde elde edilen bilgilere göre kendisine verilen tavsiyeler doğrultusunda yatırım kararını verebilir. Katılımcı yatırım tavsiyelerine uymak zorunda değildir. Bu form, katılımcı bazında muhafaza edilir.

Katılımcının fona katılmaya karar vermesi halinde, tanıtım formunun ve risk - getiri profili formunun kendisine verildiğine dair katılımcının yazılı beyanının alınması zorunludur. Şirket;

- Kurulca onaylanmış fon içtüzüğünü,
- İzahname ve tanıtım formunu,
- Üç aylık ve yıllık raporları,

merkezi, bölge müdürlükleri, şubeleri, temsilcilikleri ve internet sitesinde güncellenmiş olarak katılımcıların incelenmesi amacıyla bulundurmak ve katılımcının talep etmesi halinde kendisine vermek zorundadır.

4.7. 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.

4.7.1. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim

Hazine Müsteşarlığı (HM) emeklilik sisteminin en önemli denetçisi konumundadır. Emeklilik şirketlerinin emeklilik ve sigortacılık faaliyetlerini yılda bir defa olağan olarak denetlemekle birlikte, gerekli gördüğü durumlarda olağan dışı olarak denetleme gidebilmektedir.

Emeklilik şirketi, HM tarafından yapılacak denetimlerde, defter, kayıt ve belgeleri incelemeye hazır bulundurmakla ve istenilen her türlü bilgiyi ve belgeyi vermekte yükümlüdür.

HM her yıl emeklilik şirketinin; kuruluş aşamasında ve faaliyete başlarken mevzuatta aranan şartları kaybedip kaybetmediğini; yükümlülüklerini karşılayabilir 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 iyi niyet 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 denetlemektedir²¹⁰.

Ayrıca HM, emeklilik şirketinin 4632 Sayılı Kanun'un 11. maddesi kapsamında belirlenmiş olan sorumlulukları yerine getirip getirmediğini de denetlemektedir. Bu kapsamda HM emeklilik şirketinin; emeklilik sözleşmelerine ilişkin HM'nin belirleyeceği esaslara göre bankalardan hizmet alıp almadığını, emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların

²¹⁰ 4632 Sayılı Kanun: Md.22.

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 denetlemektedir²¹¹.

Söz konusu sorumlulukların emeklilik şirketi tarafından yerine getirilmemesi durumunda idari para cezası uygulanmaktadır.

4.7.2. Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim

Hazine Müsteşarlığından sonra emeklilik sisteminin denetiminde aktif olarak rol alan kurumlardan biri de Sermaye Piyasası Kurulu'dur. SPK, emeklilik şirketinin; emeklilik yatırım fonlarının, portföy yöneticilerinin ve saklayıcının faaliyetleri yılda en az bir kere denetlemektedir.

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.

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. Bağımsız dış denetim yapılan dönemlerde; emeklilik yatırım fon varlıklarının

²¹¹ 4632 Sayılı Kanun: md.22.

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 gönderilmektedir²¹². Görüldüğü gibi bağımsız denetim neticesinde oluşturulan raporlar da SPK denetim ve kontrolünden geçmektedir.

4.7.3. Emeklilik Gözetim Merkezi Tarafından Yapılan Günlük Gözetim ve Denetim

Emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük gözetimi, denetimi, katılımcılara ait bilgilerin saklanması, kamuyu ve katılımcıları bilgilendirme vb. fonksiyonlar için HM tarafından Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) görevlendirilmiştir. EGM, denetimi için gerekli bilgileri SPK'dan ve SPK'nın uygun göreceği saklayıcı kuruluştan temin edebilmektedir. EGM'nin görevini yerine getirebilmesi için gerekli bilgi teknolojisi alt yapısının emeklilik şirketlerince oluşturulması gerekir. Bu şekilde EGM 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 bilgilere ulaşmakta ve denetimini gerçekleştirmektedir.

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 zorundadır²¹³.

4.7.4. Bağımsız Dış Denetim

Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin bir biçimde yürütülebilmesi için uygulanan denetim türlerinden biri de bağımsız dış denetimdir. Bağımsız dış denetim, hem emeklilik şirketlerinin mali yönden denetimini, hem de yatırım fonlarının hesap ve işlemlerine ilişkin denetimi kapsar. Emeklilik şirketleri dışında emeklilik fonlarının hesap ve işlemleri de üçer aylık ve yıllık dönemler itibarıyla bağımsız dış denetime tabi tutulur.

²¹² 4632 Sayılı Kanun: md.20; EYFY: md.37-38.

²¹³ Uğur, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1151> [11.02.2008]

Bireysel emeklilik şirketlerinin mali yönden bağımsız dış denetimleri, bağımsız denetleme kuruluşlarınca gerçekleştirilmektedir. Yılda en az bir kez yapılması gereken bu denetim, yazılı bir denetleme sözleşmesine dayalıdır. Emeklilik şirketi ile bağımsız denetleme kuruluştan tarafından yapılacak olan denetleme sözleşmesinin bir örneği, denetime tabi tutulacak olan şirket tarafından Hazine Müsteşarlığına gönderilir. Taraflar arasında yapılacak denetleme sözleşmesinin bir takım asgari unsurları taşıyor olması gerekmektedir. Bu çerçevede yazılı olarak yapılacak olan sözleşmede, yapılması öngörülen bağımsız denetlemenin amacına ve kapsamına, şirketin denetlenmesinde görevlendirilecek olan denetçiler ile yedek denetçilerin kimlik bilgilerine, bağımsız denetleme kuruluştan tarafından anlaşma kapsamında sunulacak diğer hizmetlere ve denetleme işlemine ilişkin ücret bilgisine yer verilmiş olmalıdır. Bireysel emeklilik sisteminde şirketlere uygulanacak olan bağımsız dış denetimin, mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe esas ve ilkelerine uygunluk yönünden, defter, kayıt ve belgeler üzerinden yapılması gerekir²¹⁴.

Bağımsız denetim kuruluştunun yaptığı denetleme sonucunda diizenlenen yıllık denetleme raporu ve buna ilişkin özet, denetlenen emeklilik şirketinin yönetim kuruluna verilir. Rapor özetleri, ilgili bulunulan yıla ilişkin mail tablo ve raporların görüşüleceği genel kurullarda okunur ve ayrıca Hazine Müsteşarlığının gerek görmesi durumunda, ülke genelinde basım ve dağıtımı yapılan günlük ve tirajı en yüksek iki gazetede yayınlanır.

4.7.5. Aktüeryal Denetim

Emeklilik şirketi, emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri ile ilgili olarak her yıl sonunda bir aktüer tarafından aktüeryal denetime tabi olmaktadır. 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 kişidir²¹⁵. Aktüeryal denetim, emeklilik şirketinin faaliyet gösterdiği tüm branşları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizleri içerir. 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

²¹⁴ Korkmaz, 192-193

²¹⁵ Aktüerler Yönetmeliği, md.4 <http://www.hazine.gov.tr/mevzuat/aktuyon.htm> [11.05.2008]

gönderilmesi gerekmektedir²¹⁶. HM; branş bazında yapılacak teknik analizlerin kapsamını, aktüerya raporunun içeriği ve gönderilme süresini belirlemeye yetkilidir.

4.7.6. 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 işlenmesini; 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 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 zorundadır²¹⁷.

4.8. Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergisel Boyutu

Türkiye'de 07 Nisan 2001 tarihinde 4632 sayılı "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu" 24366 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmış ardından 28.6.2001 tarihinde 4697 sayılı kanunla ihdas edilmiştir.

²¹⁶ <http://www.besonline.net/disp.asp?oid=271> [11.05.2008]

²¹⁷ Uğur, age, , <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1151> [11.05.2008]

Bireysel emeklilik sistemi tamamen gönüllülük esasına dayandığı için; sistemin gelişebilmesi, vergi yönüyle avantajlı hale getirilmesi amacıyla 4697 sayılı Kanunla vergi düzenlemeleri yapılmıştır.

4.8.1. Bireysel Emeklilikte Vergisel Avantajlar

4.8.1.1. Katkı Payları İçin Vergi Avantajı

Ücretli Çalışanlar : Çalışanlar tarafından emeklilik şirketine ödenecek katkı payları, katılımcının brüt ücretinin %10'unu ve asgari ücretin yıllık brüt tutarını geçmemek kaydıyla, gelir vergisi matrahından düşülebilecektir. Bakanlar Kurulu bu oranı %20'ye kadar artırmaya ve belirtilen haddi asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkilidir²¹⁸.

Serbest Meslek Sahipleri : Vergi mükelleflerinin kendileri, eşleri ve 18 yaşından büyük çocukları için ödedikleri katkı paylarının, beyan edilen gelirin %10'unu ve asgari ücretin brüt yıllık tutarını aşmamış olması koşuluyla beyan edilen gelir tutarından indirilebilmesi mümkündür²¹⁹.

Ancak bu indirim; sigortanın veya emeklilik sözleşmesinin Türkiye'de kain ve merkezi Türkiye'de bulunan bir sigorta veya 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 şartıyla, eşlerin veya çocukların ayrı beyanname vermeleri halinde, bunlara ait prim ve katkı payları kendi gelirleri üzerinden yapılabilmektedir. Bakanlar Kurulu bu oranı %20 oranına kadar artırmaya ve belirtilen haddi asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkilidir²²⁰.

İşveren: İşverenler tarafından çalışanlar adına ödenen katkı payları, vergi matrahından gider olarak indirilebilecektir. Ancak, işverenler tarafından gider olarak dikkate alınacak tutar ile çalışan tarafından indirim konusu yapılan katkı payı tutarı toplamı, çalışanın aylık brüt

²¹⁸ Nalan Uluğ; Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgilendirme Semineri, Vakıf Emeklilik Eğitim ve Kalite Müdürlüğü Yayını, 04.06.2003. s.64,

http://www.paradoks.org/index.php?option=com_content&task=view&id=39&Itemid=99999999 [12.05.2008]

²¹⁹ Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Ödenen Katkı Payları İçin Vergi Avantajları Nelerdir?

<http://www.fortisemeklilik.com.tr/bireysel/ss9.jsp> [05.06.2008]

²²⁰ Hatice Biçen Yılmaz, "Hayat Sigortasından Bireysel Emeklilik Sistemine Geçişte Vergi Boyutu 4697 Sayılı Kanunun Bireysel Emeklilik Sistemine Etkileri"

http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=216&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004 [30.05.2008]

ücretinin %10'unu ve katkı payının ödendiği ayda geçerli olan brüt asgari ücret tutarını geçemez²²¹.

4.8.1.2. Bireysel Emeklilik Şirketlerine ve Yatırım Fonlarına Sağlanan Vergi Avantajları

1- Emeklilik yatırım fonlarının kazançları hem Kurumlar Vergisi hem de Gelir Vergisi stopajı dışında tutularak önemli vergi avantajı sağlanmıştır²²².

Ancak, emeklilik yatırım fonlarının yaptıkları yatırımların bir kısmı (repo ve vadeli mevduat gibi) stopaja tabidir. Emeklilik yatırım fonlarının kazançları her türlü vergiden muaf olduğundan, yıl içerisinde stopaja tabi yatırımları üzerinden ödenen vergilerin mahsup veya iadesi mümkün bulunmamaktadır. Bu nedenle emeklilik yatırım fonlarınca yapılan bu yatırımlardan elde edilen faiz gelirleri üzerinden yıl içerisinde kesinti yolu ile ödenen vergilerin mahsup veya iadesi olmadığından, emeklilik fonlarının üzerinde bir yük olarak kalacaktır.

2-Sigorta ve emeklilik şirketleri ile emeklilik yatırım fonlarının kuruluşları her türlü işlemlerinde düzenlenen ve damga vergisi bu şirketler veya fonlar tarafından ödenmesi gereken kağıtlar damga vergisinden istisna edilmiştir²²³.

3- Sigorta ve emeklilik şirketleri ile emeklilik yatırım fonlarının kuruluşu da dahil olmak üzere, emeklilik yatırım fonlarının sermaye piyasalarında yaptıkları işlemler nedeniyle elde ettikleri paralar, banka, sigorta ve emeklilik şirketlerinin sermayelerini arttırdıklarında çıkardıkları hisse senetlerinin itibari değerlerinin elden çıkarılması nedeniyle elde ettikleri paralar, emeklilik sözleşmesi, hayat sigortaları sağlık sigortaları ile ihracat sigortalarında sözleşme ve poliçe üzerinden alınan paralar, BSMV'den istisna edilmiştir²²⁴.

4.8.1.3. Sistemden Çıkışlarda Vergi Uygulaması²²⁵:

- Emekliliğe hak kazanıldıktan sonra, katılımcıya yapılan toplu ya da düzenli emeklilik geliri ödemelerinde vergi uygulaması:

Bireysel Emeklilik Sistemi'nde emeklilik hakkı kazananlara yapılan ödemelerin %25'i gelir vergisinden muaf tutulmaktadır. Geri kalan tutara, % 5 stopaj uygulanır. Örnek olarak

²²¹ Uluğ, age, 64.

²²² Alper, Yusuf; "Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım:Bireysel Emeklilik", Çimento İşveren, c. 16, s. 2 (2002):28.

²²³ 4697/md:11

²²⁴ 4697/md:12

²²⁵ Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Ödenen Katkı Payları İçin Vergi Avantajları Nelerdir?

<http://www.fortisemeklilik.com.tr/bireysel/sss9.jsp> [05.06.2008]

emeklilik hesabında 10.000 YTL biriken katılımcıya yapılacak olan toplu ödeme tutarı aşağıdaki gibidir:

Katılımcıya Ait Birikim Tutarı 10.000 YTL

Stopaj Kesintisi 375 YTL

Ödenecek Net Tutar 9.625 YTL

- Emeklilik süresi tamamlanmadan sistemden ayrılma durumunda, katılımcıya yapılacak ödemelerde vergi uygulaması:

Emeklilik süresini tamamlamadan sistemden ayrılanlar için herhangi bir muafiyet söz konusu değildir. Katılımcının sistemden 10 yıl ödeme yapmadan ayrılması durumunda, emeklilik hesabında oluşan birikim üzerinden % 15 stopaj ödeyerek birikimlerini alır. Örnek olarak emeklilik hesabında 10.000 YTL biriken katılımcıya yapılacak olan toplu ödeme tutarı aşağıdaki gibidir:

Katılımcıya Ait Birikim Tutarı 10.000 YTL

Stopaj Kesintisi 1.500 YTL

Ödenecek Net Tutar 8.500 YTL

- Katılımcının sisteme 10 yıl katkıda bulunduktan sonra 56 yaşına gelmeden sistemden ayrılması durumunda vergi uygulaması:

Katılımcı emeklilik hesabında oluşan birikim üzerinden %10 stopaj ödeyerek birikimlerini alır. Örnek olarak emeklilik hesabında 10.000 YTL biriken katılımcıya yapılacak olan toplu ödeme tutarı aşağıdaki gibidir:

Katılımcıya Ait Birikim Tutarı 10.000 YTL

Stopaj Kesintisi 1.000 YTL

Ödenecek Net Tutar 9.000 YTL

- Emeklilik hakkı kazanmadan vefat eden veya sürekli işgöremez duruma gelen katılımcıların kendilerine veya lehdarlarına yapılacak ödemelerinde vergi uygulaması:

Bireysel Emeklilik Sistemi'nden, vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılacak ödemelerin %25'i, emekliliğe hak kazanılmış gibi gelir vergisinden muaf tutulmaktadır. Geri kalan tutara, % 5 stopaj uygulanır. Buradaki vergi uygulaması emeklilik

hakkı kazanan bir katılımcıya uygulanan yöntemle aynıdır. Örnek olarak emeklilik hesabında 10.000 YTL biriken katılımcıya yapılacak olan toplu ödeme tutarı aşağıdaki gibidir:

Katılımcıya Ait Birikim Tutarı 10.000 YTL

Stopaj Kesintisi 375 YTL

Ödenecek Net Tutar 9.625 YTL

Görüldüğü gibi; bireysel emeklilik sisteminde emeklilik hakkı kazananlara vergiden muaf tutulan oran daha büyük, uygulanan stopaj oranı daha küçük tutularak vergi teşviki sağlanmaya çalışılmıştır²²⁶.

4.8.1.4. Vergilendirme Üzerine Eleştiriler ve Öneriler

Yapılan düzenlemelerle bireysel emeklilik sistemine vergi avantajı sağlandığı belirtilse de, düzenlemeler çeşitli açılardan eleştirilmektedir.

Söz konusu eleştirilerden biri, vergi matrahlarının hesaplanmasında indirim konusu yapılabilecek katkı payının üst sınırı ile ilgilidir. Belirtildiği gibi, 4697 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucu, indirim konusu yapılabilecek prim ödemeleri arasına bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları da alınırken, indirim konusu yapılabilecek tutarın hesaplanması yöntemi de yeniden belirlenmiştir. Bu değişiklik ile, ödenen katkı paylarının, indirim konusu yapılacak prim, aidat ve katkıların toplamının, ödendiği ayda elde edilen ücretin % 10'una kadar (bireysel emeklilik sistemi dışındaki % 5'ini) olan kısmının, ücret vergi matrahının hesabında indirim konusu yapılması kabul edilmiştir.

Ancak, bu değişiklik, aşağıdaki tablodan da görülebileceği gibi, önceki yönteme göre, avantajlı bir durum yaratmamıştır.

²²⁶ Yılmaz, age, http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=216&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004 erişim: 30.05.2008 Erişim: 12.05.2008

Tablo 4.3 :İndirilebilecek Katkı Payı Tutarı

Brüt Ücret	İndirilebilecek katkı payı tutarı (4697 den önce)²²⁷	İndirilebilecek katkı payı tutarı (4697 den sonra)
270.872.000	37.920.000	27.080.000
400.000.000	56.000.000	40.000.000
500.000.000	70.000.000	50.000.000
750.000.000	105.000.000	75.000.000
900.000.000	126.000.000	90.000.000
1.389.000.000	194.460.000	138.900.000

4697 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemenin gerçek anlamda bir avantaja dönüşmesi için, indirim konusu yapılabilecek katkı paylarının üst sınırı konusunda Bakanlar Kurulu'na verilen yetki kullanılarak, halen % 10 olarak uygulanmakta olan oran % 20'ye, brüt asgari ücretin yıllık tutarı olarak belirlenen ikinci aşamadaki sınır ise, asgari ücretin iki katına çıkarılması önerilmektedir²²⁸. Bu şekilde yüksek gelir grubundaki kişilerin yüksek katkı payı ödemeleri de teşvik edilebilir.

Eleştirilen diğer bir konu; emeklilik şirketlerince bireysel emeklilik sisteminin katılımcılarına yapılacak ödemelerin niteliği ile ilgilidir. GVK' nun 23 ve 25 inci maddelerinde, tüzel kişiliği haiz bulunan emekli sandıkları ile on yıl süreyle prim veya aidat ödenmiş olmak kaydıyla Türkiye'de kain ve merkezi Türkiye'de bulunan sigorta şirketleri ve yardım sandıkları tarafından ödenen emekli, maluliyet, dul ve yetim aylıkları toplamının en yüksek devlet memuruna ödenen en yüksek ödeme tutarını aşmayan kısmı ve katılımcılara iade edilen tutarların tamamı, gelir vergisinden istisna edilmiş; belirtilen bu sınırı aşan ödemelerin ise ücret olarak vergilendirilmesi hükme bağlanmıştı.

4697 sayılı Kanunla GVK' nun 75 inci maddesinde yapılan değişiklikler sonucunda, tüzel kişiliği haiz emekli sandıkları, yardım sandıkları ve özel sigorta şirketleri tarafından katılımcılara yapılan ve o güne kadar ücret olarak adlandırılan her türlü ödeme, bireysel emeklilik şirketlerince katılımcılara yapılacak ödemeler gibi, menkul sermaye iradı sayılmıştır²²⁹.

Bu bakış açısına ve getirdiği uygulamaya eleştiri; bireysel emeklilik sisteminden katılımcılara yapılan ödemelerin tamamının, bu ödemelerin bir kısmının daha önce katılımcı tarafından

²²⁷ İndirilebilecek katkı payının üst sınırını hesaplama yöntemi değiştirilmemiş ve sadece, katkı payları, indirilebilecek unsurlara ilave edilmiş olsa idi.

²²⁸ Mehmet Korkusuz, **Bireysel Emeklilik Sistemi İçin Neler Yapılmalı ?**

www.kobiline.com/docs/AATax/article/brysl_emkl.doc [23.05.2008]

²²⁹ Gelir Vergisi Kanunu, Madde 15, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1040.html>

yapılan ödemelerden oluşuyor olması sebebiyle, menkul sermaye iradı olarak kabul edilemeyeceği yönündedir. Katılımcılar tarafından daha önce yapılan ödemeler kısmının da “irat” olarak adlandırılması hem GVK’nun birinci maddesinde yer alan gelir tanımına ve hem de GVK’nun yetmiş beşinci maddesinde yer alan “menkul sermaye iradı” tanımına aykırı bulunarak eleştirilmektedir. Bu durum, daha önce vergilendirilmiş olan gelirlerden yapılan katkı payı ödemelerinin, bir de, sistemden geri alındığı sırada vergilendirilmesi suretiyle, mükerrer vergilendirmeye yol açacak olması, gözden geçirilmesi gereken bir nokta olarak dikkat çekicidir.

Üçüncü eleştiri, sistemden katılımcılara yapılacak ödemelerin vergilendirilmesi ile ilgilidir. Bu ödemeler menkul sermaye iradı sayılmış fakat GVK’nun 86 ncı maddesinde yapılan bir düzenleme ile, tutarı ne olursa olsun beyan dışı bırakılırken, yine aynı Kanunun 94 üncü maddesinde yapılan bir düzenleme ile gelir vergisi tevkifatına tabi kılınmıştır. Bu tevkifatın oranı, hem sistemin ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlama fonksiyonu ve hem de diğer yatırım enstrümanları üzerindeki vergi yükü dikkate alınarak tesbit edilmesi önerilmektedir²³⁰.

4.9. Bireysel Emeklilik Sisteminde Ceza Hükümleri

Bireysel emeklilik sisteminde, gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülüklerini yerine getirmemeleri, mevzuat hükümlerine aykırı faaliyette bulunmaları suç teşkil eder ve ceza hükümlerini de beraberinde getirir. 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 uygulanacaktır²³¹. 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 uygulanır²³².

4.9.1. 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.

²³⁰ Korkusuz, age.

²³¹ <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4632.html> Md. 1.

²³² <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4632.html> Md. 25.

* Bireysel emeklilik sistemine medeni hakları kullanma ehliyetini haiz kişiler katılabilir. Sözleşmenin 4. maddede düzenlenen söz konusu hükme 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,

* 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 “kanunla kurulmuş sosyal güvenlik kurumları, 17.7.1964 tarihli ve 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında kurulan sandıklar ve 13.7.1967 tarihli ve 903 sayılı Kanun ile değişik 743 sayılı Türk Kanunu Medenisi hükümleri kapsamında kurulan vakıflar”²³³ istisnası dışında 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 araçlarının katılımcılara, üçüncü kişilere ve kuruluşlara karşı gerçeğe aykırı, yanıltıcı ve aldattıcı beyanda bulunmaları, ilan, reklam ve broşürlerde bu nitelikteki ifadelerle yer vermeleri halinde on milyar lira; katılımcılara bilgi verilmesi yükümlülüğüne aykırılık halinde bir milyar lira,

* Katkıların fona yönlendirilmesi, hesaplarının ve ilgili diğer kayıtların güncelleştirilmesi, fon portföyünün yönetilmesi, katılımcıların hesaplarına ait günlük bilgilere erişimlerini ve düzenli bilgilendirilmelerini, bilgi, belge, tabloların ve bireysel emeklilik kayıt sisteminin usulüne uygun hazırlanması, fonun iç denetimi, kayıtların ve varlıkların saklanması için gerekli

²³³ <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4632.html>, Md. 10

tedbirleri almak, emeklilik şirketinin sorumluluğundadır. Emeklilik şirketinin 11. maddede düzenlenen bu sorumluluklarını yerine getirmemesi halinde iki milyar lira; bireysel emeklilik araçlarının HM nezdinde tutulan Bireysel Emeklilik Araçları Siciline kaydolmaması, hükümlere aykırı olarak aracılık faaliyetinde bulunulması veya aracılık hizmeti sağlanması hallerinde dört milyar lira,

* 12. maddenin birinci fıkrası hükümlerine göre belirlenen “en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak ve sigortacılık veya işletmecilik alanında mesleki deneyime sahip olmak” şartını yerine getirmeyen 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 yönetim kurulu üyesi, denetim kurulu üyesi, genel müdür, genel müdür yardımcısı veya birinci derecede imza yetkisini haiz görevli olarak çalıştırılmaları 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 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 ve bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel

hükümler uygulanır²³⁴. İdari para cezaları, 21.7.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri gereğince vergi dairelerince tahsil edilmektedir. Para cezalarında tüzel kişilerin sorumluluğu 29.6.1956 tarihli ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 65. maddesine göre tayin olunmaktadır²³⁵.

4.9.2. Adli Suçlar ve Cezaları

4632 Sayılı Kanun’a göre bireysel emeklilik sistemine ilişkin “adli suç ve cezaları” şunlardır:

* 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 (emeklilik, emeklilik planı, emeklilik fonu, emeklilik yatırım fonu gibi) 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 toplatılmaktadır²³⁶.

* 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 para cezası uygulanmaktadır. Ayrıca, meydana gelen zararın ödenmemesi halinde mahkemece resen ödettirilmesine hükmolunmaktadır. Bu paragrafta geçen cezaların hepsi, zararın

²³⁴ 4632 Sayılı Kanun, md.1.

²³⁵ 4632 Sayılı Kanun, md.22.

²³⁶ 4632 Sayılı Kanun, md.22.

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 uygulanmaktadır²³⁷.

* 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 uygulanmaktadır²³⁸.

* 4632 Sayılı Kanun'un uygulanmasında ve uygulanmasının denetiminde görev alanlar ve 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.

²³⁷ 4632 Sayılı Kanun, md 23

* 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.

Sonuç olarak; emeklilik sigortası diğer sigorta branşlarına oranla gerek teminat yapısı, gerekse dayandığı matematiksel temel ve istatistik açısından farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar temelde sigorta unsurunun insan olmasından kaynaklanmaktadır. Uzun vadede insanların "yaşama/ölme" ihtimalleri sigortalanan riziko unsurunu oluşturmaktadır. Bu da tüm diğer sigorta kollarından farklı bir uzmanlaşmayı ve müşteri ilişkileri tekniğini gerektirmektedir ki bu da yeni bir düzenlemeyi kaçınılmaz kılmıştır. Bu düzenleme ile nihai katılımcıya bireysel emeklilik sisteminin sunumu belirli nitelikte ve kalitede insanlar tarafından yapılmaktadır. Bir diğer deyişle bireysel emeklilik sistemindeki temel unsurları bilen, vergi mevzuatını, sosyal güvenlik sistemi içinde özel emeklilik uygulamalarının yerini bilen, yatırım araçları ile ilgili olarak müşterisini yönlendirebilen uzman kadrolarla çalışılmasını gerektirmektedir.

Ancak sosyal güvenlik sisteminin içinde bulunduğu kriz, Türkiye'nin sık sık karşılaştığı yüksek oranlı enflasyon ve enflasyon beklentisi, düşük satın alma gücü, başta nitelikli işgücü olmak üzere işsizlik oranlarındaki yükseklik, kayıt dışı sektörün genişliği ve sigortacılık bilincinin henüz yeterince olgunlaşmamış olması²³⁹ mesleğin cazibesini engelleyecek temel unsurlardır.

Bunun yanında sistemin kapsamının belirli nüfus kesimlerinin farklılaştırılmış taleplerini karşılayacak şekilde genişlemesi ödenecek katkı paylarının gelir vergisi matrahından indirim tabi oranların özendirici düzeylerde olması, sigortacılık bilincinin yaygınlaşması, sisteme zorunluluk esasının getirilmesi ya da ikinci ayak sosyal güvenlik sistemlerine yakın bir mantık çerçevesinde çalıştırılıp çeşitli tarafların sistem içinde yer almasının sağlanması ise,

²³⁹ Can Tuncay, Alper Yusuf; **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma**, (İstanbul: TÜSİAD Yayınları, 1997), 55.

sistemi güçlendirebilecek unsurlardır ki, tüm bunlar sisteme ve mesleği seçecek olanlara talebi arttıracaktır²⁴⁰.

²⁴⁰ Ayfer Yıldız, “Gençler Bu Mesleği Çok Sevecek”, **Milliyet Gazetesi**, 24 Haziran 2003, 8.

5. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE DAHİL OLANLARIN ve OLMAYANLARIN SİSTEM HAKKINDAKİ TUTUMLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR UYGULAMA

5.1. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın metodolojisi kısmında araştırmanın amacı, önemi ve sınırlamalarından bahsedilecektir.

5.1.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmamızda bireysel emeklilik sisteminin katılımcılar tarafında tercih edilme durumu ve tercih edip etmemekteki tutumlar ile, belirlenmiş gruplar arası (cinsiyet, yaş grupları, eğitim durumları, medeni durum, mesleki durum, gelir, bağlı olunan güvenlik kurumu) arasındaki farklılıklar ölçülmeye çalışılmıştır.

