

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
FİNANSAL PİYASALAR VE YATIRIM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**BİREYSEL EMEKLİLİK PAZARI  
VE  
ŞİRKET STRATEJİLERİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Umut HOROZ

İstanbul, 2006

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
FİNANSAL PİYASALAR VE YATIRIM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**BİREYSEL EMEKLİLİK PAZARI  
VE  
ŞİRKET STRATEJİLERİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman  
Prof. Dr. Niyazi BERK

Hazırlayan  
Umut HOROZ

İstanbul, 2006



# İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

|   |           |
|---|-----------|
| <b>TABLO LİSTESİ</b> .....  | <b>iv</b> |
| <b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....  | <b>v</b>  |
| <b>KISALTMALAR</b> .....  | <b>vi</b> |
| <b>1. GİRİŞ</b> .....   | <b>1</b>  |
| <b>2. TEMEL KAVRAMLAR</b> .....   | <b>3</b>  |
| 2.1. Sosyal Sigorta Kavramı .....   | 3         |
| 2.1.1. Ölüm, Yaşlılık ve Malullük Sigortası .....                           | 4         |
| 2.1.2. Hastalık ve Analık Sigortası .....                                   | 4         |
| 2.1.3. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası .....                     | 5         |
| 2.1.4. İşsizlik Sigortası .....   | 6         |
| 2.1.5. Sosyal Sigortaların Gelişim Süreci .....                             | 6         |
| 2.2. Özel Sigorta Kavramı .....   | 8         |
| 2.2.1. Hayat Sigortası .....  | 9         |
| 2.2.2. Sağlık Sigortası .....   | 11        |
| 2.2.3. Özel Emeklilik .....   | 12        |
| 2.2.4. Özel Sigortaların Gelişim Süreci .....                               | 12        |
| <b>3. TÜRKİYE’DE VE DÜNYA’DA SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN YAPISI</b> ..... | <b>14</b> |
| 3.1. Türkiye’de Sosyal Güvenlik .....                                       | 14        |
| 3.1.1. Sosyal Sigortalar .....  | 15        |
| 3.1.1.1. Emekli Sandığı .....   | 16        |
| 3.1.1.2. Sosyal Sigortalar Kurumu .....                                     | 18        |
| 3.1.1.3. BAĞ-KUR .....  | 19        |
| 3.1.2. Tamamlayıcı Yapılar .....  | 21        |
| 3.1.2.1. OYAK-Ordu Yardımlaşma Kurumu .....                                 | 21        |
| 3.1.2.2. Amele Birliği .....  | 22        |
| 3.1.2.3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı .....         | 23        |
| 3.1.2.4. Özel Hayat Sigortaları .....                                       | 23        |
| 3.1.2.5. Bireysel Emeklilik .....   | 24        |
| 3.2. Dünya’da Sosyal Güvenlik Uygulamaları .....                            | 25        |
| 3.2.1. Özel Sigorta Modeli .....  | 26        |
| 3.2.1.1. İkameci Özel Model .....   | 28        |
| 3.2.1.2. Rekabetçi Özel Model .....   | 28        |
| 3.2.1.3. Tamamlayıcı Özel Model .....                                       | 29        |
| 3.2.2. Emeklilik Sistemlerinde Yeniden Yapılanma Çalışmaları .....          | 29        |
| 3.2.2.1. Emeklilik Sistemlerinin Gelişimi .....                             | 29        |
| 3.2.2.2. Emeklilik Sistemlerinin Yapısı .....                               | 31        |
| 3.2.2.3. Emeklilik Sistemlerinin Özelleştirilmesi .....                     | 33        |
| 3.2.3. Tamamlayıcı Emeklilik Programları .....                              | 36        |

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| 3.2.3.1.   | Mesleki Emeklilik Programları.....                                       | 37        |
| 3.2.3.2.   | Özel Emeklilik Programları.....  | 38        |
| 3.2.3.2.1. | Fayda Esaslı Özel Emeklilik Programları.....                             | 43        |
| 3.2.3.2.2. | Katkı Esaslı Özel Emeklilik Programları.....                             | 46        |
| 3.2.3.2.3. | Fayda Esaslı ve Katkı Esaslı Emeklilik Programlarının Kıyaslanması ..... | 49        |
| 3.3.       | Dünya Uygulamaları .....   | 51        |
| 3.3.1.     | Şili.....  | 51        |
| 3.3.1.1.   | Emeklilik Reformu (1981).....  | 52        |
| 3.3.1.2.   | Şili Tasarruf Hesabı Sistemi .....                                       | 53        |
| 3.3.1.3.   | Şili Reformunun Sonuçları .....  | 55        |
| 3.3.2.     | Meksika.....   | 57        |
| 3.3.2.1.   | Mevcut Sistem .....  | 57        |
| 3.3.2.2.   | Emeklilik Reformu (1997).....  | 59        |
| 3.3.3.     | Polonya .....  | 62        |
| 3.3.3.1.   | Birinci Grup- Sosyal Sigorta Kurumu (ZUS).....                           | 64        |
| 3.3.3.2.   | İkinci Grup – Emeklilik Fonları.....                                     | 64        |
| 3.3.3.3.   | Üçüncü Grup - Gönüllü Sigorta.....                                       | 66        |
| 3.3.4.     | İngiltere .....  | 69        |
| 3.3.4.1.   | Ulusal Sigorta .....   | 69        |
| 3.3.4.2.   | Kazanca Bağlı Emeklilik Aylığı Sistemi (SERPS).....                      | 70        |
| 3.3.4.3.   | İşyeri Özel Emeklilik Planları .....                                     | 70        |
| 3.3.4.4.   | Bireysel Özel Emeklilik Planları .....                                   | 71        |
| 3.3.5.     | Kanada .....   | 72        |
| 3.3.5.1.   | Belirli Katkı Planları .....   | 73        |
| 3.3.5.2.   | Kanada Emeklilik Hakları Standardı Yasası .....                          | 74        |
| <b>4.</b>  | <b>TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ .....</b>                       | <b>80</b> |
| 4.1.       | Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı.....                      | 80        |
| 4.2.       | Bireysel Emeklilik Sisteminin Fonksiyonları .....                        | 81        |
| 4.3.       | Emeklilik Şirketleri .....   | 82        |
| 4.3.1.     | Emeklilik Şirketinin Kuruluşu .....                                      | 82        |
| 4.3.2.     | Emeklilik Şirketlerinin Teşkilat ve Organları .....                      | 83        |
| 4.4.       | Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma .....                               | 84        |
| 4.5.       | Katılımcının ve Şirketin Hak ve Yükümlülükleri .....                     | 88        |
| 4.6.       | Katılımcı Tarafından Yapılan Ödemeler ve Gider kesintileri .....         | 93        |
| 4.6.1.     | Katkı Payı Ödemeleri.....  | 93        |
| 4.6.2.     | Yönetim Gideri Kesintisi .....   | 94        |
| 4.6.3.     | Fon İşletim Gideri Kesintisi .....                                       | 95        |
| 4.6.4.     | Giriş Aidatı.....  | 95        |
| 4.7.       | Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergi Düzenlemeleri .....                  | 97        |
| 4.8.       | Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim .....                              | 98        |
| 4.8.1.     | Hazine Müsteşarlığı Denetimi.....  | 98        |
| 4.8.2.     | Günlük Gözetim ve Denetim sistemi.....                                   | 99        |
| 4.8.3.     | Bağımsız Dış Denetim .....   | 100       |
| 4.8.4.     | Aktüeryal Denetim .....  | 102       |

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| 4.8.5.    | İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim.....                        | 102        |
| 4.9.      | Bireysel Emeklilik Araçları .....                            | 103        |
| 4.9.1.    | Aracılık İçin Aranılan Nitelikler ve Muafiyet.....           | 104        |
| 4.9.2.    | Aracılık Tanıtım Kartı ve Sicile Kayıt.....                  | 106        |
| 4.10.     | Emeklilik Yatırım Fonları .....                              | 108        |
| 4.10.1.   | Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu.....                   | 108        |
| 4.10.2.   | Emeklilik Yatırım Fonu Türleri .....                         | 110        |
| 4.10.2.1. | Gelir Amaçlı Fonlar .....                                    | 111        |
| 4.10.2.2. | Büyüme Amaçlı Fonlar .....                                   | 112        |
| 4.10.2.3. | Para Piyasası Fonları .....                                  | 113        |
| 4.10.2.4. | Kıymetli Madenler Fonları .....                              | 113        |
| 4.10.2.5. | İhtisaslaşmış Fonlar.....                                    | 114        |
| 4.10.2.6. | Diğer Fonlar.....  | 114        |
| 4.10.3.   | Emeklilik Yatırım Fonu Portföyü.....                         | 115        |
| 4.10.4.   | Fon Portföyü Varlıklarının ve Fon Paylarının Saklanması..... | 119        |
| 4.10.5.   | Emeklilik Yatırım Fonlarının Birleştirilmesi ve Devri.....   | 120        |
| 4.10.6.   | Kamunun Aydınlatılması.....                                  | 121        |
| 4.11.     | Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişim Süreci .....           | 122        |
| 4.11.1.   | Genel Değerlendirme.....                                     | 122        |
| 4.11.2.   | Sözleşmeler .....  | 122        |
| 4.11.3.   | Katkı Payları.....   | 124        |
| 4.11.4.   | Emeklilik Şirketlerinin Durumu .....                         | 126        |
| 4.11.5.   | Katılımcılar .....   | 127        |
| 4.11.6.   | Bireysel Emeklilik Araçları .....                            | 128        |
| <b>5.</b> | <b>SONUÇ .....</b>   | <b>131</b> |
|           | <b>KAYNAKÇA .....</b>  | <b>138</b> |

## TABLO LİSTESİ

### Sayfa No

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tablo 3.1</b> : İştirakçi-Emekli, Dul ve Yetim Sayıları .....  | 17  |
| <b>Tablo 3.2</b> : İngiltere’de Çalışanlar için Vergi Avantajlı Azami Katkı Limitleri.....                          | 72  |
| <b>Tablo 3.3</b> : Kanada Emeklilik Sisteminin Gelir ve Giderleri(1992-1999) .....                                  | 79  |
| <b>Tablo 4.1</b> : Dağıtım Kanalına Göre Sözleşme Adedi, Toplam Katkı Payı (YTL)<br>ve Yüzdeleri (31.12.2005) ..... | 125 |
| <b>Tablo 4.2</b> : Toplam Katkı Payı ve Sözleşme Adedi Bazında Şirket sıralamaları<br>(31.12.2005).....             | 127 |
| <b>Tablo 4.3</b> : Coğrafi Bölgelere Göre Katılımcı Adedi (31.12.2005) .....  | 128 |
| <b>Tablo 4.4</b> : Coğrafi Bölgelere Göre Katılımcı Yüzde Dağılımı (31.12.2005).....                                | 128 |
| <b>Tablo 4.5</b> : Dağıtım Kanalı Bazında Bireysel Emeklilik Aracısı Başına<br>Sözleşme Adedi.....                  | 129 |
| <b>Tablo 4.6</b> : Dağıtım Kanalı Bazında Bireysel Emeklilik Aracısı Başına Katkı Payı<br>Miktarı .....             | 130 |

## ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

|   |     |
|---|-----|
| Şekil 3.1 : Sosyal Güvenlik Kurumları 2005 Yılı Prim Gelirlerinin Emekli Ödemelerini Karşılama Oranı..... | 15  |
| Şekil 3.2 : SSK, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığına Yapılan Bütçe Transferleri.....                              | 16  |
| Şekil 3.3 : SSK açıklarının yıllar itibariyle değişimi(Milyon ABD Doları) .....                           | 18  |
| Şekil 3.4 : Bağ-Kur Aktif Pasif Durumu.....   | 20  |
| Şekil 3.5 : Kanada Özel Emeklilik Planlarının Tür, Üye ve Varlıklarının Dağılım Oranları .....            | 76  |
| Şekil 3.6 : Bireysel Emeklilik Sözleşmesi Olağan süreci .....   | 86  |
| Şekil 4.1 : Coğrafi Bölgelere Göre Sözleşme Adedi .....   | 123 |
| Şekil 4.2 : Ödeme Enstrümanına Göre Sözleşme Adedi.....   | 124 |
| Şekil 4.3 : Dağıtım Kanalına Göre Toplam Katkı Payı (YTL) .....   | 125 |
| Şekil 4.4 : Sözleşme Yürürlük Yılı ve Ödeme Periyoduna Göre Toplam Katkı Payı (1000 YTL) .....            | 126 |

## KISALTMALAR

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>ABD</b>       | Amerika Birleşik Devletleri  |
| <b>AFORES</b>    | Administradoras de Fondos de Ahorro Para El Retiro(Özel Emeklilik Şirketi-Meksika)         |
| <b>AFP</b>       | Administradoras de Fondos de Pensiones (Şili)  |
| <b>BEAY</b>      | Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelik  |
| <b>BEDK</b>      | Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu  |
| <b>BESY</b>      | Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik   |
| <b>bkz.</b>      | bakınız  |
| <b>BYKP</b>      | Beş Yıllık Kalkınma Planı  |
| <b>C.</b>        | Cilt   |
| <b>CPI</b>       | Consumer Price Index (Tüketici Fiyat Endeksi)  |
| <b>CPP</b>       | Kanada Emeklilik Planı   |
| <b>EGM</b>       | Emeklilik Gözetim Merkezi  |
| <b>EŞY</b>       | Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik                       |
| <b>EYFY</b>      | Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik |
| <b>FOVISSSTE</b> | Meksika Kamu Çalışanları Konut Fonu  |
| <b>GA</b>        | Giriş Aidatı   |
| <b>HF</b>        | Hukuk Fakültesi  |
| <b>HM</b>        | Hazine Müsteşarlığı  |
| <b>HSY</b>       | Hayat Sigortaları Yönetmeliği  |
| <b>ILO</b>       | International Labour Organization  |
| <b>IMF</b>       | International Monetary Fund  |
| <b>IMMS</b>      | Meksika Sosyal Güvenlik Sistemi  |
| <b>IMSS</b>      | Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü  |
| <b>INFONAVIT</b> | Meksika Konut Fonu   |
| <b>ISSA</b>      | International Social Security Association  |
| <b>ISSSTE</b>    | Kamu Çalışanları için Sosyal Güvenlik Hizmetler Enstitüsü (Meksika)                        |
| <b>IVCM</b>      | Invalidez, Vejej, Cesantiaen Edad Avanzada, Y Muerte (Meksika hayat sigortası)             |
| <b>KA</b>        | Katkı Payı   |

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b><i>md.</i></b>    | madde  |
| <b><i>OECD</i></b>   | Organisation for Economic Co-operation and Development                         |
| <b><i>OFSI</i></b>   | Finans Enstitüsü Kontrolörleri Bürosu (Kanada)                                 |
| <b><i>OYAK</i></b>   | Ordu Yardımlaşma Kurumu  |
| <b><i>PAYG</i></b>   | “Pay-As-You-Go” (Dağıtım Yöntemi)  |
| <b><i>PEMEX</i></b>  | Meksika Petrol Şirketi   |
| <b><i>QPP</i></b>    | Quebec Emeklilik Planı(Kanada)   |
| <b><i>s.</i></b>     | sayfa  |
| <b><i>S</i></b>      | Sayı   |
| <b><i>SAR</i></b>    | Retirement Saving System(Emeklilik Tasarruf Sistemi- Meksika)                  |
| <b><i>SERPS</i></b>  | State Earnings-Related Pensions Scheme(Kazanca Bağlı Emeklilik Aylığı Sistemi) |
| <b><i>SPK</i></b>    | Sermaye Piyasası Kurulu  |
| <b><i>SSK</i></b>    | Sosyal Sigortalar Kurumu   |
| <b><i>T.T.K.</i></b> | Türk Ticaret Kanunu  |
| <b><i>TÜFE</i></b>   | Tüketici Fiyat Endeksi   |
| <b><i>T.Y.</i></b>   | Tarih Yok  |
| <b><i>UÇÖ</i></b>    | Uluslararası Çalışma Örgütü  |
| <b><i>vb.</i></b>    | ve benzeri   |
| <b><i>UNFE</i></b>   | Polonya Emeklilik Fonları Denetleme Bürosu                                     |
| <b><i>ZUS</i></b>    | İngiltere Sosyal Sigorta Kurumu  |

## 1. GİRİŞ

Yapısı itibariyle toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren sosyal güvenlik sistemi, sosyal risklerin toplumsal dayanışma esasıyla üstlenilerek toplum yapısının korunması ve bireylere asgari yaşam standardının sağlanması hedefiyle ortaya çıkmıştır. Toplumların demografik yapısının, bireylerin tercih ve beklentilerinin değişmesiyle birlikte sistemde bozulmalar yaşanmış, sistem bireylerin beklentilerini karşılayamaz hale gelmiş ve dünyanın bir çok ülkesinde reformlar ve yapısal değişimler yaşanmıştır.