5.1.2. Araştırmanın Önemi

Ülkemizde mevcut bulunan zorunlu sigorta sisteminin tamamlayıcısı olarak oluşturulan bireysel emeklilik sistemi yeni yeni gelişim sağlamaktadır. Sistemin gelişimi, yaygınlaşabilmesi ve başarılı olabilmesi için katılımcıların hangi sebeplerden dolayı sisteme dahil oldukları yada olmadıklarının tespiti, sistemin bir tarafı olan Bireysel Emeklilik Şirketlerinin politika üretebilmeleri için oldukça önemlidir.

5.1.3. Araştırmanın Sınırlamaları

Yeni gelişmekte olan bir sistem olması nedeniyle bireysel emeklilik sözleşmesi olan kişilere ulaşmanın zorluğu en önemli kısıt olmuştur. Bireysel emeklilik şirketlerinin müşteri portföylerini paylaşmadaki isteksizliği ve ulaşılabilen müşterilerin ankete karşı tedirginliği ve önyargısı diğer bir kısıttır. Zaman ve maliyet sınırlılığı ile beraber araştırmanın bireysel düzeyde yapılmış olması da insan gücü açısından bir sınırlama oluşturmuştur.

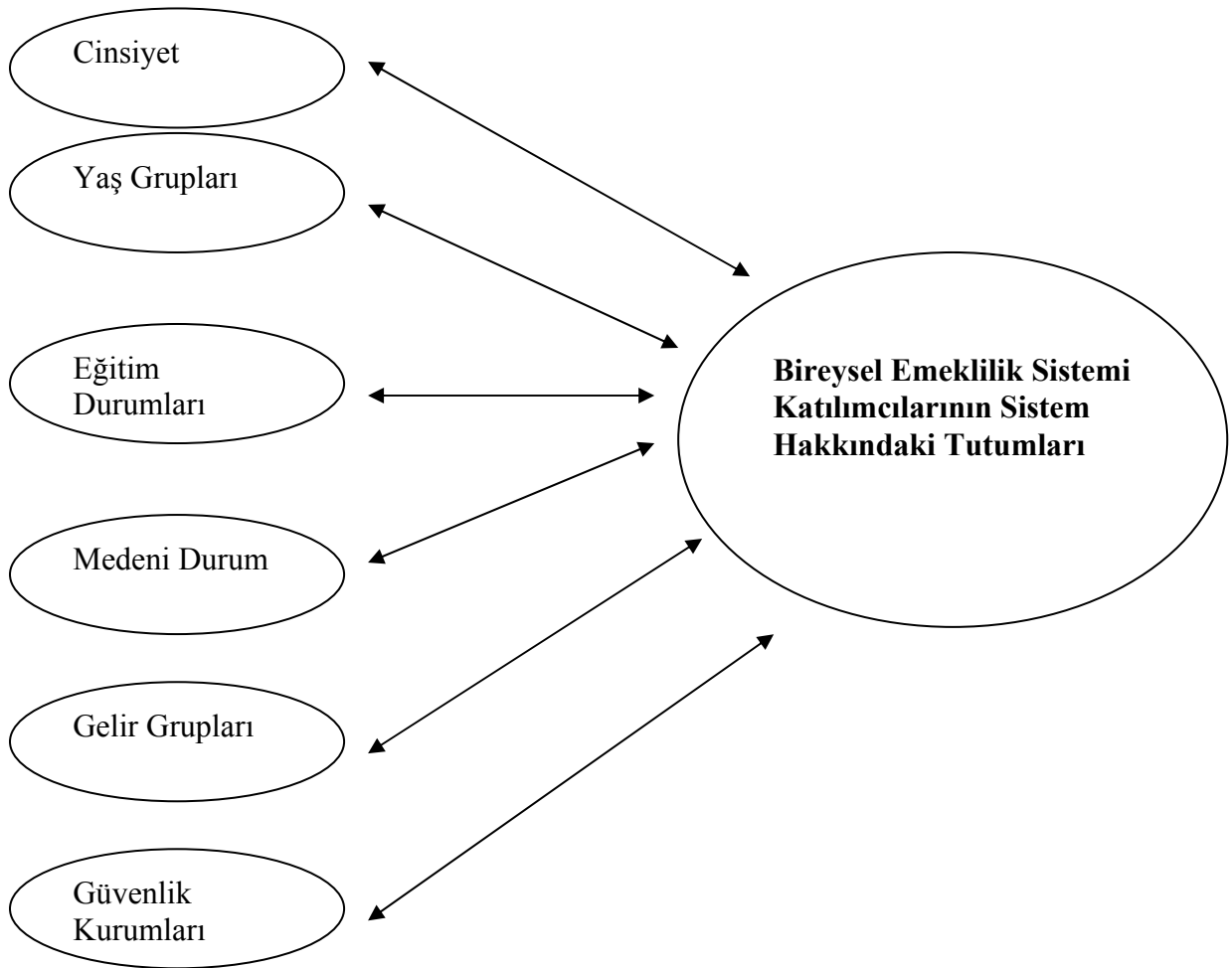
5.2. Araştırma Yöntemi

Araştırma yöntemi kısmında araştırma modeli belirtilerek şematik olarak gösterilecektir. Daha sonra anakütle ve örneklem tanımlanarak, veri toplama yöntemi ve veri analizinde kullanılan istatistiksel yöntemlerden bahsedilecektir.

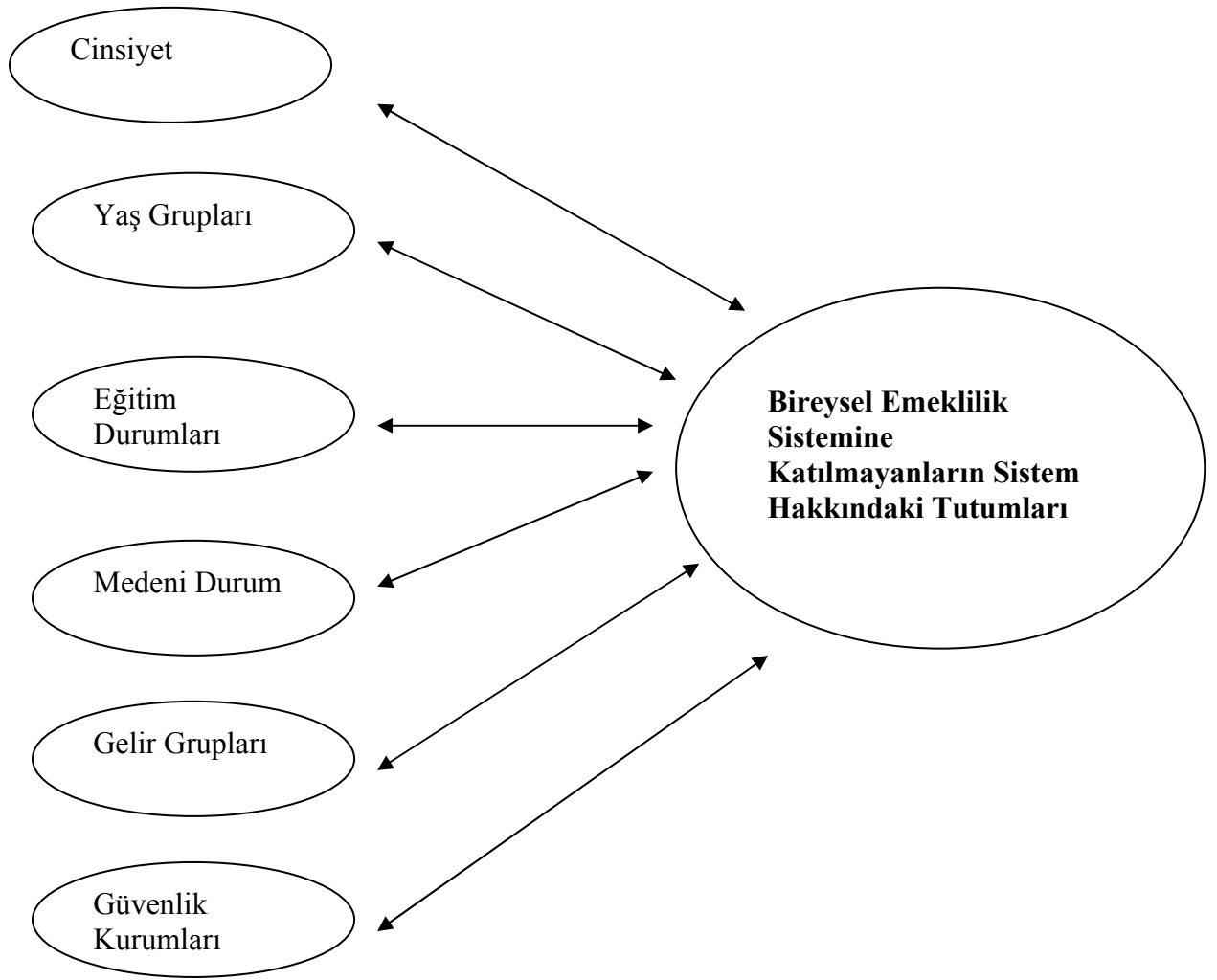
5.2.1. Araştırma Modeli

Gerçekleştirilen bu araştırma tanımlayıcı bir araştırmadır. Yapılan anket çalışması ile kişilerin bireysel emeklilik sistemi hakkındaki tutumları belirlenmeye çalışılmış; ayrıca sisteme dahil olan kişilerin demografik yapıları ile bireysel emeklilik sözleşme profillerine göre oluşabilecek farklılıklar incelenmiştir.

Şekil 5.1: Araştırma Hipotezlerine İlişkin İlişkileri Gösteren Kavramsal Model



Şekil 5.2: Araştırma Hipotezlerine İlişkin İlişkileri Gösteren Kavramsal Model



5.2.2. Anakütle ve Örneklem

Araştırmanın konusunu İstanbul ili sınırları içerisinde bulunan ve bireysel emeklilik sözleşmesine sahip olan kişiler oluşturmaktadır ve veri kaynağı olarak anket soruları kullanılmıştır. Anket soruları kapalı uçlu sorulardan oluşmakta olup kolayda örnekleme yapılmıştır. Katılımcılara hem yüz yüze görüşerek hem de e-mail yoluyla ulaşılmıştır. Anket cevaplarının güvenilirliğini sağlamak adına her bir anketin cevaplayıcısı tarafından geri gönderilmesine özen gösterilmiştir. Toplamda Anketimizde demografik özelliklere bağlı ve özellik arz eden sorular haricinde beşli likert ölçeği kullanılmıştır.

5.2.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama amacıyla oluşturulan anket sorularının bir kısmı bizzat araştırmacı tarafından hazırlanmış, bir kısmı da E.Korkmaz ve proje grubunun daha önce konuyla ilgili uygulamış olduğu anket çalışmasından modellenmiştir.²⁴¹ (Anket formu için Ek-1'e bakınız). Anket toplam 23 sorudan oluşmaktadır. İlk 9 soru demografik değişkenlere ilişkindir. 10. soruda sisteme dahil olup olmadıkları sorulmuş ve bu soruya verdikleri cevaba göre devam etmeleri istenmiştir. 11. soru sisteme dahil olanların 21. soru ise sisteme dahil olmayanların sistem hakkındaki tutumlarını belirlemeye yöneliktir. 12-20 aralığındaki sorular sisteme dahil olanlar, 24. ve 25. sorular ise dahil olmayanlar içindir.

Birinci bölümdeki soruların nitelikleri şu şekildedir:

1. Soru cinsiyet,
2. Soru yaş aralığı,
3. Soru eğitim durumu,
4. Soru medeni durum
5. Soru meslek
6. Soru gelir
7. Soru emeklilikte aylık gelir beklentisi
8. Soru ailede çalışan kişi sayısı
9. Soru bağlı olunan sosyal güvenlik kurumu
10. Soru bireysel emeklilik sistemine dahil olup olmama
11. Soru sisteme dahil olanların bireysel emeklilik sistemi hakkındaki tutumlarını ölçmeye yönelik sorular
12. Soru sahip olunan bireysel emeklilik sözleşme sayısı
13. Soru katkı payı tutarı
14. Ödemenin gerçekleştirildiği para birimi
15. Soru ödeme periyodu
16. Soru sözleşme türü
17. Soru yatırım fonu tercihleri
18. Soru sisteme katılım yolu

²⁴¹ Esfender Korkmaz ve diğ., **Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik** (İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2006), 282

19. Soru sistemin kullanıcı için ifade ettiği anlam ek bir emeklilik aracı/ tasarruf aracı/ eş ve çocuklara gelecek güvencesi/ yatırım aracı)
20. Soru kullanıcının sistemi tercih etme nedenleri (sıralanarak)
21. Soru sisteme dahil olmayanların bireysel emeklilik sistemi hakkındaki tutumlarını ölçmeye yönelik sorular
22. Soru sisteme dahil olmayanların birikimlerini değerlendirmedeki tercihleri
23. Soru sisteme dahil olmayanların sisteme dahil olan tanıdıklarının olup olmaması

Ankette bulunan 23 sorunun tamamı kapalı uçlu sorulardır. Bu sorulardan ilk 10 soru şıklı, 12-18 arası sorular ve 23. soru çoktan seçmeli ve tek bir şıkkın işaretleneceği sorulardır. 19, 20 ve 22. sorular ise çoktan seçmeli fakat birden fazla şıkkın işaretlenebileceği sorulardır.

11. ve 21. sorularda tüketicilerin bireysel emeklilik sistemi hakkındaki tutumlarını ölçmek için beşli Likert ölçeği (1=Kesinlikle Katılıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılmıyorum) kullanılmıştır. Ayrıca 11. soru içinde yer alan “yatırımlarımı bireysel emeklilik sistemi dışındaki yatırım araçlarında değerlendirmenin daha kazançlı olacağını düşünüyorum”, “şu ana kadar yatırdığım katkı payını kesintisiz alabilme imkanım olsaydı sistemden vazgeçebilirdim.”, “sisteme katıldım fakat beklediğim kadar yararlı bulmadım” ifadeleri ile 21. soruda yer alan “sisteme henüz dahil olmamakla beraber, katılmayı düşünüyorum”, “giriş aidatı ödeme zorunluluğu olmasaydı sisteme katılırdım”, “ayırarak gelirim olsaydı sisteme katılırdım” ifadeleri ters yönlü olup, 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde ters kodlanmıştır. Bu şekilde araştırmanın amacına uygun olarak karma bir sistem uygulanmıştır. 218 kişiye ulaşılabilmiş, ancak yapılan taramalarda yarım bırakılan veya mantıksal uyumu yakalayamayan 7 anket elenerek 211 anket değerlendirmeye uygun görülmüştür.

5.2.4. Veri Analiz Teknikleri

Çalışmamızda Bireysel Emeklilik Sistemine dahil olan ve olmayan kişi ve grupların sisteme girip girmemedeki göstermiş oldukları davranış farklılıklarını belirlemek amacıyla SPSS for 13.0 programı ve Ki Kare farklılık analizi ile hem birimler hem de faktörler arasındaki farklılıklar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Veriler boyut indirgenmesi amacıyla faktör analizine tabi tutulmuştur. Demografik değişkenlere, katılım yollarına, bireysel emeklilik sistemine ve sözleşmelere, sisteme olmayanların birikim tercihlerine ilişkin bulgularda frekans dağılımlarından yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilmiş olan veriler SPSS 13.0 istatistik programında analiz edilmiş ve sonuçları yorumlanmıştır. Verilerin hangi testlere tabi tutulacağına karar vermek için öncelikle parametrik olup olmadığını anlamak üzere One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test'i uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre tablonun anlamlılık (asympt. sig.)satırındaki değerin istatistiksel anlamlılık hesaplamalarında sınır değeri kabul edilen 0,05'den büyük olması incelenen faktörlerin dağılımlarının normal olduğunu göstermektedir. Bu test sonucunda anlamlılık değerleri 0 çıktığından, nonparametrik testlerin uygulanmasının gerektiği görülmüştür.

5.3. Araştırma Bulguları

Araştırma bulguları kısmında uygun istatistikî yöntemler kullanılarak elde edilen bulgular sunulduktan sonra araştırmanın hipotezleri test edilecektir.

5.3.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Bu bölümde ankete katılanların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları tablolar yardımıyla incelenmiştir.

Tablo 5.1: Sisteme Katılım-Cinsiyet Frekans Dağılım Tablosu

		Dahilmi		Total
		bagli	baglideöl	
cinsiyet	Kadın	56	44	100
	Erkek	48	63	111
Total		104	107	211

Toplamda sisteme dahil olan 104 kişiyle ve sisteme dahil olmayan 107 kişiye ulaşılmıştır. Ankete katılan 100 kadından 56'sı bireysel emeklilik sistemine dahil iken 44'ü sisteme dahil değildir. Erkek katılımcılarda katılan sayısı 48 iken, katılmayan sayısı 63'tür. Bu durumda katılımcıların %56'sını kadınlar, %44'ünü erkekler oluşturmaktadır. Ev kadınları için özel olarak hazırlanan bireysel emeklilik paketlerinin kadınları çektiği düşünülebilir.

Tablo 5.2: Yaş Frekans Dağılım Tablosu

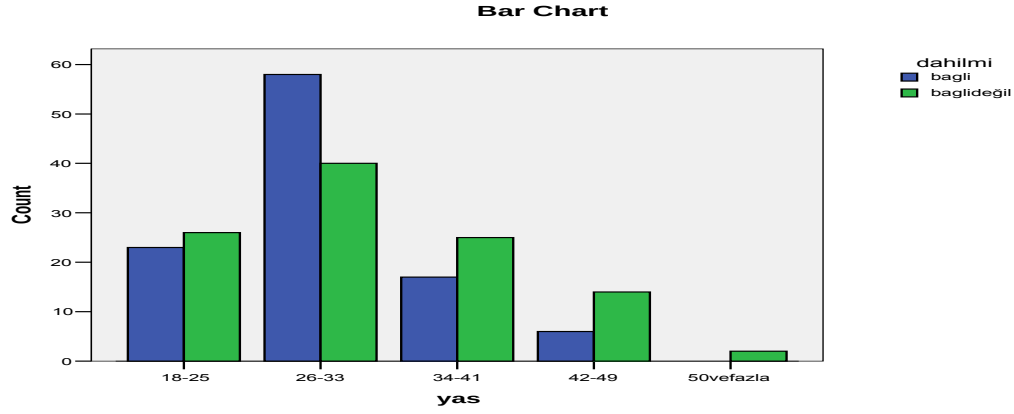
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25	49	23,2	23,2	23,2
26-33	98	46,4	46,4	69,7
34-41	42	19,9	19,9	89,6
42-49	20	9,5	9,5	99,1
50vefazla	2	,9	,9	100,0
Total	211	100,0	100,0	

Tablo 5.3: Sisteme Katılım-Yaş Frekans Dağılım Tablosu

		dahilmi		Total
		bagli	baglideölil	
yas	18-25	23	26	49
	26-33	58	40	98
	34-41	17	25	42
	42-49	6	14	20
	50vefazla	0	2	2
Total		104	107	211

Tablo 5.2'ye göre ankete katılan kişilerin %46,4'ü 26–33 yaş aralığındaki, %23,2'si 18-25 yaş aralığındaki kişilerdir. Bunu sırasıyla %19,9 ile 34–41, %9,5 ile 42–49 ve %2 ile 50 ve üzeri takip etmektedir.

Katılım yüzdesine bakıldığında en çok katılımın 58 kişi ile ve % 56 oran ile 26-33 aralığında olduğu görülür. Bu sayıyı 23 kişi %0,22 oran ile 18-25 yaş grubu izlemektedir. 34-41 yaş arasında katılım 17 kişi, oransal olarak %16, 42-49 aralığında ise %6'dır. 50 yaş ev üzerinde hiç katılımcı bulunmamaktadır. Bu durum bireysel emeklilik sisteme katılım şartlarının bir sonucudur. Zira emeklilik için sistemde 10 yıl kalma ve 56 yaşını doldurma şartları 50 yaş ve üzeri için sistemi tercih etmeyi olanaksız hale getirmektedir. 42-49 yaş grubunda da durum benzer olup, zaman ve yaş kısıtı sebebiyle katılım oranının çok düşük gerçekleştiği söylenebilir.



Şekil 5.2: Yaş Frekans Grafiği

Tablo 5.4: Eğitim Frekans Dağılım Tablosu

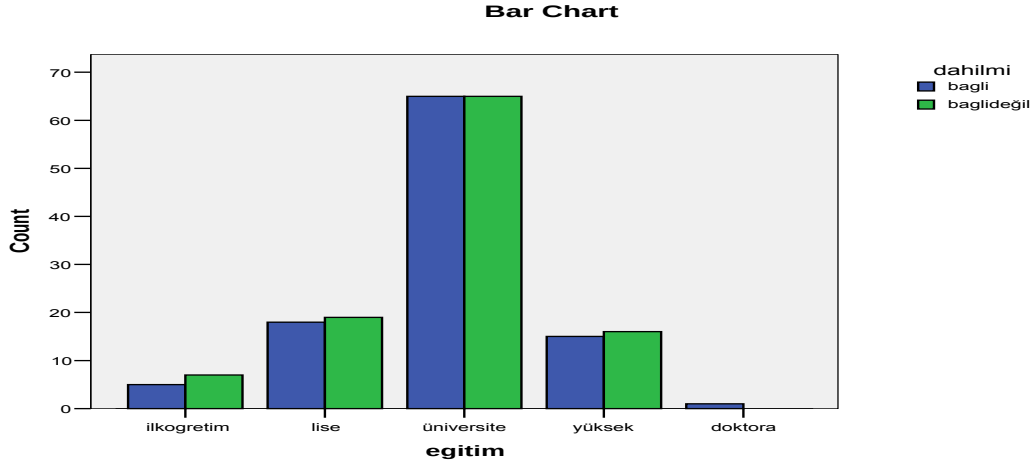
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	İlkogretim	12	5,7	5,7	5,7
	Lise	37	17,5	17,5	23,2
	üniversite	130	61,6	61,6	84,8
	Yüksek	31	14,7	14,7	99,5
	Doktora	1	,5	,5	100,0
	Total	211	100,0	100,0	

Tablo 5.5: Sisteme Katılım-Eğitim Frekans Dağılım Tablosu

		Count		
		dahilmi		Total
		bagli	baglideöil	
egitim	ilkogretim	5	7	12
	Lise	18	19	37
	üniversite	65	65	130
	Yüksek	15	16	31
	Doktora	1	0	1
Total		104	107	211

Ankete katılanların katılan 211 kişiden 130'u üniversite mezunu olup katılım oranı eşit olarak gerçekleşmiştir. Katılımda ikinci sırayı lise mezunları, üçüncü sırayı yüksek lisans mezunları almakta, ilköğretim ve doktora mezunu olanların katılımı sırasıyla 5 ve 1 gibi iki küçük rakamla gerçekleşmektedir. Doktora mezunu kişi sayısının diğer eğitim durumlarına göre daha az olmasının ulaşılan ve sisteme dahil olan kişi sayısının yüzdesel olarak düşük gerçekleşmesine neden olabileceği söylenebilir. Diğer taraftan ilköğretim mezunu kişilerin

bireysel emeklilik sistemi hakkında diğer eğitim gruplarına nazaran kısıtlı bilgi ve gelire sahip olacağı düşüncesi sistemi daha az tercih etmelerine neden olabilir.

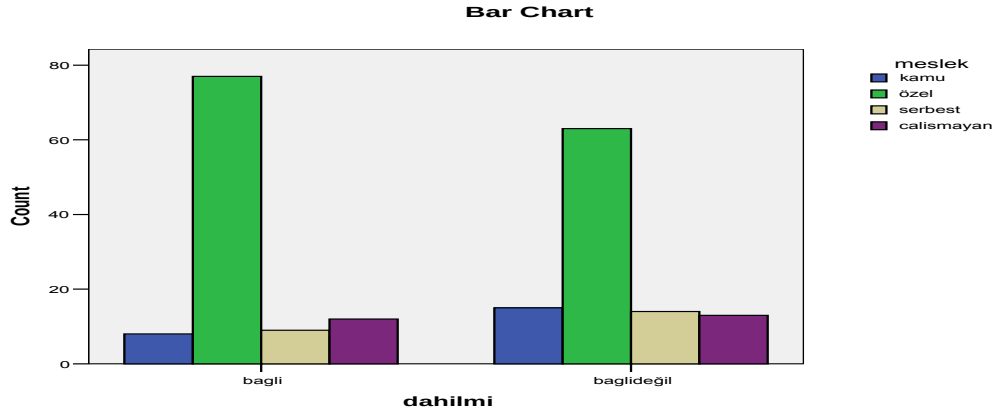


Şekil 5.3: Eğitim Frekans Grafiği

Tablo 5.6: Sisteme Katılım-Meslek Frekans Dağılım Tablosu

		dahilmi		Total
		bagli	baglideğil	
meslek	Kamu	7	16	23
	Özel	76	64	140
	serbest	9	14	23
	çalışmayan	12	13	25
Total		104	107	211

Ankete katılan 211 kişiden 140'ı özel sektörde çalışmakta ve 76'sı sistem katılımcısı iken 64'ü ise sisteme dahil değildir. Bütün meslek grupları arasında en çok katılım bu gruptan gelmiştir. Bunda son dönemde yaygınlaşmaya başlayan “grup emeklilik” sözleşmelerinin payı olduğu düşünülmektedir. Diğer gruplar arasında ikinci sırada çalışmayan grubunun gelmesi dikkat çekicidir. Ev hanımlarına yönelik sözleşmeler ve bu konudaki reklam kampanyaları ile çalışmayan kişilerin “isteğe bağlı sigorta” gibi bir emekli olma aracı olarak bireysel emekliliğe yönelmelerinin etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu sıralama sistemin toplum tarafından anlaşılmaya başlandığı düşüncesini de beraberinde getirmektedir.

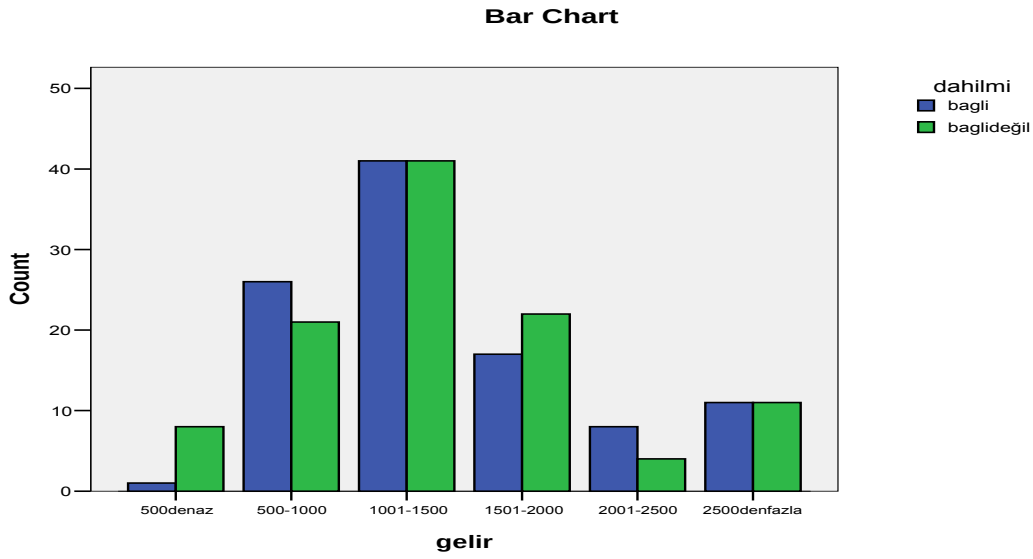


Şekil 5.4: Sisteme Katılım-Meslek Dağılım Grafiği

Tablo 5.7: Sisteme Katılım-Gelir Frekans Dağılım Tablosu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	500denaz	12	5,7	5,7	5,7
	501-1000	47	22,3	22,3	28,0
	1001-1500	80	37,9	37,9	65,9
	1501-2000	38	18,0	18,0	83,9
	2001-2500	12	5,7	5,7	89,6
	2500denfazla	22	10,4	10,4	100,0
	Total	211	100,0	100,0	

Gelir gruplarının anket içindeki dağılımı en çok katılımdan en aza doğru; %37,9 ile 1001-1500 ytl, %22,3 ile 501-1000 ytl, %18 ile 1501-2000 ytl, %10,4 ile 2500ytl'nin üstü ve eşit rakamla (%5,7) 2001-2500 ile 500 ytl altı için gerçekleşmiştir. Gelir gruplarının arasında en yüksek katılımın %39'luk katılımı 1000-1500 grubundan geldiği görülmektedir. Fakat sisteme dahil olmayanların oranı da %36 olarak gerçekleşmiştir. Bu durumda rakamın öne çıkmasının tercih etme durumundan çok bu gelir aralığında çalışan kişi sayısının yüksekliğiyle ilgili olacağı düşünülmektedir. Dahil olan-olmayan karşılaştırmasında da bu iki grup arasında dikkat çekici farkın en çok katılım alan gruplarda gerçekleşmediği görülür. Dikkati çeken gruplar 500ytl altı ve 2001-2500 ytl gruplarıdır. 500 ytl'den az maaş alan gruptan üye olmayan sayısı büyük farkla yüksek çıkarken, 2000-2500ytl grubunda da üye olan oranı yüksek çıkmıştır. Bu durum ayrılabilecek gelirle ilgilidir.

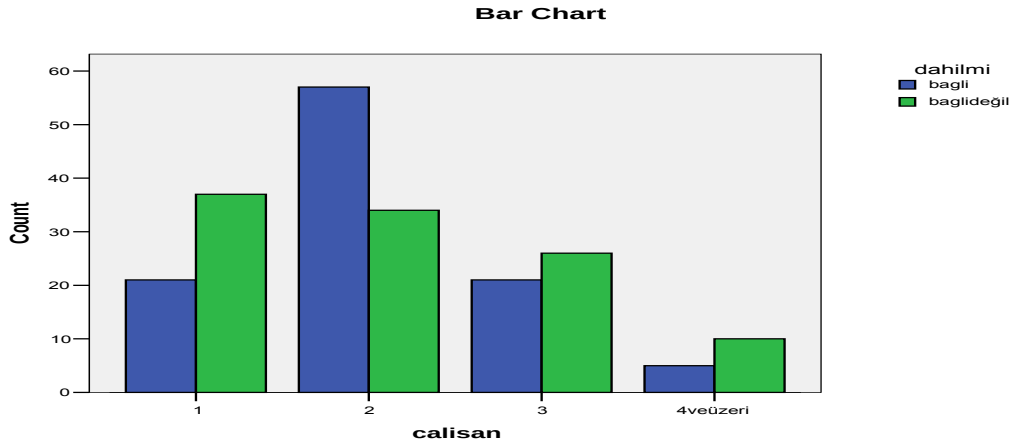


Şekil 5.5: Sisteme Katılım-Gelir Frekans Dağılım Tablosu

Tablo 5.8: Ailede Çalışan Sayısı- Sisteme Katılım Dağılım Tablosu

		dahilmi		Total
		bagli	baglidegil	
calisan	1	21	37	58
	2	57	34	91
	3	21	26	47
	4veüzeri	5	10	15
Total		104	107	211

Ailede çalışan sayısına göre en çok katılım 2 kişinin çalıştığı gruptan gelmiştir. Bu grupta sisteme katılanların oranı katılmayanların oranından yüksektir. Diğer gruplara baktığımızda katılmayan oranının katılanlardan yüksek olduğunu görmekteyiz. Sisteme katılmayanlar tarafında ailede çalışan sayısına göre dağılım 1 kişinin çalıştığı ailelerde yoğunlaşmıştır. Tek bir maaşın birçok kişiye baktığı, ya da yalnız yaşayan kişilerin emeklilik sistemine dahil olmaması, gelir yetersizliğine işaret etmektedir.



Şekil 5.6: Ailede Çalışan Sayısı- Sisteme Katılım Dağılım Grafiği

Tablo 5.9: Güvenlik Kurumu-Sisteme Katılım Dağılım Tablosu

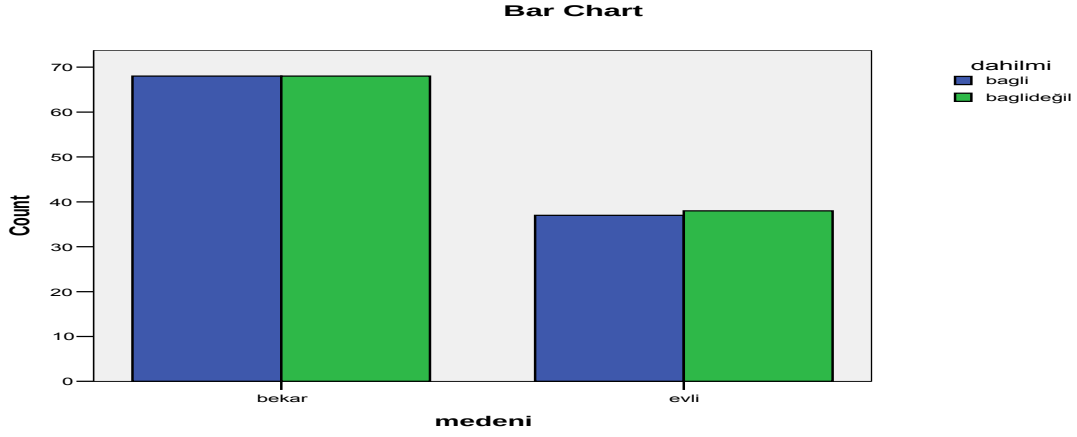
		dahilmi		Total
		bagli	baglidegil	
güvkur	Bagkur	8	12	20
	Ssk	69	59	128
	emeklisand	8	15	23
	Ozel	19	20	39
	kurumabaglidegil	0	1	1
Total		104	107	211

Güvenlik kurumları arasında en çok SSK'ya bağlı olan kişilerin bireysel emeklilik sistemine üye oldukları görülmektedir. Emeklilik maaşlarının düşüklüğünün bunda etkili olduğu düşünülmektedir. Özellikle emeklilik maaşında 2008 yılı düzenlemeleri ile ileriki dönemlerde katılımcı sayısının daha da artacağı düşünülmektedir. İkinci olarak özel sigortalar yer almaktadır. Özel sigortayla birlikte işveren+çalışan ödemeli bireysel emeklilik sözleşmesi uygulamalarının yaygın olmasının bir sonucudur.

Tablo 5.10: Medeni Durum-Sisteme Katılım Dağılım Tablosu

		dahilmi		Total
		bagli	baglidegil	
medeni	Bekar	68	68	136
	Evli	37	38	75
Total		105	106	211

Sisteme dahil olma durumuyla ilgili olarak sisteme dahil olan bekar ve evli katılımcı sayısının eşit olduğu görülmekte, bu sonuç ise; bireysel emeklilik sistemiyle evli-bekar olma arasında ilişki olmadığını göstermektedir.



Şekil 5.7: Medeni Durum-Sisteme Katılım Grafiği

Tablo 5.11: Sisteme Katılım- Katılım Yolu Tablosu

katilimyolu			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
dahilmi						
bagli	Valid	tanitim ve araci	44	41,9	41,9	41,9
		reklam	16	15,2	15,2	57,1
		sirketin grup emekl	45	42,9	42,9	100,0
		Total	105	100,0	100,0	
baglidegil	Missing	System	106	100,0		

Frekans sonucuna göre katılımcıların sisteme girişleri yoğunluk olarak şirketlerinin grup emeklilik sözleşmeleri ve BES aracısının ikna etmesi ile gerçekleşmiştir. Sisteme katılımı en az etkinliğin TV ve gazete reklamlarıyla gerçekleştiğini görüyoruz.

5.3.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olan Katılımcı Grubuna İlişkin Bulgular

Tablo 5.12: Sözleşme Sayısı

		sözleşmesayisi			Total
		1	2	4veüstü	
dahilmi	Bagli	83	21	1	105
Total		83	21	1	105

Ankete katılan 105 bireysel emeklilik sistemi üyesinin 83'ü tek bir sözleşmeye sahiptir. Bu rakam bireysel emeklilik sisteminin “ek bir emeklilik aracı” olmasının doğal bir sonucu olarak görülmektedir. 21 kişi iki sözleşmeye, 1 kişi ise 4 ev üstünde sözleşmeye sahiptir. Bu rakamlar sistemin yatırım ve tasarruf aracı olarak da değerlendirilmesiyle ilgili olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 5.13: Tercih edilen Sözleşme Para Birimi

		parabirimi		
		ytı	usd	
dahilmi	bagli	102	3	105
Total		102	3	105

105 kişiden yalnızca 3 kişi döviz cinsinden sözleşme yapmış, geriye kalan 102 kişi TL tercih etmiştir. Emeklilik Gözetim Merkezi'nin verilerine bakıldığında da benzer bir sonuçla karşılaşılmaktadır. 2008 Ağustos verilerine göre Türkiye'deki bireysel emeklilik sözleşmelerinin %1'i euro, %8,5'u usd, %90,5'u TL cinsinden yapılmıştır. Bu durum ankete de yansımıştır.

Tablo 5.14: Tercih Edilen Ödeme Periyoduna Göre Dağılım

		periyod			
		1aylık	3aylık	1yillik	Total
dahilmi	bagli	101	3	1	105
Total		101	3	1	105

101 kişi ödemelerini aylık yapmayı tercih ederken 3 kişi 3 aylık, 1 kişi de yıllık olarak ödemek istemiştir. Emeklilik Gözetim Merkezi'nin verileri bu sonucu desteklemektedir. EGM Ağustos 2008 verilerine göre tercih edilen ödeme periyodunun %80,9'luk kısmını aylık ödemeler, %6'sını 3 aylık, %1,8'i 6 aylık, %11,3'ü ise 1 yıllık ödemeler oluşturmaktadır.

Tablo 5.15: Ödeme Şekline Göre Dağılım

		ödeme			
		bireysel	isveren	ortak	Total
dahilmi	bagli	80	5	20	105
Total		80	5	20	105

Sözleşmelerin dağılımına bakıldığında bireysel katılımların 80 kişi sayısı ve %76’lık oran ile çok daha yaygın olduğu görülmektedir. Geriye kalan %24 lük yüzde işveren ödemeli ve işveren-çalışan ortak ödemeli sözleşmeler tarafından paylaşılmaktadır. Grup emeklilik yaygınlaştıkça aradaki bu büyük farkın kapanması beklenmektedir.

Tablo 5.16: Tercih Edilen Fonlara Göre Dağılım

	Fon					Total
	gelir	büyüme	para piyasası	Kıymetli maden	diğer	
dahilmi bagli	59	24	16	1	5	105
Total	59	24	16	1	5	105

Fon tercihi kişilerin risk-getiri anlayışını ölçen bir teste bağlı olarak yapılmaktadır. Devlet tahvili ve hazine bonosu ve bunlara bağlı ters repolara dayanan gelir amaçlı fonların katılımcıların %56’sı tarafından tercih edildiği görülmektedir.

Tablo 5.17: Sisteme Katılım

	katilim yolu			Total
	araci	reklam	sirketin grup emekl	
dahilmi bagli	44	16	45	105
Total	44	16	45	105

Anket sonuçlarına göre grup emeklilik ve bireysel emeklilik aracısının ikna etmesi ile sisteme katılım, reklamların etkisine göre çok daha fazladır.

5.3.3. Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olmayan Katılımcı Grubuna İlişkin Bulgular

Tablo 5.18: Birikim Dağılımı-Sisteme Dahil Olmama Dağılımı

	Birikim							Total
	ev taksiti	oto taksiti	doviz	Altın	faiz	isime	Yok	
dahilmi baglide oil	5	11	9	10	16	17	38	106
Total	5	11	9	10	16	17	38	106

Sisteme dahil olmayan anket katılımcıları tarafından %36’lık bir oranla en çok işaretlenen seçenek; “birikim yapamıyorum” seçeneği olmuştur. İkinci sırada ise otomobil taksitidir. Bu iki veri bireysel emeklilik sistemine katılmama nedenlerinden biri olarak gelirin yetersizliği

gelirden pay ayrılamamasına işaret etmektedir. Birikim yapan katılımcıların en çok faiz getirisini tercih ettikleri görülmektedir. Faizi sırasıyla altın, döviz, ev taksiti izlemektedir.

Tablo 5.19: Tanıdık-Sisteme Dahil Olmama Dağılımı

dahilmi * tanidik Crosstabulation

			tanidik		Total
			evet	hayir	
dahilmi	baglideöl	Count	77	29	106
		% within tanidik	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Count	77	29	106
		% within tanidik	100,0%	100,0%	100,0%

Sisteme katılmış olanların 77'si bireysel emeklilik sistemine dahil en az bir kişiyi tanıdığını söylerken, sisteme dahil olmayan 29 kişi, bireysel emeklilik sözleşmesi olan hiç kimseyi tanımamaktadır. Kişilerin çevresine benzer tepkiler verdiği varsayılarak, anket katılımcılarının çevresinde sisteme dahil kişiler olması hem sistemi yakından tanımayı, konunun güncel kalmasını sağlarken öbür taraftan subjektif sonuçlar vermektedir. Zira kişinin sistem hakkındaki görüşü çevresinden edindiği fikirlere göre oluşmaktadır.

5.3.4. Faktör Analizi

Araştırmaya ilişkin anket formunda bireysel emeklilik sistemine dahil olan ve olmayan katılımcıların bireysel emeklilik sistemi hakkındaki tutumlarını ölçmeye yönelik olarak hazırlanan maddeler faktör analizine tabi tutulmuştur. Analize başlamadan önce olumsuz anlam içeren maddeler ters kodlanmıştır. Faktör analizine başlamadan önce 211 cevaplayıcıdan elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için KMO ve Bartlett testleri uygulanmıştır. Tablo 4.24'e göre Bartlett testi sonucu anlamlılık değeri 0,000, KMO testi ise 0,804 çıkmıştır. Bu iki testten elde edilen sonuçlar verilerin faktör analizi yapabilmek için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.20: KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,804
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	405,304
	df	36
	Sig.	,000

Anketin ilk bölümünde yer alan bireysel emekliliğe dahil kişilere yöneltilen sorular faktör analizine tabi tutulduğunda analiz sonucunda ölçeğin 3 faktörden oluştuğu ve bu 3 faktörün toplam varyansın %80,9 açıkladığı görülmüştür. Başka bir deyişle bu 3 faktör sisteme dahil olanların bireysel emeklilik hakkındaki tutumlarını %80,9 oranında ölçmektedir. Bu 3 faktörlük sonuç Varimax yönlendirme metodu kullanılarak yönlendirmeye tabi tutulduğunda faktörler belirginleşmiştir. Daha sonra faktör içerikleri incelenerek faktörler isimlendirilmiştir. Sonuçta aşağıdaki bir faktör grubunun maddeleri, isimleri, güvenilirlikleri ve faktör yükleri verilmiş; ters kodlanan maddeler (-), diğerleri (+) işaretle belirtilmiştir

Buna göre faktör grupları şu şekilde oluşmuştur:

5.3.4.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olanlara İlişkin Faktörler

Faktör 1: Sisteme Duyulan Güven ($\alpha=0,826$)

Sisteme katılmayı düşünenlere tavsiye ederim. (+) (0,883)

Bireysel emekliliğin yararlı bir sistem olduğunu düşünüyorum. (+) (0,829)

Birkaç yıl içinde sistemin daha da yaygınlaşacağına inanıyorum.(+) (0,665)

Bireysel emeklilik sisteminin rahat bir emeklilik geçirmeme yardımcı olacağını düşünüyorum. (+) (0,678)

Faktör 2: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı ($\alpha=0,670$)

Sisteme dahil olduğum sosyal güvenlik kurumunu ihtiyaçlarıma cevap veremediği için katıldım.(+) (0,690)

Sistemin sosyal güvenlik sisteminin yarattığı sorunları hafifleteceğine inanıyorum.(+) (0,590)

Sistemin hem ülke ekonomisine hem de katılan bireylere büyük kazanç sağlayacağına inanıyorum. (+) (0,57)

Tablo 5:21 Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı Güvenilirlik Tablosu

Cronbach's Alpha	N of Items
,670	3

Faktör 3: Sisteme Olumsuz Bakış ($\alpha=0,409$)

Birikimlerimi BES dışındaki yatırım araçlarında değerlendirmenin daha kazançlı olacağını düşünüyorum. (-) (0,264)

Şu ana kadar yatırdığım katkı payını kesintisiz alabilme imkanım olsaydı, sisteminden vazgeçebilirdim. (-) (0,657)

Sisteme katıldım fakat beklediğim kadar yararlı bulmadım.(-) (0,829)

Tablo 5.22: Sisteme Olumsuz Bakış-Güvenilirlik Tablosu

Cronbach's Alpha	N of Items
,409	3

Bundan sonra Alfa katsayısından yararlanılarak her bir faktör grubunun güvenilirliği ölçülmüştür. Alfa (α) değerleri faktör 1 için 0,826, faktör 2 için 0,670, faktör 3 için 0,409 olarak hesaplanmıştır.

Görüldüğü üzere sadece faktör 1 ve faktör 2 için hesaplanan değerler sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınır olan 0,6'nın üzerinde çıkmıştır. Faktör 3 ise, ise soru çıkarılarak güvenilirliğin arttırılamayacağı anlaşıldığından bu faktörler anketten çıkartılmıştır.

Sonuç olarak, yukarıda görüldüğü gibi 8 madde ve 2 faktörden oluşan yapı kabul edilerek bundan sonraki analizlerde bu yapı kullanılmıştır.

5.3.4.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olmayanlara İlişkin Faktörler

Faktör 1: Sistem Hakkında Bilgi Yeterliliği ($\alpha=0,14$)

Bireysel emeklilik sistemi hakkında yeterince bilgiye sahip değilim.

Sistemle ilgili reklam ve tanıtımların yeterli olmadığına inanıyorum.

Bu faktör güvenilirlik için gerekli 0.60 değerinin altında kaldığından analize dahil edilememiştir.

Faktör 2: Sisteme Karşı Güvensizlik ($\alpha=0,794$)

Bu sistemin gerçekten güvenilir bir sistem olduğu inancında değilim.(+) (0,846)

Bireysel emeklilik sisteminin Türkiye'de başarılı olacağına inanmıyorum.(+) (0,840)

Türkiye'de sistemin avantajlarından emin olmak için erken olduğunu düşündüğüm için katılıyorum. (+) (0,701)

Tablo 5.23: Sisteme Karşı Güvensizlik

Cronbach's Alpha	N of Items
,794	3

Faktör 3: Geleneksel Yaklaşımın Bağlılık ($\alpha=0,792$)

Geleneksel yaklaşım için önce “Sisteme katılmaktansa tasarruflarımı kendim yapar ve yönetir, sosyal güvenliğini kendim sağlarım.”, “Sosyal güvenliğimin sağlanmasında mevcut sosyal güvenlik sistemimizin haricinde özel bir sosyal güvenlik kurumuna ihtiyaç olmadığını düşünüyorum.”, “Devlet kurumlarına ek olarak, tasarruflarımı kendim yapar ve yönetirim, özel bir kuruma yönelmem.” ile bir faktör oluşturulmuş ve %79,2’lik bir güvenilirliğe ulaşılmıştır.

Tablo 5.24: Geleneksel Yaklaşımın Bağlılık Tablosu I

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	3

Fakat analiz sonucu, “Sosyal güvenliğimin sağlanmasında mevcut sosyal güvenlik sistemimizin haricinde özel bir sosyal güvenlik kurumuna ihtiyaç olmadığını düşünüyorum.” İfade analizden çıkarıldığında güvenilirliğin %80,7’e çıkacağını göstermiştir. Buna göre faktör 3 aşağıdaki gibidir:

Sisteme katılmaktansa tasarruflarımı kendim yapar ve yönetir, sosyal güvenliğini kendim sağlarım. + (0,856)

Devlet kurumlarına ek olarak, tasarruflarımı kendim yapar ve yönetirim, özel bir kuruma yönelmem. (+) (0,678)

Tablo 5.25: Geleneksel Yaklaşımın Bağlılık Tablosu II

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	2

Faktör 4: Olumlu Yaklaşım ($\alpha=0,707$)

Ayracak gelirim olsaydı sisteme katılırdım. (0,785)

Sisteme henüz dahil olmamakla beraber, katılmayı düşünüyorum. (0,659)

Tablo 5.26: Olumlu Yaklaşım Tablosu

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,707	,707	2

Faktör 5: Sistemin Yapısından Kaynaklanan ($\alpha= 0,665$)

Üye olmak için belirlenen 56 yaş sınırı sebebiyle sisteme katılmıyorum.(+) (0,785)

Bireysel emeklilik şirketinin emekli olmak için verdiği 10 yıllık sürenin birikim için yeterli olmadığını düşündüğüm için sisteme katılmıyorum. (+) (0,679)

Tablo 5.27: Sistemin Yapısından Kaynaklanan

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	2

5.3.5. Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olanların Sistem Hakkındaki Tutumlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde bireysel emeklilik sistemine dahil olanların sistem hakkındaki tutumları faktör bazında incelenmiştir. Her bir faktörün ve faktörü oluşturan maddelerin aritmetik ortalamaları ve dağılımları tanımlayıcı istatistikler yardımıyla açıklanmıştır. Kullanıcıların sistem hakkındaki tutumları değerlendirilirken ankette yer alan tutum ifadeleri için (+) işareti ile belirtilen olumlu maddelerde “Kesinlikle Katılıyorum” 1, “Katılıyorum” 2, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” 3, “Katılmıyorum” 4 ve “Kesinlikle Katılmıyorum” 5 puan olarak puanlanmıştır. (-) işareti ile belirtilen, olumsuzluk içeren ters sorularda ise bunun tersi puanlama yapılmıştır. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken, ortalama değeri 1.00–1.80 arasında olanların “Kesinlikle Katılıyorum”, 1.81–2.60 arasındakilerin “Katılıyorum”, 2.61–3.40 arasındakilerin “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, 3.41–4.20 arasındakilerin “Katılmıyorum” ve 4.21–5.00 arasında yer alanların ise “Kesinlikle Katılmıyorum” düzeyinde değer taşıdıkları kabul edilmiştir. Ters sorularda ise bunun tersi değerlendirme yapılmıştır. Düzeylerin yer aldığı aralıklar, seçeneklere verilen en düşük değer olan 1 ile en yüksek değer olan 5 arasındaki genişliğin seçenek sayısına bölünmesi ile elde edilmiş ve yorumlar buna uygun olarak yapılmıştır.

5.3.5.1. Sisteme Duyulan Güvene İlişkin Bulgular

Sisteme duyulan güvene ilişkin değerlendirmeler Tablo 5.22 yardımıyla incelendiğinde örneklem grubunun söz konusu faktöre ilişkin değerlendirmelerinde büyük ölçüde “kesinlikle katılıyorum” seçeneğinden yana oldukları anlaşılmaktadır.

Sisteme katılanların yeni katılacak olanlara tavsiye etmede emin olduklarını 1.65’lik bir ortalama ile görülmektedir. Katılımcılar sistemi yararlı bulmakta ve birkaç yıla kadar daha da yaygınlaşacağına inanmaktadırlar. Diğer bulgular kadar kuvvetli olmamakla beraber, sistemin rahat bir emeklilik geçirmelerine yardımcı olacağını düşünmektedirler. Diğer cümlelere nazaran daha düşük bir ortalama sahip olması, henüz sistemin yeni olup, önümüzde somut sonuçlar olmaması ile açıklanabilir. Son olarak faktörlerin ortalamasına baktığımızda, kullanıcıların sisteme güvenlerine ilişkin cevaplarının “kesinlikle katılıyorum” aralığında gerçekleştiğini, katılanlar tarafında sisteme büyük bir güven olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 5.28: Sisteme Duyulan Güvene İlişkin Bulgular Tablosu

Sisteme Duyulan Güvene İlişkin Bulgular	N	Ortalama	Std. Sapma
Sisteme katılmayı düşünenlere tavsiye ederim	105	1,65	0,796
Bireysel emekliliğin yararlı bir sistem olduğunu düşünüyorum	105	1,62	0,776
Bireysel emeklilik sisteminin rahat bir emeklilik geçirmeme yardımcı olacağını düşünüyorum	105	2,08	0,952
Birkaç yıl içinde sistemin daha da yaygınlaşacağına inanıyorum	105	1,68	0,790
Faktör 1 (ortalama)	105	1,76	0,083

5.3.5.2. Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı

Örneklem grubundaki bireysel emeklilik üyeleri sisteme dahil olma sebeplerini dahil oldukları sosyal güvenlik kurumunun yetersizliğine bağlamışlardır. Bunu “katılıyorum” seçeneğini temsil eden ortalama büyüklüğünden görebiliriz. Sistem hakkında iyimser bir hava olup, bireysel emekliliğin, sosyal güvenlik sisteminin eksiklerini tamamlayacağına inanılmaktadır. Bireysel emeklilik, devletin sağladığı emeklilik maaşına ek bir gelir olarak ortaya çıkmakta ve ek bir güvence sağlamaktadır. Öte yandan sosyal güvenliğin devlet için büyük bir gider kaynağı olduğu düşünülürse, bireylerin kendi sosyal güvenliğini kısmen de olsa kendilerinin

sağlaması, devletin omzundaki büyük bir yükün hafiflemesi demektir. Bu da bizi “sistemin hem ülke ekonomisine hem de bireylere büyük kazanç sağlayacağı” düşüncesine götürmektedir. Bu bulgu 2,28 ortalama ile örneklem tarafından kabul görmüştür. Bütün faktörlerin ortalaması ise 2,32 olup “katılıyorum” aralığında sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcı bir yönü olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.29: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığına İlişkin Tablo

Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı	N	Ortalama	Std. Sapma
Sisteme dahil olduğum sosyal güvenlik kurumunu ihtiyaçlarıma cevap veremediği için katıldım.	105	2,58	1,133
Sistemin sosyal güvenlik sisteminin yarattığı sorunları hafifleteceğine inanıyorum	105	2,28	1,089
Sistemin hem ülke ekonomisine hem de katılan bireylere büyük kazanç sağlayacağına inanıyorum	105	2,09	0,914
Faktör 1 (ortalama)	105	2,32	0,115

Anketin ikinci bölümünde yer alan bireysel emekliliğe dahil olmayan kişilere yöneltilen sorular faktör analizine tabi tutulduğunda analiz sonucunda ölçeğin 3 faktörden oluştuğu ve bu 3 faktörün toplam varyansın %,80,1 açıkladığı görülmüştür.

Tablo 5.30 KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,801
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	594,156
	df	105
	Sig.	,000

Başka bir deyişle bu 5 faktör sisteme dahil olanların bireysel emeklilik hakkındaki tutumlarını %,80,1 oranında ölçmektedir. Bu 3 faktörlük sonuç Varimax yönlendirme metodu kullanılarak yönlendirmeye tabi tutulduğunda faktörler belirginleşmiştir. Daha sonra faktör içerikleri incelenerek faktörler isimlendirilmiştir. Sonuçta aşağıdaki bir faktör grubunun maddeleri, isimleri, güvenilirlikleri ve faktör yükleri verilmiş; ters kodlanan maddeler (-), diğerleri (+) işaretlerle belirtilmiştir.

5.3.6. Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olmayanların Sistem Hakkındaki Tutumlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde bireysel emeklilik sistemine dahil olmayan katılımcıların sistem hakkındaki tutumları faktör bazında incelenmiştir. Her bir faktörün ve faktörü oluşturan maddelerin aritmetik ortalamaları ve dağılımları tanımlayıcı istatistikler yardımıyla açıklanmıştır. Kullanıcıların sistem hakkındaki tutumları değerlendirilirken ankette yer alan tutum ifadeleri için (+) işareti ile belirtilen olumlu maddelerde “Kesinlikle Katılıyorum” 1, “Katılıyorum” 2, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” 3, “Katılmıyorum” 4 ve “Kesinlikle Katılmıyorum” 5 puan olarak puanlanmıştır. (-) işareti ile belirtilen, olumsuzluk içeren ters sorularda ise bunun tersi puanlama yapılmıştır. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken, ortalama değeri 1.00–1.80 arasında olanların “Kesinlikle Katılıyorum”, 1.81–2.60 arasındakilerin “Katılıyorum”, 2.61–3.40 arasındakilerin “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, 3.41–4.20 arasındakilerin “Katılmıyorum” ve 4.21–5.00 arasında yer alanların ise “Kesinlikle Katılmıyorum” düzeyinde değer taşıdıkları kabul edilmiştir. Ters sorularda ise bunun tersi değerlendirme yapılmıştır. Düzeylerin yer aldığı aralıklar, seçeneklere verilen en düşük değer olan 1 ile en yüksek değer olan 5 arasındaki genişliğin seçenek sayısına bölünmesi ile elde edilmiş ve yorumlar buna uygun olarak yapılmıştır.

5.3.6.1. Sisteme Karşı Güvensizliğe İlişkin Bulgular

Sisteme duyulan güvensizliğe ilişkin değerlendirmeler Tablo 5.31 yardımıyla incelendiğinde örneklem grubunun söz konusu faktöre ilişkin değerlendirmelerinde büyük ölçüde kararsız kaldıkları ve büyük ölçüde “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” seçeneğinden yana oldukları anlaşılmaktadır.

Katılımcılara yöneltilen güvensizliğe ilişkin değerlendirmeler madde madde incelendiğinde katılımcıların sistemin güvenilir olup olmadığı, Türkiye’de başarılı olup olamayacağı ve sistemin avantajlarından emin olmak için erken olduğu görüşlerine katılıp katılmamaya karar veremedikleri görülmektedir. Güvene ve güvenilirliğe ilişkin bütün görüşlerde kararsız kalınması sistemin henüz ilk somut örneklerini vermemiş, yeni bir sistem olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Özellikle geçmişte yaşanan sigortacılık deneyimlerini, bireysel emeklilik sistemi için bir önyargıya sebep olduğunu düşünmek mümkündür. Bu dönemi yaşamış neslin bireysel emeklilik sistemine de temkinli yaklaşması beklenmeyen bir sonuç değildir. Sistemin Türkiye’de uzun bir geçmişinin olmaması ve sigortacılık alanındaki kötü deneyimler bizi “kararsız” bir grupta karşı karşıya bırakmıştır.

Tablo 5.31: Sisteme Karşı Güvensizliğe İlişkin Bulgular

Sisteme Karşı Güvensizlik	N	Ortalama	Std. Sapma
Bu sistemin gerçekten güvenilir bir sistem olduğu inancında değilim	105	3,34	1,35
Bireysel emeklilik sisteminin Türkiye'de başarılı olacağına inanmıyorum	106	3,01	1,38
Türkiye'de sistemin avantajlarından emin olmak için erken olduğunu düşündüğüm için katılmıyorum	106	2,68	1,33
Faktör 2 (ortalama)	106	3,01	0,02

5.3.6.2. Geleneksel Yaklaşımın Bağlılığına İlişkin Bulgular

Geleneksel yaklaşıma bağlılığına ilişkin faktörler incelendiğinde genel olarak görüşlerin “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” seçeneğinden yana olduğu anlaşılmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin ülkemizde henüz yerleşen bir sistem olması, yeniliğe direnç göstermeyi de beraberinde getirmektedir. Birikimlerini “bir yabancıya” teslim etmektense kendi bildiği ve alıştığı altın, döviz, vadeli mevduat gibi yatırım enstrümanlarıyla devam etmeyi tercih eden bir kesim varken, diğer taraftan profesyonel eliyle yatırım isteyen bir kesim vardır. Bunun sonucu olarak karşımıza geleneksel yaklaşıma bağlı-yeni araçları denemeyi düşünen bir kitleden duyulabilecek “ne katılıyorum-ne katılmıyorum” cevabı verilmiştir.