Sosyal güvenlik sistemlerindeki değişim ve reform süreci öncelikle ödenen primlerin düşürülmesi, prim ödeme sürelerinin uzatılması, emeklilik yaşının yükseltilmesi gibi önlemlerle başlasa da bu gibi tedbirlerle hedeflenen sonuçlar alınamamıştır. Bu gelişmeler toplumun çalışan kesiminin kendilerinden önceki nesilleri finanse ettiği dağıtım modelinin yerine fonlama modelinin kullanılmasına dair görüşleri kuvvetlendirmiştir. Fonlama modeli çalışanlar tarafından yatırılan primlerin değerlendirilmesi ve elde edilen tasarruflar ile çalışanların emeklilik dönemlerinin finanse edilmesi esasına dayanmaktadır. Fonlama modelinin bireysel fon hesaplarında fonların değerlendirildiği özel yönetimli şekli birçok uluslararası kuruluşta da destek bulmuş ve sosyal güvenlik reformlarının temel ya da tamamlayıcı unsuru olarak dünya uygulamalarında yerini almıştır.

Sosyal güvenlikteki reform sürecinin fonlama yöntemini alternatif olarak sunması, özel sigortaların sosyal sigortalara alternatif olarak sunulması fikrini geliştirmiş ve sosyal sigortaların emeklilik ayağına alternatif olarak da bireysel emeklilik sistemi yerini almıştır. Bu düşünceler ilk defa 1981 yılında Şili' de yapılan emeklilik reformu ile somutlaşmış ve sonrasında bir çok ülkede temel yapı ya da tamamlayıcı bir yapı olarak bireysel emeklilik sistemi uygulamaya konulmuştur.

Ülkemizde bireysel emeklilik sistemi gönüllülük esasıyla 27 Ekim 2003 tarihinde ilk katılımcılarını kayda başlamıştır. Kanununda da belirtildiği üzere mevcut sosyal güvenliğin tamamlayıcısı olarak bireylerin emeklilik dönemlerindeki gelirlerine ek bir gelir yaratarak bireylerin emeklilik dönemlerini desteklemeyi hedeflemektedir.

Çalışmamın başlangıcında genel olarak sosyal sigorta ve özel sigorta kavramlarından bahsederek bu kavramları tanımlayacak ve bileşenlerini genel anlamda açıklayacağım. Daha sonra bireysel emeklilik sisteminin dünya uygulamalarındaki yeri, bizim sosyal güvenlik sistemimizdeki yeri, yapısı ve işleyişi aynı zamanda sistemin katılımcı kabul etmeye başladığı yaklaşık iki buçuk yıllık dönemdeki rakamlardan hareketle katılımcıların, araçların ve emeklilik şirketlerinin gelişimini değerlendireceğim. Sonuç bölümünde tüm bu değerlendirmeler sonucunda bireysel emeklilik pazarının ve emeklilik şirketlerinin sistemin geleceği açısından stratejilerini, sistemin sosyal güvenlik sistemleri içerisindeki yeri, dünya uygulamaları, Türkiye’deki yapısı ve sistemin başlangıcından itibaren gerçekleştirmeleri göz önünde bulundurularak sistemi doğru bir konumlandırmayla değerlendireceğim.

## 2. TEMEL KAVRAMLAR

Çalışmamın bu bölümünde sosyal sigorta ve özel sigorta kavramları üzerinde duracak ve çalışmamın devam eden bölümlerinde bizlere yol gösterecek temel bileşenleri açıklayacağım.

### 2.1. Sosyal Sigorta Kavramı

Sosyal sigortalar, aynı özellikteki tehlikelerin tehdit ettiği kişilerin karşılaşması olası zararlarını aralarında paylaşmak amacıyla bir araya gelerek birlik oluşturmaları ve meydana gelen zararı ödedikleri primlerden karşılama prensibiyle çalışan teşkilatlı bir zorunlu sigortadır. Böylece; belirli mesleki, fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere toplu olarak karşı koyulmaktadır<sup>1</sup>.

Sosyal sigortalara ödenen primler, belli hizmetlerden yararlanmanın karşılığıdır ve sigortalılar ödedikleri primlerin kapsamında bulunan risklere karşı korunmaktadır.

Sosyal sigortalar, Kamu Hukuku zorunlu sigortasıdır. Bireyler, sosyal sigortalara tabi olup olmama serbestliğine sahip olmayıp kanuna göre işe alınmalarıyla kendiliklerinden sigortalı olmaktadır<sup>2</sup>. Ülkemizde de Sosyal Sigortalar kanununda “Çalıştırılanlar işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar. Sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümleri sigortalının işe alındığı tarihten itibaren başlar. Bu suretle sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılmaz ve vazgeçilemez. Sözleşmelere sosyal sigorta yardım ve yükümlerini azaltmak veya başkasına devretmek yolunda hükümler konulamaz” denilmektedir<sup>3</sup>.

Aşağıda ilerideki bölümlerde yararlanacağım bazı sosyal sigorta kavramlarını açıklayacağım.

---

<sup>1</sup> Talas, Cahit, Toplumsal Ekonomi, 7.Baskı, İmge Kitabevi, Ankara-Haziran 1997, s.403.

<sup>2</sup> Tunçomağ, Kenan, “Sosyal Sigortalar Kavramı ve Özellikleri”, Reasürör, S:23, Ocak 1997, s.7.

<sup>3</sup> 17.07.1964 Tarih ve 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu: md.6 (29,30,31.07.1964 ve 01.08.1964 Tarih ve 11766-11779 Sayılı RG)

### **2.1.1. Ölüm, Yaşlılık ve Malullük Sigortası**

Ölüm riski, sigortalılar için bir sosyal güvenlik riski olmamakla beraber bakmakla yükümlü oldukları kişiler açısından çok önemli bir risktir. Ölüm riskinin ortaya çıkardığı gelir azalışı ve gider artışlarına karşı gelir güvencesi sağlamak amacıyla bu sigorta dalı kurulmuştur. Ölenin geçindirdiği ve geçindirmekle yükümlü bulunduğu eş, çocuklar, ana-baba vb. için gelir kaybını önlemeye yönelik sosyal güvenciyi sağlamak ölüm sigortasının amacıdır.

Çalışma gücünün kaybı şeklinde kendini gösteren yaşlılık, çalışmama durumu da oluşturabilen önemli bir risk ve insanlar için kaçınılmaz olan uzun vadeli bir sosyal tehlikedir.

Yaşlılık sigortası; yaşlanma sebebiyle çalışma gücünü kaybeden ve çalışırken elde ettiği gelirden mahrum olanlara, gelir kaybının telafisi için yaşlılık aylığı bağlamaktadır.

Malullük, çalışma sırasında çalışan kişinin çalışma gücünün kısmen veya tamamen kaybı ile iş göremezlik halinin süreklilik kazanması ve eski işini bir daha yapamaz duruma gelmesidir<sup>4</sup>. Günümüz sosyal güvenlik sistemlerinin koruma altına aldığı sosyal risklerden olan maluliyetin gerektirdiği sağlık ve bakım hizmetlerinin verilmesini, maluliyet süresince ortaya çıkan gelir kayıplarının telafisini malullük sigortası karşılamaktadır.

### **2.1.2. Hastalık ve Analık Sigortası**

Kişinin fizyolojik ve ruhi bakımdan sağlıklı olmama hali olarak bilinen hastalık, kişinin çalışma gücünün ve çalışma yeterliliğinin kaybına sebep olduğundan, önemli bir risktir. Bu yönüyle kişiyi hem gelir kaybına uğratmakta hem de yeniden çalışma gücünü kazanması için tedavi ve rehabilite edilmesini gerektirmektedir. Bu yönüyle hastalık sigortası, hastalanan sigortalıya veya onun bakmakla yükümlü olduğu

---

<sup>4</sup> Talas, Haziran 1997, s.426.

bireylere iyileşmelerini sağlamak için, bir taraftan sağlık yardımı veren, diğer taraftan da sigortalıya iş göremediği zamanlarda para yardımı yapan bir sosyal sigorta türüdür.

Kadınların doğum yapmasıyla ortaya çıkan sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanması için analık sigortası kurulmuştur<sup>5</sup>. Analık sigortası, doğum öncesi, doğum sırası ve doğum sonrası tedavi, muayene, sağlık tesislerinde yatma, bebeğin emzirilmesi vb. giderlerle karşılaşan sigortalı kadını veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşini güvence altına almakta, ona sağlık yardımları yapmakta, uğranılan gelir kayıplarını karşılamayı ve gider artışlarını önlemeyi, kısaca sigortalıyı ekonomik güvence altına almayı amaçlamaktadır<sup>6</sup>.

### **2.1.3. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası**

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla veya sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaya iş kazası denir. Sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza hallerine ise meslek hastalığı denir<sup>7</sup>.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının toplumsal önem ve boyutundan dolayı 19. yüzyılın sonlarından itibaren sosyal sigorta yasaları daha hazırlanmadan yasal düzenlemeler yapılmıştır. Makineleşmenin artmasıyla birlikte sağlanan toplumsal ilerleme ve refahın bedelini işçilerin ödemeye başlamış olması sosyal adalet düşüncesiyle bağdaşmamıştır. İşletmenin üretim sürecinden kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının külfetini, üretimin nimetinden faydalanan işverenin karşılaması

---

<sup>5</sup> Alper, Yusuf, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK, BAĞ-KUR), 3. Baskı, Alfa yayınları, Bursa, Ekim 2000, s.239.

<sup>6</sup> Güzel, Ali-Okur, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, 9.Bası, Beta, İstanbul, Ekim 2003, s.282.

<sup>7</sup> 506 Sayılı Kanun: md.11.

gerektiğine yönelik düşüncelerden hareketle ilk yasal düzenlemelerde sorumluluk işverenlere verilmiştir<sup>8</sup>.

Geçici veya sürekli gelir kaybına uğrayan sigortalıya ya da onun yakınlarına iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası yardım sağlamaktadır. Meslek hastalığı ve iş kazası , iş kazasının ani bir olay sonucu, meslek hastalığının ise yavaş yavaş ortaya çıkması bakımından birbirlerinden ayrılırlar<sup>9</sup>.

#### **2.1.4. İşsizlik Sigortası**

Günümüzün en önemli sorunlarından olan işsizlik, çalışma istek ve yeteneğine sahip olup, mevcut ücret ve çalışma koşullarına göre uygun bir iş bulamayan kişilerin durumunu ifade etmektedir. Ancak bireyler bazı zamanlarda işlerini kaybetmekte ve geçimlerini sağlamakta maddi sıkıntılar yaşamaktadır. İşsizlik; hastalık, yaşlılık ve malullük halinde olduğu gibi çalışma gücünü etkilememekle beraber, kişi iradesi dışında gelir sağlayıcı işte çalışmamakta ve sosyo-ekonomik risklerle karşı karşıya kalmaktadır. İşte bu risklerden korunmak amacıyla işsizlik sigortası oluşturulmuştur.

#### **2.1.5. Sosyal Sigortaların Gelişim Süreci**

Bir sosyal güvenlik yöntemi olarak sanayileşme süreci içerisinde ortaya çıkan sosyal sigortalar, öncelikle işçi kesiminin korunmasına yönelik yapılan arayışlar sonucunda bulunmuştur. Sosyal sigortalar, geleneksel sosyal güvenlik kurumlarının; sanayi toplumunun ihtiyacını karşılamada yetersiz kalması üzerine, ilk defa 1881 yılında Almanya'da Başbakan Bismarck ve İmparator Wilhelm tarafından kurulmuştur. Başta sanayileşmiş Avrupa ülkeleri olmak üzere bütün dünyada hızla gelişip yaygınlaşarak, sosyal güvenlik sisteminin en önemli kurumu haline gelmiştir<sup>10</sup>. Temel yapısı aynı kalmakla birlikte 1945 yılından itibaren sosyal sigortaların asıl amaç ve görevi; çalışan nüfusu, hayatın değişen olaylarına ve özellikle çalışma güçlerinin zarara uğramasına karşı korumak olmuştur<sup>11</sup>. Sosyal sigorta çeşitleri içinde ilk kurulan sosyal

---

<sup>8</sup> Güzel-Okur, s.194.

<sup>9</sup> Tuncay, A. Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10. Baskı, İstanbul, 2002, s.236-237.

<sup>10</sup> Alper, Bursa, 2000, s.12.

<sup>11</sup> Tuñçomağ, 1982, s.175.

sigorta kolu, 1883'te Almanya'da kurulan hastalık sigortasıdır<sup>12</sup>. Bunu 1884 yılında iş kazaları, 1889 yılında ise yaşlılık ve malullük sigortası dalları izlemiştir. Sanayileşme yoluna girmiş bulunan ülkelerde işçiler benzer koşullarda çalıştıkları ve aldıkları ücretler herhangi bir birikime olanak veremediğinden Almanya'da başlayan sosyal sigorta hareketini önce Avusturya izlemiştir. Norveç, 1905'te hastalık sigortasını; İsveç, 1913'te yaşlılık ve malullük sigortasını; İsviçre, 1911'de iş kazaları sigortasını; İngiltere, 1908'de yaşlılık sigortasını, 1911'de bütün işçiler için hastalık ve malullük sigortasını ve bazı kategori işçileri için dünyada ilk kez işsizlik sigortasını; Fransa, 1910'da sınırlı bir uygulamayla yaşlılık sigortasını gerçekleştirmiştir. 1929 ekonomik bunalımı izleyen yıllarda sosyal sigortalar, Güney Amerika ülkelerinde, Birleşik Amerika ve Kanada'da; İkinci Dünya Savaşı sonrasında ise tüm ülkelerde yaygınlaşmaya başlamıştır<sup>13</sup>.

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 artırılmıştır.