Tablo 5.32: Geleneksel Yaklaşıma Bağlılığına İlişkin Bulgular

Geleneksel Yaklaşıma Bağlılık	N	Ortalama	Std. Sapma
Sisteme katılmaktansa tasarruflarımı kendim yapar ve yönetir, sosyal güvenliğimi kendim sağlarım.	106	3,20	1,35
Devlet kurumlarına ek olarak, tasarruflarımı kendim yapar ve yönetirim, özel bir kuruma yönelmem.	106	2,77	1,45
Faktör 3 (ortalama)	106	2,98	0,08

5.3.6.3. Olumlu Yaklaşıma İlişkin Bulgular

Sisteme katılmamış grup arasından bireysel emeklilik sistemi hakkında olumlu görüşler sahip olan kesim için hazırlanan sorulara cevap “ne katılıyorum ne katılmıyorum” olarak alınmıştır. Örneklem grubunun sisteme katılmama sebebi olarak gelirin yetersizliği düşünüldüğünde, yeterli gelire sahip olmaları durumunda dahi “kararsız” olduklarını ifade eden bir cevap

gelmiştir. Kişiler yeterli gelire sahip olsalar dahi, 56 yaş sınırı, 10 yıl sistemde kalma zorunluluğu gibi nedenler kişileri durduruyor olabilir.

Tablo 5.33: Olumlu Yaklaşım İlişkin Bulgular

Olumlu Yaklaşım	N	Ortalama	Std. Sapma
Ayırarak gelirim olsaydı sisteme katılırdım.(-)	106	3,13	1,34
Sisteme henüz dahil olmamakla beraber, katılmayı düşünüyorum.(-)	106	3,22	1,35
Faktör 4 (ortalama)	106	3,17	0,00

5.3.6.4. Sistemin Yapısından Kaynaklanan Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olmama Tutumları

Bir önceki faktörde bahsedilen sebepler bu faktörde incelenmiştir. 56 yaş sınırı kişilerin sistemden emekli olabilmeleri için 56 yaşını doldurmuş olmaları gereğini ifade eder. Cevaplayıcılar bu görüş için kararsız kalmışlardır. Zira bir yanıyla 56 yaş emeklilik için uygun bir yaş gibi görünürken, diğer taraftan sistemden daha erken ayrılmak isteyen katılımcılar için kesintiler söz konusu olmaktadır. Öngörülemeyen ihtiyaçlar sonucu parayı erken çekmek gerektiğinde %15’lik bir kesintiyle karşı karşıya kalınacağını bilmek, katılım için kararsız bir profile neden olabilir.

Tablo 5.34: Sistemin Yapısından Kaynaklanan Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olmama Tutumları

Sistemin Yapısından Kaynaklanan	N	Ortalama	Std. Sapma
Üye olmak için belirlenen 56 yaş sınırı sebebiyle sisteme katılmıyorum.	106	3,10	1,27
Bireysel emeklilik şirketinin emekli olmak için verdiği 10 yıllık sürenin birikim için yeterli olmadığını düşündüğüm için sisteme katılmıyorum.	106	3,56	1,16
Faktör 5 (ortalama)	106	3,33	0,07

5. 3.7. Araştırmanın Hipotezleri ve Hipotezlerin Test Edilmesi

Bireysel emeklilik sistemine dahil olan ve olmayan grupların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumları, gelir durumları, emekliliklerinde elde etmeyi bekledikleri gelir, dahil oldukları sosyal güvenlik sistemi ile sistem hakkındaki tutumları arasındaki ilişki ki-kare testi ile incelenecektir.

5.3.7.1. Cinsiyetlere İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve cinsiyet arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve cinsiyet arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.35: Sisteme Duyulan Güven-Cinsiyet Tablosu

cinsiyet * VAR00015 Crosstabulation								
			VAR00015					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
cinsiyet	kadin	Count	56	40	1	3	0	100
		% within VAR00015	52,3%	47,1%	10,0%	37,5%	,0%	47,4%
	erkek	Count	51	45	9	5	1	111
		% within VAR00015	47,7%	52,9%	90,0%	62,5%	100,0%	52,6%
Total		Count	107	85	10	8	1	211
		% within VAR00015	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.36: Sisteme Duyulan Güven-Cinsiyet Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,876 ^a	4	,096
Likelihood Ratio	9,207	4	,056
Linear-by-Linear Association	4,475	1	,034
N of Valid Cases	211		

a. 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,47.

Bireysel emeklilik sistemine katılanları ifade eden asymp. sig. değeri 0,096 olup 0,05'ten büyüktür. Bu durumda sisteme duyulan güvenle cinsiyetin birbirinden bağımsız olduğunu anlaşılr.

H₀: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve cinsiyet arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve cinsiyet arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.37: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Cinsiyet Tablosu

cinsiyet * faktor2 Crosstabulation								
			faktor2					Total
			kesinlikle atiliyorum	katiliyorum	fikrim yok	katilmiyorum	kesinlikle katilmiyorum	
cinsiyet	kadin	Count	19	56	6	18	1	100
		% within faktor2	50,0%	53,3%	46,2%	36,7%	16,7%	47,4%
	erkek	Count	19	49	7	31	5	111
		% within faktor2	50,0%	46,7%	53,8%	63,3%	83,3%	52,6%
Total		Count	38	105	13	49	6	211
		% within faktor2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.38: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Cinsiyet Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,102 ^a	4	,192
Likelihood Ratio	6,372	4	,173
Linear-by-Linear Association	4,474	1	,034
N of Valid Cases	211		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,84.

Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı ile cinsiyet arasında bağımlılık olmadığı, kadın ve erkeklerin bu konuda farklı düşüncelere sahip olmadıkları görülmektedir. Tabloya göre söz konusu tamamlayıcılık hakkında her iki grubun çoğunluğu olumlu düşünmekte, sosyal güvenlikte eksiklikler sebebiyle sistemi tercih ettiklerini ve sistemin bu eksikleri tamamlayıcı rolü olduğunu düşündüklerini ifade etmektedirler.

5.3.7.2. Yaşa İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

Ho: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve yaş grupları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve yaş grupları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.39: Sisteme Duyulan Güven- Yaş Tablosu

yas * faktor1 Crosstabulation								
			faktor1					Total
			kesinlikle atiliyorum	katiliyorum	fikrim yok	katilmiyorum	kesinlikle katilmiyorum	
yas	18-25	Count	38	8	1	2	0	49
		% within faktor1	35,5%	9,4%	10,0%	25,0%	,0%	23,2%
	26-33	Count	45	42	5	4	1	97
		% within faktor1	42,1%	49,4%	50,0%	50,0%	100,0%	46,0%
	34-41	Count	18	19	2	1	0	40
		% within faktor1	16,8%	22,4%	20,0%	12,5%	,0%	19,0%
	42-49	Count	5	13	1	1	0	20
		% within faktor1	4,7%	15,3%	10,0%	12,5%	,0%	9,5%
	50vefazla	Count	1	3	1	0	0	5
		% within faktor1	,9%	3,5%	10,0%	,0%	,0%	2,4%
Total	Count	107	85	10	8	1	211	
	% within faktor1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tablo 5.40: Sisteme Duyulan Güven- Yaş Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	27,255 ^a	16	,039
Likelihood Ratio	28,337	16	,029
Linear-by-Linear Association	8,165	1	,004
N of Valid Cases	211		

a. 17 cells (68,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,02.

0,039 < 0,05 olmak üzere H₀ reddedilip, H₁ kabul edilir. Bu durumda sisteme duyulan güven ve yaş grupları birbirinden bağımsız değil, ilişkilidir. Tabloyu incelediğimizde sisteme güvenin en çok olduğu yaş grubunun 26-33 yaş aralığı olduğunu görüyoruz. Bu yaş grubundakilerin güvenle ilgili sorulara verdikleri cevaplar “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” şıklarında yoğunlaşmıştır. Bu grubun üyeleri, sisteme güvenmekte, başkalarına tavsiye edebilmekte ve yararlı olduğu düşünmektedir. Oldukça iyimser görünen bu cevaplarda genç neslin diğer yaş gruplarına nazaran yeniliğe çok daha açık olması, değişimi daha rahat kabul etmesi de etkili olmuş olabilir. 34-41 yaş grubunda dikkat çekici olan cevapların “ne katılıyorum ne katılmıyorum” aralığında yoğunlaşmasıdır. Bu nesil bankaların, finansal kurumların ve ardından sigorta şirketlerinin birer birer kapandığı kriz dönemini yaşamıştır. Sisteme kuşkuyla bakmalarında bu dönemin etkisi olduğu düşünülebilir.

H₀: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve yaş arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve yaş arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.41: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Yaş Tablosu

yas * faktor2 Crosstabulation								
			faktor2					Total
			kesinlikle atıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle atılmıyorum	
yas	18-25	Count	7	28	2	12	0	49
		% within faktor2	18,4%	26,7%	15,4%	24,5%	,0%	23,2%
	26-33	Count	19	47	5	22	4	97
		% within faktor2	50,0%	44,8%	38,5%	44,9%	66,7%	46,0%
	34-41	Count	11	16	3	8	2	40
		% within faktor2	28,9%	15,2%	23,1%	16,3%	33,3%	19,0%
	42-49	Count	1	11	2	6	0	20
		% within faktor2	2,6%	10,5%	15,4%	12,2%	,0%	9,5%
	50ve fazla	Count	0	3	1	1	0	5
		% within faktor2	,0%	2,9%	7,7%	2,0%	,0%	2,4%
	Total	Count	38	105	13	49	6	211
		% within faktor2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.42: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Yaş Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,456 ^a	16	,639
Likelihood Ratio	16,162	16	,442
Linear-by-Linear Association	,406	1	,524
N of Valid Cases	211		

a. 14 cells (56,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,14.

Sistemin sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı özelliği ile yaş grupları arasında bağımlılık olmadığı, test sonucu ortaya çıkmıştır. Tablo üzerinde de görülebileceği gibi “katılıyorum” her yaş grubu tarafından en çok işaretlenen seçenek olup toplamda da en büyük oranı almıştır. Sosyal güvenlik sisteminin yaşattığı aksaklıkların her yaş grubundan insanın şikayet konusu olduğu düşünülürse beklenen bir sonuçtur. Bu eksiklerin bireysel emeklilik sistemi ile azalacağına dair bir inanç olduğunu söylemek mümkündür.

5.3.7.3. Eğitime İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve sisteme katılanların eğitim durumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve sisteme katılanların eğitim durumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.43: Sisteme Duyulan Güven- Eğitim Tablosu

egitim * VAR00015 Crosstabulation								
			VAR00015					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
egitim	ilkogretim	Count	5	7	0	0	0	12
		% within VAR00015	4,7%	8,2%	,0%	,0%	,0%	5,7%
	lise	Count	13	21	2	1	0	37
		% within VAR00015	12,1%	24,7%	20,0%	12,5%	,0%	17,5%
	üniversite	Count	70	44	8	7	1	130
		% within VAR00015	65,4%	51,8%	80,0%	87,5%	100,0%	61,6%
	yüksek	Count	18	13	0	0	0	31
		% within VAR00015	16,8%	15,3%	,0%	,0%	,0%	14,7%
	doktora	Count	1	0	0	0	0	1
		% within VAR00015	,9%	,0%	,0%	,0%	,0%	,5%
Total		Count	107	85	10	8	1	211
		% within VAR00015	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.44: Sisteme Duyulan Güven- Eğitim Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,195 ^a	16	,584
Likelihood Ratio	18,336	16	,305
Linear-by-Linear Association	1,801	1	,180
N of Valid Cases	211		

a.

Test sonucuna göre, bireysel emeklilik sistemine duyulan güven ve eğitim birbirinden bağımsızdır. Sisteme katılım koşullarından, denetim mekanizmalarına kadar tüm yönleriyle duyurulmuş, her eğitim seviyesinden insanın anlayabileceği şekilde basitleştirilmiş maddeler halinde tanıtımı gerçekleştirilmiştir. Bazı bankaların internet sitelerinde yer alan bireysel emeklilik simülasyonları buna güzel bir örnektir. Simülasyon, katılımın ilk aşamasında fon seçimi için yapılan risk-getiri beklentisi anketinden emekliliğinde alacağı ödemelere kadar bütün evreleri içermektedir. Bu sitelerde katılımcının dahil olduğu sistemle ilgili bilmesi gerekenler (emeklilik fonlarının içerikleri, sözleşmelerin gelecek tahminleri, vergi muafiyetiyle ilgili yapılması gerekenler gibi). Bu bilgiler ışığında sisteme güvenmenin onu anlamamak ve bilgi sahibi olmamakla ilgili olmadığı düşünülmektedir.

H₀: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve eğitim arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve eğitim arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.45: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Eğitim Tablosu

egitim * faktor2 Crosstabulation								
			faktor2					Total
			kesinlikle atıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle atılmıyorum	
egitim	ilkogretim	Count	0	9	2	1	0	12
		% within faktor2	,0%	8,6%	15,4%	2,0%	,0%	5,7%
	lise	Count	6	16	3	12	0	37
		% within faktor2	15,8%	15,2%	23,1%	24,5%	,0%	17,5%
	üniversite	Count	24	62	7	31	6	130
		% within faktor2	63,2%	59,0%	53,8%	63,3%	100,0%	61,6%
	yüksek	Count	7	18	1	5	0	31
		% within faktor2	18,4%	17,1%	7,7%	10,2%	,0%	14,7%
	doktora	Count	1	0	0	0	0	1
		% within faktor2	2,6%	,0%	,0%	,0%	,0%	,5%
	Total	Count	38	105	13	49	6	211
		% within faktor2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.46: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Eğitim Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,386 ^a	16	,249
Likelihood Ratio	21,925	16	,146
Linear-by-Linear Association	1,537	1	,215
N of Valid Cases	211		

a. 14 cells (56,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

Bireysel emekliliğin sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı özelliği ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasında ilişki olup olmadığına dair kurulan hipotez reddedilerek, bu iki değişkenin birbirinden bağımsız olduğu kabul edilmiştir. Tabloda da görülebileceği gibi farklı eğitim seviyelerine sahip katılımcıların ortak cevabı “bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı özellikte olduğunu kabul ediyorum” şeklindedir.

5.3.7.4. Medeni Duruma İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve sisteme katılanların medeni durumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve sisteme katılanların medeni durumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.47: Sisteme Duyulan Güven- Medeni Durum Tablosu

medeni * VAR00015 Crosstabulation								
			VAR00015					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
medeni	bekar	Count	80	45	5	6	0	136
		% within VAR00015	74,8%	52,9%	50,0%	75,0%	,0%	64,5%
	evli	Count	27	40	5	2	1	75
		% within VAR00015	25,2%	47,1%	50,0%	25,0%	100,0%	35,5%
Total		Count	107	85	10	8	1	211
		% within VAR00015	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.48: Sisteme Duyulan Güven- Medeni Durum Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,998 ^a	4	,011
Likelihood Ratio	13,332	4	,010
Linear-by-Linear Association	5,446	1	,020
N of Valid Cases	211		

a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,36.

Test sonucu ulaştığımız değer olan $0,011 < 0,05$ olduğundan sisteme üye olanların medeni durumları ile sisteme güven duymaları arasında bağımlılık vardır. Bireysel emeklilik sadece katılımcıyı ilgilendiren ve ona yarar sağlayan şahsi bir sistem olup, eş ve çocuklar için ek bir kullanım hakkı doğurmamaktadır. Bekar katılımcılar için bu yönüyle çok uygundur. Fakat evli katılımcılar için kendilerinin dışında eşleri ve varsa çocukları da düşünülmesi gerekmektedir. Bu durumun medeni durumla sisteme duyulan güven arasında bağımlılığa neden olduğu söylenebilir.

H₀: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve medeni durum arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve medeni durum arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.49: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Medeni Durum Tablosu

medeni * faktor2 Crosstabulation								
			faktor2					Total
			kesinlikle atiliyorum	katiliyorum	fikrim yok	katilmiyorum	kesinlikle tilmiyorum	
medeni	bekar	Count	26	70	8	29	3	136
		% within faktor2	68,4%	66,7%	61,5%	59,2%	50,0%	64,5%
	evli	Count	12	35	5	20	3	75
		% within faktor2	31,6%	33,3%	38,5%	40,8%	50,0%	35,5%
Total		Count	38	105	13	49	6	211
		% within faktor2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.50: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Medeni Durum Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,675 ^a	4	,795
Likelihood Ratio	1,646	4	,800
Linear-by-Linear Association	1,547	1	,214
N of Valid Cases	211		

a. 3 cells (30,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,13.

0,795 > 0,05 olarak gerçekleşen test sonucuna göre; kişilerin medeni durumları ile sosyal güvenliğin tamamlayıcılığı arasında bir bağımlılık yoktur. Medeni durumdan bağımsız olarak, katılımcılar bireysel emekliliğin sosyal güvenliği tamamlayıcı özelliği olduğu düşüncesine katılmaktadırlar.

5.3.7.5. Mesleki Duruma İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve sisteme katılanların mesleki durumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve sisteme katılanların mesleki durumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.51: Sisteme Duyulan Güven- Meslek Tablosu

			VAR00015					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
meslek	kamu	Count	4	13	4	1	1	23
		% within VAR00015	3,7%	15,3%	40,0%	12,5%	100,0%	10,9%
	özel	Count	83	49	3	5	0	140
		% within VAR00015	77,6%	57,6%	30,0%	62,5%	,0%	66,4%
	serbest	Count	10	8	3	2	0	23
		% within VAR00015	9,3%	9,4%	30,0%	25,0%	,0%	10,9%
	calismayan	Count	10	15	0	0	0	25
		% within VAR00015	9,3%	17,6%	,0%	,0%	,0%	11,8%
Total	Count	107	85	10	8	1	211	
	% within VAR00015	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tablo 5.52: Sisteme Duyulan Güven- Meslek Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	37,838 ^a	12	,000
Likelihood Ratio	33,318	12	,001
Linear-by-Linear Association	1,098	1	,295
N of Valid Cases	211		

a. 10 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,11.

Örneklem grubu kamu, özel sektör, serbest çalışan ve çalışmayan (işsiz-emekli) olmak üzere dört gruba ayrılmıştır. Anket sonuçlarına göre bu ilişki içerisinde meslek dağılımı incelendiğinde %10,9'un kamu çalışanı, %66,4'ün özel sektör ve %10,9'un serbest çalışan olduğu çalışmayanların ise toplamdan %11,8'lik bir pay aldığı görülmektedir. Mesleklere göre güvenilirlikte fark görülmesi meslek gruplarının sağladığı güvencelerle ilgili olarak değişmektedir. Frekans dağılım tablolarıyla ilgili kısımda incelediğimiz gibi sisteme en az katılım kamu kesiminden gelmektedir. Özel sektör ise en çok rağbet eden kesimdir. Sistem hakkında olumlu bir bakış açısı olduğu tablodan anlaşılmakta fakat katılım-meslek frekanslarıyla birlikte incelendiğinde güvenilirlik sonuçları daha fazla anlam kazanmaktadır. Buna göre sistem için özellikle özel sektör ve çalışmayan kesim güvenilirlik ifade etmektedir.

H₀: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve mesleki durumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve mesleki durumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.53: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Meslek Tablosu

meslek * faktor2 Crosstabulation								
			faktor2					Total
			kesinlikle atiliyorum	katiliyorum	fikrim yok	katilmiyorum	kesinlikle tilmiyorum	
meslek	kamu	Count	4	6	3	8	2	23
		% within faktor2	10,5%	5,7%	23,1%	16,3%	33,3%	10,9%
	özel	Count	27	71	7	33	2	140
		% within faktor2	71,1%	67,6%	53,8%	67,3%	33,3%	66,4%
	serbest	Count	2	13	3	3	2	23
		% within faktor2	5,3%	12,4%	23,1%	6,1%	33,3%	10,9%
	calismayan	Count	5	15	0	5	0	25
		% within faktor2	13,2%	14,3%	,0%	10,2%	,0%	11,8%
Total		Count	38	105	13	49	6	211
		% within faktor2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.54: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Meslek Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,737 ^a	12	,072
Likelihood Ratio	20,173	12	,064
Linear-by-Linear Association	2,289	1	,130
N of Valid Cases	211		

a. 10 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,65.

0,72 > 0,05 olarak gerçekleşen ki-kare test sonucuna göre meslek grupları göre sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcı özelliği arasında bir bağımlılık yoktur. Kamu çalışanından, özel sektör çalışanına ve çalışmayana (emekli-işsiz) kadar farklı kesimlerden olan katılımcılar, sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcı özelliği hakkında hemfikirdirler. Zira sosyal güvenlikteki aksaklıklar her meslek grubundan çalışanı ve bakmakla yükümlü oldukları kişileri etkilemektedir.

5.3.7.6. Gelire İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve sisteme katılanların gelirleri arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve sisteme katılanların gelirleri arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.55: Sisteme Duyulan Güven- Gelir Grupları Tablosu

gelir * VAR00015 Crosstabulation

			VAR00015					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
gelir	500denaz	Count	7	4	0	1	0	12
		% within VAR00015	6,5%	4,7%	,0%	12,5%	,0%	5,7%
	500-1000	Count	31	16	0	0	0	47
		% within VAR00015	29,0%	18,8%	,0%	,0%	,0%	22,3%
	1001-1500	Count	35	36	6	3	0	80
		% within VAR00015	32,7%	42,4%	60,0%	37,5%	,0%	37,9%
	1501-2000	Count	18	16	2	1	1	38
		% within VAR00015	16,8%	18,8%	20,0%	12,5%	100,0%	18,0%
	2001-2500	Count	6	5	0	1	0	12
		% within VAR00015	5,6%	5,9%	,0%	12,5%	,0%	5,7%
	2500denfazla	Count	10	8	2	2	0	22
		% within VAR00015	9,3%	9,4%	20,0%	25,0%	,0%	10,4%
	Total	Count	107	85	10	8	1	211
		% within VAR00015	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.56: Sisteme Duyulan Güven- Gelir Grupları Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,380 ^a	20	,497
Likelihood Ratio	22,105	20	,335
Linear-by-Linear Association	4,317	1	,038
N of Valid Cases	211		

a. 20 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,06.

Tablo incelendiğinde ankete katılanların gelirlerinin ağırlıklı olarak 1000-1500 YTL arasında olduğu, bu aralığı 500-1000 ve 1500-2000 YTL arasındaki grubun izlediği görülmektedir. Test sonucuna göre, gelirin güvenilirliği belirleyici bir özellik olmadığı görülmektedir. Zira her grubun gelirleri farklı olsa da benzer cevaplar vermiş; sistemi yararlı bulup gelecekte daha da yaygınlaşacağını düşündüklerini ve tavsiye ettiklerini söylemişlerdir. Sonuç olarak gelir-güvenilirlik arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarında bir bağımlılık olmadığı görülmektedir.

H₀: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve sisteme katılanların gelirleri arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve sisteme katılanların gelirleri arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.57: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Gelir Grupları Tablosu

gelir * faktor2 Crosstabulation								
			faktor2					Total
			kesinlikle katılıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
gelir	500denaz	Count	5	5	1	0	1	12
		% within faktor2	13,2%	4,8%	7,7%	,0%	16,7%	5,7%
	500-1000	Count	6	31	3	6	1	47
		% within faktor2	15,8%	29,5%	23,1%	12,2%	16,7%	22,3%
	1001-1500	Count	15	40	4	20	1	80
		% within faktor2	39,5%	38,1%	30,8%	40,8%	16,7%	37,9%
	1501-2000	Count	4	17	3	12	2	38
		% within faktor2	10,5%	16,2%	23,1%	24,5%	33,3%	18,0%
	2001-2500	Count	3	7	1	1	0	12
		% within faktor2	7,9%	6,7%	7,7%	2,0%	,0%	5,7%
	2500den fazla	Count	5	5	1	10	1	22
		% within faktor2	13,2%	4,8%	7,7%	20,4%	16,7%	10,4%
	Total	Count	38	105	13	49	6	211
		% within faktor2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.58: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Gelir Grupları Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	28,626 ^a	20	,095
Likelihood Ratio	30,790	20	,058
Linear-by-Linear Association	5,833	1	,016
N of Valid Cases	211		

a. 17 cells (56,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,34.

Kişilerin gelirleri ile sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcı özelliğine ilişkin tutumları arasındaki ilişki ki-kare yöntemiyle test edilmiş ve aralarında bir bağımlılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. “Kesinlikle katılıyorum-kesinlikle katılmıyorum” aralığında gerçekleşen cevaplara bakıldığında sistemin tamamlayıcılığına inananların % 67,7’lik kısmı oluşturduğu görülmektedir. Bu düşüncüyü paylaşılanlar arasında gelir gruplarına göre bir bağımlılık yoktur. Zira bugün için iyi bir iş ve gelirle sahip bireylerin de emekli olduklarında

alacakları maaş arzu edilen gelir düzeyinin altında kalacağından aynı standardı koruyabilmek için ek bir tasarrufu zorunlu kılmaktadır.

5.3.7.7. Emeklilikte Beklenen Gelire İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve sisteme katılanların emekliliklerinde bekledikleri gelir arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve sisteme katılanların emekliliklerinde bekledikleri gelir arasında bağımlılık vardır.

Emeklilikte beklenen gelirle sisteme duyulan güven arasındaki ilişkiyi veren tablo incelendiğinde kişilerin bekledikleri gelirin sırasıyla 1450 ve üstü, 751-1100 YTL, 1101-1450 YTL aralığında olduğu, diğer iki seçeneğin toplam yüzde üzerinden çok küçük oranlar aldığı görülmektedir. Cevaplar incelendiğinde % 90,9'un sisteme güven duyduğu, % 4,7'nin çekimser kaldığı, %5'in ise güvenilir bulmadığı sonuçlarına ulaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre katılımcıların büyük çoğunluğu sisteme güvenmektedir güvenilirlikle gelir arasında bir bağımlılık yoktur.

Tablo 5.59: Sisteme Duyulan Güven- Emeklilikte Beklenen Gelir Tablosu

emekligelir * faktor1 Crosstabulation							
			faktor1				
			kesinlikle atiliyorum	katiliyorum	fikrim yok	katilmiyorum	kesinlikle katilmiyorum
emekligelir	400vealtı	Count	1	2	0	0	0
		% within faktor1	,9%	2,4%	,0%	,0%	,0%
	401-750	Count	10	8	0	0	0
		% within faktor1	9,3%	9,4%	,0%	,0%	,0%
	751-1100	Count	30	27	4	2	0
		% within faktor1	28,0%	31,8%	40,0%	25,0%	,0%
	1101-1450	Count	30	22	3	2	1
		% within faktor1	28,0%	25,9%	30,0%	25,0%	100,0%
	1450vefazla	Count	36	26	3	4	0
		% within faktor1	33,6%	30,6%	30,0%	50,0%	,0%
Total			Count	107	85	10	8
			% within faktor1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			Total	211			
			% within faktor1	100,0%			

Tablo 5.60: Sisteme Duyulan Güven- Emeklilikte Beklenen Gelir Ki-Kare Tablosu**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,949 ^a	16	,974
Likelihood Ratio	8,491	16	,933
Linear-by-Linear Association	,226	1	,634
N of Valid Cases	211		

a. 17 cells (68,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

H₀: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve sisteme katılanların emekliliklerinde bekledikleri gelir arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve sisteme katılanların emekliliklerinde bekledikleri gelir arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.61: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Emeklilikte Beklenen Gelir Tablosu**emekliligir * faktor2 Crosstabulation**

			faktor2					Total
			kesinlikle atiliyorum	katiliyorum	fikrim yok	katilmiyorum	kesinlikle tilmiyorum	
emekligilir	400vealti	Count	1	2	0	0	0	3
		% within faktor2	2,6%	1,9%	,0%	,0%	,0%	1,4%
	401-750	Count	1	13	2	2	0	18
		% within faktor2	2,6%	12,4%	15,4%	4,1%	,0%	8,5%
	751-1100	Count	11	34	3	13	2	63
		% within faktor2	28,9%	32,4%	23,1%	26,5%	33,3%	29,9%
	1101-1450	Count	11	22	6	18	1	58
		% within faktor2	28,9%	21,0%	46,2%	36,7%	16,7%	27,5%
	1450vefazla	Count	14	34	2	16	3	69
		% within faktor2	36,8%	32,4%	15,4%	32,7%	50,0%	32,7%
Total		Count	38	105	13	49	6	211
		% within faktor2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.61: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Emeklilikte Beklenen Gelir Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,943 ^a	16	,529
Likelihood Ratio	16,802	16	,398
Linear-by-Linear Association	,787	1	,375
N of Valid Cases	211		

a. 15 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,09.

Tablo sonuçlarına göre sisteme katılanların %67,7'si sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcı olduğunu düşünürken, %26'sı bu düşünceye katılmamaktadır. Gelir gruplarına göre bakıldığında bu düşüncenin gruplar arasında dağıldığı, tek bir gruba özgü olmadığı görülmektedir. Ki-kare testi $0,529 > 0,05$ olup, bizi aynı sonuca götürmekte; sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı ile emeklilikte beklenen gelir arasında bir bağımlılık olmadığı görülmektedir.

5.3.7.8. Güvenlik Kurumuna İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve sisteme katılanların bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme duyulan güven (Faktör 1) ve sisteme katılanların bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.62: Sisteme Duyulan Güven- Güvenlik Kurumları Tablosu

güvkur * faktor1 Crosstabulation

			faktor1					Total
			kesinlikle katılıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
güvkur	bagkur	Count	7	9	3	1	0	20
		% within faktor1	6,5%	10,6%	30,0%	12,5%	,0%	9,5%
	ssk	Count	77	44	2	5	0	128
		% within faktor1	72,0%	51,8%	20,0%	62,5%	,0%	60,7%
	emeklisand	Count	5	13	4	0	1	23
		% within faktor1	4,7%	15,3%	40,0%	,0%	100,0%	10,9%
	ozel	Count	18	18	1	2	0	39
		% within faktor1	16,8%	21,2%	10,0%	25,0%	,0%	18,5%
	kurumabaglidegil	Count	0	1	0	0	0	1
		% within faktor1	,0%	1,2%	,0%	,0%	,0%	,5%
	Total	Count	107	85	10	8	1	211
		% within faktor1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.63: Sisteme Duyulan Güven- Güvenlik Kurumları Ki-Kare Tablosu**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	36,366 ^a	16	,003
Likelihood Ratio	30,945	16	,014
Linear-by-Linear Association	,763	1	,382
N of Valid Cases	211		

a. 16 cells (64,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,00.

Bağlı olunan sosyal güvenlik kurumu ile sisteme duyulan güven arasında bağımlılık olduğu $0,03 < 0,05$ olması nedeniyle kabul edilmiştir. Bu sonuca göre tablo incelendiğinde SSK'ya bağlı olan katılımcıların emeklilik sisteminin güvenilirliği ile ilgili soruları “katılıyorum” kesinlikle katılıyorum” aralıklarında cevapladıklarından sistemi bir güvence unsuru olarak gördükleri söylenebilir. 2008 yılı boyunca sosyal güvenlikteki reform arayışı gündemi oldukça meşgul etmiş, yeni düzenlemelerin sonuçları hakkında büyük bir kesim muğlakta kalmış, aklı karışmıştır. Bu dönemin kaosu da düşünüldüğünde sınırları şartları oldukça net bir şekilde öngörülebilir bir yapı olarak bireysel emeklilik sistemi çalışanlara “yararlı-tavsiye edilebilir-rahat bir emekliliğe katkı sağlayıcı” görünmekte ve bu yönleriyle “tavsiye edilebilir” bir sistem olmaktadır. Bu bakış açısı anket katılımcılarında da görülebilmektedir.

H₀: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve bağlı olunan sosyal güvenlik kurumu arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı (Faktör 2) ve bağlı olunan sosyal güvenlik kurumu arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.64: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Güvenlik Kurumu Tablosu**güvkur * faktor2 Crosstabulation**

			faktor2					Total
			kesinlikle atılıyor	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
güvkur	bagkur	Count	3	9	2	5	1	20
		% within faktor2	7,9%	8,6%	15,4%	10,2%	16,7%	9,5%
	ssk	Count	21	73	7	25	2	128
		% within faktor2	55,3%	69,5%	53,8%	51,0%	33,3%	60,7%
	emeklisand	Count	3	9	3	6	2	23
		% within faktor2	7,9%	8,6%	23,1%	12,2%	33,3%	10,9%
	ozel	Count	11	13	1	13	1	39
		% within faktor2	28,9%	12,4%	7,7%	26,5%	16,7%	18,5%
	kurumabaglidegil	Count	0	1	0	0	0	1
		% within faktor2	,0%	1,0%	,0%	,0%	,0%	,5%
	Total	Count	38	105	13	49	6	211
		% within faktor2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.65: Sistemin Sosyal Güvenliği Tamamlayıcılığı-Güvenlik Kurumu Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,535 ^a	16	,352
Likelihood Ratio	16,551	16	,415
Linear-by-Linear Association	,278	1	,598
N of Valid Cases	211		

a. 15 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

Ki-kare test sonucu 0,352 olup 0,05'ten büyüktür. Bu sonuç bize değişkenler arasında bir ilişki olmadığını göstermektedir. Katılımcıların bağlı oldukları güvenlik kurumları ile sosyal güvenliği tamamlayıcı özelliği arasındaki ilişkiyi veren tablodan da görölmektedir ki bu iki değişken arasında bir bağımlılık yoktur. Yukarda bahsi geçen nedenlerin bizi bu hipotez için de aynı sonuca götürdüğünü söylemek mümkündür.

Sonuç olarak; tüm hipotezler değerlendirildiğinde; bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının cinsiyetleri, eğitim durumları, emekliliklerinde bekledikleri gelir gibi demografik özellikleri ile sisteme karşı duydukları güven ve sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcılığı arasında bir bağımlılık yoktur. Farklı eğitim, gelir durumuna sahip olan ve emekliliklerinde bekledikleri gelirler farklı olan kadın ve erkekler sistemi sosyal güvenliği tamamlayıcı bulmakta ve güvenmektedirler.

Katılımcıların yaşları, medeni durumları, meslekleri ve bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumları ile sisteme karşı duydukları güven arasında ise bağımlılık vardır. Bekar olanların evli olanlara, özel sektör çalışanlarının diğer sektör çalışanlarına, SSK'ya bağlı olanların diğer sosyal güvenlik kurumuna bağlı olanlar göre sisteme daha çok güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tüm demografik özellikler sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcı özelliğine göre değerlendirildiğinde hiçbir demografik özellikle arasında bir bağımlılık olmadığı görölmüştür. Bunun sebebi olarak sosyal güvenlik sisteminin aksaklığı sebebiyle yaşanan sorunların yaş, eğitim, meslek, gelir farkı olmaksızın tüm toplumu ilgilendirmekte ve etkilemekte olması görölmektedir. Bu şartlarda bireysel emeklilik sisteminin tamamlayıcı özelliği farklı gelir, meslek, yaş ve eğitim grubundan katılımcılar tarafından kabul görmektedir.

Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olmayanlara İlişkin Hipotezler

5.3.7.9. Cinsiyete İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile cinsiyet arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile cinsiyet arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.66: Sisteme Katılmayanların Sistem Hakkındaki Güvensizlikleri-Cinsiyet Tablosu

cinsiyet * FAKTOR11 Crosstabulation								
			FAKTOR11					Total
			kesinlikle atılıyorrum	katılıyorrum	fikrim yok	katılmıyorrum	kesinlikle katılmıyorrum	
cinsiyet	kadin	Count	18	19	18	24	21	100
		% within FAKTOR11	52,9%	51,4%	45,0%	42,1%	48,8%	47,4%
	erkek	Count	16	18	22	33	22	111
		% within FAKTOR11	47,1%	48,6%	55,0%	57,9%	51,2%	52,6%
Total		Count	34	37	40	57	43	211
		% within FAKTOR11	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.67: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Cinsiyet Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,419 ^a	4	,841
Likelihood Ratio	1,422	4	,840
Linear-by-Linear Association	,496	1	,481
N of Valid Cases	211		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,11.

0,841 > 0,05 olup, ki-kare testiyle sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri ile cinsiyet arasında bir bağımlılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tablo incelendiğinde ankete katılan kadınların %47,4'ü, erkeklerin ise %52,6'sının söz konusu güvensizliği yaşadığı görülmektedir. İki değer ve bu değerlerin likert ölçeğindeki dağılımları birbirine çok yakın olup bizi cinsiyet farkı olmaksızın sisteme karşı bir güvensizlik yaşandığı sonucuna götürmektedir.

H₀: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile cinsiyet arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile cinsiyet arasında bağımlılık vardır.

“Geleneksel yaklaşım” olarak adlandırılan faktörü ankette yer alan “sisteme katılmaktansa tasarruflarımı kendim yapar ve yönetir, sosyal güvenliğimi kendim sağlarım.”, “devlet kurumlarına ek olarak, tasarruflarımı kendim yapar ve yönetirim, özel bir kuruma yönelmem.” ifadeleri oluşturmaktadır.

Tablo 5.68: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Cinsiyet Tablosu

cinsiyet * FAKTOR22 Crosstabulation								
			FAKTOR22					Total
			kesinlikle atıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
cinsiyet	kadın	Count	16	27	5	28	24	100
		% within FAKTOR22	44,4%	42,2%	29,4%	51,9%	60,0%	47,4%
	erkek	Count	20	37	12	26	16	111
		% within FAKTOR22	55,6%	57,8%	70,6%	48,1%	40,0%	52,6%
Total		Count	36	64	17	54	40	211
		% within FAKTOR22	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.69: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Cinsiyet Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,006 ^a	4	,199
Likelihood Ratio	6,095	4	,192
Linear-by-Linear Association	3,047	1	,081
N of Valid Cases	211		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,06.

Ki-kare test sonucuna göre $0,199 > 0,05$ olup cinsiyetle geleneksel yaklaşımla sistemi reddetme arasında bir bağımlılık olmadığı görülmektedir. Buna göre değişime karşı koyarak alıştıkları yöntemlerle tasarruf yapmak isteyen, özel sektör yerine devletin kurumlarını daha güvenilir bulan kadın ve erkekler arasında fark yoktur.

H₀: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile cinsiyet arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile cinsiyet arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.70: Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Cinsiyet Tablosu

cinsiyet * FAKTOR33 Crosstabulation								
			FAKTOR33					Total
			kesinlikle atiliyorum	katiliyorum	fikrim yok	katilmiyorum	kesinlikle tilmiyorum	
cinsiyet	kadin	Count	10	32	12	16	30	100
		% within FAKTOR33	55,6%	44,4%	46,2%	34,8%	61,2%	47,4%
	erkek	Count	8	40	14	30	19	111
		% within FAKTOR33	44,4%	55,6%	53,8%	65,2%	38,8%	52,6%
Total		Count	18	72	26	46	49	211
		% within FAKTOR33	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.71: Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Cinsiyet Ki-Kare Tablosu**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,442 ^a	4	,114
Likelihood Ratio	7,513	4	,111
Linear-by-Linear Association	,506	1	,477
N of Valid Cases	211		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,53.

Sisteme henüz dahil olmamakla birlikte ileride katılmayı düşünen ve maddi yetersizlikler nedeni ile sisteme katılamayıp hakkında olumlu fikirlere sahip olan katılımcılar ile cinsiyetleri arasındaki bağımlılık incelenmiştir. Ki-kare testi $0,114 > 0,05$ olarak gerçekleşerek bu tutumla cinsiyet arasında bir bağımlılık olmadığını göstermiştir. Tablo sonucuna bakıldığında katılımcıların %42'si olumlu bir tutuma sahipken, % 45'i olumsuz düşünmekte, %13 ise kararsız kalmaktadır. Bu durum sisteme katılmayanlar arasında sistem için net bir tutumun henüz oluşmadığını göstermektedir.

H₀: Sistemin yapısal özellikleriyle (Faktör 4) cinsiyet arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin yapısal özellikleriyle (Faktör 4) cinsiyet arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.72: Sistemin Yapısal Özellikleri-Cinsiyet Tablosu

cinsiyet * FAKTOR44 Crosstabulation

			FAKTOR44					Total
			kesinlikle attılıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle tilmiyorum	
cinsiyet	kadin	Count	10	12	14	48	16	100
		% within FAKTOR44	38,5%	41,4%	37,8%	53,9%	53,3%	47,4%
	erkek	Count	16	17	23	41	14	111
		% within FAKTOR44	61,5%	58,6%	62,2%	46,1%	46,7%	52,6%
Total		Count	26	29	37	89	30	211
		% within FAKTOR44	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.73: Sistemin Yapısal Özellikleri-Cinsiyet Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,559 ^a	4	,336
Likelihood Ratio	4,586	4	,333
Linear-by-Linear Association	3,103	1	,078
N of Valid Cases	211		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,32.

Cinsiyetle ilgili son faktör sistemin yapısından kaynaklanan katılmama nedenlerini sorgulamaktadır ve faktör “Üye olmak için belirlenen 56 yaş sınırı sebebiyle sisteme katılmıyorum.” ve “Bireysel emeklilik şirketinin emekli olmak için verdiği 10 yıllık sürenin birikim için yeterli olmadığını düşündüğüm için sisteme katılmıyorum.” ifadelerinden oluşmaktadır.

Test sonucu 0,336 olarak gerçekleşmiş olup 0,05’ten büyüktür. Bu nedenle sistemin yapısından kaynaklanan sebeplerle sisteme katılmamanın cinsiyete göre bir farklılığı yoktur. Genel tutuma bakıldığında cevapların “katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum” aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durumda kişilerin sisteme katılmamalarının sistemin yapısından kaynaklanan sebeplerden dolayı olmadığı ve tutum için kadın ve erkekler arasında fark olmadığını söylemek mümkündür.

5.3.7.10. Yaş İle İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile yaşları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile yaşları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.74: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Yaş Tablosu

yas * FAKTOR11 Crosstabulation							
			FAKTOR11				
			kesinlikle atıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum
yas	18-25	Count	8	9	7	12	13
		% within FAKTOR11	23,5%	24,3%	17,5%	21,1%	30,2%
	26-33	Count	19	12	19	27	20
		% within FAKTOR11	55,9%	32,4%	47,5%	47,4%	46,5%
	34-41	Count	2	11	9	13	5
		% within FAKTOR11	5,9%	29,7%	22,5%	22,8%	11,6%
	42-49	Count	4	2	5	4	5
		% within FAKTOR11	11,8%	5,4%	12,5%	7,0%	11,6%
	50vefazla	Count	1	3	0	1	0
		% within FAKTOR11	2,9%	8,1%	,0%	1,8%	,0%
Total		Count	34	37	40	57	43
		% within FAKTOR11	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.75: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Yaş Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,160 ^a	16	,213
Likelihood Ratio	21,279	16	,168
Linear-by-Linear Association	,778	1	,378
N of Valid Cases	211		

a. 9 cells (36,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,81.

Sisteme katılmayan grubun büyük çoğunluğunun (%46) 26-33 yaş grubundan olduğu görülmektedir. Bu grubu %23,2 ile 18-25 grubu ve %19 ile 34-41 grubu izlemektedir. Bu gruplar bireysel emeklilik sistemi için hedeflenen yaş aralığındadırlar. Tutumlarına bakıldığında, cevapların “katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum” aralığında yoğunlaştığı dikkati çekmektedir. Bu durum katılmayanların sisteme karşı güvensizlik duymadıklarının işaretini vermektedir. Ki-kare test sonucunun $0,213 > 0,05$ olarak gerçekleştiği de göz önüne alınırsa; katılmayan grubun büyük çoğunluğu için sisteme karşı bir güvensizlik söz konusu olmayıp, bu ilişkinin yaş ile bir bağımlılığı bulunmamaktadır. Ankete katılanların çoğunluğunun ve hedeflenen grubun genç nesil olduğu dikkate alınırsa bu durum umut vericidir. Zira zemini hazırlanmış olan güvenin geliştirilerek sistem katılımcılarının arttırılması mümkündür.

H₀: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile yaş grupları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile yaş grupları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.76: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Yaş Tablosu

yas * FAKTOR22 Crosstabulation								
			FAKTOR22					Total
			kesinlikle katılıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
yas	18-25	Count	10	9	8	10	12	49
		% within FAKTOR22	27,8%	14,1%	47,1%	18,5%	30,0%	23,2%
	26-33	Count	16	31	6	28	16	97
		% within FAKTOR22	44,4%	48,4%	35,3%	51,9%	40,0%	46,0%
	34-41	Count	7	16	2	11	4	40
		% within FAKTOR22	19,4%	25,0%	11,8%	20,4%	10,0%	19,0%
	42-49	Count	2	6	0	4	8	20
		% within FAKTOR22	5,6%	9,4%	,0%	7,4%	20,0%	9,5%
	50ve fazla	Count	1	2	1	1	0	5
		% within FAKTOR22	2,8%	3,1%	5,9%	1,9%	,0%	2,4%
	Total	Count	36	64	17	54	40	211
		% within FAKTOR22	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.77: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Yaş Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,977 ^a	16	,144
Likelihood Ratio	22,967	16	,115
Linear-by-Linear Association	,051	1	,822
N of Valid Cases	211		

a. 10 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,40.

Ki-kare test sonucuna göre $0,144 > 0,05$ olup geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler ile yaş grupları arasında bağımlılık yoktur. Geleneksel yaklaşım olarak adlandırılan faktörü ankette yer alan “sisteme katılmaktansa tasarruflarımı kendim yapar ve yönetir, sosyal güvenliğimi kendim sağlarım.”, “devlet kurumlarına ek olarak, tasarruflarımı kendim yapar ve yönetirim, özel bir kuruma yönelmem.” ifadeleri oluşturmaktadır. Tablo incelendiğinde katılımcıların %47’sinin bu tutumda olduğunu, %44,5’sinin bu tutumu reddettiğini, %8,5’unun ise ne kararsız olduğu görülmektedir. Test sonucu hipotez reddedildiğine göre bu düşünceye sahip olanlar arasında yaş grupları bakımından bir bağımlılık yoktur. Tabloya göre de geleneksel

yaklaşım için net bir bakış açıcı oluşmamıştır zira sonuçlar birbirine çok yakındır. Genç ve yeni fikirlere açık olması gereken bir kuşak söz konusudur ve yastık altı tasarruf gibi geleneksel yöntemler yerine kişilere ve piyasaların derinleşmesine yarar sağlayacak yeni tasarruf yöntemlerine yöneltilmeleri gerekmektedir.

H₀: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile kişilerin yaşları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile kişilerin yaşları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.79: Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Yaş Tablosu

yas * FAKTOR33 Crosstabulation								
			FAKTOR33					Total
			kesinlikle atiliyorum	katiliyorum	fikrimyok	katilmiyorum	kesinlikle tilmiyorum	
yas	18-25	Count	5	12	11	13	8	49
		% within FAKTOR33	27,8%	16,7%	42,3%	28,3%	16,3%	23,2%
	26-33	Count	10	34	12	16	25	97
		% within FAKTOR33	55,6%	47,2%	46,2%	34,8%	51,0%	46,0%
	34-41	Count	1	19	2	9	9	40
		% within FAKTOR33	5,6%	26,4%	7,7%	19,6%	18,4%	19,0%
	42-49	Count	2	4	1	7	6	20
		% within FAKTOR33	11,1%	5,6%	3,8%	15,2%	12,2%	9,5%
	50vefazla	Count	0	3	0	1	1	5
		% within FAKTOR33	,0%	4,2%	,0%	2,2%	2,0%	2,4%
Total	Count	18	72	26	46	49	211	
	% within FAKTOR33	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tablo 5.80: Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Yaş Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,685 ^a	16	,191
Likelihood Ratio	22,164	16	,138
Linear-by-Linear Association	,469	1	,494
N of Valid Cases	211		

a. 12 cells (48,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,43.

Ankete katılanların %43'ü sistem karşı olumlu bir tutum içerisindeyken % 45'i olumsuz yaklaşmakta %12 ise kararsız kalmaktadır. Sonuçların yine birbirine çok yakın olduğu bu hipotez için ki-kare testi yaş gruplarına göre olumlu yaklaşım tutumu arasında bir bağlantı olmadığını

göstermektedir. Önümüzde ikna edilmesi gereken çoğunluğu genç ve sistem hedefi olan bir grup bulunmaktadır.

H₀: Sistemin yapısal özellikleriyle (Faktör 4) yaş grupları arasında bir bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin yapısal özellikleriyle (Faktör 4) yaş grupları arasında bir bağımlılık vardır.

Tablo 5.81: Sistemin Yapısal Özellikleri -Yaş Tablosu

yas * FAKTOR44 Crosstabulation								
			FAKTOR44					Total
			kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
yas	18-25	Count	4	5	12	22	6	49
		% within FAKTOR44	15,4%	17,2%	32,4%	24,7%	20,0%	23,2%
	26-33	Count	12	17	17	39	12	97
		% within FAKTOR44	46,2%	58,6%	45,9%	43,8%	40,0%	46,0%
	34-41	Count	5	5	3	21	6	40
		% within FAKTOR44	19,2%	17,2%	8,1%	23,6%	20,0%	19,0%
	42-49	Count	4	1	5	4	6	20
		% within FAKTOR44	15,4%	3,4%	13,5%	4,5%	20,0%	9,5%
	50ve fazla	Count	1	1	0	3	0	5
		% within FAKTOR44	3,8%	3,4%	,0%	3,4%	,0%	2,4%
	Total	Count	26	29	37	89	30	211
		% within FAKTOR44	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.82: Sistemin Yapısal Özellikleri -Yaş Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,295 ^a	16	,307
Likelihood Ratio	20,117	16	,215
Linear-by-Linear Association	,047	1	,828
N of Valid Cases	211		

a. 10 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,62.

0,307 > 0,05 olmak üzere yaş grupları ile sistemin yapısından kaynaklanan nedenlerle sisteme katılmama hipotezi reddedilmiştir: sistemin yapısal özellikleriyle sisteme katılmama arasında bir bağımlılık yoktur. Tabloya bakıldığında cevapların “katılmıyorum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum kişilerin sisteme katılmamalarının sistemin sistemin yapısından kaynaklanan (10 yıl sistemde kalma, 56 yaşını doldurma gereği) özelliklerle ilgili olmadığını göstermektedir.

5.3.7.11. Eğitim İle İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile eğitim durumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile eğitim durumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.83: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Eğitim Tablosu

egitim * FAKTOR11 Crosstabulation								
			FAKTOR11					Total
			kesinlikle atiliyorum	katiliyorum	fikrimyok	katilmiyorum	kesinlikle katilmiyorum	
egitim	ilkogretim	Count	2	3	2	3	2	12
		% within FAKTOR11	5,9%	8,1%	5,0%	5,3%	4,7%	5,7%
	lise	Count	4	5	14	9	5	37
		% within FAKTOR11	11,8%	13,5%	35,0%	15,8%	11,6%	17,5%
	üniversite	Count	22	24	20	39	25	130
		% within FAKTOR11	64,7%	64,9%	50,0%	68,4%	58,1%	61,6%
	yüksek	Count	6	5	4	6	10	31
		% within FAKTOR11	17,6%	13,5%	10,0%	10,5%	23,3%	14,7%
	doktora	Count	0	0	0	0	1	1
		% within FAKTOR11	,0%	,0%	,0%	,0%	2,3%	,5%
Total	Count	34	37	40	57	43	211	
	% within FAKTOR11	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tablo 5.84: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Eğitim Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,483 ^a	16	,296
Likelihood Ratio	16,236	16	,437
Linear-by-Linear Association	,663	1	,416
N of Valid Cases	211		

a. 11 cells (44,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,16.

Ki-kare test sonucuna göre $0,296 > 0,05$ olmak üzere kişilerin eğitim durumları ile sisteme karşı olan güvenleri arasında bir bağımlılık yoktur. Tablodan cevaplar incelendiğinde sisteme karşı güveni sorgulayan “Sistemin gerçekten güvenilir bir sistem olduğu inancında değilim.”, “Bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’de başarılı olacağına inanmıyorum.”, “Türkiye’de sistemin avantajlarından emin olmak için erken olduğunu düşündüğüm için katılmıyorum.” yargılarına en çok “katılmıyorum” aralığında cevap verdikleri görülmektedir. Bu da bize sisteme karşı güvensizliğin olmadığını işaret etmektedir.

H₀: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile eğitim durumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile eğitim durumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.85: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Eğitim Tablosu

egitim * FAKTOR22 Crosstabulation

			FAKTOR22					Total
			kesinlikle atıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle atılmıyorum	
egitim	ilköğretim	Count	3	4	0	4	1	12
		% within FAKTOR22	8,3%	6,3%	,0%	7,4%	2,5%	5,7%
	lise	Count	7	15	0	8	7	37
		% within FAKTOR22	19,4%	23,4%	,0%	14,8%	17,5%	17,5%
	üniversite	Count	20	38	14	35	23	130
		% within FAKTOR22	55,6%	59,4%	82,4%	64,8%	57,5%	61,6%
	yüksek	Count	6	7	3	7	8	31
		% within FAKTOR22	16,7%	10,9%	17,6%	13,0%	20,0%	14,7%
	doktora	Count	0	0	0	0	1	1
		% within FAKTOR22	,0%	,0%	,0%	,0%	2,5%	,5%
	Total	Count	36	64	17	54	40	211
		% within FAKTOR22	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.86: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Eğitim Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,612 ^a	16	,553
Likelihood Ratio	17,478	16	,355
Linear-by-Linear Association	2,212	1	,137
N of Valid Cases	211		

a. 12 cells (48,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

Geleneksel yaklaşım faktörü, sisteme katılmayanların tasarruflarını kendileri yapma, devlet kurumları dışındaki kurumlara yönelmeme eğiliminin olup olmadığına ilişkindir. Bu eğilimle eğitim arasındaki ilişkiye bakıldığında $0,553 > 0,05$ olmak üzere bu değişkenler arasında bir bağımlılık söz konusu değildir.

H₀: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile kişilerin eğitim durumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile kişilerin eğitim durumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.87: Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Eğitim Tablosu

egitim * FAKTOR33 Crosstabulation

			FAKTOR33					Total
			kesinlikle katılıyor	katılıyor	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
egitim	ilkogretim	Count	2	5	0	2	3	12
		% within FAKTOR33	11,1%	6,9%	,0%	4,3%	6,1%	5,7%
	lise	Count	2	12	3	11	9	37
		% within FAKTOR33	11,1%	16,7%	11,5%	23,9%	18,4%	17,5%
	üniversite	Count	9	45	20	29	27	130
		% within FAKTOR33	50,0%	62,5%	76,9%	63,0%	55,1%	61,6%
	yüksek	Count	4	10	3	4	10	31
		% within FAKTOR33	22,2%	13,9%	11,5%	8,7%	20,4%	14,7%
	doktora	Count	1	0	0	0	0	1
		% within FAKTOR33	5,6%	,0%	,0%	,0%	,0%	,5%
	Total	Count	18	72	26	46	49	211
		% within FAKTOR33	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.88: Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Eğitim Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,430 ^a	16	,201
Likelihood Ratio	15,895	16	,460
Linear-by-Linear Association	,085	1	,771
N of Valid Cases	211		

a. 14 cells (56,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,09.

Ankete katılanların eğitim durumları ile sisteme karşı olumlu tutumları arasındaki ilişkiye ait tablo sonuçlarına göre; %43 sisteme karşı olumlu tutum içerisinde, % 45'i ise sisteme karşı olumsuz bir tutum içerisinde. Burada dikkat çekici olan kararsız olanların yüzdesidir. Zira %12'si sisteme karşı olan tavrını netleştirmemiştir. Kararsızları sisteme karşı olumlulaştıracak çalışmalar gereklidir. Ki-kare testi $0,201 > 0,05$ sonucunu verir. Bu sonuç da eğitimle sisteme karşı olumlu bakış arasında bir bağlantı olmadığına işaret etmektedir.

H₀: Sistemin yapısal özellikleriyle sisteme katılmayanların (Faktör 4) eğitim durumları arasında bir bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin yapısal özellikleriyle sisteme katılmayanların (Faktör 4) eğitim durumları arasında bir bağımlılık vardır.

Tablo 5.89: Sistemin Yapısal Özellikleri –Eğitim Tablosu

egitim * FAKTOR44 Crosstabulation

			FAKTOR44				Total
			kesinlikle katılıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	
egitim	ilkogretim	Count	2	1	4	4	12
		% within FAKTOR44	7,7%	3,4%	10,8%	4,5%	5,7%
	lise	Count	7	6	8	11	37
		% within FAKTOR44	26,9%	20,7%	21,6%	12,4%	17,5%
	üniversite	Count	15	17	20	61	130
		% within FAKTOR44	57,7%	58,6%	54,1%	68,5%	61,6%
	yüksek	Count	2	5	5	12	31
		% within FAKTOR44	7,7%	17,2%	13,5%	13,5%	14,7%
	doktora	Count	0	0	0	1	1
		% within FAKTOR44	,0%	,0%	,0%	1,1%	,5%
	Total	Count	26	29	37	89	211
		% within FAKTOR44	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.90: Sistemin Yapısal Özellikleri –Eğitim Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,135 ^a	16	,801
Likelihood Ratio	11,105	16	,803
Linear-by-Linear Association	3,533	1	,060
N of Valid Cases	211		

a. 13 cells (52,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,12.

Ki-kare test sonucu $0,801 > 0,05$ olmak üzere sistemin yapısal özellikleriyle katılmayanların eğitim durumları arasında bir bağımlılık olmadığını gösterir. Ankete katılanların cevapları “katılmıyorum” seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Bu sonuç sistemin en az on yıl sistemde kalmak ve elli altı yaşını doldurmak gibi yapısal özelliklerinin sisteme katılmayanların eğitim durumları arasındaki ilişkisizliğe işaret etmektedir. Zira söz konusu şartlar basit ve anlaşılır olup her eğitim durumundan insanın kavraması açısından rahattır. Bu şartların sonuçlarına ilişkin ön görüşler içinse erken olduğu söylenebilir zira sistem henüz ilk emekliliklerini dahi vermemiştir. Bu da bize %17’lik kararsız grubunun sebebi olabilir.