Ülkemizde sosyal güvenliğin gelişimi daha çok sosyal sigorta uygulamalarına önem ve öncelik verilmesi şeklinde gelişim göstermiştir. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur olmak üzere üç sosyal güvenlik kurumu, sosyal sigorta hizmeti vermektedir<sup>14</sup>. 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

---

<sup>12</sup> Talas, Haziran 1997, s. 404; TUNCAY, 2002, s.261.

<sup>13</sup> Talas, Haziran 1997, s.405

<sup>14</sup> Koray, Meryem. Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s.269-270.

Kanunu adında belirtilen risklere karşı güvence getirilmiştir. Daha sonra 02.06.1949 tarih ve 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu ile yaşlılık riskine karşı koruma sağlanmıştır. 04.01.1950 tarih ve 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ile hastalık ve analık sigortaları yeniden düzenlenmiştir. 04.02.1957 tarih ve 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu ile ise yaşlılık sigortası yeniden düzenlenmiş, ilave olarak sakatlık ve ölüm riskleri de kapsama alınmıştır. 17.07.1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile sosyal risklere karşı koruma sağlayan dağınık hükümler kaldırılarak öncesine nazaran daha kapsamlı güvence sağlayan yeni bir sosyal sigorta yasası yürürlüğe girmiştir. İzleyen yıllarda bir çok kez değişikliğe uğrayan söz konusu kanun, 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla kurulan İşsizlik Sigortası ile işsizlik riskini de kapsamına almıştır.

## **2.2. Özel Sigorta Kavramı**

Özel sigorta, kişilerin özel çıkarlarının çeşitli risklere karşı güvence altına alınması için kendi bireysel iradeleriyle sigorta sözleşmesi denilen akitle meydana getirdikleri sigorta türüdür. Aynı riskin tehdidi altında bulunanların bir araya getirilerek bu riskin neden olabileceği zararı, karşılıklı dayanışma esasına göre, birlikte karşılaması esasına dayanır. Özel sigortalar esas olarak, kişinin ve çevresinin ekonomik varlığını güvence altına almaktadır. Kişi, kendi sorumluluğunu taşıdığından özel sigortanın hareket noktasını bireysel risklerin güvenceye alınması oluşturmaktadır.

Zararın oluşması durumunda sigortalı kişinin duyacağı gereksinimler, diğer bütün üyelerin sigortaya ödemekte oldukları primlerle karşılanmaktadır. Yani sigortacılık tekniği, riskin mali sonuçlarını bir topluluk arasında yayma ilkesine dayanmaktadır<sup>15</sup>. Ancak, her sigortalının ödemekte olduğu prim miktarı, kendi kişisel riskine bağlı olarak değişmektedir. Bu nedenle özel sigortalarda hiçbir sigortalıyı bir diğerine göre daha zengin ya da daha fakir duruma getirmeyen bir zarar eşitlemesi yani, kendi kendine yardım söz konusu olmaktadır. Ayrıca, özel sigortalarda gelirin yeniden dağılımı meydana gelmemekte ve her sigortalı kendi riskine uygun olarak ödediği primler karşılığında korunmakta, dolayısıyla sigortalının ödediği prim miktarıyla özel

---

<sup>15</sup> Yücel, Ali N, "Sağlık Sigortası Sistemleri ve Özel Sigortanın Yeri", Reasürör, S:17, Temmuz 1995, s.18;

sigortanın karşıladığı risk miktarı arasında doğrudan ilişki bulunmaktadır. Sosyal güvenliğin özel sigortalar vasıtasıyla sağlanabilmesi için; özel sigortalarca, sosyal güvenliğı tehdit eden bütün risklere karşı sigorta hizmetlerinin verilmesi, sosyal risklerin tehdidi altında bulunan kişilerin gerekli primleri ödeyecek güce sahip olması, kişilerin kendi hür irade ve talepleri ile gerekli sigorta sözleşmesini yapmaları ve primlerini ödemeleri gerekmektedir.

Aşağıda ileriki bölümlerde kullanacağım temel özel sigorta bileşenlerini açıklayacağım.

### **2.2.1. Hayat Sigortası**

Hayat sigortası, kişilerin bireysel olarak önlemekte güçlük çektikleri veya yetersiz kaldıkları ölüm, maluliyet, yaşlılık gibi olaylar karşısında güvence sağlayan bir sigorta türüdür.

Bireyin yaşlanması halinde kendisinin, ölümü halinde ise geride bıraktığı aile bireylerinin sıkıntıya düşmeden hayatını sürdürmesini sağlamaya yönelik güvence veren hayat sigortası, gerek yaşlılığı güvenceye altına almak, gerekse geride kalan aile fertlerinin hayatlarını sıkıntıya düşmeden devam ettirme amacıyla olsun, bugünden yarına bir tasarruf sağlamaktadır. Bu nedenle hayat sigortaları; sosyal açıdan bir güvence, ekonomik açıdan ise bir tasarruf kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Hayat sigortalarının hem kişisel güvence sağlaması hem de fon yaratarak ekonomik gelişmeye katkıda bulunması nedeniyle geliştirilmekte ve de desteklenmektedir. Zira hayat sigortalarında, sigortalının ölmesi halinde sigortalının yakınları belli miktarda para aldığından bir çeşit sosyal dayanışma sağlanmış olmaktadır. Böylece hayat sigortaları, diğer finansal araçların aksine toplumun çekirdeği olan aileleri beklenmedik risklerin sonuçlarına karşı korumaktadır. Bireylerin uzun vadeli düşünmelerini sağlayarak plan yapmalarını sağlayan hayat sigortaları sayesinde bireylerin küçük tasarrufları, zaman içinde büyük meblağlara ulaşmakta ve söz konusu birikimler portföy dağılımı nedeniyle yatırım riskini azaltmaktadır. Devletin sosyal güvenlik hizmetine ilave emeklilik geliri

sağlayan hayat sigortaları, bu yönüyle kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir niteliğe sahiptir<sup>16</sup>.

Kişilerin kendi gelirlerinden tasarrufa ayıramadığı bölümleri, hayat sigortası sayesinde belirli aralıklarla ve düzenli bir şekilde biriktirmektedir. Söz konusu birikimlerin oluşturduğu fonlar, gelişmiş ekonomilerin büyük finansman kaynaklarını oluşturmaktadır<sup>17</sup>. Bu nedenle hayat sigortaları, çağdaş toplumlarda bir yandan bireylerin geleceklerini güvence altına almak amacıyla onların küçük birikimlerini değerlendirip yönlendirirken, bir yandan da topladığı fonlarla yatırımlara yön vermekte ve ülke ekonomisine büyük yararlar sağlamaktadır. Yani, koruma ve tasarruf fonksiyonları bulunan hayat sigortalarının özellikle tasarruf fonksiyonu; uzun vadeli, periyodik ve düzenli nakit girişi ile güçlü bir fon meydana getirme kapasitesine sahip bulunmaktadır<sup>18</sup>.

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

Gelirlerin eksildiği giderlerin ise arttığı bir dönem olan yaşlılık, bir risk olduğundan sigortalının ölünceye kadar sıkıntıya düşmeden yaşamını sürdürebilmek için gelir güvencesine ihtiyacı bulunmaktadır. Yaşlılığı teminat altına almak için, tasarrufa bağlı hayat sigortaları kapsamında gelir sigortası yapılabilmektedir. Sigortalı, elinde toplu olarak bulundurduğu parayı sigortacıya vererek bir poliçe almakta ve poliçe sözleşmesinde belirtilen tarihten itibaren kendisine sürekli bir gelir bağlanmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte sigortalı, belirli zaman aralıklarıyla sigorta şirketine prim ödemekte ve kendisine belirli bir tarihte başlamak üzere gelir sağlanmasını isteyebilmektedir.

---

<sup>16</sup> Uslu, Nermin: “Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığının Durumu ve Geleceği” Reasürör, S:32, Nisan 1999, s.15;

<sup>17</sup> Kahya, Mehmet: “Sigorta Sektörünün Ekonomik Kalkınmadaki Yeri ve Önemi ile Fon Yaratma İşlevi ve Sermaye Piyasalarındaki Etkinliği”, Reasürör, S:37, Temmuz 2000, s.22 ve 28.

<sup>18</sup> Ergenekon, Çağatay: “Özel Emeklilik Kurumları Karşısında Hayat Sigortacılığının Rekabet Gücünün Artırılmasına Yönelik Tedbirler”, Reasürör, S:27, Ocak 1998, s.6.

Kişinin ölmesi ya da hayatta kalması durumlarına göre sigorta yapılan hayat sigortaları sigortalının sözleşme süresi içerisinde hayatta kalması halinde kendisine, ölmesi halinde ise mirasçılara ödeme yapılmaktadır<sup>19</sup>. Bazı sözleşmelerle kaza sigortaları da kapsama alınabilmektedir. Geniş kapsamlı poliçeler ile sigortalının vücudunda kaza ve hastalık sebebiyle meydana gelen malullüğün giderilmesi için yapılacak ameliyat, tedavi ve bakım giderlerinin karşılanması veya çalışma yeteneğini kaybetmesi olasılığına karşılık kendisinin ve yakınlarının güvence altına alınması amaçlanmaktadır. Bu amaçla kaza sigortası poliçelerinin kapsamında, çalışma yeteneğinin kaybedilmesi halinde toptan ödeme yapılması veya yıllık gelir bağlanması, ölüm riskine karşı sigortalı yakınlarının güvence altına alınması, yaralanma riskine karşı tedavi ile ilgili bütün ameliyat, tedavi ve hastane giderlerinin karşılanması gibi çok çeşitli teminatlar bulunmaktadır.

### **2.2.2. Sağlık Sigortası**

Sağlık sigortaları, genellikle kamunun sağlamış olduğu teminatlara ek güvence vermek, daha kaliteli sağlık kuruluşlarında tedavi olanakları sağlamak, sosyal sigortaların kapsamadığı alanları teminat almak amacıyla kurulmuşlardır. Özellikle özel sektör işletmelerinin grup sigortaları uygulaması ile kapsamaları genişlemiştir. Sağlık sigortalarının bugünkü durumu, sağlık sigortasının son yıllardaki gerek teminat kapsamı, gerekse iş hacmi açısından gelişimi, diğer sigorta branşları arasındaki yerini güçlendirdiğini göstermekte ve sağlık sigortalarının gelecekte önemli bir yer alacağını işaret etmektedir.

Kaza ve sağlık sigortalarında yapılacak ödemeler, sözleşme süresi, sigortalının mesleği, yaşı, cinsiyeti, sağlık yönünden geçmişi ve ailesinin sağlık durumu dikkate alınarak yapılmaktadır. Sağlık sigortaları; ameliyat, hastane, ilaç, tedavi ve ölüm giderlerini karşılamak ve çalışılmayan günler için belirli oranlarda gelir kaybını önlemek amacıyla yapılmaktadır<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Ergenekon, Reasürör, s.6;

<sup>20</sup> Yücel, Eylül 1991, s.10-11;

### 2.2.3. Özel Emeklilik

Temel sosyal sigorta kurumları, gelirin yeniden dağıtımına ve sigortacılık fonksiyonuna ağırlık verdiğiinden, tasarruf fonksiyonunu tam olarak yerine getirememektedir. Primlerin ve aylıkların belirlenmesinde getirilen sınırlamalar nedeniyle, daha çok prim ödeyerek daha çok sosyal güvenlik garantisi sağlamak isteyenlere cevap verilememektedir. Tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları, bu eksikliğin giderilmesi için bireysel farklılıkları dikkate alarak ve tasarruf fonksiyonuna öncelik vererek, temel sosyal güvenlik kurumlarının sağladığı sosyal güvenlik güvencesinin üzerine ek bir güvence sağlamayı amaçlamaktadır<sup>21</sup>. Söz konusu amaç doğrultusunda, gerek emeklilik dönemlerinde de bireylerin çalışma hayatındayken sahip oldukları gelir seviyesini korumak gerekse sosyal güvenlik kurumlarının sağladığı gelir seviyesinin daha üstünde bir hayat standardı sağlamak açısından özel emekliliğin önemi büyüktür.

Özel emeklilik sistemi, gelişmiş ve kapsamlı tamamlayıcı sosyal güvenlik vasıtaları olarak bireysel tasarruf esasına dayandığı ve ferdi inisiyatife çok önem verdiğiinden; modern sosyal güvenlik kurumlarının eşitleyici düzenlemelerinin olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılmasına yardımcı olmaktadır<sup>22</sup>. Özel emeklilik sisteminde bireylerin sosyal güvenlik ihtiyacı, devletin liderliğinde kurulan ve denetlenen fakat; özel sektör tarafından yönetilen, özel sigorta tekniğine dayalı ve bireysel katkılarla oluşturulan fonlama sistemi ile karşılanmaktadır.

### 2.2.4. Özel Sigortaların Gelişim Süreci

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

---

<sup>21</sup> Ekin, Nusret-Alper, Yusuf-AKGEYİK Tekin: Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma, İTO Yayın no: 1999-69, İstanbul, 1999, s.137.

<sup>22</sup> Alper,Bursa, 2000, s.17.

İlk olarak 19.yüzyılda İngiltere’de ortaya çıkmış olan özel sigortadan sosyal güvenlikle ilgili olarak yararlanma düşüncesi, daha sonra diğer Avrupa Ülkelerine ve ABD’ye hızla yayılmıştır<sup>23</sup>. İlk özel emeklilik programları 1875’te ABD’de Amerikan Demiryolu Şirketi tarafından kurulmuş olmakla birlikte asıl gelişim süreci 1929 Dünya Buhranı sonrasında olmuştur. Bu dönemde kamu sosyal güvenlik sistemlerinin yetersizliği, çalışanın sosyal güvenlik sorumluluğunun işveren tarafından paylaşılması gerektiği fikrini doğurmuştur. 1940’lardan itibaren Avrupa’da da yaygınlık kazanan özel emeklilik programları İngiltere, Hollanda ve İsviçre gibi bazı ülkelerde ABD’nin önüne geçmiştir<sup>24</sup>. Özel sigortaların ölüm ve yaşlılık sigortasından sonra hastalık riskini karşılayan türü de ortaya çıkmıştır. İngiltere’de 1885’te özel bir sigorta şirketi tarafından hastane günlük bedeli teminatı verilmiş, 1910’da söz konusu teminata ilave olarak hastane ücretlerinin belirli bir yüzdesinin ödenmesi öngörülmüş, 1930’da bu durum genişletilerek hastane dışında yapılan tedavileri de kapsamıştır<sup>25</sup>.

Almanya’da da sosyal güvenlikle sosyal sigortalardan önce özel sigortalardan yararlanılmıştır. Özel sigorta uygulamaları, sosyal sigortaların özelliklerini önemli ölçüde etkilemiş hatta belirlemiştir. Ancak özel sigortalar, sosyal sigortalara yaptıkları etki dışında sosyal güvenlik açısından fazlaca bir önem taşımamıştır. Sendikaların öncülük ettiği hastalık ve ölüm hallerinde yardım sağlayan karşılıklı yardımlaşma sandıklarının yetersiz kalması sonucu ortaya çıkan ve prim karşılığı sosyal güvenlik garantisi veren özel sigortalar, sadece çalışan ve gelir sahibi olanları kapsamına aldığından toplumun geniş kesimlerine sosyal güvence vermekte yetersiz kalmıştır<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> Tuncay, 2002, s.12.