5.3.7.12. Medeni Durum İle İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile medeni durumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile medeni durumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.91: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Medeni Durum Tablosu

medeni * FAKTOR11 Crosstabulation								
			FAKTOR11					Total
			kesinlikle atiliyorum	katiliyorum	fikrim yok	katilmiyorum	kesinlikle tilmiyorum	
medeni	bekar	Count	23	24	21	36	32	136
		% within FAKTOR11	67,6%	64,9%	52,5%	63,2%	74,4%	64,5%
	evli	Count	11	13	19	21	11	75
		% within FAKTOR11	32,4%	35,1%	47,5%	36,8%	25,6%	35,5%
Total		Count	34	37	40	57	43	211
		% within FAKTOR11	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.92: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Medeni Durum Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,554 ^a	4	,336
Likelihood Ratio	4,561	4	,335
Linear-by-Linear Association	,333	1	,564
N of Valid Cases	211		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,09.

Sisteme katılmayanların sisteme olan güvenleri ile medeni durumları arasındaki test edildiğinde bu değişkenler arasında bir bağımlılık olmadığı görülmektedir. Zira 0,336 > 0,05'tir. Tabloda dikkat çekici olan kararsız kalan yüzdenin büyüklüğüdür. %19'luk bir kesim söz konusu güvenilirlik için net bir fikre sahip değildir. Bu konudaki eksikliğin giderilmesi ile oldukça büyük bir oranın sisteme dahil edilmesi mümkündür.

H₀: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile medeni durumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile medeni durumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.93: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Medeni Durum Tablosu

medeni * FAKTOR22 Crosstabulation							
			FAKTOR22				Total
			kesinlikle katılmıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	
medeni	bekar	Count	24	37	14	31	136
		% within FAKTOR22	66,7%	57,8%	82,4%	57,4%	64,5%
	evli	Count	12	27	3	23	75
		% within FAKTOR22	33,3%	42,2%	17,6%	42,6%	35,5%
Total		Count	36	64	17	54	211
		% within FAKTOR22	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.94: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Medeni Durum Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,798 ^a	4	,147
Likelihood Ratio	7,135	4	,129
Linear-by-Linear Association	,547	1	,460
N of Valid Cases	211		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,04.

Geleneksel yöntemlerle tasarrufunu gerçekleştirmek isteyenler medeni durumlarına göre incelenmiş ve ki-kare test sonucu olarak $0,147 > 0,05$ bulunmuştur. Tablo incelendiğinde katılıyorum-katılmıyorum aralığının cevapları sayısal açıdan birbirine çok yakındır ve küçük bir farkla cevaplar katılmıyorum yönündedir. Buna göre kişilerin bireysel tasarruf tercihi cinsiyetten bağımsızdır.

H₀: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile kişilerin medeni durumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile kişilerin medeni durumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.95: Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Medeni Durum Tablosu

medeni * FAKTOR33 Crosstabulation

			FAKTOR33					Total
			kesinlikle katılıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
medeni	bekar	Count	12	43	21	29	31	136
		% within FAKTOR33	66,7%	59,7%	80,8%	63,0%	63,3%	64,5%
	evli	Count	6	29	5	17	18	75
		% within FAKTOR33	33,3%	40,3%	19,2%	37,0%	36,7%	35,5%
Total		Count	18	72	26	46	49	211
		% within FAKTOR33	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.96: Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Medeni Durum Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,833 ^a	4	,429
Likelihood Ratio	4,134	4	,388
Linear-by-Linear Association	,007	1	,932
N of Valid Cases	211		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,40.

Sisteme karşı tutuma tablo yardımıyla bakıldığında her iki grubun cevabı da “katılıyorum” seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Bu cevap sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olduğu ve bu tutumun medeni durumdan bağımsız olduğunu göstermektedir. Zira ki-kare test sonucu $0,429 > 0,05$ ’tir.

H₀: Sistemin yapısal özellikleriyle (Faktör 4) sisteme katılmayanların medeni durumları arasında bir bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin yapısal özellikleriyle (Faktör 4) sisteme katılmayanların medeni durumları arasında bir bağımlılık vardır.

Tablo 5.97: Sistemin Yapısal Özellikleri –Medeni Durum Tablosu

medeni * FAKTOR44 Crosstabulation								
			FAKTOR44					Total
			kesinlikle atlıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
medeni	bekar	Count	18	17	22	55	24	136
		% within FAKTOR44	69,2%	58,6%	59,5%	61,8%	80,0%	64,5%
	evli	Count	8	12	15	34	6	75
		% within FAKTOR44	30,8%	41,4%	40,5%	38,2%	20,0%	35,5%
Total		Count	26	29	37	89	30	211
		% within FAKTOR44	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.98: Sistemin Yapısal Özellikleri –Medeni Durum Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,531 ^a	4	,339
Likelihood Ratio	4,823	4	,306
Linear-by-Linear Association	,517	1	,472
N of Valid Cases	211		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,24.

Medeni durum sistemin yapısal özellikleri arasındaki ilişkiyi veren tabloya göre bekarların %40,4’ü evlilerin ise %45,3’ü sisteme katılmama sebeplerinin sistemin yapısal özelliklerinden bağımsız olduğunu ifade etmişlerdir. Tabloya göre “katılmıyorum” seçeneği bu sonucu verirken ki-kare test sonucu $0,339 > 0,05$ olarak gerçekleşerek bu iki değişken arasında bağımsız ilişkiyi ortaya koymaktadır

5.3.7.13. Meslek Grupları İle İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile meslek grupları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile meslek grupları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.99: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Meslek Tablosu

meslek * FAKTOR11 Crosstabulation

			FAKTOR11					Total
			kesinlikle atılıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
meslek	kamu	Count	3	5	2	9	4	23
		% within FAKTOR11	8,8%	13,5%	5,0%	15,8%	9,3%	10,9%
	özel	Count	26	23	28	31	32	140
		% within FAKTOR11	76,5%	62,2%	70,0%	54,4%	74,4%	66,4%
	serbest	Count	2	4	4	8	5	23
		% within FAKTOR11	5,9%	10,8%	10,0%	14,0%	11,6%	10,9%
	çalışmayan	Count	3	5	6	9	2	25
		% within FAKTOR11	8,8%	13,5%	15,0%	15,8%	4,7%	11,8%
	Total	Count	34	37	40	57	43	211
		% within FAKTOR11	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.100: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Meslek Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,011 ^a	12	,615
Likelihood Ratio	10,832	12	,543
Linear-by-Linear Association	,004	1	,950
N of Valid Cases	211		

a. 11 cells (55,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,71.

Sisteme dahil olmayanların mesleklere göre dağılımına bakıldığında %10,9'un kamu, %66,40'ı özel sektör, %10,9'unun serbest meslek sahibi ve %11,8'in çalışmayan (emekli-işsiz) olduğu görülmektedir. Bu dağılım içinde en çok oranı özel sektör çalışanları almaktadır. Meslekler arasındaki sisteme güven durumu incelendiğinde hepsinin "katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum" aralığında olduğu görülmektedir. Bu cevaba göre sisteme katılmayanlar sistem hakkında güvensiz değildir. Ki-kare test sonucuna göre de $0,615 > 0,05$ olmak üzere meslekler ile bu tutum arasında bir bağımlılık söz konusu değildir.

H₀: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile meslek grupları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile meslek grupları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.101: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Meslek Grupları Tablosu

			FAKTOR22					Total
			kesinlikle atiliyorum	katiliyorum	fikrimyok	katilmiyorum	kesinlikleka tilmiyorum	
meslek	kamu	Count	4	7	1	5	6	23
		% within FAKTOR22	11,1%	10,9%	5,9%	9,3%	15,0%	10,9%
	özel	Count	27	38	14	33	28	140
		% within FAKTOR22	75,0%	59,4%	82,4%	61,1%	70,0%	66,4%
	serbest	Count	4	7	1	9	2	23
		% within FAKTOR22	11,1%	10,9%	5,9%	16,7%	5,0%	10,9%
	calismayan	Count	1	12	1	7	4	25
		% within FAKTOR22	2,8%	18,8%	5,9%	13,0%	10,0%	11,8%
Total	Count	36	64	17	54	40	211	
	% within FAKTOR22	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tablo 5.102: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Meslek Grupları Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,054 ^a	12	,441
Likelihood Ratio	13,068	12	,364
Linear-by-Linear Association	,009	1	,926
N of Valid Cases	211		

a. 9 cells (45,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,85.

Ki-kare test sonucuna göre $0,441 > 0,05$ olmak üzere sisteme katılmayanların geleneksel yaklaşım alışkanlıkları nedeniyle sisteme katılmamaları ile meslekleri arasında bir bağımlılık olmadığı sonucuna varılmıştır. %47'lik bir oran bu faktörü işaret eden şıkları “katılıyorum-kesinlikle katılıyorum” aralığında tercih ederken, % 44,5’u bu düşünceye katılmamıştır. Görüldüğü gibi iki seçenek birbirine çok yakın, tasarrufları yöneltmek üzere ikna edilmesi gereken kesim oldukça geniştir.

H₀: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile kişilerin meslek grupları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile kişilerin meslek grupları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.103: Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Meslek Grupları Tablosu

meslek * FAKTOR33 Crosstabulation								
			FAKTOR33					Total
			kesinlikle atiliyorum	katiliyorum	fikrim yok	katilmiyorum	kesinlikle tilmiyorum	
meslek	kamu	Count	1	11	3	5	3	23
		% within FAKTOR33	5,6%	15,3%	11,5%	10,9%	6,1%	10,9%
	özel	Count	15	44	20	27	34	140
		% within FAKTOR33	83,3%	61,1%	76,9%	58,7%	69,4%	66,4%
	serbest	Count	2	9	2	6	4	23
		% within FAKTOR33	11,1%	12,5%	7,7%	13,0%	8,2%	10,9%
	calismayan	Count	0	8	1	8	8	25
		% within FAKTOR33	,0%	11,1%	3,8%	17,4%	16,3%	11,8%
Total	Count	18	72	26	46	49	211	
	% within FAKTOR33	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tablo 5.104: Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Meslek Grupları Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,305 ^a	12	,503
Likelihood Ratio	13,846	12	,311
Linear-by-Linear Association	2,887	1	,089
N of Valid Cases	211		

a. 6 cells (30,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,96.

Tablo incelendiğinde sisteme karşı olumlu bir tutuma sahip olanların %42,6, olumlu tutuma sahip olmayanların ise %45 olup geri kalan yüzde kararsızlara aittir. Görüldüğü gibi sisteme karşı büyük bir olumluluk tutunu değil, aksine daha çok muamma söz konusudur. Ki-kare testi ise $0,503 > 0,05$ olarak gerçekleşmiş ve eğitimle sisteme karşı olumlu tutum arasında bir bağımlılık olmadığı sonucuna götürmüştür.

H₀: Sistemin yapısal özellikleriyle (Faktör 4) sisteme katılmayanların meslek grupları arasında bir bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin yapısal özellikleriyle (Faktör 4) sisteme katılmayanların meslek grupları arasında bir bağımlılık vardır.

Tablo 5.105: Sistemin Yapısal Özellikleri –Meslek Grupları Tablosu

meslek * FAKTOR44 Crosstabulation								
			FAKTOR44				Total	
			kesinlikle attiliyorum	katiliyorum	fikrimyok	katilmiyorum		kesinlikle tilmiyorum
meslek	kamu	Count	2	2	3	12	4	23
		% within FAKTOR44	7,7%	6,9%	8,1%	13,5%	13,3%	10,9%
	özel	Count	17	20	26	55	22	140
		% within FAKTOR44	65,4%	69,0%	70,3%	61,8%	73,3%	66,4%
	serbest	Count	3	4	4	10	2	23
		% within FAKTOR44	11,5%	13,8%	10,8%	11,2%	6,7%	10,9%
	calismayan	Count	4	3	4	12	2	25
		% within FAKTOR44	15,4%	10,3%	10,8%	13,5%	6,7%	11,8%
Total		Count	26	29	37	89	30	211
		% within FAKTOR44	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.106: Sistemin Yapısal Özellikleri –Meslek Grupları Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,241 ^a	12	,979
Likelihood Ratio	4,470	12	,973
Linear-by-Linear Association	1,270	1	,260
N of Valid Cases	211		

a. 12 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,83.

Sistemin yapısal özellikleri sistemde on yıl kalınması ve elli altı yaşın doldurulmasını şart koymaktadır. Eğitime göre bu durum değerlendirildiğinde aralarında bir bağımlılık olmadığı dikkati çekmektedir. ($0,973 > 0,05$)

5.3.7.14. Gelir Durumları İle İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile gelir durumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile gelir durumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.107: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Gelir Grupları Tablosu

gelir * FAKTOR11 Crosstabulation

			FAKTOR11					Total
			kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
gelir	500den az	Count	1	1	3	5	2	12
		% within FAKTOR11	2,9%	2,7%	7,5%	8,8%	4,7%	5,7%
	500-1000	Count	9	9	7	10	12	47
		% within FAKTOR11	26,5%	24,3%	17,5%	17,5%	27,9%	22,3%
	1001-1500	Count	13	15	13	23	16	80
		% within FAKTOR11	38,2%	40,5%	32,5%	40,4%	37,2%	37,9%
	1501-2000	Count	6	8	5	10	9	38
		% within FAKTOR11	17,6%	21,6%	12,5%	17,5%	20,9%	18,0%
	2001-2500	Count	1	0	4	3	4	12
		% within FAKTOR11	2,9%	,0%	10,0%	5,3%	9,3%	5,7%
	2500den fazla	Count	4	4	8	6	0	22
		% within FAKTOR11	11,8%	10,8%	20,0%	10,5%	,0%	10,4%
	Total	Count	34	37	40	57	43	211
		% within FAKTOR11	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.108: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Gelir Grupları Ki-Kare Tablosu**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,790 ^a	20	,536
Likelihood Ratio	24,485	20	,222
Linear-by-Linear Association	,661	1	,416
N of Valid Cases	211		

a. 14 cells (46,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,93.

Sisteme katılmayanların sistemin güvenilirliğini sorgulayan ifadelerle “katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum” aralığında cevap verdikleri görülmektedir. Bu oran %47’ olup, cevaplayıcıların gelirleri ile bir bağımlılığı yoktur. Zira ki kare test sonucu $0,536 > 0,05$ olup bu sonuca işaret etmektedir.

H₀: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile gelir durumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile gelir durumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.109: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Gelir Grupları Tablosu

gelir * FAKTOR22 Crosstabulation

			FAKTOR22					Total
			kesinlikle atılıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
gelir	500denaz	Count	1	10	0	0	1	12
		% within FAKTOR22	2,8%	15,6%	,0%	,0%	2,5%	5,7%
	500-1000	Count	7	11	4	12	13	47
		% within FAKTOR22	19,4%	17,2%	23,5%	22,2%	32,5%	22,3%
	1001-1500	Count	16	23	5	23	13	80
		% within FAKTOR22	44,4%	35,9%	29,4%	42,6%	32,5%	37,9%
	1501-2000	Count	6	9	3	9	11	38
		% within FAKTOR22	16,7%	14,1%	17,6%	16,7%	27,5%	18,0%
	2001-2500	Count	2	2	0	6	2	12
		% within FAKTOR22	5,6%	3,1%	,0%	11,1%	5,0%	5,7%
	2500den fazla	Count	4	9	5	4	0	22
		% within FAKTOR22	11,1%	14,1%	29,4%	7,4%	,0%	10,4%
	Total	Count	36	64	17	54	40	211
		% within FAKTOR22	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.110: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Gelir Grupları Ki-Kare Tablosu**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	39,106 ^a	20	,006
Likelihood Ratio	42,135	20	,003
Linear-by-Linear Association	,248	1	,619
N of Valid Cases	211		

a. 15 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,97.

0,06 > 0,05 olup gelirle kişilerin geleneksel yaklaşımdan vazgeçemedikleri için sisteme katılmama arasında bir bağımlılık olmadığı görülmektedir. Katılımcıların dahil oldukları gelir grubundan bağımsız olarak %47'si sisteme katılmama nedenlerinin kendi birikimlerini kendileri yapıp, bir kuruma katılmaya gerek duymama olarak ifade ederken, % 44'ü ise katılmama nedenlerinin bununla ilgili olmadığını söylemiştir. Görüldüğü gibi oranlar birbirine çok yakındır.

H₀: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile kişilerin gelir durumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile kişilerin gelir durumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.111: Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Gelir Grupları Tablosu

gelir * FAKTOR33 Crosstabulation								
			FAKTOR33					Total
			kesinlikle atiliyorum	katiliyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
gelir	500denaz	Count	2	1	1	5	3	12
		% within FAKTOR33	11,1%	1,4%	3,8%	10,9%	6,1%	5,7%
	500-1000	Count	2	17	5	12	11	47
		% within FAKTOR33	11,1%	23,6%	19,2%	26,1%	22,4%	22,3%
	1001-1500	Count	7	31	6	18	18	80
		% within FAKTOR33	38,9%	43,1%	23,1%	39,1%	36,7%	37,9%
	1501-2000	Count	3	12	6	6	11	38
		% within FAKTOR33	16,7%	16,7%	23,1%	13,0%	22,4%	18,0%
	2001-2500	Count	2	3	1	3	3	12
		% within FAKTOR33	11,1%	4,2%	3,8%	6,5%	6,1%	5,7%
	2500den fazla	Count	2	8	7	2	3	22
		% within FAKTOR33	11,1%	11,1%	26,9%	4,3%	6,1%	10,4%
	Total	Count	18	72	26	46	49	211
		% within FAKTOR33	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.112: Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Gelir Grupları Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,545 ^a	20	,366
Likelihood Ratio	20,748	20	,412
Linear-by-Linear Association	1,628	1	,202
N of Valid Cases	211		

a. 16 cells (53,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,02.

Ki-kare test sonucu $0,366 > 0,05$ olup gelirle sisteme karşı olumlu bir tutuma sahip olma arasında bir bağımlılık olmadığını göstermektedir. Tablo incelendiğinde gelir arttıkça ya da azaldıkça sisteme karşı tutumun değişmediği görülmektedir. Genel tutum ise “kesinlikle katılmıyorum-katılıyorum” aralığında gerçekleşmektedir.

H₀: Sistemin yapısal özellikleriyle (Faktör 4) sisteme katılmayanların gelir durumları arasında bir bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin yapısal özellikleriyle (Faktör 4) sisteme katılmayanların gelir durumları arasında bir bağımlılık vardır.

Tablo 5.113: Sistemin Yapısal Özellikleri –Gelir Grupları Tablosu

gelir * FAKTOR44 Crosstabulation

			FAKTOR44					Total
			kesinlikle katılıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
gelir	500denaz	Count	1	1	5	5	0	12
		% within FAKTOR44	3,8%	3,4%	13,5%	5,6%	,0%	5,7%
	500-1000	Count	4	5	5	21	12	47
		% within FAKTOR44	15,4%	17,2%	13,5%	23,6%	40,0%	22,3%
	1001-1500	Count	16	15	13	27	9	80
		% within FAKTOR44	61,5%	51,7%	35,1%	30,3%	30,0%	37,9%
	1501-2000	Count	3	5	9	14	7	38
		% within FAKTOR44	11,5%	17,2%	24,3%	15,7%	23,3%	18,0%
	2001-2500	Count	1	1	0	8	2	12
		% within FAKTOR44	3,8%	3,4%	,0%	9,0%	6,7%	5,7%
	2500denfazla	Count	1	2	5	14	0	22
		% within FAKTOR44	3,8%	6,9%	13,5%	15,7%	,0%	10,4%
	Total	Count	26	29	37	89	30	211
		% within FAKTOR44	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.114: Sistemin Yapısal Özellikleri –Gelir Grupları Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	33,494 ^a	20	,030
Likelihood Ratio	38,057	20	,009
Linear-by-Linear Association	,204	1	,652
N of Valid Cases	211		

a. 13 cells (43,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,48.

Sistemin yapısal özellikleri olan on yıl sistemde kalma ve elli altı yaşını doldurma şartları ile gelir arasında bağımlılık vardır. $0,03 < 0,05$ olarak gerçekleşen ki-kare testi bu sonuca götürmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 1000-1500 YTL aralığında gelire sahiptir. Bu süre sonuna kadar gelecek güvencesi sağlamaya yetecek bir birikime ulaşmak söz konusu gelir aralığı için çok kolay değildir. Bu nedenle on yıllık süre önemli bir belirleyici olacaktır. Verilen cevaplar “kesinlikle katılıyorum-kesinlikle katılmıyorum” aralığında incelendiğinde 500 YTL ve altında gelire sahip olanların sistemin yapısal özellikleriyle ilgili ifadelerle “katılmıyorum” ve “fikrim yok” cevaplarını eşit yüzdelerle verdikleri görülmektedir. Bunun sebebi sistem hakkında yeterince bilgi sahibi olmamaları olabilir.

5.3.7.15. Emeklilikte Beklenen Gelir İle İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile emeklilikte bekledikleri gelir arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile emeklilikte bekledikleri gelir arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.115: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri- Emeklilikte Beklenen Gelir Tablosu

emekligelir * FAKTOR11 Crosstabulation								
			FAKTOR11					Total
			kesinlikle atiliyorum	katiliyorum	fikrim yok	katilmiyorum	kesinlikle tilmiyorum	
emekligelir	400vealti	Count	1	1	1	0	0	3
		% within FAKTOR11	2,9%	2,7%	2,5%	,0%	,0%	1,4%
	401-750	Count	0	3	7	4	4	18
		% within FAKTOR11	,0%	8,1%	17,5%	7,0%	9,3%	8,5%
	751-1100	Count	13	10	10	16	14	63
		% within FAKTOR11	38,2%	27,0%	25,0%	28,1%	32,6%	29,9%
	1101-1450	Count	5	14	11	15	13	58
		% within FAKTOR11	14,7%	37,8%	27,5%	26,3%	30,2%	27,5%
	1450vefazla	Count	15	9	11	22	12	69
		% within FAKTOR11	44,1%	24,3%	27,5%	38,6%	27,9%	32,7%
Total		Count	34	37	40	57	43	211
		% within FAKTOR11	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.116: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri- Emeklilikte Beklenen Gelir Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,969 ^a	16	,326
Likelihood Ratio	21,289	16	,168
Linear-by-Linear Association	,021	1	,885
N of Valid Cases	211		

a. 10 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,48.

Güvene ilişkin faktör; “Sisteme katılmayı düşünenlere tavsiye ederim.”, “Bireysel emekliliğin yararlı bir sistem olduğunu düşünüyorum.”, “Bireysel emeklilik sisteminin rahat bir emeklilik geçirmeme yardımcı olacağını düşünüyorum.”, “Birkaç yıl içinde sistemin daha da yaygınlaşacağına inanıyorum.” İfadelerinden oluşmaktadır. Bireysel emeklilik sistemine

katılmayanların emekliliklerinde bekledikleri gelirle sistem hakkında güvenlerini arasındaki bağımlılığı sorgulayan hipotez reddedilmiş, aralarında bir bağımlılık olmadığı kabul edilmiştir. (ki-kare test $0,326 > 0,05$ olmak üzere)

Verilen cevaplar katılıyorum ve katılmıyorum olarak gruplandırıldığında %34'ünün "sistemin güvenilir olduğuna ve emeklilik gelirimle ilgili beklentimi karşılayacağına inanıyorum." yönünde cevap verdiği, % 47'nin ise tersi yönünde cevap verdiği görülmektedir. Dikkat çekici olan kararsızların yüzdesidir. % 19'luk bir kesim henüz bu konudaki fikrini netleştirmemiştir. Bunun nedeni sistemin henüz ilk emekliliklerini vermemiş olmasından kaynaklanan somut örnek eksikliği olarak düşünülmektedir.

H₀: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile emeklilikte bekledikleri gelir arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile emeklilikte bekledikleri gelir arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.117: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Emeklilikte Beklenen Gelir Tablosu

			FAKTOR22					Total
			kesinlikle atılıyor	katılıyor	fikrim yok	katılmıyor	kesinlikle katılmıyor	
emekligelir	400vealtı	Count	0	1	1	1	0	3
		% within FAKTOR22	,0%	1,6%	5,9%	1,9%	,0%	1,4%
	401-750	Count	2	7	0	4	5	18
		% within FAKTOR22	5,6%	10,9%	,0%	7,4%	12,5%	8,5%
	751-1100	Count	8	20	5	15	15	63
		% within FAKTOR22	22,2%	31,3%	29,4%	27,8%	37,5%	29,9%
	1101-1450	Count	11	20	2	17	8	58
		% within FAKTOR22	30,6%	31,3%	11,8%	31,5%	20,0%	27,5%
	1450vefazla	Count	15	16	9	17	12	69
		% within FAKTOR22	41,7%	25,0%	52,9%	31,5%	30,0%	32,7%
Total	Count	36	64	17	54	40	211	
	% within FAKTOR22	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tablo 5.118: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Emeklilikte Beklenen Gelir Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,622 ^a	16	,480
Likelihood Ratio	17,201	16	,373
Linear-by-Linear Association	,923	1	,337
N of Valid Cases	211		

a. 10 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,24.

Geleneksel yaklaşıma sahip kişiler tasarruflarını alıştıkları eski yöntemler (yastık altı tasarrufu gibi) yapmayı tercih edip yeniliğe kapalı olmaları nedeniyle sisteme katılmayanlar olarak düşünülmüş ve bu tutumla beklenen gelir arasında bir bağımlılık olup olmadığı sorgulanmıştır. Bu konuda geliştirilen hipotez $0,48 > 0,05$ olması nedeniyle reddedilmiştir. Tabloya göre tutumlar incelendiğinde bireysel emeklilik sistemine katılmayanların % 47'si sisteme katılmaktansa kendi birikimin kendi sağlayıp başka bir kuruma yönelmeyi gereksiz bulmakta, % 44,5'u tersi yönde düşünmektedir. %8,5 ise kararsızdır. İkna edilmeyi beklenen %8,5'luk bir kesim vardır.

H₀: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile kişilerin emeklilikte bekledikleri gelir arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile kişilerin emeklilikte bekledikleri gelir arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.119: Sisteme Karşı Olumlu Tutum- Emeklilikte Beklenen Gelir Tablosu

emekligelir * FAKTOR33 Crosstabulation

			FAKTOR33				Total
			kesinlikle katılıyor	katılıyor	fikrim yok	katılmıyorum	
emekligelir	400vealtı	Count	0	1	0	2	3
		% within FAKTOR33	,0%	1,4%	,0%	4,3%	1,4%
	401-750	Count	1	6	2	2	18
		% within FAKTOR33	5,6%	8,3%	7,7%	4,3%	8,5%
	751-1100	Count	5	20	8	17	63
		% within FAKTOR33	27,8%	27,8%	30,8%	37,0%	29,9%
	1101-1450	Count	6	21	6	14	58
		% within FAKTOR33	33,3%	29,2%	23,1%	30,4%	27,5%
	1450vefazla	Count	6	24	10	11	69
		% within FAKTOR33	33,3%	33,3%	38,5%	23,9%	32,7%
	Total	Count	18	72	26	46	211
		% within FAKTOR33	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.120: Sisteme Karşı Olumlu Tutum- Emeklilikte Beklenen Gelir Ki-Kare Tablosu**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,930 ^a	16	,814
Likelihood Ratio	11,239	16	,795
Linear-by-Linear Association	,508	1	,476
N of Valid Cases	211		

a. 10 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

Sisteme henüz dahil olmamakla birlikte ilerde katılmayı düşünenlerin emeklilik gelir beklentisi ile arasında kurulan hipotez ki kare test sonucunun $0,814 > 0,05$ olması ile reddedilmiştir. İlerde katılmayı düşünenlerin bu isteği emeklilik gelirleriyle ilişkili değildir. Zira bireysel emeklilik sisteminin bir emeklilik aracı olmasına karşın, tasarruf ve yatırım amaçlı düşünerek sisteme katılan birçok kişi vardır. Zorunlu bir şekilde tasarruf yapmayı sağlaması ilerde katılmak istediğini söyleyenlerin gerekçesi olabilir.

H₀: Sistemin yapısal özellikleriyle (Faktör 4) sisteme katılmayanların emeklilikte bekledikleri gelir arasında bir bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin yapısal özellikleriyle (Faktör 4) sisteme katılmayanların emeklilikte bekledikleri gelir arasında bir bağımlılık vardır.

Tablo 5.121: Sistemin Yapısal Özellikleri – Emeklilikte Beklenen Gelir Tablosu**emekligelir * FAKTOR44 Crosstabulation**

			FAKTOR44					Total
			kesinlikle katılmıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
emekli geliri	400 ve altı	Count	0	0	2	1	0	3
		% within FAKTOR44	,0%	,0%	5,4%	1,1%	,0%	1,4%
	401-750	Count	4	1	6	5	2	18
		% within FAKTOR44	15,4%	3,4%	16,2%	5,6%	6,7%	8,5%
	751-1100	Count	7	8	9	28	11	63
		% within FAKTOR44	26,9%	27,6%	24,3%	31,5%	36,7%	29,9%
	1101-1450	Count	6	8	11	26	7	58
		% within FAKTOR44	23,1%	27,6%	29,7%	29,2%	23,3%	27,5%
	1450 ve fazla	Count	9	12	9	29	10	69
		% within FAKTOR44	34,6%	41,4%	24,3%	32,6%	33,3%	32,7%
Total	Count	26	29	37	89	30	211	
	% within FAKTOR44	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tablo 5.122: Sistemin Yapısal Özellikleri – Emeklilikte Beklenen Gelir Ki-Kare Tablosu**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,351 ^a	16	,573
Likelihood Ratio	13,439	16	,640
Linear-by-Linear Association	,001	1	,975
N of Valid Cases	211		

a. 9 cells (36,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,37.