<sup>24</sup> Şentürk, Şenol Serkan: “Özel Emeklilik Programları Tanım ve Türleri”, Reasürör, S:37, Temmuz 2000, s.37-38.

<sup>25</sup> Yücel, Eylül 1991, s.10.

<sup>26</sup> ALPER: Bursa, 2000, s.11.

### **3. TÜRKİYE'DE VE DÜNYA'DA SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN YAPISI**

#### **3.1. Türkiye'de Sosyal Güvenlik**

Sosyal yaşamın en önemli unsurlarından birisi, bireylerin karşı karşıya kaldıkları risklerde birbirlerine yardımcı olabilme olanağı bulabilmeleridir. Sosyal güvenlik sistemi, özü itibariyle bu dayanışma gereksiniminin ülke ölçeğinde kurumsallaşması olarak tanımlanabilir. İşlevi ve etkinliği açısından tutarlı ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi güçlü bir toplumsal dayanışma ve dolayısıyla güçlü bir gelişme potansiyeli yaratacak en önemli unsurlardan birisidir. Kurumsallaşmış bir toplumsal dayanışma, yani sosyal güvenlik sistemi, gerek genç nesillerden yaşlı ve muhtaç nesillere ve gerekse yüksek gelir gruplarından düşük gelir gruplarına büyük ölçekli gelir transferleri şeklinde somutlaşır. Diğer taraftan sağlam temellere oturtulamamış ve doğru kurgulanmamış bir sosyal güvenlik sistemi, yapılan transferlerin yanlış alanlara yönleneceği, işgücü piyasasının olumsuz etkilenmesi ve dolayısıyla toplumsal dayanışmayı desteklemek yerine buna zarar vererek sosyal ve ekonomik dengelerin bozulmasına neden olur.

Dünyada kamusal emeklilik olarak bilinen ve çalışan kesimlerin katılma zorunluluğunda oldukları, devletin yönetimi ve denetimi altında faaliyet gösteren birinci ayak sosyal sigorta kurumları, ülkemizde de emeklilik sisteminin zorunlu birinci ayağını oluşturmaktadır. Zorunluluk veya gönüllülük esasına dayalı olarak işyeri veya işkolu bazlı faaliyet gösteren ikinci ayak mesleki emeklilik programları ülkemizde yeterince gelişmemiş ve Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK) örneğinde olduğu gibi kısmi uygulamalarla sınırlı kalmıştır. Mesleki emeklilik ayağının olmadığı ülkelerde ikinci, olduğu ülkelerde ise üçüncü ayak olarak hayat sigortası ve bireysel emeklilik adı altında özel emeklilik programları faaliyet göstermektedir. Genel olarak; gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasına dayalı, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik programları, ülkemizde de gönüllülük esasıyla hayat sigortacılığı olarak yıllardan beri, çalışmamın esas konusunu oluşturan bireysel emeklilik sistemi olarak ise 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren fiilen bulunmaktadır. Çalışmamda Türkiye'deki sosyal güvenlik uygulamaları önce sosyal sigortalar ve tamamlayıcı yapılar olarak iki başlık

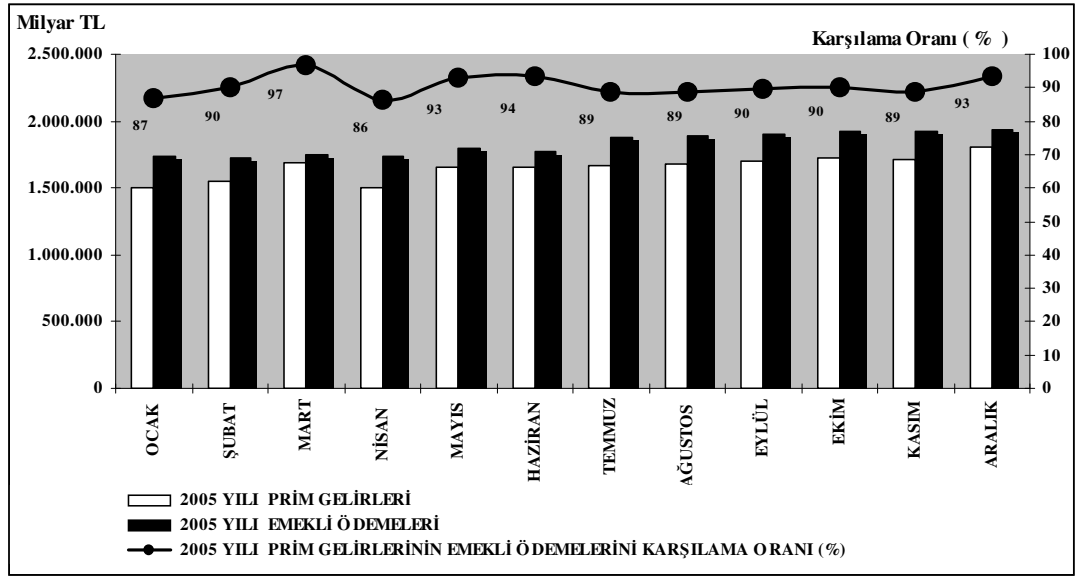
altında incelenecek, tezimin ilerleyen bölümlerinde ise tamamlayıcı yapılar arasında ifade edilen Bireysel Emeklilik sistemi ayrıntılarıyla incelenecektir.

### 3.1.1. Sosyal Sigortalar

Türkiye’de faaliyet gösteren ve üyelerine veya bakmakla yükümlü oldukları yakınlarına belirli koşullar gerçekleştiğinde sosyal güvenlik kapsamında destek veren sosyal sigorta kurumları; memurlar için Emekli Sandığı, işçiler için Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) ve bağımsız çalışanlar için Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)’dur.

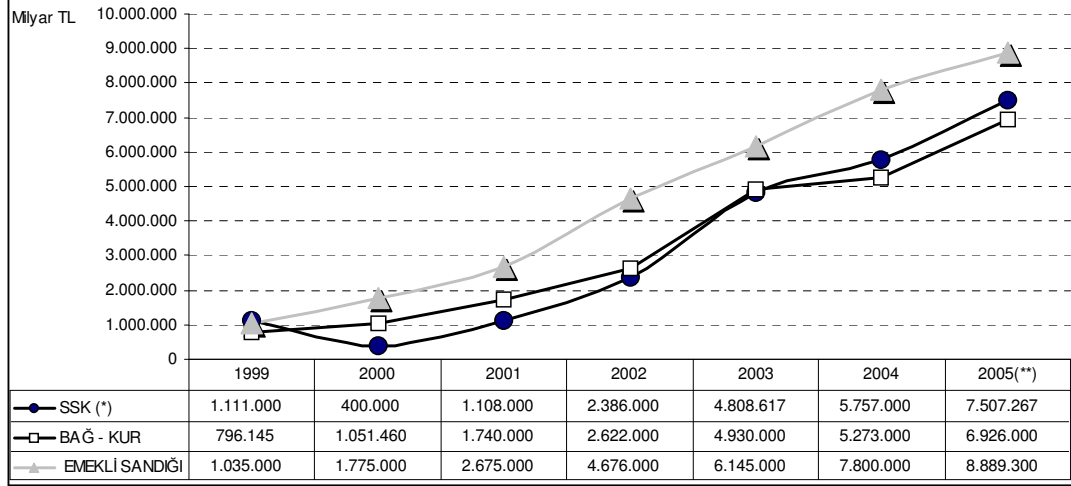
Türkiye’de büyük yanlışlıklarla ve çarpıklıklarla kurgulanmış bir sistem sonucunda emekli aylıkları ve muhtaç yaşlılara verilen sosyal yardımlar düşük seviyelerde kalmış, sağlık hizmetlerinde yeterli yaygınlık ve kalite sağlanamamış, sosyal güvenlik kapsamı toplumun tümüne yaygınlaştırılmamıştır. Aşağıdaki iki tabloda sistemin geldiği nokta ve bütçeye dolayısıyla toplumun tüm kesimlerine getirdiği yük açıkça görülmektedir.

**Şekil 3.1**  
**Sosyal Güvenlik Kurumları 2005 Yılı Prim Gelirlerinin Emekli Ödemelerini Karşılama Oranı**



Kaynak: <http://www.ssk.gov.tr>

**Şekil 3.2**  
**SSK, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığına Yapılan Bütçe Transferleri**



Kaynak: <http://www.ssk.gov.tr>

### 3.1.1.1. Emekli Sandığı

Emekli Sandığı'nın görev ve yetkileri 5434 sayılı Kanunda belirtilmiştir. Bu görevler; emekli, adi malullük ,vazife malullüğü, dul ve yetim aylığı bağlamak ve ödemek; kesenek iadesi, toptan iade yapmak; emeklilik ve evlenme ikramiyesi vermek; 2022 sayılı Kanuna göre yaşlı, muhtaç ve sakatlara aylık bağlamak; sağlık yardımı yapmak; ölüm yardımı ödemek; harp malulleri ve vazife malullerine, özel kanunlara göre gerekli yardımlarda bulunmak; emekli, dul ve yetimlerin vergi iadesi işlemlerini yürütmek; harp malulleri ile şehit dul ve yetimlerine tekel payını ödemek; emekli, dul ve yetimler için dinlenme ve bakımevleri tesis etmek ve işletmek bulunmaktadır.<sup>27</sup>

Emekli Sandığı, genel anlamda kamu kesiminde memur olarak çalışanlara ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilere sosyal güvence veren bir sosyal güvenlik kuruluşudur<sup>28</sup>. 18 yaşını doldurmuş Türk vatandaşlarından belli yerlerde ve belirli işlerde çalışanlar Emekli Sandığına iştirakçi olabilmektedir<sup>29</sup>.Söz konusu iştirakçilerin emekliliğe hak kazanma koşullarında çeşitli tarihlere değişiklikler yapılmıştır. Son

<sup>27</sup> T.C. Emekli Sandığı 5434 sayılı kanun

<sup>28</sup> 08.06.1949 Tarih 5434 Sayılı Kanun, 17.06.1949 Tarih ve 7235 Sayılı RG.

<sup>29</sup> Belirli yerler ve belirli işler için bkz. 5434 Sayılı Kanun: md.12.

yapılan değişikliklerden sonra memurluğa başlayan ve 25 fiili hizmet yılını tamamlayan kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını dolduranlar emekliliğe hak kazanabilmektedir<sup>30</sup>.

Emekli Sandığının finansmanı; kesenekler, karşılıklar, hazine katkısı ve öteki gelirlerden sağlanmaktadır<sup>31</sup>. Çalışanlar tarafından karşılanan kesenekler; giriş keseneği, aylık kesenek, artış keseneği ile fiili ve itibari hizmet zammı keseneğinden oluşmaktadır. Giriş keseneği, Emekli Sandığına bağlı bir göreve başlayanlardan emeklilik keseneğine esas ilk aylıklarından bir defaya mahsus olmak üzere %25 oranında alınmaktadır. Giriş keseneğinin alındığı ilk ay için ayrıca aylık kesenek alınmamaktadır. Aylık kesenek, iştirakçilerden her ay emeklilik keseneğine esas aylıkları üzerinden %16 oranında alınmaktadır. Artış keseneği, emekliliğe esas aylık veya ücretleri yükselenlerden ilk aylıklarının farkı kadar olmakta ve bu fark artış keseneği olarak Emekli Sandığına gönderilmektedir.

**Tablo 3.1**  
**İştirakçi-Emekli, Dul ve Yetim Sayıları**

| YILLAR | İştirakçi Sayısı | Dosya Sayısı | Emekli,Dul ve Yetim | Aktif/Pasif Oranı | Emekli Olanlar | Dul/Yetim |
|--------|------------------|--------------|---------------------|-------------------|----------------|-----------|
| 1999   | 2.129.085        | 1.099.336    | 1.239.314           | 1,9               | 67.537         | 26.585    |
| 2000   | 2.156.176        | 1.154.515    | 1.296.935           | 1,9               | 61.157         | 23.653    |
| 2001   | 2.236.050        | 1.210.761    | 1.355.558           | 1,8               | 75.829         | 28.457    |
| 2002   | 2.372.777        | 1.260.058    | 1.408.941           | 1,9               | 69.772         | 29.302    |
| 2003   | 2.408.148        | 1.314.574    | 1.466.679           | 1,8               | 85.566         | 24.849    |
| 2004   | 2.404.091        | 1.381.745    | 1.534.576           | 1,7               | 86.168         | 40.337    |
| 2005   | 2.402.409        | 1.443.721    | 1.595.973           | 1,7               | 82.587         | 40.705    |

Kaynak: <http://www.emekli.gov.tr>

Tablo 3.1 incelendiğinde emekli sandığı iştirakçi sayısının sınırlı sayıda arttığı buna karşılık sistemin pasif tarafını oluşturan emekli, dul ve yetim sayısının oransal olarak daha hızlı arttığı görülmektedir. Bu durum 1999 yılında zaten 1,9 gibi çok düşük bir oranda olan aktif/pasif dengesinin daha da bozularak 1,7' ye gerilemesine neden olmuştur.

<sup>30</sup> 25.08.1999 Tarih ve 4447 Sayılı Kanunla getirilen bu koşullar eski çalışanlar için geçiş dönemleri ile esnekleştirilmiş, ancak Anayasa Mahkemesinin geçiş koşullarını iptal etmesi üzerine 23.05.2002 Tarih ve 4759 Sayılı Kanunla (01.06.2002 Tarih ve 24772 Sayılı RG) söz konusu geçiş koşulları daha da esnekleştirilmiştir.

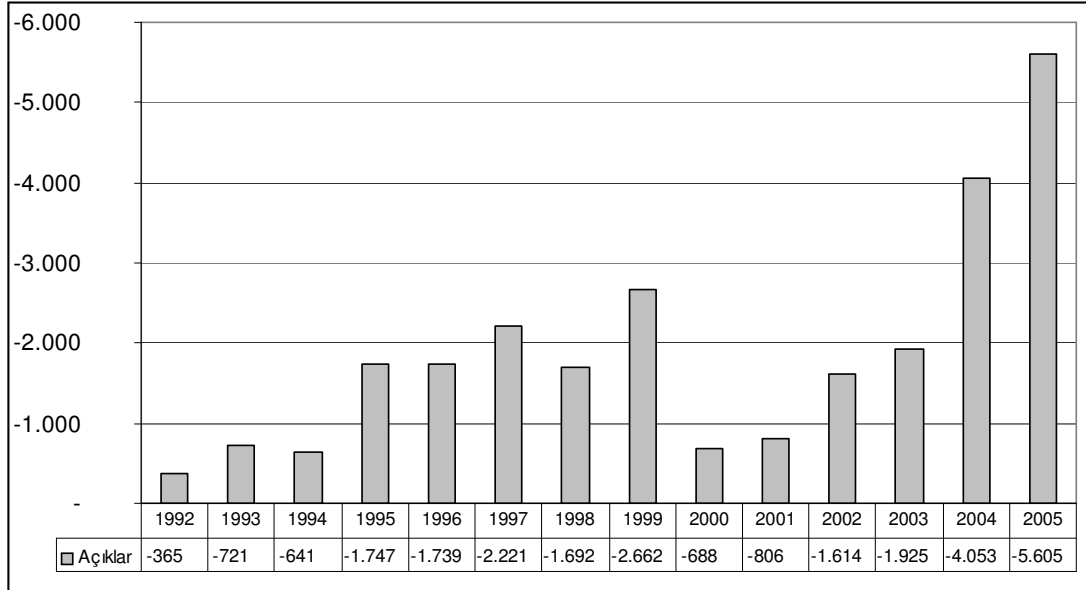
<sup>31</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel-Okur: s.422-424.

### 3.1.1.2. Sosyal Sigortalar Kurumu

Sosyal Sigortalar Kurumu, işçilere ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilere sosyal güvence veren bir sosyal güvenlik kuruluşudur<sup>32</sup>. Sosyal Sigortalar Kurumunun finansmanı genel olarak işçi ve işverenlerden alınan primlerle sağlanmaktadır.

Türkiye'nin en büyük sosyal sigorta kuruluşu olan Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK); 9.7.1945 tarih ve 4792 sayılı kanun ile İşçi Sigortaları İdaresi adı altında kurulmuştur. 1.3.1964 tarih 506 sayılı kanun ile Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) adını almıştır. 9.1.1985 tarih 3146 sayılı kanun ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlanarak, özel hukuk kurallarına tabi, mali ve idari bakımdan özerk yapıda bir kamu kuruluşu olarak faaliyet göstermektedir..

**Şekil 3.3**  
**SSK açıklarının yıllar itibariyle değişimi(Milyon ABD Doları)**



Kaynak: <http://www.ssk.gov.tr>

\*Yıllık Ortalama Dolar Kuru Üzerinden

Günümüzde SSK'nın temel iki sorunu bulunmaktadır: aktif/pasif sigortalı oranının çok düşük olması ve sosyal güvenlik sistemine yapılan olumsuz siyasi müdahaleler. Bu temel problemler yukarıdaki şekilde de görüldüğü üzere sistemde

<sup>32</sup> 506 Sayılı Kanun, md. 1.

aktüeryal dengenin bozulmasına ve SSK'nın finansman açıklarının artmasına neden olmaktadır. Finansman açıklarının artmasıyla sosyal güvenlikle ilgili hizmetlere yeterince kaynak ayrılamaması hizmetlerde kalitenin düşmesine neden olmakta bu durum ilgili tarafların tatminsizliğini artırmaktadır.

### **3.1.1.3. BAĞ-KUR**

Bağ-Kur, esnaf ve sanatkarlar ile diğer bağımsız çalışanlar tarafından sosyal sigortalar kurumu 2.9.1971 tarih ve 1479 sayılı kanun ile kurulmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı özerk bir kamu kuruluşudur. Bağ-Kur yaşlılık, malullük, ölüm ve sağlık sigortası hizmetlerini vermektedir. Bu hizmetlerin tamamı sigortalılardan toplanan primlerle finanse edilmektedir.

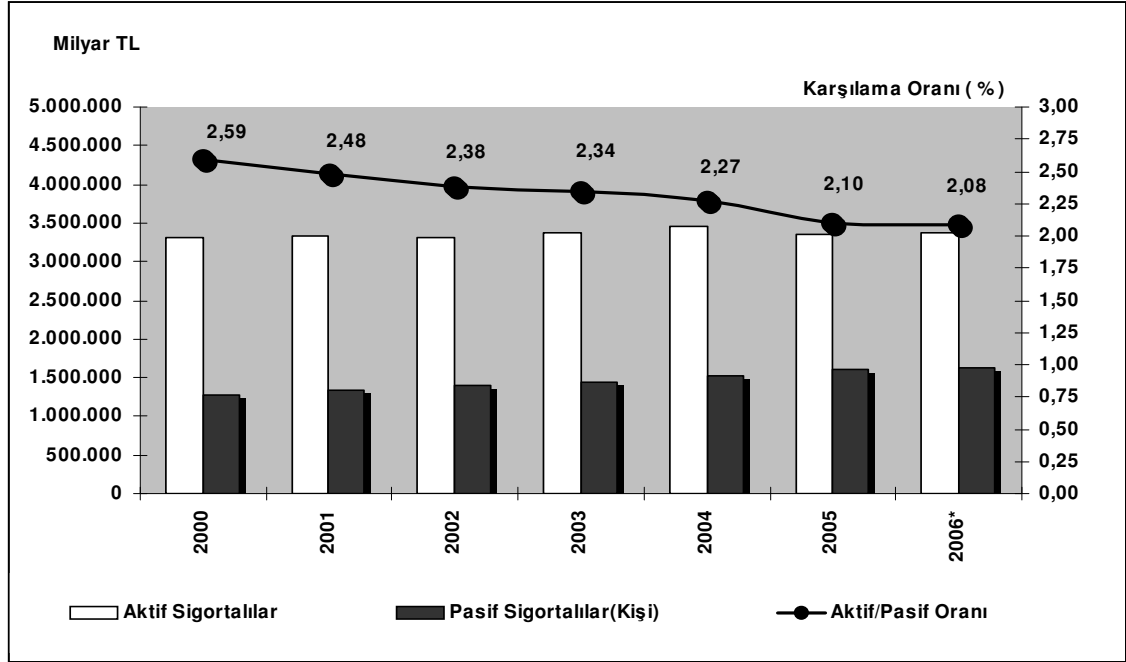
1479 sayılı kanuna göre; kanunla ve kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulu sosyal güvenlik kuruluşları kapsamı dışında kalan ve herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan;

- Esnaf ve sanatkarlar ile diğer bağımsız çalışanlardan ticari kazanç veya serbest meslek kazancı dolayısıyla gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar ile gelir vergisinden muaf olanlardan esnaf ve sanatkar sicili ile birlikte kanunla kurulu meslek kuruluşlarına usulüne uygun olarak kayıtlı olanlar.

- Kollektif şirketlerin ortakları
- Adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları
- Limited şirket ortakları
- Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları
- Donatma iştirakleri ortakları,
- Anonim şirketlerin kurucu ortakları ve yönetim kurulu üyesi olan ortakları

Bağ-Kur sigortalısı sayılırlar.

**Şekil 3.4**  
**Bağ-Kur Aktif Pasif Durumu**



Kaynak:<http://www.bagkur.gov.tr>

\*2006 yılı tahmini rakamıdır.

Bağ-Kur'un finansmanı genel olarak toplanan primlerle sağlanmaktadır. Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere Bağ-Kur' un aktif pasif dengesinde ciddi bir bozulma vardır neredeyse iki kişinin prim ödemesiyle bir kişi finanse edilmektedir. Bu duruma bakıldığında hazineden bu kadar yüksek miktarda kaynak alması normal, daha negatif bir tarafı da sistemde emeklilik yaşı reformlarına rağmen bir iyiye gidış gözlemlenemiyor olması. Sisteme ilk girişte ilk 12 basamak içinde istenen basamağın seçilebildiği Bağ-Kur'da toplam 24 basamak vardır. Her basamakta bekleme süresi bir yıldır. 12. basamağa kadar prim ödenmesine ve talep edilmesine bakılmaksızın kurum tarafından basamak yükseltilmektedir. 12. basamaktan sonra basamak yükseltmesi için son basamakta iki yıl geçmesi, sigortalının yazılı talepte bulunması ve talep tarihinden önceki ayın sonu itibariyle de prim ve diğer borçlarını ödemiş olması koşulu aranmaktadır. Her basamak yükseltilişinde sigortalılar bir defa basamak yükseltme farkı ödemektedir<sup>33</sup>. Zorunlu sigortalılık dışında isteğe bağlı olarak ev kadınları ve

<sup>33</sup> 1479 Sayılı Kanun md.52.

Türkiye’de ikamet eden yabancılar Bağ-Kur sigortalısı olabilmektedir<sup>34</sup>. Prim oranları, sigortalının bulunduğu gelir basamağının %20’si yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası için, %20’si de sağlık sigortası için olmak üzere toplam %40 oranındadır<sup>35</sup>. Ayrıca ilk girişte %25 oranında giriş keseneği alınmaktadır<sup>36</sup>.

### **3.1.2. Tamamlayıcı Yapılar**

Tamamlayıcı yapılar, dünyada geniş uygulama alanı bulmasına karşın ülkemizde yaygınlaşmamıştır. Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur adı altında faaliyet gösteren kapsamlı ve zorunlu kamu emeklilik kurumlarına ilave olarak sosyal güvenlik yardımları sağlayan Ordu Yardımlaşma Kurumu, Amele Birliği, İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı ile Özel Hayat Sigortaları hakkında aşağıda genel anlamda bilgi verilmektedir. Ayrıca, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında çok daha detaylı incelemeler yapılacak ve sistem daha kapsamlı olarak analiz edilecektir.

#### **3.1.2.1. OYAK-Ordu Yardımlaşma Kurumu**

Ordu Yardımlaşma Kurumu(OYAK), Milli Savunma Bakanlığı’na bağlı olarak faaliyet göstermektedir<sup>37</sup>. Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında görev yapan bütün muvazzaf subay, sözleşmeli subay, askeri memur, astsubay, sözleşmeli astsubay ve uzman jandarmalar ile emekli maaşı sistemi'ne giren üyeler ve ölümleri halinde Sistem'e devam etmek isteyen eşleri OYAK daimi üyesidir. Uzman erbaşlar ile Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatında, OYAK ve OYAK'ın sermayesinin %50'sinden fazlasına sahip olduğu veya iştirak edeceği şirketlerde çalışan bütün maaşlı ve ücretli memur ve müstahdemlerden arzu edenler OYAK daimi üyesi olabilmektedir. Muvazaflık hizmetini yapmakta olan yedek subaylar OYAK'ın geçici üyesi olmaktadır<sup>38</sup>. Kurumun gelirleri, daimi üyelerin maaşlarından kesilecek %10, geçici üyelerin maaşlarından kesilecek %5 oranındaki primlerle ve kurum mevcutlarının

---

<sup>34</sup> 1479 Sayılı Kanun md.24.

<sup>35</sup> Basamaklara göre prim oranları için bkz. Bağ-Kur Erişim Sitesi ([www.bagkur.gov.tr](http://www.bagkur.gov.tr)).

<sup>36</sup> 1479 Sayılı Kanun md.49.

<sup>37</sup> 03.01.1961 Tarih ve 205 Sayılı Kanun, 09.01.1961 Tarih ve 10702 Sayılı RG.

<sup>38</sup> 205 Sayılı Kanun md.17.

işletilmesi ile sağlanmaktadır<sup>39</sup>. OYAK, daimi üyelerine emeklilik, maluliyet, ölüm yardımı ve konut edindirme yardımı; geçici üyelerine ise üyelikleri devam ettiği müddetçe maluliyet ve ölüm yardımı yapmaktadır. Ayrıca, Kurumun daimi ve geçici üyesi iken ölenlerin mirasçıları, ölüm yardımına hak kazanmaktadır<sup>40</sup>. OYAK, daimi üyelerinin her türlü sosyal ihtiyaçlarını gidermek için; mesken inşa etmek, mesken kredisi vermek, ordu pazarları, ordu evleri, ordu talebe yurtları, özel okullar kurmak, üye çocuklarına yurt içi ve yurt dışı tahsil ve staj bursları vermek gibi faaliyetlerde bulunmaktadır.

### **3.1.2.2. Amele Birliği**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, yönetim, işleyiş ve denetimi kendi yönetmeliğine göre yapılan , 1921 yılında kurulan Amele Birliği<sup>41</sup>, idari ve mali açıdan özerk tüzel kişiliğe sahip bir sosyal güvenlik kuruluşu olarak faaliyet göstermektedir. Türkiye Taşkömürü Genel Müdürlüğü, Karaelmas Elektrik Dağıtım A.Ş., Çatalağzı İşletme Müdürlüğü ve Türkiye Elektrik Üretim-İletim A.Ş. Kuzey-Batı Anadolu Şebeke İşletme Grup Müdürlüğü'nün Zonguldak ve Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilere ilave sosyal güvenlik yardımı yapma amacı taşımaktadır. Amele Birliği, kapsamında bulunan personele geçici işgöremezlik yardımı, tedavi yardımları, öğrenim, cenaze, defin, iş kazası yardımları ile ikraz yardımları yapmaktadır<sup>42</sup>. Prim oranı %3 olup, zorunlu üyeler için yarısı işveren yarısı da işçi tarafından, gönüllü üyeler için ise tamamı işçi tarafından ödenmektedir. Sandık üyesi işçiler aynı zamanda 506 Sayılı Kanuna tabi olduklarından, geçici işgöremezlik ödeneğini SSK'dan talep etmektedir. Ancak, yasada öngörülen koşullar mevcut bulunmadığı için edimleri elde edemeyen sigortalıların açıkları sandık tarafından telafi edilmektedir. 506 Sayılı Kanun kapsamına girmeyen büyükanne, kardeş gibi bazı sigortalı yakınlarına sandık tarafından sağlık hizmeti sunulmaktadır.

---

<sup>39</sup> 205 Sayılı Kanun md.18.

<sup>40</sup> 205 Sayılı Kanun md.20 ve 22.

<sup>41</sup> 10.09.1921 Tarih ve 151 Sayılı Kanun.

<sup>42</sup> DPT: s.114.

### 3.1.2.3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı

İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN)<sup>43</sup>, üyelerine ek bir sosyal güvenlik sağlamak üzere kurulmuştur. Bütçeden maaş alan ilkokul öğretmenleri, ilkokul yardımcı ve stajyer öğretmenleri, yetiştirme yurtları öğretmenleri, arızalı çocuklara ilk tahsillerini veren müesseselerin öğretmenleri, eğitim müdürleri, ilköğretim müfettiş ve denetmenleri, uygulama okulu öğretmenleri, İlköğretim Umum Müdürlüğü ve eğitim müdürlüklerinde vazifeli memurlar ile Sandık işlerinde çalışan memurlar Sandığa üyedir. Sandık üyesi iken emekliye ayrılanlar, isterlerse üyeliklerini devam ettirebilmektedir. Sandığın en önemli gelir kaynağı, sandık üyelerinden alınan ve genel kurul tarafından miktarı tespit edilen aidatlardır. Sandığın yapacağı yardımların neler olacağı anastatü ile belirlenmektedir<sup>44</sup>. Hazırlanan anastatüler çeşitli şekillerde değişikliğe uğramıştır. Son değişiklikle sandık üyelerine; borç para verme, evlenme yardımı yapma, ölüm yardımı yapma, maluliyet yardımı yapma ve emeklilik yardımı yapma gibi sosyal yardımlar sağlanmaktadır. Sandık, yardım faaliyetleri yanında öğretmen pazarları işletmek, öğretmen misafirhaneleri kurmak gibi faaliyetlerde de bulunmaktadır.

### 3.1.2.4. Özel Hayat Sigortaları

Özel hayat sigortaları; ölüm, yaşama ve her ikisinin birlikte kapsandığı hem ölüm hem de yaşama ihtimallerine bağlı teminatlar ile ferdi kaza, hastalık sonucu maluliyet ve tehlikeli hastalıklara karşı güvence vermektedir<sup>45</sup>. Özel hayat sigortaları, sigorta sözleşmesinin konusuna göre vade sonuna kadar muhtemel rizikonun ortaya çıkması ya da çıkmaması durumuna bağlı olarak sigortalıya sözleşmede belirtilmiş miktarda tazminat ödenmesini veya nemalandırılmış toplu ya da aylık ödeme yapılmasını sağlamaktadır. 2002 itibariyle 29 sigorta şirketinin faaliyette bulunduğu hayat sigortacılığında 671 trilyon prim üretilmiş buna karşılık 536 trilyon tazminat ödenmiştir. 2001 yılına göre 2002 yılı sonunda sigortalı sayısında %9,93'lük azalma meydana gelmiş ve sigortalı sayısı 5.065.194'ten 4.562.469'a düşmüştür. Hayat dalında

<sup>43</sup> 13.01.1943 Tarih ve 4357 Sayılı Kanun, 19.01.1943 Tarih ve 5308 Sayılı RG.