Sistemin yapısından kaynaklan özellikler olan on yıl sistemde kalma ve elli altı yaşını doldurma gereğinin kişilerin sistem dahil olmamasıyla arasındaki ilişki emeklilikte bekledikleri gelir üzerinden değerlendirilmiştir. Buna göre sistemin yapısal özellikleriyle sisteme katılmayanların emeklilikte bekledikleri gelir arasında bir bağımlılık yoktur. Emeklilikteki gelir beklentileri birbirinden farklı olan katılımcıların büyük çoğunluğu söz konusu nedenlerin sisteme katılmamalarıyla ilişkili olmadığını söylemişlerdir.

5.3.7.16. Sosyal Güvenlik Kurumları İle İlişkin Hipotezler ve Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme katılmayanların sistem hakkındaki güvensizlikleri (Faktör 1) ile bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.123: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Güvenlik Kurumu Tablosu**güvkur * FAKTOR11 Crosstabulation**

			FAKTOR11					Total
			kesinlikle atılıyor	katılıyor	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle atılmıyorum	
güvkur	bagkur	Count	2	4	4	7	3	20
		% within FAKTOR11	5,9%	10,8%	10,0%	12,3%	7,0%	9,5%
	ssk	Count	24	24	27	30	23	128
		% within FAKTOR11	70,6%	64,9%	67,5%	52,6%	53,5%	60,7%
	emeklisand	Count	3	5	3	10	2	23
		% within FAKTOR11	8,8%	13,5%	7,5%	17,5%	4,7%	10,9%
	ozel	Count	5	4	6	10	14	39
		% within FAKTOR11	14,7%	10,8%	15,0%	17,5%	32,6%	18,5%
	kurumabaglidegil	Count	0	0	0	0	1	1
		% within FAKTOR11	,0%	,0%	,0%	,0%	2,3%	,5%
	Total	Count	34	37	40	57	43	211
		% within FAKTOR11	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5.124: Katılmayanların Sisteme Güvensizlikleri-Güvenlik Kurumu Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,125 ^a	16	,317
Likelihood Ratio	16,957	16	,388
Linear-by-Linear Association	4,139	1	,042
N of Valid Cases	211		

a. 13 cells (52,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,16.

Ki-kare test sonucuna göre $0,317 > 0,05$ olmak üzere kişilerin dahil oldukları sosyal güvenlik kurumuyla sisteme katılmamaları arasında bağımlılık yoktur. Farklı güvenlik kurumuna üye olan katılımcıların % 47'si "sistemin güvenilir olmadığı" yönündeki ifadeleri kabul etmemiştir. % 19 ise kararsızdır. Sistemin sosyal güvenlik kurumların eksikliğini tamamlayıcı rolünün altının çizilmesi gerekmektedir. Zira güveni sağlayarak ikna edilmesi mümkün %66'lık bir kesim bulunmaktadır.

H₀: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Geleneksel yaklaşımla sistemi reddedenler (Faktör 2) ile bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.125: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Güvenlik Kurumu Tablosu

güvkur * FAKTOR22 Crosstabulation

			FAKTOR22					Total
			kesinlikle atılıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
güvkur	bagkur	Count	1	6	2	8	3	20
		% within FAKTOR22	2,8%	9,4%	11,8%	14,8%	7,5%	9,5%
	ssk	Count	28	40	12	25	23	128
		% within FAKTOR22	77,8%	62,5%	70,6%	46,3%	57,5%	60,7%
	emeklisand	Count	3	7	1	8	4	23
		% within FAKTOR22	8,3%	10,9%	5,9%	14,8%	10,0%	10,9%
	ozel	Count	4	10	2	13	10	39
		% within FAKTOR22	11,1%	15,6%	11,8%	24,1%	25,0%	18,5%
	kurumabaglidegil	Count	0	1	0	0	0	1
		% within FAKTOR22	,0%	1,6%	,0%	,0%	,0%	,5%
Total	Count	36	64	17	54	40	211	
	% within FAKTOR22	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tablo 5.126: Geleneksel Yaklaşımla Sistemi Reddedenler-Güvenlik Kurumu Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,825 ^a	16	,537
Likelihood Ratio	15,460	16	,491
Linear-by-Linear Association	1,753	1	,186
N of Valid Cases	211		

a. 12 cells (48,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

Geleneksel yaklaşımı terk etmeyerek tasarruf yapmaya alıştığı yöntemlerle devam etmek isteyenlerin güvenlik kurumlarıyla aralarındaki bağımlılığa bakılmış ve aralarında bir bağımlılık olmadığı görülmüştür. Zira ki-kare test sonucu $0,537 > 0,05$ olarak gerçekleşmiştir. Farklı güvenlik kurumlarına bağlı olan kişilerin %47'si tercihini alıştığı yöntemlerden ayan kullanırken, %44,5'u yeniliğe daha açıktır. Bu oranın değerlendirilmesi gerekir.

H₀: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile kişilerin bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumları arasında bağımlılık yoktur.

H₁: Sisteme karşı olumlu bir tutum içerisinde olanlarla (Faktör 3) ile kişilerin bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumları arasında bağımlılık vardır.

Tablo 5.127: Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Güvenlik Kurumu Tablosu

güvkur * FAKTOR33 Crosstabulation								
			FAKTOR33					Total
			kesinlikle katılıyorum	katılıyorum	fikrim yok	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum	
güvkur	bagkur	Count	0	9	2	5	4	20
		% within güvkur	,0%	45,0%	10,0%	25,0%	20,0%	100,0%
	ssk	Count	11	43	16	31	27	128
		% within güvkur	8,6%	33,6%	12,5%	24,2%	21,1%	100,0%
	emeklisand	Count	1	11	3	3	5	23
		% within güvkur	4,3%	47,8%	13,0%	13,0%	21,7%	100,0%
	ozel	Count	6	9	5	6	13	39
		% within güvkur	15,4%	23,1%	12,8%	15,4%	33,3%	100,0%
	kurumabaglidegil	Count	0	0	0	1	0	1
		% within güvkur	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Total	Count	18	72	26	46	49	211
		% within güvkur	8,5%	34,1%	12,3%	21,8%	23,2%	100,0%

Tablo 5.128: Sisteme Karşı Olumlu Tutum-Güvenlik Kurumu Ki-Kare Tablosu

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,446 ^a	16	,492
Likelihood Ratio	16,293	16	,433
Linear-by-Linear Association	,141	1	,707
N of Valid Cases	211		

a. 13 cells (52,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,09.

0,492 > 0,05 olmak üzere sisteme katılmayan kişilerin bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumu ile sistem hakkındaki olumlu tutumları arasında bir bağımlılık yoktur. Tablodan da görüldüğü gibi kişilerin güvenlik kurumuna göre sisteme yaklaşımı değerlendirildiğinde genel olarak olumlu yaklaşıma sahip olanlarla olumsuz yaklaşıma sahip olanlar çok yakın yüzdelere sahiptir. Oranlar Bağ- Kur'a bağlı olanlarda %45'er, SSK'ya bağlı olanlarda %46,1 olumlu düşünen, %45,3 olumsuz düşünen, emekli sandığına tabi olanlarda %52,1 olumlu ve %34,7 olumsuz düşünen, özel sektörde %38 olumlu ve %46 olumsuz düşünen olarak gerçekleşmiştir. Geriye kalanlar ise kararsızlardır. Kararsızların oranı özellikle SSK'ya tabi olanlarda çok dikkat çekici bir orana % 61,5'a yükselmiştir. Bu üyelerin sosyal güvenliklerinden memnuniyetsizlik nedenleri üzerinde durularak ve sistemin SSK'nın eksik yönlerini tamamlayıcı rollerinin altını çizerek bireysel emekliliğe yönlendirilmesi çok büyük bir katılım oranını beraberinde getirecektir diye düşünülmektedir.

H₀: Sistemin yapısal özellikleriyle (Faktör 4) sisteme katılmayanların bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumları arasında bir bağımlılık yoktur.

H₁: Sistemin yapısal özellikleriyle (Faktör 4) sisteme katılmayanların bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumları arasında bir bağımlılık vardır.

Tablo 5.129: Sistemin Yapısal Özellikleri –Güvenlik Kurumu Tablosu

			FAKTOR44					Total
			kesinlikle atılıyorrum	katılıyorrum	fikrim yok	katılmıyorrum	kesinlikle katılmıyorrum	
güvkur	bagkur	Count	2	6	1	10	1	20
		% within FAKTOR44	7,7%	20,7%	2,7%	11,2%	3,3%	9,5%
	ssk	Count	15	16	26	55	16	128
		% within FAKTOR44	57,7%	55,2%	70,3%	61,8%	53,3%	60,7%
	emeklisand	Count	3	1	3	12	4	23
		% within FAKTOR44	11,5%	3,4%	8,1%	13,5%	13,3%	10,9%
	ozel	Count	6	6	6	12	9	39
		% within FAKTOR44	23,1%	20,7%	16,2%	13,5%	30,0%	18,5%
	kurumabaglidegil	Count	0	0	1	0	0	1
		% within FAKTOR44	,0%	,0%	2,7%	,0%	,0%	,5%
Total	Count	26	29	37	89	30	211	
	% within FAKTOR44	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tablo 5.130: Sistemin Yapısal Özellikleri –Güvenlik Kurumu Ki-Kare Tablosu**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,235 ^a	16	,257
Likelihood Ratio	18,406	16	,301
Linear-by-Linear Association	,236	1	,627
N of Valid Cases	211		

a. 14 cells (56,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,12.

Tabloya göre sisteme katılmayanlar, katılmama nedenlerini sistemde on yıl kalma, elli altı yaşını doldurma şartlarına bağlarken %56,4’ü katılmamalarının sistemin söz konusu yapısal özelliklerinden bağımsız olduğunu söylemiştir. Bu özellikler güvenlik kurumlarına göre değerlendirildiğinde genel bakış açısının “katılmıyorum” ifadesinden yana olduğu ve bu bakışın güvenlik kurumlarına göre bir değişiklik göstermediği görülmektedir. Bu sonucu ki-kare testiyle bulunan $0,257 > 0,05$ ile de görmekteyiz.

Bireysel emeklilik sistemine dahil olmayanların sisteme ilişkin tutumları faktörler ve demografik özellikler yardımıyla incelenmiştir. Bu değerlendirmeler sonucunda kişilerin sisteme katılmamalarına ilişkin tutumlarının cinsiyet, yaş, meslek, eğitim durumları, medeni durumları, dahil oldukları sosyal güvenlik kurumu, emekliliklerinde bekledikleri gelirden bağımsız olarak gerçekleştiği görülmektedir. Demografik özelliklerden sadece gelirle aralarında bir bağımlılık olduğu tespit edilmiştir. Sistemin yapısından kaynaklanan on yıl

sistemde kalma ve elli altı yaşını doldurma gerekleri, kişilerin sisteme katılmada tereddüt etmelerine neden olmaktadır. Zira on yıl elde edilen gelire göre verimli olacaktır. Büyük tutarlarda tasarruf yapmayı mümkün kılacak gelire sahip olanlar için on yıl yeterli bir süre olsa dahi, ülkemizdeki gelir dağılımının bu şekilde olmadığı aşîkardır. Bu nedenle küçük tutarlarda on yıl birikim yapmak, emeklilikte güvence oluşturacak bir birikime sahip olmaya yetmemektedir. Bununla birlikte eli altı yaş sınırlaması da söz konudur. Emekli olmak için iyi bir yaş olarak görölse bile, bu yaştan önce birikimini alarak sistemden ayrılmanın kesintileri de beraberinde getirmesi kişileri sisteme katılmada düşünmeye sevk etmektedir. Genel olarak tablo sonuçlarına bakıldığında çok önemli bir kesimin sistem hakkında kararsız olduğu dikkati çekmektedir. Sistem henüz yenidir; ilk emeklilerini vermemiştir ve katılmayı düşünenler için somut bir örnek henüz yoktur. Bu durum da bilmediğine kuşkulu yaklaşma eğilimini beraberinde getirmektedir. Özellikle ülkemizde yastık altı tasarrufların yaygın olduğu düşünölürse, sisteme katılmaktansa kendi birikimini kendi yapmayı özel bir kuruma katılmaya tercih edenlerin sayısının yüksek olacağı tahmin edilebilir. Bu eğilimde olanların sistemin güvenilirliğine ikna edilerek sisteme katılması hem tasarruf sahipleri hem de piyasaların derinleşmesi açısından yararlar sağlayacaktır.

6. SONUÇ

Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülke ayrımı olmaksızın, birçok ülkede sosyal güvenlik alanında ciddi krizler yaşanmaktadır. Özellikle demografik değişimler, artan sosyal güvenlik maliyetleri, aktif-pasif dengesinin bozulması, işsizlik baskısı, siyasi ve ekonomik dalgalanmalar geleneksel sosyal güvenlik sistemlerini zorlamaktadır. Yeni finansman modelleri, emeklilik yaşının yükseltilmesi, ivaz düzeyinin düşürülmesi, prim oranının yükseltilmesi gibi alternatiflerle krizlerin üstesinden gelinmeye çalışılmaktadır. Bu alternatif arayışında bir çözüm önerisi de bireysel emeklilik sistemidir.

Güven unsuru kişilerin sisteme ilk adımlarını atabilmeleri açısından çok önemlidir. Çalışmanın konuyla ilgili hipotez sonuçlarına göre; bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sisteme karşı duydukları güven ile cinsiyetleri, eğitim durumları, emekliliklerinde bekledikleri gelir gibi demografik özellikleri arasında bir bağımlılık olmadığı görülmüştür. Farklı eğitim, gelir durumuna sahip olan ve emekliliklerinde bekledikleri gelirler farklı olan kadın ve erkekler sistemi sosyal güvenliğini tamamlayıcı bulmakta ve güvenmektedirler. Katılımcıların yaşları, medeni durumları, meslekleri ve bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumları ile sisteme karşı duydukları güven arasında ise bağımlılık vardır. Gençlerin yaşlılara, bekar olanların evli olanlara, özel sektör çalışanlarının diğer sektör çalışanlarına, SSK'ya bağlı olanların diğer sosyal güvenlik kurumuna bağlı olanlara göre sisteme daha çok güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan anketle sisteme güvenin en çok olduğu yaş grubunun 26-33 yaş aralığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu grubun üyeleri, sisteme güvenmekte, başkalarına tavsiye edebilmekte ve yararlı olduğu düşünmektedir. Oldukça iyimser görünen bu cevaplar için, genç neslin diğer yaş gruplarına nazaran yeniliğe çok daha açık olması, değişimi daha rahat kabul etmesinin etkili olabileceği düşünülebilir. 34-41 yaş grubunda dikkat çekici olan cevaplarındaki karasızlıktır. Türkiye'nin yakın geçmişinde bankaların, finansal kurumların ve ardından sigorta şirketlerinin birer birer kapandığı bir kriz dönemi yaşanmıştır. Batan bankalar, özel finans kurumları ve arkasından tasfiye edilen sigorta şirketleri, bireysel emeklilik sistemine de önyargıyla yaklaşılmasına sebep olmuştur. Üstelik banka

mevduatlarına veya hayat sigortalılarına sağlanan devlet güvencesi bireysel emeklilik sisteminde yoktur. Bu durum geçmişteki olumsuz deneyimlerle pekişince, ciddi bir sisteme katılmama nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilerin sisteme kuşkuyla bakmalarında bu dönemin etkisi olduğu düşünülebilir.

Sisteme katılım ve medeni durum ilişkisine bakıldığında, bekar olanların sisteme katılımda daha istekli olduğu görülmüştür. Zira bireysel emeklilik sadece katılımcıyı ilgilendiren ve ona yarar sağlayan şahsi bir sistem olup, eş ve çocuklar için ek bir kullanım hakkı doğurmamaktadır. Bekar katılımcılar için bu yönüyle çok uygundur. Fakat evli katılımcılar için kendilerinin dışında eşleri ve varsa çocukları da düşünülmesi gerekmektedir. Bu durumun medeni durumla sisteme duyulan güven arasında bağımlılığa neden olduğu söylenebilir. Emeklilik şirketlerinin tüm aileyi kapsayacak özel katılım paketleri hazırlayarak sunmaları sistemin pazarlama ve reklam yönüyle ilgili olup, tüm ailesi için güvence arayan katılımcılar için cazip bir öneri olabilir.

Anket sonuçlarıyla en az katılımın kamu kesiminden geldiği görülmektedir. Özel sektör ise en çok rağbet eden kesimdir. 2008 yılı boyunca sosyal güvenlikteki reform arayışı gündemi oldukça meşgul etmiş, yeni düzenlemelerin sonuçları hakkında büyük bir kesim kuşku duymaktadır. Bu dönemin kaosu da düşünüldüğünde sınırları şartları oldukça net bir şekilde öngörülebilen bir yapı olarak bireysel emeklilik sistemi çalışanlara “yararlı-tavsiye edilebilir-rahatsız bir emekliliğe katkı sağlayıcı” görünmekte ve bu yönleriyle “tavsiye edilebilir” bir sistem olmaktadır. Bu bakış açısı anket katılımcılarında da görülebilmektedir

Tüm demografik özellikler sistemin sosyal güvenliği tamamlayıcı özelliğine göre değerlendirildiğinde hiçbir demografik özellik arasında bir bağımlılık olmadığı görülmüştür. Bunun sebebi olarak sosyal güvenlik sisteminin aksaklığı sebebiyle yaşanan sorunların yaş, eğitim, meslek, gelir farkı olmaksızın tüm toplumu ilgilendirmekte ve etkilemekte olması görülmektedir. Bu şartlarda bireysel emeklilik sisteminin tamamlayıcı özelliği farklı gelir, meslek, yaş ve eğitim grubundan katılımcılar tarafından kabul görmektedir.

Bireysel emeklilik sistemine dahil olmayanların sisteme ilişkin tutumları faktörler ve demografik özellikler yardımıyla incelenmiştir. Bu değerlendirmeler sonucunda kişilerin sisteme katılmamalarına ilişkin tutumlarının cinsiyet, yaş, meslek, eğitim durumları, medeni durumları, dahil oldukları sosyal güvenlik kurumu, emekliliklerinde bekledikleri gelirden bağımsız olarak gerçekleştiği görülmektedir. Demografik özelliklerden sadece gelirle aralarında bir bağımlılık olduğu tespit edilmiştir. Sistemin yapısından kaynaklanan on yıl sistemde kalma ve elli altı yaşını doldurma gerekleri, kişilerin sisteme katılmada tereddüt

etmelerine neden olmaktadır. Zira on yıl elde edilen gelire göre verimli olacaktır. Büyük tutarlarda tasarruf yapmayı mümkün kılacak gelire sahip olanlar için on yıl yeterli bir süre olsa dahi, ülkemizdeki gelir dağılımının bu şekilde olmadığı aşıkardır. Bu nedenle küçük tutarlarda on yıl birikim yapmak, emeklilikte güvence oluşturacak bir birikime sahip olmaya yetmemektedir. Bununla birlikte eli altı yaş sınırlaması da söz konudur. Emekli olmak için iyi bir yaş olarak görülse bile, bu yaştan önce birikimini alarak sistemden ayrılmanın kesintileri de beraberinde getirmesi kişileri sisteme katılmada düşünmeye sevk etmektedir. Genel olarak tablo sonuçlarına bakıldığında çok önemli bir kesimin sistem hakkında kararsız olduğu dikkati çekmektedir. Sistem henüz yenidir; ilk emeklilerini vermemiştir ve katılmayı düşünenler için somut bir örnek henüz yoktur. Bu durum da bilmediğine kuşkulu yaklaşma eğilimini beraberinde getirmektedir. Özellikle ülkemizde yastık altı tasarrufların yaygın olduğu düşünülürse, sisteme katılmaktansa kendi birikimini kendi yapmayı özel bir kuruma katılmaya tercih edenlerin sayısının yüksek olacağı tahmin edilebilir. Bu eğilimde olanların sistemin güvenilirliğine ikna edilerek sisteme katılması hem tasarruf sahipleri hem de piyasaların derinleşmesi açısından yararlar sağlayacaktır. Konu olan güvenin emeklilik şirketleri ve sisteme yönelik sağlanabilmesi için, şirketlerin iflası, emeklilik fonlarında yapılacak usulsüzlük ve benzeri riskler karşısında katılımcıların haklarını koruma görevini üstlenecek bir garanti fonu öneri olarak sunulmaktadır. Bu yönüyle EGM'nin hakları koruma görevi mali yapıyla desteklenmiş olacaktır.

Sistemin gönüllü katılma dayanması günümüzdeki asgari ücretle geçinmek zorunda olan nüfus düşünüldüğünde yerinde bir karar olarak görülmektedir. Fakat ILO raporunda da belirtildiği gibi zorunlu katılımdan feragat etmek gönüllü yaklaşıma kıyasla yaklaşık on kat fazla katılımcıdan da feragat etmek demektir. Sistem şu anki durumuyla yüksek gelir gruplarına hitap eden bir enstrüman olarak görülse de, emeklilik yaşı ve maaşına ilişkin 2008 yılı sosyal güvenlik düzenlemeleri düşünüldüğünde katılmayı zorunlu kılan bir gidişat görülmektedir.

Emekliliğe hak kazanmak için gerekli koşullardan biri sistemde on yıl kalmaktır. Benzer bir yıl sınırlaması hayat sigortalarında da vardır; kişiler üç yılı doldurmadan sistemden ayrılamazken, üç yılı dolduran sigortalılar yoğunlukla on yılı beklemeden paralarını geri almayı tercih etmektedirler. Benzer bir durum bireysel emeklilik sisteminde de gerçekleşebilecekken, karşımıza ikinci koşul olan elli altı yaş haddi çıkmıştır. Bu yaşı doldurmayanlar sistemde on yıl kalsalar dahi emekli olamamaktadırlar. Bu yönüyle sistemden kısa sürede çıkışın önü kesilmiş olmaktadır. Fakat on yıllık sürenin verimliliğini birikime

ayrılabilen tutar belirleyecektir. Büyük tutarlarda tasarruf yapmayı mümkün kılacak gelire sahip olanlar için on yıl yeterli bir süre olsa dahi, ülkemizdeki gelir dağılımının bu şekilde tasarrufta bulunmaya imkan sağlamadığı aşıkardır. Bu nedenle küçük tutarlarda on yıl birikim yapmak, emeklilikte güvence oluşturacak bir birikime sahip olmaya yetmemektedir.

Siteme ilk katılımda asgari ücretin aylık tutarını aşmamak üzere giriş aidatı, emeklilik hesaplarındaki katkı payı üzerinde azami yüzde sekiz oranını aşmamak kaydıyla yönetim gideri kesintisi ve fon net varlık değeri üzerinden hesaplanan günlük azami yüz binde on (yıllık yüzde üç buçuk) oranında fon işletim gideri kesintisi olmak üzere üç çeşit masraf almaktadırlar. Özellikle tüm birikim üzerinden alınan fon işletim gideri kesintisi birikimle orantılı olarak çok büyük rakamlara ulaşabilmektedir. Bu duruma bir çözüm olarak işletim giderlerinin karşılanması amacıyla cüzi bir fon işletim gideri alınıp asıl fon işletim gideri kesintisinin katkı paylarına sağlanan riske göre düzeltilmiş reel getiri üzerinden alınması sunulmaktadır. Getiri artıkça işletim giderinin artacaktır. Bu durum emeklilik şirketini birikimleri en iyi şekilde yönlendirmede teşvik ederken, katılımcı açısından da iyi motive olmuş bir danışman demektir.

Rekabet sonucu giriş aidatlarının düşük tutulması ya da hiç alınmaması, idari kesintilerin %8'den düşük tutulması gibi uygulamaların zaman içinde bütün şirketler tarafından uygulanacağı düşünülmektedir. Ayrıca katılımcıları uzun süre aynı şirketle devam etmeyi teşvik edici avantajlara yönelmeleri (hiçbir kesinti yapmaksızın sadece kişilerin fonlarını işletmek suretiyle maliyetlerini karşılamayı tercih etmeleri gibi) öngörülmektedir.

Fakat şu an ilk yıllarını yaşayan bir anlamda “emekleyen” bir sistemde idari masraflar şirketlerin karlılığını belirlediğinden ilk hedef yatırımların en kısa sürede geri dönüşünü sağlamaktır.

Vergisel teşvikler üç bölümden oluşmaktadır. Katılımcılar tarafından ödenen prim ve katkı paylarına sağlanan teşvikler, şirketlere ve biriken fon kazançlarına sağlanan teşvikler ile şirketler tarafından katılımcılara yapılan aylık ve toplu ödemelerle sağlanan teşvikler.

Bireysel emeklilik sistemine ödenecek katkı payları ile şahıs sigorta şirketlerine ödenen prim tutarlarının indirim konusu yapılmasında oransal ve miktar sınırlamasına ilişkin olarak %10 oranını %20'ye kadar, %5 oranını da %10 oranına kadar arttırmaya ve asgari ücretin yıllık brüt tutarı olan haddi ise iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye Bakanlar Kurulu'nun yetkisi bulunmaktadır. Bu yetki çerçevesinde oransal ve yıllık bazdaki miktar sınırının arttırılması, ücretliler ve yıllık beyanname veren mükelleflerin sisteme girmelerini teşvik

edecektir. Ayrıca ücretlilerin her ay ödemiş oldukları prim ve katkı payları belgelendirerek işverene ibrazı yerine -yıllık beyanname veren mükelleflerde olduğu gibi- yasal hadler içinde indirim konusu yapabilmeleri gerekmektedir. Bunun için yıl sonunda bireysel emeklilik şirketinden prim ve katkı paylarının ödendiğini gösteren bir belgenin alınarak işverene ibrazının yeterli olacağı düşünülmektedir.

Bilindiği gibi sistemde katkı paylarının ödenmesi ve yatırımların değerlendirilmesi aşamasında herhangi bir vergi alınmamakta, vergilendirme sistemden on yılı tamamlamadan çıkıldığında söz konusu olmaktadır. Bu oranlar on yılı doldurmadan ayrılan katılımcı için tüm birikimlerin %15'i oranında stopaj, on yıl kalıp elli altı yaşını doldurmadan ayrılan için bütün birikimin %10'u, on yıl kalması ve elli altı yaşını doldurması durumunda bütün birikimlerin %25'i gelir vergisinden muaf olup, geri kalan miktar %5 oranında stopaja tabi tutulmaktadır. Bu oranlar küçük gibi görünse de "bütün birikimler" üzerinden alındığında oldukça yüksek bir oran ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle stopajın sadece "portföy getirilerinden" alınıp yatırılan katkı paylarından alınmaması teşvik edici bir sonuç olarak geri dönecektir.

Bireysel emeklilik sistemi 2008 yılı ağustos ayı itibarıyla 5.688.378,104 YTL fon büyüklüğüne ulaşmıştır. Biriken fonlar bugün itibarıyla kendisinden beklenen ekonomik hedefleri gerçekleştirecek boyutta değildir. Siyasi, iktisadi güven ortamının sağlanması ile beraber söz konusu fonlar büyüdüğü takdirde kendisinden beklenen işlevi yerine getirme kabiliyetine sahip olabilecektir.

Sistemin bu beklentiye karşılayabilmesi katılımcı sayısının artışıyla ilişkilidir. Bu noktada emeklilik şirketlerinin rekabet ederek birbirlerinden katılımcı transfer etmek yerine, pazar genişletmeye odaklanmaları gerekmektedir. Bu anlamda müşteri transferi amacıyla yapılacak rekabet yerine hizmet kalitesini arttırmaya yönelik rekabete gidilmesi önem taşımaktadır. Aksi takdirde büyüyen ulusal tasarruf hacmi değil, yalnızca şirket bazında fon hacmi olacaktır. Böyle bir sonuç ise, bireysel emekliliğin yüklendiği misyonlardan biri olan "piyasaların derinleşmesi" beklentisini karşılamaktan uzaktır.

Sürdürülebilir büyüme, piyasaların derinleşmesi, düşük enflasyon oranına ulaşmak gibi ulusal hedeflerin yanı sıra kişilerin emeklilik yaşları, gelirleri bir anlamda da "gelecekleri" hakkında daha fazla söz sahibi olmaları gibi bireysel hedeflerin yanı sıra küçük tasarrufların bir araya getirilerek fon birikimin sağlanması, finansal piyasaların derinleşmesi gibi ulusal hedeflerin gerçekleştirilmesinde bireysel emeklilik sistemine önemli görevler düşmektedir.

KAYNAKÇA

- Adama, Andrew. **İnvestment Mathematics and Statistics**. London: Graham& Torotman Limited,1993.
- Ak, Mehmet, Zeki Şükrü Cicioğlu, “Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Gereği ve Reform Paketi”, http://paribus.tr.googlepages.com/s_cicioglu09.doc [10.07.2008]
- Akbulak, Sevinç, Yavuz Akbulak. **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşananlar Sorunlar ve Alınması Gereken Önlemler**. Ankara: Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Yayınları No:17, 2004.
- Akın, Levent. “Bağ-Kur Sigortalılığında Esnaf Ve Sanatkar Odalarına Tescilin Etkisi ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısında Durum”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. (2005) <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-2005-54-02/AUHF-2005-54-02-Akin.pdf> [11.01.2008]
- Aktüerler Yönetmeliği, <http://www.hazine.gov.tr/mevzuat/aktuyon.htm> [11.05.2008]
- <http://www.besonline.net/disp.asp?oid=271> [11.05.2008]
- Atuğ, Mehmet. 2001. Vergi Matrahı Tespitinde Bireysel Emeklilik Katkı Payları Ve Şahıs Sigorta Primlerinin İndirimi. **Vergi Dünyası**. s. 235: 79-83.
- Alper, Yusuf. “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım:Bireysel Emeklilik”, **Çimento İşveren**. c.16, s.2 (2002):28
- _____. **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma**. İstanbul: TUSİAD Yayınları, 1997.
- _____. “Tek Çatı Yaklaşımı Sosyal Güvenlik Sistemimiz İle İlgili En Önemli ve Acil Mesele Değildir”. **İşveren Dergisi**. (Mayıs 2003) http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=721&id=43 [18.11.2007]
- _____. “Yeni Bir Yüzyıla Girerken Yeniden Yapılanmanın Eşiğindeki Sosyal Güvenlik”, **Çimento-İşveren Dergisi**, c. 13, s. 3 (Mayıs 1999): 14.
- Avrupa Konseyi Statüsü, <http://www.avrupakonseyi.org.tr/antlasma/aas5v-1949.htm> [20.11.2007]
- “Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi”. Torino: 26 Şubat 1965. <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhak/pdf01/391-410.pdf> [20.11.2007]
- Aydın, Ufuk. **Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1999.