<sup>44</sup> 4357 Sayılı Kanun, md.11 ve 14.

<sup>45</sup> Hayat Sigortaları Yönetmeliği (HSY): md.2, (09.12.1996 Tarih ve 22842 Sayılı RG).

kişi başına düşen para miktarı 2001’de 294.104.357 TL iken bu rakam 2002’de %13,65 azalarak 253.971.537 TL olmuştur<sup>46</sup>.

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

### **3.1.2.5. Bireysel Emeklilik**

Türkiye’ de “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” 07.04.2001 Tarihinde resmi gazetede yayımlanmış, 07.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 27 Ekim 2003 tarihinde ilk üyelerini kayda başlamıştır.

4632 Sayılı Kanun’a göre bireysel emeklilik sistemi kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma

---

<sup>46</sup> Hazine Müsteşarlığı, 2002 Yılı Türkiye’de Sigorta Faaliyetleri Hakkında Rapor, Sigorta Denetleme Kurulu, 2003, s.35-37.

yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını temin etmeyi amaçlamaktadır.<sup>47</sup>

İlerleyen bölümlerde Bireysel emeklilik sistemiyle ilgili olarak çok daha ayrıntılı açıklamalar yapılacaktır.

### **3.2. Dünya’da Sosyal Güvenlik Uygulamaları**

Sosyal güvenlik sistemleri, sanayi toplumunun daha insancıl ve daha çağdaş olarak yaşaması ihtiyacının karşılanması için geliştirilen tedbirlerin ve tesis edilen kurumların faaliyetlerinin organize olmasından meydana gelmiştir. Toplumsal yapıda meydana gelen değişmelere cevap vermek üzere organizasyon yapısını ve işleyiş esaslarını sürekli değiştiren sosyal güvenlik sistemleri, bir ülkede yaşayan herkese tüm sosyal tehlikelere karşı koruma garantisi vermeyi amaçlamaktadır. Söz konusu garantinin kapsamı, herkese buldukları toplum içinde başkalarına muhtaç olmayacak bir hayat standardı sağlayacak kadar olmaktadır. Bu nedenle sosyal güvenlik; UÇÖ sözleşmelerine, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine ve çok sayıda devletin anayasasına konu olmuş ve devletlerin bir sosyal güvenlik sistemi kurarak sosyal güvenlik sorumluluğunu yerine getirmesi ilke edinilmiştir. Öneme binaen hiçbir ülkede sosyal güvenlik garantisinin sağlanması bireysel tercihlere bırakılmamıştır<sup>48</sup>. Hemen hemen bütün ülkelerde sosyal devlet olmanın bir gereği olarak sosyal güvenlik hizmetinin bir kamusal niteliğe sahip olduğu ve söz konusu hizmetin kamu kurumlarının gözetim ve denetiminde verildiği görülmektedir.

Sosyal güvenlik sistemlerinde devletler; emeklilik adı altında yaşlılık, malullük ve ölüm risklerine karşı; sağlık adı altında iş kazaları, meslek hastalıkları ve hastalık risklerine karşı; işsizlik adı altında çalışırken işsiz kalma riskine karşı<sup>49</sup>; sosyal yardımlar ve hizmetler altında ise yeterli gelir kaynağı olmayan vatandaşlarına sosyal güvence vermektedir. Sosyal güvenlik tanımı içine giren risklere karşı sosyal güvence

---

<sup>47</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.1.

<sup>48</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz, ALPER: Bursa, 2000, s.17-19

<sup>49</sup> Altan Mikail-Aslanlar İsmail: “Sosyal Güvenlik Kuruluşlarımızın Özel Sigorta Şirketleriyle Entegrasyonu Temelinde Bir Özelleştirme Modeli”, Reasürör, S:42, Ekim 2001, s.20.

veren bütün düzenlemeler sosyal güvenlik sistemlerini oluşturduğundan; her ülkenin sosyal güvenlik sisteminin kapsamında çeşitli farklılıklar göze çarpmaktadır. Söz konusu farklılıklar, her toplumun sosyal güvenlik mekanizmalarının kendi özellikleri çerçevesinde düzenlenmiş olmasından kaynaklanmaktadır<sup>50</sup>. Örneğin; ABD’de sosyal güvenlik sistemi yaşlılık, ölüm ve malullük sigortalarını kapsarken, Avrupa genelinde sağlık ve işsizlik sigortaları da sosyal güvenlik sistemi kapsamında bulunmaktadır<sup>51</sup>.

Sosyal güvenlik sistemlerinin işleyişinde çeşitli özellikler dikkat çekmektedir. Bu kapsamda finansman ilkesi, dağıtım veya fon yöntemi ile sağlanmaktadır. Finansman kaynağı, ücretle bağlantılı katkılarla veya genel vergilendirme ile tedarik edilmektedir. Nesiller arası dağıtım, kimilerinde çok güçlü iken kimilerinde hiç bulunmamaktadır. Faydalar, sabit fayda şeklinde veya katkılarla orantılı belirlenmektedir. Organizasyon yapısı, kamu veya özel olabilmekte ve yönetimde sendikaları da kapsayabilmektedir. Hesaplar, kolektif veya bireysel yapıda olabilirken, kimilerinde hesaba yapılacak katkı miktarı, kimilerinde ise hesaptan alınacak fayda miktarı önceden belirlenmektedir. Fayda garantisi hiç olmayan sistemlerin yanı sıra tam garantili sistemler de bulunmaktadır<sup>52</sup>. Dünyada uygulanmakta olan sosyal güvenlik sistemleri; İşçi Sigortası Modeli, Halk Sigortası Modeli, İşçi ve Halk Sigortası Modelinin bir arada uygulandığı Karma Model, Devletçe Bakılma Modeli, Koruyucu Fon Modeli ve Özel Sigorta Modeli olarak sınıflandırabilmektedir. Çalışmamın bu bölümünde özel sigorta modelinden, emeklilik sistemlerinde yeniden yapılanma çalışmalarından, emeklilik sistemlerinin gelişimi, yapısı ve özelleştirilmesinden ve tamamlayıcı emeklilik programlarından bahsedeceğim.

### **3.2.1. Özel Sigorta Modeli**

Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu (IMF), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD) gibi uluslararası kuruluşlar tarafından sosyal güvenliğin kamu hizmeti ve görevi olma nitelikleri eleştirilmektedir. Bu bağlamda, mevcut kamu

---

<sup>50</sup> Ergenekon, Milli Reasürans Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması, s.29.

<sup>51</sup> Mitchell, Olivia S., “Administrative Costs in Public and Private Retirement Systems” Privatizing Social Security, Martin Feldstein, ed. The University of Chicago Press, 1998, s.404

<sup>52</sup> Belany, Pascal - PESTIEAU Pierre, "Privatizing Social Security: A Critical Assessment", The Geneva Papers on Risk and Insurance, Vol. 24, No. 1, January 1999, s.116.

sosyal güvenlik rejiminin tümüyle ortadan kaldırıp onun yerine zorunlu Özel Sigorta Modelinin ikame edilmesi yaklaşımları<sup>53</sup> fazlasıyla etkili olmuştur. Zira, Latin Amerika'da Şili öncülüğündeki bazı ülkeler, Özel Sigorta Modeli ile faaliyet göstermeye başlamışlardır.

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

Latin Amerika ülkeleri içinde emeklilik sistemini özelleştirerek Bismarck modelinden en radikal olarak ayrılan Şili'de, kamusal dağıtım sisteminin yerini bireysel hesaplara dayalı emeklilik fonları almıştır. Bu radikal değişim kimilerine göre; sosyal güvenlik ve sağlık sigortasının bütün mali sorumluluğunu işverenlerin üzerinden alıp işçilerin üzerine yıkmayı; böylelikle işgücünün ucuzlamasını sağlamayı; uluslararası ya da ulusal üst düzey kişilerin sahip olduğu finans kuruluşlarında işçilerin bu fon birikimlerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Başka bir yönüyle de Şili sosyal güvenlik reformu, ülke ekonomisini piyasa koşullarına uygun hale getirerek uluslararası rekabete açmakta ve özelleştirme ile yeniden yapılacak para ve maliye politikalarının bir parçası niteliğinde olmaktadır.

---

<sup>53</sup> Güzel, 1998, s.292.

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

### **3.2.1.1. İkameci Özel Model**

Bu model ile kamu emeklilik sistemi tasfiye edilerek özel emeklilik fonları sistemi kurulmuştur. Emeklilik sigortası fonları özel sektör tarafından işletilmektedir. Şili ile 1981'de başlayan ikame edici özel model; Bolivya, El Salvador ve Meksika'da da 1997 yılından itibaren uygulanmaya başlanmıştır. 2001 sonunda da Nikaragua ikame edici özel modeli benimsemiştir. Söz konusu modelin belirli katkılı, belirsiz faydalı, birey tarafından finanse edilen ve kamu, özel ve karışık türlerde olmasına rağmen özel yönetimli olan dört ana karakteristiği bulunmaktadır. Bu modelde, dağıtım yöntemi ve belirli faydalı kamu emekliliği kapatılarak yerini özel yönetimli model almıştır. Tam fonlu ve belirli katkılı yeni modelde faydalar belirsizdir. Çünkü, yasal olarak önceden belirlenmemiş veya hesaplanmamış olduğundan ve bireysel emeklilik hesaplarındaki birikimlere göre değiştiğinden belirsiz olmaktadır<sup>54</sup>.

### **3.2.1.2. Rekabetçi Özel Model**

Peru'da 1993, Kolombiya'da 1994'te kurulan özel bireysel emeklilik modelinin kamu sistemine alternatif olması yanında iki sistemin de birbirleriyle rekabet içerisinde olması amaçlanmıştır. Her iki ülkede de mevcut olan kamu ve özel emeklilik sigortası kurumları arasında sigortalıya tercih yapma olanağı verilmektedir<sup>55</sup>. Kamusal emeklilik bu modelde kapatılmamakla birlikte Kolombiya'da tümüyle, Peru'da ise kısmen özel emeklilik modeli ile yarışacak ölçüde yenilenmiştir. Kamusal emeklilik, Kolombiya finansal rejiminde dağıtım sisteminin yerini ortak sermayeli fonların almasının dışında belirsiz katkılı, belirli faydalı, dağıtım yöntemiyle finansmanlı ve kamu yönetimli dört karakteristik taşımaktadır. Kolombiya'daki çoklu yönetim hariç özel emekliliğin belirli katkılı, belirsiz faydalı, bireysel fonlu ve özel yönetimli dört

---

<sup>54</sup> Mesa-Lago, s.1310.

<sup>55</sup> Kuptsch, Christiane, "Social Security Privatization: Different Context-Different Discourse", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001, s.10.

tipik ögesi bulunmaktadır<sup>56</sup>. Şili modeli ile benzerlik gösteren alternatif rekabetçi özel model, Peru’da sadece özel yönetimli iken, Kolombiya’da hem kamu, hem özel, hem de karışık yönetimlidir<sup>57</sup>.

### **3.2.1.3. Tamamlayıcı Özel Model**

Arjantin’de 1994’ten, Uruguay’da 1996’dan, Kosta Rika’ da ise 2001’den beri zorunlu yeni özel bireysel emeklilik modeli, reform edilmiş kamu sistemini tamamlayıcı olarak uygulanmaktadır. Kamu emekliliği, temel emeklilik olup özel emeklilik modeli ile bütünleştirilmektedir. İlk ayağı kamusal ayak olan sistemin belirsiz katkılı, belirli faydalı, dağıtım yöntemiyle finansmanlı ve kamu yönetimli olmak üzere dört karakteristiği vardır. Üç ülkede de sistemin ikinci ayağında karışık yönetimli yapıya sahip özel emeklilik programları bulunmaktadır<sup>58</sup>.

### **3.2.2. Emeklilik Sistemlerinde Yeniden Yapılanma Çalışmaları**

Sosyal ve ekonomik hayatta meydana gelen değişimler, sosyal güvenlik sistemlerinin izleyecekleri stratejilerde etkili olmaktadır. Söz konusu stratejiler, özellikle emeklilik sistemlerinde yeniden yapılanmaları zorunlu kılmaktadır. Son yıllarda yapılan emeklilik reformları, refah devletlerinin demografik baskılara karşı emeklilik sistemlerinde bir kaç strateji izlediklerini göstermektedir. Bu çerçevede bazı hükümetler, emeklilik maaşı miktarını düşürmekte bazı hükümetler ise emeklilik yaşını yükseltmektedir. Kamu, özel ve karma emeklilik sistemlerin yeniden yapılandırılmasında, özel emekliliğin rolünün artırılması araştırılmakta ve yaşlılık için özel emeklilik programları teşvik edilmektedir<sup>59</sup>.

#### **3.2.2.1. Emeklilik Sistemlerinin Gelişimi**

Toplumun tamamını ilgilendiren emeklilik sistemleri, ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Söz konusu etki, emeklilik sistemlerinin oluşumunda ve işleyişinde belirleyici olmaktadır. Anılan nedenlerden

---

<sup>56</sup> Mesa-Lago , s.69-70.

<sup>57</sup> Mesa-Lago, s.1310.

<sup>58</sup> Mesa-Lago, 2002, s.1310.

<sup>59</sup> Behrendt, Christina, “Private pensions - aviable alternative? Their distributive effects in a comporative perspective”, International Social Security Review, Vol:53, 3/2000, s.3.

dolayı emeklilik sistemleri üzerinde yapılacak reformlar her zaman önemli kabul edilmektedir. Yapılan ve yapılacak emeklilik reformlarının hem doktrinindeki hem de uygulamalardaki önemi, son yıllarda uluslararası organizasyonların gündeminde yer almaktadır. Zira emeklilik politikaları, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) ve Uluslararası Sosyal Güvenlik Kurumu'nun zorunlu kılmaya çalıştığı önemli sosyal politikalarından olmuştur. Dünya Bankası ve IMF' in bu alandaki ilgisi ise yakın geçmişlerden başlamaktadır. OECD, üye devletlerin sosyal ve emeklilik politikalarıyla geleneksel ilişki içinde olmakla birlikte, OECD'nin emeklilik reformları üzerindeki çok amaçlı ve kapsamlı yaklaşımları oldukça yenidir.

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

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

emeklilik fonları İngiltere, Hollanda ve İskandinavya gibi bazı ülkeler hariç, toplam emeklilik gelirlerinin çok az bir kısmını tedarik etmektedir.

Emeklilik sistemleri için başlangıç koşullarının önemi; bir tarafta Avusturya, Fransa, Almanya, İtalya gibi, diğer tarafta ise; Hollanda, İsviçre, İngiltere, İrlanda gibi Avrupa ülkelerindeki emeklilik sistemlerinin yapısal farklılıkları ile vurgulanmaktadır. Avusturya, Fransa ve Almanya’da sendikaların sosyal güvenlik sistemlerinde oynadıkları önemli rol, söz konusu ülkelerin emeklilik sistemlerinin yeniden yapılandırılmasındaki başarısızlığa sebep gösterilmektedir. Buna karşın, emeklilik reformlarını başarıyla yapan Hollanda, İsviçre, İngiltere ve İrlanda da sendikaların emeklilik sistemlerinde önemli bir rol oynadıkları bilinmektedir. Bu nedenle, farklı yapıların esas nedeni sendikaların etkisi olamayacaktır. 1929’daki Büyük Buhran ve II. Dünya Savaşı sırasında Avusturya, Fransa, Almanya, İtalya gibi ülkelerde mali piyasaların zayıflığı ve özel emeklilik fonlarının çöküşü, reformlardaki başarısızlığın asıl nedeni olabilecektir. Anılan gelişmeler, hükümetleri fonlanmamış kamusal ayaklara yöneltmiştir. Hollanda, İsviçre, İngiltere ve İrlanda gibi ülkelerde ise, özel emeklilik fonlarının savaş sonrasında da ödeme güçlerini devam ettirebilmesi, çok ayaklı yapının kabulünü teşvik etmiştir<sup>60</sup>.

### **3.2.2.2. Emeklilik Sistemlerinin Yapısı**

Emeklilik sistemleri, farklı şekillerde kategorize edilebilmekle beraber yaygın olarak ayak yöntemi kullanılmaktadır<sup>61</sup>. Birinci ayak kamusal emeklilik olan sosyal sigortalar, ikinci ayak mesleki emeklilik, üçüncü ayak ise bireysel emekliliktir. Her bir ayakta pek çok emeklilik seçeneği vardır. Birinci ayak, dünya genelindeki uygulamalarda herkesi kapsamakta ve özellikle ikinci ayağın sigorta kapsamının daha dar olduğu ülkelerde tüm işgücünü kapsamayı amaçlamaktadır. Birinci ayak emeklilik faydaları, ikinci ayak emeklilik faydalarının olup olmamasına ilke olarak bağlıdır. Fonlu olan ikinci ayak programları kendi kaynaklarını oluşturduklarından desteklemektedir. İkinci ve üçüncü ayak emeklilik programlarındaki faydalar ve katkılar arasında,

---

<sup>60</sup> Vittas, Dimitri, “The Historical Context of Defined-Benefit Plans and Policy Implications for Transition Countries”, OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pension Series No:3, 2001, s.400-401.

<sup>61</sup> Vittas, s.400-401.

özellikle de belirli katkılı emeklilik programlarında yeniden yapılandırmalar yapılmaktadır. İkinci ve üçüncü ayaktaki özel emeklilik programlarının arasını iyi ayırmak gerekmektedir. Üçüncü ayak ürünleri, tümüyle değişken ve esnek katkılarla doğrudan bağlantılı olup, ikinci ayak ürünlerinin sınırlı olduğu ancak birinci ayağın olduğu ülkelerde daha uygun görülmektedir.

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

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

Çok ayaklı emeklilik sistemlerine sahip ülkelerde, ilk ayak genel olarak dağıtım yöntemi ile işleyen ve devletin kontrolü altında faaliyet gösteren kamu ayağıdır. Birinci ayak, gelir dağılımını ve sigortacılık fonksiyonlarını birlikte gerçekleştirmekte ve zorunlu sigortacılık tekniğine dayanmaktadır. Finansmanında vergileme ilkesi ağırlık taşımakta ve herkese asgari bir gelir garantisi sağlanmaktadır. Ödenen primlerle alınan

edimler arasında ise zayıf bir ilişki bulunmaktadır. İkinci ayak, genellikle fonlama yöntemi ile işleyen, işverenlerce de finanse edilen katkı esaslı veya fayda esaslı bireysel emeklilik hesaplarına dayalı ayaktır. Sigorta ve tasarruf fonksiyonlarını yerine getirme amacı taşıyan ikinci ayakta devlet tamamen sistem dışında kalmamakta ve sigortalıların menfaatlerini korumak üzere düzenleyici ve denetleyici müdahaleler yapmaktadır. Üçüncü ayak, gönüllü sigortacılık esasına dayanan özel sigorta kurumlarından oluşmaktadır. Devlet, bu ayaktaki özel sigorta kurumlarına katılımı teşvik etmek için vergi muafiyeti gibi özendirici bazı tedbirler uygulamaktadır. Üçüncü ayak, daha yüksek bir gelir garantisi elde etmek isteyen bireylere hitap etmektedir. Tasarruf ve sigortacılık fonksiyonunun birlikte gerçekleştiği üçüncü ayakta sistem, tamamen fon esasına göre işlemektedir<sup>62</sup>. Örneğin İsviçre kaynaklı teoriye dayanan bir sistemde, emekli maaşlarını idealde üç ayak oluşturmaktadır. Bu sistemde;

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

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

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

### **3.2.2.3. Emeklilik Sistemlerinin Özelleştirilmesi**

Sosyal sigorta temeline dayalı emeklilik sistemlerinde krizlerin yaşanmaya başlaması sosyal güvenliğin özelleştirilmesi tartışmalarını ve çalışmalarını başlatmıştır. Örneğin, 1980'lerde Latin Amerika ülkelerinde ekonomik krizlere ilişkin istikrar programları, sosyal politika için kamu kaynaklarını önemli ölçüde azaltmıştır. Emeklilik

---

<sup>62</sup> Alper, s.611-612.

programları olgunlaşan Şili, Arjantin, Brezilya gibi ülkelerde görülen yüksek enflasyon nedeniyle sosyal sigorta fonlarının değer yitirmiş ve emeklilik faydalarının reel değeri azalmıştır. Bazı Latin Amerika ülkelerinde kamu sosyal sigorta kurumları, emeklilik faydalarının tümünü ödeyemeyecek duruma gelmiş, hatta Arjantin’de emekliler emeklilik maaşlarını alabilmek için hükümeti dava etmek zorunda kalmıştır. Bütün bu gelişmelerin doğal sonucu olarak özelleştirme temeline dayalı emeklilik reformu önem ve öncelik kazanmıştır. Bu kapsamda 1981 yılından itibaren zorunlu özel emeklilik programını, kamu emeklilik programının yerine ikame eden Şili hükümeti, istisnalar hariç bütün çalışanlar için yeni özel emeklilik programını uygulamaya koymuştur. Şili’den sonra diğer Latin Amerika ülkeleri benzer ama daha esnek özel emeklilik programları kurmuştur. Söz konusu programlar genelde, çalışanlardan kazançlarının net bir yüzdesi kadar parayı, özel sektör finans kurumlarınca yönetilen bireysel emeklilik hesaplarına yatırmayı gerektirmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi yaklaşımlarında yaygın olarak görülen durum, emeklilik programı yönetiminin özel sektör tarafından yapılması ya da emeklilik fonu varlıklarının özel sektörde değerlendirilmesi şeklinde olmaktadır. Kamu yönetiminde olan emeklilik sisteminin özel sektöre devri ile yönetim özelleştirilirken, sosyal güvenlik fon varlıklarının özel sektörde değerlendirilmesi de bir tür özelleştirme olarak kabul edilebilmektedir.

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

bireyleri kendi güvenceleri açısından daha sorumlu kılmak gibi amaçlarla özel emeklilik programları ikinci ve üçüncü ayaklarda uygulamaya konmuştur<sup>63</sup>.

Teori ve tartışmalar dışında, Latin Amerika'daki 25 yıllık emeklilik sistemi özelleştirmeleri, bazı tecrübelerle dayalı olarak teşvik edici olmayan dersler de vermektedir. Çünkü, Latin Amerikan emeklilik reformları yüksek geçiş maliyelerine yol açmıştır. Örneğin Şili'de, kısa ve orta vadede, emeklilik rejimi değişikliğinin ne kamu harcamalarını azalttığı ne de ulusal tasarrufları artırdığı görülmüştür. Yeni özel emeklilik sistemi ayrıca, Latin Amerikanın yaşlılık güvencesinde uzun yıllardır devam eden sigorta kapsamındaki yetersizlik problemini çözememiştir. Emeklilik reformu öncesinde Bolivya, Kolombiya, El Salvador ve Peru gibi az gelişmiş ülkelerin kırsal bölgelerinde yaşayan ve toplam nüfusun  $\frac{3}{4}$ 'ünden fazlasını oluşturan yoksullar ile sosyal güvenlik kapsamında olmadan kayıt dışı sektörde çalışanları ilgilendiren sorunların emeklilik sisteminin özelleştirmesi ile çözümlenemeyeceği anlaşılmıştır.

Emeklilik sisteminin özelleştirilme yaklaşımları başka açılardan da eleştiriler görmektedir. Söz konusu eleştirilerden birincisi, özel emeklilik fonu yatırımlarının çok fazla risk içermekte olmasıdır. Menkul değerlerin fiyatları düştüğünde, emeklilik fonu iflas edebileceğinden devletin müdahalesi beklenecektir. İkincisi, bireyler kendi başlarına bırakıldıklarında, yatırım yapmayı bilmediklerinden veya yaşlılık dönemlerinde aç bırakılmayacaklarına inandıklarından emeklilik için gerekli tasarrufu yapmaktan kaçınacak olmasıdır. Üçüncüsü ise, özel emeklilik programlarının kamu emeklilik programlarındaki gibi yaşayan nesil ile henüz doğmamış nesil arasında iptal edilemeyecek bir sözleşme yapamayacak olmasıdır. Dolayısıyla, kamu emeklilik programlarından farklı olarak, emeklilik döneminde bireyin emeklilik maaşı alabileceğinin kesin bir garantisi bulunmamaktadır<sup>64</sup>. Ayrıca, emekliliğe hak kazananlar, birikimlerini paraya dönüştürmek için sahip oldukları varlıkları satmak istediklerinde demografik değişimler nedeniyle bu varlıkları satın alabilecek kişiler azalacağından varlıkların değer kaybetmesi mümkün olabilecektir. Bütün bu eleştirilere

---

<sup>63</sup> Güzel, 1998, s.282.

<sup>64</sup> Tantan, Saadet, Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları, Beta, İstanbul, Haziran 2001, s.22.

rağmen son yıllarda çeşitli ülkelerde özel emeklilik programlarını artırmaya yönelik hükümet destekli vergi teşvikleri yaygın olarak kullanılmaktadır.

### **3.2.3. Tamamlayıcı Emeklilik Programları**

Tamamlayıcı emeklilik programları çok farklı şekillerde organize edilebilmektedir. Çalışanlara emekli olduktan sonra işverenlerce sürekli ödeme yapılması en eski ve basit şeklidir. Resmi olmayan bu uygulamalar daha sonra istihdam sözleşmelerine konu olmuş ve zaman içinde taahhüt halini almıştır. Almanya'daki yaygın emeklilik şekillerinden olan doğrudan emeklilik vaadi bu tür bir emekliliktir. Söz konusu emeklilik vaatleri başka ülkelerde de mevcuttur. Memurlar ve diğer kamu çalışanları için uygulanan emeklilik programları da genellikle doğrudan emeklilik maaşı vaadi şeklinde işlemektedir. Emeklilik yapısının diğer şekli, başka bir kurumla sözleşme yapılmasıyla olmaktadır. Geçmişte sigorta şirketleri ile yapılan bu düzenlemeler, sözleşmeye uygun özel fayda sağlayan veya işveren adına emeklilik düzenlemesinin bir kısmını idare eden bankalar, emeklilik fonları ve diğer finansal kurumlar tarafından da yapılabilmektedir. Sigorta şirketleri ve diğer finansal kurumlar, bir çok ülkede emeklilik düzenlemelerinde önemli rol oynamaya devam etmektedir. Şili'de başlatılan ve şu anda Meksika, Macaristan, Polonya gibi ülkelerde işleyen örneklerde özellikle katkı esaslı bireysel emeklilik programlarında çok sayıda ülke özel emeklilik fonu kurumlarını tesis etmiştir. Bireysel hesaplarda toplanan emeklilik yatırım fonundaki varlıklar, katılımcılara ait olup yatırılan sermaye tutarı ve zamanla eklenen nemalarla biriktirilmektedir. Yönetici şirket, ilgili düzenleyici otorite tarafından emeklilik fonunun idaresi için yetkilendirilmektedir. Yönetici şirketlerin finansal yeterlilik için belli bir kriter taşımaları gerekli kılınabilmektedir.

Tamamlayıcı emeklilik programları ülkeden ülkeye farklılıklar göstermekte, genelde ferdi inisiyatife bağlı olmakla beraber zorunluluk esasına da dayalı olabilmektedir. Kurumsal ve teknik yapılarında farklılıklar bulunan tamamlayıcı programlar; ulusal düzeyde, işletme düzeyinde ve mesleğe göre örgütlenebilmektedir. Örneğin, Japonya ve Finlandiya'da kamu emeklilik programlarının yasal bir parçası olarak zorunlu; Fransa, İtalya, İsviçre ve İsveç'te toplu sözleşmelerle meslek gruplarına zorunlu; Avustralya, Hollanda, Yeni Zelanda, Danimarka, Avusturya, Belçika, İrlanda,

Lüksembourg, Portekiz, Yunanistan, İspanya, ABD, Kanada, Norveç ve İngiltere’de isteğe bağlı özel sandıklar şeklinde faaliyet göstermektedir.

Avrupa’da sosyal sigorta sisteminin yanında, tamamlayıcı sigorta programları çoğunlukla sözleşmeye dayalı bir şekilde gelişme göstermektedir. Söz konusu gelişme özellikle emeklilik sigortası alanında mesleki emeklilik fonları ve grup sigortaları şeklinde olmaktadır. Mesleki emeklilik fonları, standart çalışmayanlar için de mümkün olabilen ama üyeleri için zorunlu kolektif temel üzerinde organize edilmektedir. Çoğunlukla bireylerin çalışma statüleri ile ilgili olan tamamlayıcı özel emeklilik programlarının gönüllü veya zorunlu olması pek çok ülkede tartışılmaktadır. Yaygın görüş, ilk ayak gelirleri çok düşük ise, sadece çalışanları kapsayan gönüllü mesleki emeklilik programı yerine zorunlu ikinci ayağa sahip olmanın daha gerekli olduğu yönündedir.

### **3.2.3.1. Mesleki Emeklilik Programları**

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

### 3.2.3.2. Özel Emeklilik Programları

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

Özel emeklilik programları, kamu emeklilik programlarınca ödenenlere ilave fayda sağlamayı amaçlayan finansal düzenlemelerdir. Diğer bir anlatımla özel emeklilik programları, koşulları önceden belirlenmiş bir sözleşme çerçevesinde, katılımcıların bireysel hesaplarına düzenli olarak yatırılan katkı paylarının emeklilik döneminin başlangıcına kadar etkin bir fon yöntemiyle değerlendirilerek organize edilen bir emeklilik sigortası türüdür<sup>65</sup>. Söz konusu bireysel emeklilik tasarruf programları, genel olarak emeklilik geliri tedarikinin “üçüncü ayağını” oluşturmaktadır. Genelde tercihli bir vergi muamelesine tabi olan özel emeklilik programları gerekli şartlara uyulması kaydıyla, katkı esaslı bireysel hesaplar şeklinde sigorta şirketlerince, bankalarca ve

---

<sup>65</sup> Ergenekon, s.2.

diğer özel sektör finansal kurumlarınca ve bunların yanı sıra yetkilendirilmiş işverenlerce sunulmaktadır<sup>66</sup>.