_____. “Sosyal Güvenlikte Özelleştirme Sebepler ve Uygulamalar” **Çimento İşveren Dergisi**, s. 9 (Eylül 1998): 15.

Aydınlık, N. Gürol, Nazmi Güleyüpoğlu, , “Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü Yurtdışı İşçi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı**, s. B.13.2.SSK.5.01.11.00/ XI-0221-34-61499, (2002) http://www.ssk.gov.tr/sskBilgiBankasi/2/4/1125_102357.doc [20.11.2007].

Bes'te Emeklilik Yatırım Fonları”. http://www.akportfoy.com.tr/emeklilik_fonlari/eyf.asp [07.01.2008]

Budak, Atilla. 2004. Bireysel Emeklilik Sistemine Getirilen Vergisel Teşvikler Yeterli Mi? **Finans Dünyası**. s: 68-73

“Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)” http://www.egm.org.tr/BES_tanim1.asp [10/02/2008]
Sermaye Piyasası Kurulu. [10.5.2002 Tarih ve 22/646 Sayılı Karar: Bireysel Emeklilik Fonları Türlerine İlişkin Açıklama] http://www.sigortacilik.gov.tr/02YD/21TSM_7397/21.05-Kararlar/karar.pdf [20/03/2008].

Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik”. **Resmi Gazete**, 26616 (17.08.2007) http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/mevzuat/02Yonetmelikler/02Y_BEAracilariHkYonetmelik.htm [07.05.2008]

“Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (4632 SK.)”, **Resmi Gazete**, 24366 (07.04.2001) <http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/dosyalar/BIREYSELEMEKLILIKKANUNU.pdf> [12.01.2008]

“Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik”, **Resmi Gazete**, 24569 (31.10.2001) madde 7 http://www.sigortacilik.gov.tr/02YD/21TSM_7397/21.03Yonetmelik/BEDK_CEU_HakY.pdf [20.01.2008]

“Bireysel Emeklilik Sistemi”. T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, <http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/tarihce.htm> [10/01/2008]

“Bireysel Emeklilik Sisteminin Esasları ” <http://www.av-as.com.tr/sistem.htm> [19/01/2008]

Birleşmiş Milletler. “Çocuk Haklarına Dair Sözleşme”. 20 Kasım 1989. <http://www.tspcan.org/files/mev/3.doc> [18.11.2007]

Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Ödenen Katkı Payları İçin Vergi Avantajları Nelerdir? <http://www.fortisemeklilik.com.tr/bireysel/sss9.jsp> [05.06.2008]

Bloke, David. **Financial Market Analysis**. West Sussex: England, John Wiley & Sons Ltd., 2000.

Bodie, Zvi, Alan J. Marcus, Robert C. Merton, “Defined Benefit Versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Trade-Offs?”. **National Bureau of Economic Research**. No. 1719 (1985): 30-31.

Buzlupınar, Elif : **Özel Emeklilik Fonları, Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı**. Ankara: SPK Yayınları, 1996.

Ceylan, Ali, Turhan Korkmaz. **Sermaye Piyasası ve Menkul Değer Analizi**. 2. bs. İstanbul: Ekin Kitapevi, 2004.

Çelik, Abdulhalim. **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye**. Ankara: Kamu-İş, 2002.

ÇİFTÇİ, Murat : "AB Emeklilik Fonlarının Yatırım Portföylerinin Global Gelişmeler Işığında Değerlendirilmesi ve Türkiye'ye Yönelik Alternatif Model Önerisi", Reasürör, Sayı 33, Temmuz 1999.

Demirci, Azmi, Atakan Şen. **BES Dünya ve Türkiye Uygulaması Vergi Düzenlemeleri, Muhasebe ve Hesap Planı**. İstanbul: Acar Basım Ltd Tic A.Ş. 2006.

Derelioğlu, Deniz. **Türkiye'de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları**. İstanbul: TUGİAD Yayınları, 2000

Devlet Bakanlığı, "Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik", 24681, **Resmi Gazete**, (28 Şubat 2002): md.18. http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/mevzuat/02Yonetmelikler/02Y_ESKveCEHY.htm

Emeklilik Sözleşmesi Kılavuzu, (Ankara Emeklilik, 2002), 9.

Emeklilik Sözleşmesi Kılavuzu", Ankara Emeklilik Eğitim Notları, 2008.

Dilik, Sait. "Sosyal Güvenliğin Karşıladığı Riskler ve Türkiye'de Durum", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi. c.2, s.1, (1989): 3.

_____. **Türkiye'de Sosyal Sigortalar**. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayını, 1972.

Dowd, Kevin. **Beyond Value At Risk: The New Science Of Risk Management**. West Sussex: England, John Wiley & Sons Ltd., 1998

Dumanlı, Erhan, "Özel Emeklilikte Vergi Teşviği iyileştirilmeli", <http://www.milliyet.com.tr/2000/06/23/ekonomi/eko07.html>

Eskil, Hasan (2000), "Bireysel Emeklilik Sistemi Böyle Yürümez", <http://www.dunya-gazete.com.tr/sigorta/12.04.200/indexs.html>

"Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik". **Resmi Gazete**, 24681, (28 Şubat 2002) <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/20964.html> [15/03/2008].

"Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik Uyarınca Faaliyet Ruhsatı Başvurularında İzlenecek Esas ve Usullere İlişkin Genelge" (Genelge No: 2003/1, 13.05.2003) <http://www.egm.org.tr/mevzuat/genelge1.pdf> [13.03.2008]

Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik

Emeklilik Gözetim Merkezi, “Emeklilik Gözetim Merkezi Kuruluşu”.
<http://www.egm.org.tr/kurulus.asp> [30.04.2008]

Ege, İlhan. “Bireysel Emeklilik Sistemlerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi VII. Ulusal Finans Sempozyumu, 22-25 Ekim 2003**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2000: 320-321

Ergenekon, Çağatay. **Emekliliğin Finansmanı: Global Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Işığında Ülkemiz İçin Önerilen**. İstanbul: Emin Ofset Matbaacılık Ltd. Şti., 2001.

_____. **Özel Emeklilik Fonları: Şili Örneğinden Çıkartılacak Dersler**. İMKB Yayınları, İstanbul, Mart 1998.

_____. **Emekliliğin Finansmanı**, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları, 2000.

_____. **Sosyal Güvenlik Sistemleri Bağlamında Özel Emeklilik Uygulamaları: Türkiye’deki Gelişime Global Perspektifte Bir Bakış**. İstanbul: Milli Reasürans Türk Anonim Şirketi, 1998.

“Emeklide Artış Çalışandan Çok”. **Radikal Gazetesi**. 28 Ocak 2008,

“Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (2929 S.K.)”. **Resmi Gazete**, 18197, Ekim 1983 <http://www.bagkur.gov.tr/mevzuat/1479.shtml> [25.11.2007]

Fırat, Zerin Yöney. “Yeni Bir Meslek: Bireysel Emeklilik Aracıları”. **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, c. 5, s.2 (2003)
http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=134&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003 [11.10.2007]

Füsunoğlu, Mahir. 1998. Özel Emeklilik Sistemlerinin Türkiye’de Uygulanabilirliği Ve Borsa İlişkileri. **İMKB Dergisi**. c. 2. s. 91-101

Güneş, İsmail. “Parafiskal Gelirler ve Sosyal Güvenlik”, Çukurova Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü Ders Notları, <http://idari.cu.edu.tr/igunes/master/sosguv004.ppt> [04.11.2007].

Güvercin, Cemal Hüseyin. “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**. c. 57, s. 2, (2004): 90.

Güzel, Ali “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi İçin Yeni Bir Örgütlenme Modeli”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. s. 4 (1998): 64-67

_____. “Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri”. **Toprak İşveren Dergisi**. s.43 (1999):6-8

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 4. bs. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 1994.

Hall, Gordon. "The Hottest Place in Hell". **Western Business School Business Quarterly**. (Summer 1994): 80-81. www.pensiontalk.com/pdf/CICA_20Qs_PensionsENG.pdf [09.02.2008]

Hazine Müsteşarlığı, "Bireysel Emeklilik Hesaplarının Birleştirilmesi ve Birikimlerin Aktarılması Hakkında Genelge", **Resmi Gazete**, 26842 (9 Nisan 2008) http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/mevzuat/05Genelgeler/Hesap_birlestirme_06%2005%202008.doc [21.05.2008]

Hızlı, Perçem Başak. "Sigorta Sektörünün Gelişimi, Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi ve Türkiye Uygulaması". Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Işıkli, Alpaslan. Sosyal Güvenlik. **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi**. c. 8. İletişim Yayınları, 1985: 2145-2146

İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı Sosyal Yardımlar Yönetmeliği, **Tebliğler Dergisi**, 2603 (Aralık 2007) http://www.ilksan.gov.tr/ss_yar_yon.asp [02.03.2008]

İzveren, Adil. **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**. Ankara: Sevinç Matbaası, 1968.

James, Etselle. "Reforming Social Security Around the World: Common Solutions, Contrasting Solutions", **Swiss Statistical Bureau Conference on Social Security**. (November 1999): 6

Jones, Charles P. **Investment: Analysis And Management**. New York: John Wiley & Sons Ltd., 1993

Kapar, Recep. "Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık Ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişmeler". **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 1. s.(1996): 167-189.

_____, (1999), "Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler", <http://izmir.sbe.deu.edu.tr/dergi/de>

_____. "Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler" **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, c. 1, s.1 (1999): 177-179 www.sbe.deu.edu.tr/yayinlar/dergi/dergi01/dergi01.htm [07.01.2008]

Kalkan, Nazire, "Üçüncü Emeklilik Mercek Altında – Milliyet Gazetesi Eko Gündem", <http://www.milliyet.com.tr/2000/06/16/yazar/kalkan.html>

Koç, Muzaffer. "Sosyal Güvenliğin Kökeni", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**. c. 6, s. 2 http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=217&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004 [10.01.2008]

Korkmaz, Esfender, Tekin Akgeyik, Binhan Elif Yılmaz. 2007. **Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik**. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

- Korkusuz, Mehmet. “Bireysel Emeklilik Sistemi İçin Neler Yapılmalı?” www.kobiline.com/docs/AA_Tax/article/brysl_emkl.doc [23.05.2008]
- “Gelir Vergisi Kanunu”. <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1040.html>
- _____. “Bireysel Emeklilik Sistemi: Başlarken”, http://www.vergidegundem.com/files/BES_BULTEN1_Agst03.pdf, 2 [22.01.2008]
- Kudatgobilik, Tuğrul. “Bitmeyen Şarkı: Sosyal Güvenlik Reformu”. **İşveren Dergisi**. s. 46 (2007): 4 http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1891&id=92 [20.11.2007]
- Kızılot, Şükrü. “Bireysel Emeklilikte Kafalar Karıştı”. **Hürriyet Gazetesi**. 9 Nisan 2005.
- Mızrak, N. Yıldırım. “Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler ve Bir Özelleştirme Örneği: Şili Özel Emeklilik Sistemi”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, c. 17 (1993): 48-52
- MÜLLER, Katharina. “The Political Economy Of Pension Reform İn Eastern Europe”, *International Social Security Review, ISSA, Vol. 54, 2-3* (2001): 60.
- Ordu Yardımlaşma Kurumu, “Kuruluş Amacı ve Gelir Kaynakları”. <http://www.oyak.com.tr/oyak-kisaca.html> [11.01.2008]
- Önder, İzzettin. “Kayıt Dışı Ekonomi ve Vergileme”. **İ. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**. (Ekim 2000-Mart 2000): 23-24.
- Önel, Y. Beyazıt. “Emeklilik Fonu Uygulamaları Kapsamında Türk Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanunu’na Yönelik Bazı Değerlendirmeler”. **İşletme Ve Finans Dergisi**. s.(2001): 77-94
- _____. **Dünya’da Özel Emeklilik Fonları Uygulamaları: Yeni Yasa Tasarısı Çerçevesinde , Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin İrdelenmesi ve Bazı Öneriler Gelişmeye Yönelik Bir Araştırma**. Adana: TÜGİAD, 2001.
- _____. “Sosyal Güvenlik Bağlamında Özel Emeklilik Fonları, Avrupa Birliği Ülkeleri, Diğer Ülke Uygulamaları ve Türkiye için Bir Özel Emeklilik Fonu Model Önerisi”, Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması, 1999.
- Öztuksavul, Armağan. “Şili Mucizesi: Sosyal Güvenliğin Yokedilişi”. Mai ve Küreselleşme Karşıtı Çalışma Grubu, <http://www.antimai.org/mkl/arm99sili.htm> [12.12.2008]
- Özel Emekliliğe İnce Ayar Gerekıyor”, <http://www.milliyet.com.tr/2000/08/04/ekonomi/eko05.html>
- Özgören, Muzaffer (2000), "Bireysel Emeklilik Kanunu Hayat Sigortacılığının Rekabet Şansını Azaltacak", <http://www.dunya.com/sigorta/03052000/index.html>
- Özyürek, Mustafa (2000), "Borsaya Yeni Bir Kurumsal Yatırımcı", *Milliyet Gazetesi Vergi Dünyası Köşesi*, <http://www.milliyet.com.tr/2000/06/16/ekonomi/eko05.html>
- Pirler, Bülent. “Sosyal Güvenlikte Belirsizliği Aşmak”. **İşveren Dergisi**. s. 46. (2007): 8 <http://www.tisk.org.tr/isveren.asp> [21.11.2007]

Pinera, Jose. **Çalışanların Güçlendirilmesi: Şili'deki Sosyal Güvenlik Sisteminin Özelleştirilmesi**, Cato Mektupları 10, çev. Cem İpek, 1996.

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

Schieber, Sylvester, J. John B. Shoven, "The Consequences of Population Aging on Private Pension Fund Saving Asset Markets", **National Bureau of Economic Research**. No. 4665, (1994): 8.

Sermaye Piyasası Kurulunun 10.5.2002 Tarih ve 22/646 Sayılı Kararı http://www.sigortacilik.gov.tr/02YD/21TSM_7397/21.05-Kararlar/karar.pdf [20/03/2008].

Sermaye Piyasası Kurulu. "Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik". **Resmi Gazete**, 4681, (28 Şubat 2002) <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/20964.html> [12/02/2008]

Sergici, Erdoğan (1999), "Özel Emeklilik Sistemi", <http://www.dunya.com/sigorta/05111999/index.html>

Seyyar, Ali. "Federal Almanya'da Ailenin Sosyal Güvenliği", **Çimento İşveren Dergisi**, <http://www.cmis.org.tr/dergiDocs/2mak2000.pdf> [11.10.2007]

Sezen, Seriye. **Devletçilikten Özelleştirmeye Türkiye'de Planlama**, Ankara: Todaie Yayınları, 1999.

Sirel, Hülya. "Emeklilik Fonlarında Portföy Yönetimi Ve Türkiye'deki Bazı Uygulamalar". **İktisat Dergisi**. s. 400 (2000): 14-18

Sözer, Ali Nazım. "Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenlik Açısından Yeniden Yapılanmalarına İlişkin Bir Model Önerisi", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, c. 5. s. 3 (Nisan 2000): 639-640.

_____, **Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2001.

_____. "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Şili Örneği Açısından Değerlendirilmesi", **Sosyal Politika Tartışmaları, 14-15 Mayıs 1998**. İzmir: 1998.

Şakar, Müjdat. "Sosyal Güvenlikte Çözüm Özelleştirme Değil, Özerkleştirmedir" **İşveren Dergisi**. c. 30. s.11 (1992):24

Şen, Murat, Tekin Memiş. **Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi**. İstanbul: TUGİAD Yayınları, 2000.

Talas, Cahit. **Toplumsal Ekonomi**. 7.bs. Ankara: İmge Kitabevi, 1997.

_____. **Toplumsal Politika**. 5.bs. Ankara: İmge Kitabevi, 1997.

- Tabakoğlu Ahmet. **Osmanlı İctimai Yapısının Ana Hatları**. Ankara: Yeni Türkiye Yayınları, 1999.
- Tantan, Saadet. **Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2001.
- T.C. Sağlık Bakanlığı Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, “Dünya Sağlık Örgütü ve Türkiye İle İlişkileri,” Ankara, 1997.
- T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, http://www.emekli.gov.tr/emeklilik_2.html [11.01.2008]
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, “VIII. 5 Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Sistemi Finansmanı Özel İhtisas Komisyonu Raporu” (DPT: 2522-ÖİK: 538, 2000) <http://ekutup.dpt.gov.tr/bolgesel/oik538.pdf> [02.03.2008]
- T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı 2005 Yılı Faaliyet Raporu, Mayıs 2006 http://www.hazine.gov.tr/faaliyet_raporu_2005_kasim.pdf
- Tuncay, Can, Alper Yusuf. **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma**. İstanbul: TÜSİAD Yayınları, 1997.
- Tuncay, Aziz Can. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. 7. bs. İstanbul: Beta Basım Yayım ve Dağıtım, 1996.
- Türkay, İmdat. **Bireysel Emeklilik Ve Şahıs Sigorta Primlerinin Vergilendirilmesi**. İstanbul: Maliye Ve Hukuk Yayınları, 2005.
- Tunçomağ, Kenan. **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**. 5. bs. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 1990.
- “Türk Ticaret Kanunu (6762 S.K)”. **Resmi Gazete**, 9353, Temmuz 1956.
- Uğur, Suat. **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**. İstanbul: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, 2004
- _____. “Geçiş Ekonomilerinde Emeklilik Sistemi Reformları”, 2006. <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/turanyazgan/10.pdf> [10.11.2007]
- Uluğ, Nalan. **Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgilendirme Semineri**. Vakıf Emeklilik Eğitim ve Kalite Müdürlüğü Yayını, 2003. http://www.paradoks.org/index.php?option=com_content&task=view&id=39&Itemid=9999999 [12.05.2008]
- “Uluslararası Çalışma Örgütü 102 Nolu Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme”. **Resmi Gazete**, 15037, 15 Ekim 1974.
- “Uluslararası Çalışma Örgütü”. **Ana Brittanica**. c. 21. İstanbul: Ana Yayıncılık, 1992: 390
- Uluslararası Çalışma Örgütü. “Filedelfiya Bildirgesi”. Filedelfiya: 4 Temmuz 1776. http://www.hakis.org.tr/ilo/filedelfia_bil.htm [18.11.2007]

- Yazgan, Turan. **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Meseleleri**. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, 1981.
- Yurdadoğ, Volkan. "Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri". **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**. s. 7 (2000): 86-90
- Yıldız, Ayfer. "Gençler Bu Mesleği Çok Sevecek". **Milliyet Gazetesi**, 24 Haziran 2003.
- Yılmaz, Hatice Biçen. "Hayat Sigortasından Bireysel Emeklilik Sistemine Geçişte Vergi Boyutu: 4697 Sayılı Kanunun Bireysel Emeklilik Sistemine Etkileri""http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=216&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004 [30.05.2008]
- Yüzyılın Emeklilik Sistemi Bankassurance (Banka-Sigorta) işbirliği" (2000), http://kocbank.com.tr/yeskocbank/frame_alt_flash.html 143 142
- Zevkliler, Aydın, Murat Aydoğdu, Hasan Petek. **Özel Borç İlişkileri**. 6. bs. Ankara: Seçkin Yayınevi, 1998.

EKLER

EK 1: Anket Formu

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ve TÜRKİYE’DE TERCİH EDİLME DURUMU

Bu araştırma Yıldız Teknik Üniversitesi yüksek lisans tez çalışması olarak, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi’nin Tercih Edilme Durumunu” tespit etmek amacıyla yapılmaktadır. Sorulara doğru cevap vermeniz araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği açısından önemlidir. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Demografik Sorular

Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz?

- a) Kadın b) Erkek

2. Yaşınız?

- a) 18-25 b) 26-33 c) 34-41 d) 42-49 e) 50 ve üstü

3. Öğrenim durumunuz?

- a) İlköğretim b) Lise c) Üniversite d) Yüksek Lisans e) Doktora

4. Medeni durumunuz?

- a) Bekar b) Evli

5. Mesleğiniz?

- a) Kamu çalışanı b) Özel sektör c) Serbest meslek d) Çalışmıyorum

6. Ortalama aylık geliriniz?

- a)500YTLden az b)500-1000 c)1001-1500 d)15001-2000 e)2001-2500 f)2500YTLden çok

7. Emekliliğinizde ne kadar aylık gelir elde etmeyi amaçlıyorsunuz?

- a) 400 Ytl ve altı b) 400- 750 c) 751-1100 d) 1101-1450 e) 1450 Ytl' den fazla

8. Ailenizde kaç kişi çalışmakta?

- a)1 b) 2 c) 3 d)4 ve üzeri

9. Hangi sosyal güvenlik kurumuna bağlısınız?

- a) Bağ-Kur b) SSK c) Emekli Sandığı d) Özel e) Herhangi bir kuruma bağlı değilim

10. Bireysel emeklilik sistemine dahil misiniz?

() Evet (Lütfen 11. soruya gidiniz) () Hayır (Lütfen 22. soruya gidiniz)

11. Lütfen aşağıdaki soruları “kesinlikle katılıyorum”-“kesinlikle katılmıyorum” aralığında tercih etme durumunuza göre işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Sisteme katılmayı düşünenlere tavsiye ederim					
Bireysel emekliliğin yararlı bir sistem olduğunu düşünüyorum.					
Birkaç yıl içinde sistemin daha da yaygınlaşacağına inanıyorum					
Sisteme dahil olduğum sosyal güvenlik kurumunu ihtiyaçlarıma cevap veremediği için katıldım.					
Sistemin sosyal güvenlik sisteminin yarattığı sorunları hafifleteceğine inanıyorum					
Sistemin hem ülke ekonomisine hem de katılan bireylere büyük kazanç sağlayacağına inanıyorum.					
Sistemi sağladığı vergi avantajı nedeniyle tercih ediyorum.					
Birikimlerimi benim yerime profesyonel kişi ve kuruluşların yönlendirmesini tercih ettiğim için sisteme katıldım.					
Birikimlerimi BES dışındaki yatırım araçlarında değerlendirmenin daha kazançlı olacağını düşünüyorum.					
Çalışmıyorum ve BES'e çalışmayan kişilere de emekli olma imkanı tanıdığı için katıldım.					
BES'in düzenli yatırım yapılması disiplini sağladığı için yararlı olduğunu düşünüyorum					
Şu ana kadar yatırdığım katkı payını kesintisiz alabilme imkanım olsaydı,sisteminden vazgeçebilirdim.					
Bireysel emeklilik sisteminin rahat bir emeklilik geçirmeme yardımcı olacağını düşünüyorum.					
Sisteme katıldım fakat beklediğim kadar yararlı bulmadım.					

BES: Bireysel Emeklilik Sistemi kısaltması olarak kullanılmıştır.

12. Sahip olduğunuz emeklilik sözleşme sayısı nedir?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ve daha fazla

13. Aylık katkı payı tutarınız nedir?

.....(yazınız)

14. Bireysel emeklilik planı ödemelerinizi gerçekleştirdiğiniz para birimi/ birimlerini işaretleyiniz.

☐ ytl ☐ usd ☐ euro

15. Tercih ettiğiniz ödeme periyodu nedir?

a) 1 aylık b) 3 aylık c) 6 aylık d) Bir yıllık

16. Sözleşmeniz;

a)Bireysel ödemeli b)Sadece çalışan ödemeli c)İşveren ödemeli d)İşveren+çalışan ödemeli

17. Yatırım fonu tercih/ tercihleriniz nedir?

☐ Gelir amaçlı fonlar

☐ Büyüme amaçlı fonlar

☐ Para piyasası fonları

☐ Kıymetli madenler fonları

☐ İhtisaslaşmış fonlar

☐ Diğer fonlar : (yazınız)

18. Sisteme hangi yolla katıldınız?

☐ Tanıtımı ve satışı gerçekleştiren lisanslı aracı tarafından ikna edildim

☐ Tv ve gazete reklamlarından etkilendim

☐ Çalıştığım şirketin grup emeklilik sözleşmesi ile sisteme dahil oldum

19. Bireysel emeklilik sistemi sizin için ne ifade eder? (Önem sırasıyla yazınız)

☐ Mevcut sosyal güvenlik kurumuna ek bir emeklilik aracı

☐ Tasarruf aracı

☐ Eşim ve çocuklarım için gelecek güvencesi

☐ Yatırım aracı

20. Bireysel emeklilik sisteminin tercih etme nedenlerinizi önem sırasıyla belirtiniz.

☐ Çalışmayan kişilere de emekli olma imkanı sağlaması

☐ Düzenli yatırım yapmayı sağlaması

☐ Sistemden istediğim zaman ayrılma imkanının olması

☐ Ödediğim katkı payını dilediğim zaman değiştirebileceğim esneklikte olması

☐ Ödenen katkı paylarının ve emeklilik yatırım fonlarının vergiden düşülmesi; vergi avantajı

21. Bireysel emeklilik sistemine dahil değilseniz, lütfen aşağıdaki soruları “kesinlikle katılıyorum”- “kesinlikle katılmıyorum” aralığında tercih etme durumunuza göre işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Bireysel emeklilik sistemi hakkında yeterince bilgiye sahip değilim.					
Sistemle ilgili reklam ve tanıtımların yeterli olmadığına inanıyorum.					
Sisteme katılacak maddi güce sahip değilim.					
Bu sistemin gerçekten güvenilir bir sistem olduğu inancında değilim					
Bireysel emeklilik sisteminin Türkiye'de başarılı olacağına inanmıyorum					
Sisteme katılmaktansa tasarruflarımı kendim yapar ve yönetir, sosyal güvenliğimi kendim sağlarım.					
Sisteme henüz dahil olmamakla beraber, katılmayı düşünüyorum.					
Giriş aidatı ödeme zorunluluğu olmasaydı sisteme katılırdım.					
Sosyal güvenliğimin sağlanmasında mevcut sosyal güvenlik sistemimizin haricinde özel bir sosyal güvenlik kurumuna ihtiyaç olmadığını düşünüyorum.					
Birikimlerimi BES dışındaki yatırım araçlarında değerlendirmenin daha kazançlı olacağını düşünüyorum.					
Türkiye'de sistemin avantajlarından emin olmak için erken olduğunu düşündüğüm için katılmıyorum.					
Devlet kurumlarına ek olarak, tasarruflarımı kendim yapar ve yönetirim, özel bir kuruma yönelmem.					
Ayrılacak gelirim olsaydı sisteme katılırdım.					
Bireysel emeklilik şirketinin emekli olmak için verdiği 10 yıllık sürenin birikim için yeterli olmadığını düşündüğüm için sisteme katılmıyorum.					
Üye olmak için belirlenen 56 yaş sınırı sebebiyle sisteme katılmıyorum.					

BES: Bireysel Emeklilik Sistemi kısaltması olarak kullanılmıştır.

23. Birikimlerinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?

- ☐ Ev taksiti ödüyorum
- ☐ Otomobil taksiti ödüyorum
- ☐ Döviz alıyorum
- ☐ Altın alıyorum
- ☐ Faiz getirisi (yatırım fonu-faiz-bono-tahvil-vadeli mevduat) elde ediyorum
- ☐ Kendi işime yatırıyorum
- ☐ Birikim yapamıyorum

24. Çevrenizde BES'e üye olan tanıdıklarınız var mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Esra İşbilen
Adres : Çınardere Mah. Erenler Cad. No: 21 Pendik/ İstanbul
Cep Telefonu : 0533 258 15 00
Ev Telefonu : 0216 379 09 35
E-mail : isbilen_e@yahoo.com, esra.isbilen@sekerbank.com.tr
Doğum Yeri : İstanbul
Doğum Tarihi : 30.07.1982
Medeni Hal : Bekâr
Eğitim Bilgileri : 2005 – 2008 Yıldız Teknik Üniversitesi / Sosyal Bilimler
Enstitüsü / İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı **3.32/4**
Tez: Bireysel emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması
2001 – 2005 Zonguldak Karaelmas Üniversitesi / İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi/ İşletme **Bölümü 3.33/4**
1996 – 2000 Kartal Fatin Rüştü Zorlu (Süper) Lisesi / Fen –Matematik
3.70/5
1993 – 1996 Pendik Orhan Sinan Hamzaoglu İlköğretim Okulu **5/5**
1988 – 1993 Zübeyde hanım İlköğretim Okulu **5/5**
Yabancı Diller : İngilizce (iyi seviyede)
İş Deneyimleri : Kasım 2006 –
Şekerbank T.A.Ş. Küçükyalı Şubesi/ Gişe Yetkilisi