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

Devlet tarafından yönetilen sosyal güvenlik sistemine alternatif olarak sunulan özel sosyal güvenlik modeli uygulanabilir bir alternatif olduğunda, ilave emeklilik geliri sağlamanın yanı sıra sosyal sigortaların verimliliğini de artırması beklenmektedir. Özel emeklilik programları, mevcut sosyal güvenlik sistemlerini ikame edecek bir alternatif olarak değil, ikinci bir emeklilik geliri sağlayacak tamamlayıcı bir organizasyon olarak düşünülmektedir. Sosyal güvenlik sistemini organize eden devletin, özel emeklilik sisteminin işleyebilmesi için gerekli kuralları koyması ve bu kurallar çerçevesinde gereken denetim ve gözetimi icra etmesi gerekmektedir<sup>67</sup>. Özel emeklilik

---

<sup>66</sup> Andrietti, s.175.

<sup>67</sup> Ergenekon, s.70.

düzenlemeleri, kamu emeklilik sistemlerinin dışında kalarak tamamlayıcı bir yapıya sahip bulunmaktadır. Amaç, sosyal güvenlik faydalarına ilavede bulunarak kamu emekliliğini tam olarak ikame etmek değil aksine tamamlamaktır. Farklı şekillerde işleyen özel emeklilik programlarının kamu emeklilik sisteminin dışında olması, yetkililerce denetlenmedikleri anlamına gelmemekte, aksine denetim amaçlı olarak çoklu teknik, yasal, sosyal, vergi ve muhasebe gibi farklı kontrol mekanizmalarına tabi tutulmaktadır. Bununla birlikte, diğer denetleyici kuruluşlarla bankacılık ve sigortacılıkla ilgili işbirliği ve bilgi değişimi önem taşımaktadır.

Çalışanların üretime katıldıkları süre içinde elde ettikleri gelirden tasarruf ederek ileri yaşlarda makul bir hayat seviyesi sağlamalarına olanak veren özel emeklilik programlarının yatırımlarının değerlendirildiği araçlara, özel emeklilik fonları denmektedir. İlk olarak işverenlerce düşünülmüş ve 19. yüzyılda hükümetin memurlara yönelik planlarına benzer emeklilik anlaşmalarıyla çok büyük endüstri firmalarınca, kendi çalışanlarına bir pay sağlamak düşüncesiyle ortaya çıkmıştır. Bu emeklilik programlarında işçi katkısı bulunmadığından, sadece işverenlerce finanse edilmiş, emeklilik yaşına varmadan şirketten ayrılacak işçiler için bir hüküm içermemiş ve erken emeklilik sadece işverenin iznine bağlı olmuştur. İşçiler aleyhine olan bu yapının giderilmesi için kurulan özel emeklilik fonlarıyla hedeflenen esas amaç, işverenler gibi işçilerin de finansmana katkılarını sağlamak ve onların yeterli bir gelir sahibi olmalarını gerçekleştirmek olmuştur.

Özel emeklilik fonlarının başarısı ve sosyal güvenlik sistemi içindeki yeri ve önemi bazı hususlarla yakından ilgilidir. Söz konusu hususlardan ilki, özel emeklilik fonlarının sosyal güvenlik sistemindeki oranı ile bağlantılıdır. Bireylerin gelirleri içerisinde kamu sosyal güvenlik sisteminin kapsamı ve payı büyüdükçe özel emeklilik programlarına ayrılacak gelir azalmaktadır. İkincisi, özel emeklilik ürünlerine sağlanan vergi teşvikleri ve emeklilik gelirlerinin vergi dışı tutulması özel emeklilik programlarına katılımı artırmaktadır. Üçüncüsü, insanların gönüllü tercihleriyle uzun dönemde düzenli olarak tasarruflarını yönlendirdikleri özel emeklilik sisteminde güven unsuru ön plana çıkmaktadır. Sistemin taraflarının görev ve sorumluluklarının detaylarıyla sıralanması, risk kontrolü, fon yönetiminin etkinlikle gerçekleştirilmesine

olanak veren bir mevzuatın varlığı, bu mevzuata riayet edildiğini aktif olarak değerlendiren uzman bir denetim biriminin olması özel emeklilik sisteminin ciddi krizlerle karşılaşmadan gelişebilmesi açısından çok önemlidir. Dördüncüsü, sermaye piyasası, finansal kurumlar ve sigortacılık müesseselerinin sağlıklı bir şekilde işlemekte olması ve işlemesine herhangi bir engel bulunmaması gerekmektedir. Beşincisi ise, istikrarlı makro ekonomik bir ortamın varlığı özel emeklilik fonlarının başarılı olmasında etkili olmaktadır. Özel emeklilik kurumları zaman içerisinde yeterli varlığa ulaşıncaya makro ekonomik istikrarın güvencelerinden birisi konumuna gelmektedir<sup>68</sup>.

Özel emeklilik programları, farklı hesaplama metotları kullanılarak sınıflandırılmaktadır. Söz konusu sınıflandırma katkı miktarının veya fayda miktarının belli olduğu yöntemlerle yapılmaktadır. Hesapsal metotlarla, katkıya bağlı olarak alınabilecek fayda miktarını yani emeklilik maaşını, aynı şekilde istenen emeklilik maaşını almak için ödenmesi gereken katkı miktarını hesaplamak mümkün bulunmaktadır. Birbirine zıt bir tarzda işleyen belirli fayda esaslı veya belirli katkı esaslı olmayan bir çok emeklilik programları da vardır. Bu bağlamda fayda miktarının yatırım sonucuna bağlı olduğu sözleşmeler, ya yatırım getirisi ya da yıllık asgari hesap birikimi şeklinde garanti sunabilmektedir. Bazı tür garantiler, emeklilik fonunun kendisi tarafından değil hükümet tarafından sağlanabilmektedir. Görünüşte belirli fayda esaslı olan emeklilik sözleşmeleri, yapılan katkının doğrudan yatırımına bağlı olarak asgari faydalar verebilmektedir. Özel emeklilik programlarının farklı şekillerde finansman mekanizmaları da vardır. Maliyet işveren veya çalışan tarafından karşılanabilmektedir. Paylaştırılmış maliyet esaslı olması durumunda, belirli oran söz konusu olabilmekte veya ücretin yüzdesi şeklinde sabit katkı bir tarafça, kalan kısım ise diğer tarafça ödenebilmektedir.

Fayda esaslı ve katkı esaslı emeklilik programlarının karışımları da mevcuttur. Örneğin Belçika'da yaygın olarak uygulanan katkı esaslı tamamlayıcı emeklilik programlarında, genelde işverence ücretler üzerinden belli bir yüzde ile ödenen katkılardan bireysel ya da toplu limitli faydalar sağlanmaktadır. Şayet limit bireyselse, işverenin birey için yaptığı ödeme limite ulaştığında sabitlenmektedir. Böylelikle

---

<sup>68</sup> Ergenekon, s.9-10.

faydalanan açısından program, fayda esaslıdan katkı esaslıya dönüşmektedir. Şayet limit toplu ise limite ulaşmak, tüm faydalananlar için sistemde köklü bir değişikliğe neden olmaktadır. Söz konusu değişiklik ya gelecekteki faydalarda bir düşüşle ya da fayda esaslıdan katkı esaslıya kayma ile gerçekleşmektedir. Her iki durumda da kazanılmış haklar, o günün mevzuatına tabi olmaktadır. İşveren katkısını ücretlerin belli bir yüzdesine kadar sınırlayan bu tür hükümler Almanya, Lüksembourg gibi ülkelerde yaygın değildir<sup>69</sup>.

Fayda esaslı ve katkı esaslı emeklilik programlarının gelişiminde üç ana husus bulunmaktadır<sup>70</sup>. İlk husus, başlangıç koşullarının ve tarihsel durumun önemine; ikinci husus, güçlü ve etkin düzenleyici bir çatı için şeffaflığın önemine; üçüncü husus, bu yaklaşımlara göre yapılan ana uygulamalara ilişkin olmaktadır.

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

İkinci husus; şeffaflığa ilişkin düzenlemelerdeki gereksinimdir. Özel emeklilik ayakları; varlıkların piyasada değerlendirilmesini ve ortak fonlarda işlemlerini sağlamak, gizli rezervler oluşturmadan getirilerin objektif ve şeffaf yollarla hesaplanmasını ve rapor edilmesini temin etmek amacıyla özel çaba harcanmak zorundadır. Bu nedenle

---

<sup>69</sup> Gollier, s.289.

<sup>70</sup> Vittas, s.399.

hem emeklilik fonlarının hem de sigorta şirketlerinin mümkün olduğunca şeffaf olması gerekmektedir.

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

#### **3.2.3.2.1. Fayda Esaslı Özel Emeklilik Programları**

Belirlenmiş fayda sağlamayı amaçlayan fayda esaslı emeklilik programları, yapılacak harcamalara göre tesis edilmekte ve bu doğrultuda sadece varlıklarla dolaylı olarak bağlantı kurmaktadır. Fayda esaslı emeklilik programlarında yatırım ve ölüm riski, herhangi bir kaynak yetersizliğinden sorumlu olan ve işçinin ne kadar yaşadığına bakmaksızın maaş ödemesini garanti eden işveren tarafından üstlenilmektedir. Yani fayda esaslı emeklilik programlarında yer alan fayda sözü genelde, yazılı garantiyi yerine getirecek bir işveren gerektirmektedir. Bununla birlikte, pek çok ilk bireysel emeklilik programı hem fayda esaslı hem de katkı esaslı olarak tanımlanmış ve risk sigorta şirketine yüklenmiştir. Fayda esaslı emeklilik, sabit prim karşılığında sabit parasal fayda vermekte ve katılımcı emekli olduğunda ne kadar maaş alacağını önceden bilmektedir. Ancak, kazançla ilişkili fayda, sigorta şirketince sağlanamamakta ve destekçi olarak bir işverenin varlığı gerekmektedir. Söz konusu emeklilik, üyelerine çoğunlukla enflasyon koruması, uzun yaşam koruması, erken ölüm ya da yetersizlik koruması şeklinde yüksek bir koruma sağlamaktadır. Bu türdeki tamamlayıcı emeklilik programları; yatırım için uygun olduğundan, uzun dönem yatırım ufku fırsatı sunduğundan, ticaret dengesi riskini ve getirisini maksimize ettiğinden ideal kabul edilmektedir<sup>71</sup>.

---

<sup>71</sup> Daykın,s.130.

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

Bazı ülkelerde işçi sendikaları, fayda esaslı emeklilik programlarını desteklemektedir. Çünkü, işverenler mesleki emeklilik riskini üstlendikleri ve zorunlu tutulan faydanın doğrudan fonlanmasına ilişkin idari maliyetleri yüklenmektedir. İstihdam yapısında meydana gelen değişiklikler nedeniyle aynı işverene bağlı olarak ömür boyu çalışma hızla azaldığından pek çok işveren, işçilerine fayda esaslı emeklilik üyeliği sunmanın artık avantajlı olmadığını düşünmektedir. Varlıkların ve borçların gerçek değerine dayalı muhasebe standartları, işverenleri çalışanları için fayda esaslı emeklilik sunmaktan alıkoyan önemli faktörlerin başında gelmektedir.<sup>72</sup>

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

---

<sup>72</sup> Daykin, s.130.

emeklilik faydası düzeyini sağlamanın riskini taşımaktadır<sup>73</sup>. Fayda esaslı emeklilik tesis edilirken işverenler, üç ana formül tipi arasında tercih yapabilmektedir:

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

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

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

Fayda esaslı emeklilik programları, temel yasal emeklilik programlarıyla bütünleştirilebilmektedir. Üç ana bütünleştirme formülü vardır<sup>74</sup>:

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

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

---

<sup>73</sup> Andrietti, s.171-172.

<sup>74</sup> Andrietti, s.172.

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

### 3.2.3.2.2. Katkı Esaslı Özel Emeklilik Programları

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

Katkı esaslı emeklilik programlarında, çalışanın ücretinin yüzdesi veya firma karının bir fonksiyonu olacak şekilde katkının mahiyeti tanımlanabilmekte ve vergi öncesi veya vergi sonrası çalışanın gönüllü ya da zorunlu katkısını içerecek şekilde düzenlenebilmektedir. Emeklilikteki fayda miktarı, katkı miktarıyla ve yatırım kazançlarıyla bağlantılı olduğundan önceden belirlenmemektedir<sup>75</sup>. Zira, katkı miktarının önceden belirlendiği ve toplanan primlerin değerlendirilmesine göre emekli maaşının sonradan tespit edilebildiği zorunlu veya gönüllü olan belirli katkılı emeklilik türünde, emeklilik için katkıda bulunan bir bireyin emeklilikteki alacağı, biriken sermaye dönüşleri miktarına göre toptan ya da daha yaygın olarak uygulanan yıllık toplu maaş şeklinde olmaktadır.

Katkı esaslı tamamlayıcı emeklilikler, daha kolay uygulanabildiğinden genel olarak tamamlayıcı emeklilik geleneğinin bulunmadığı ülkelerde görülmektedir. Belirli katkı sağlama esasına dayalı katkı esaslı emeklilikler, nakit girişlerinin ve bir bireysel hesaptaki birikimlerin doğrudan fonksiyonu olmaktadır. Bu tür emeklilikler, işverene

---

<sup>75</sup> Andrietti, s.170..

belli bir fayda düzeyi sağlama sorumluluğu vermemekte ve katılımcı bireye nispeten yüksek bir risk yüklemektedir. Söz konusu riskler arasında, birey hesaplarındaki yatırım değişkenliği riski, faiz oranı riski ve emeklilik fonu varlıklarının emeklilikte yıllık maaşa dönüşümündeki maliyete etmen olan uzun yaşam riski bulunmaktadır. Bu ilave risklerin kapsanma durumuna bağlı olarak bireyler veya erken ölüm durumunda bakmakla yükümlü olduğu kişiler, kamusal sosyal güvenlik programı veya fayda esaslı mesleki programa oranla daha yüksek oranda gelir yetersizliği riskine maruz kalabilmektedir. Zira, çalışanın kazancının belli bir yüzdesi şeklinde sabit katkı oranı olsa bile, ortaya çıkan emekli maaşı nihai ücretle çok belirsiz bir orantı içinde olabilmektedir.

Katkı esaslı emeklilik programları genellikle finansal kurumlarca veya özel emeklilik yatırım araçlarıncı sağlandığı için, ticari finansal kurumlara ilişkin düzenlemelerle benzerlikler göstermektedir. Ödeme yetersizliği veya finansal zayıflık ihtimaline karşı güvence vermekle birlikte, üyelerini kötü yönetime ve özellikle zayıf yatırım sonuçlarına karşı koruyamamaktadır. Bazı düzenlemelerdeki yatırım garantisi, emeklilik fonuna veya emeklilik fonu işleticisine bir maliyet yüklemektedir. Bireysel emeklilik maaşı hesaplarının pazarlamasında yüksek komisyon ve pazarlama maliyetleri, satış acentelerinin rekabeti, bireylerin bir fondan diğerine geçişi, karşılaşılabilecek problemler arasında bulunmaktadır. Potansiyel problemlerin kapsamı, farklı tipteki emeklilik sözleşmesi seçeneklerinde artmaktadır. Katkı esaslı emekliliğe ilişkin başka bir sorunlu alan da harcama indirimlerinin kontrolünde görülmektedir. İlke olarak emeklilik fonu yönetiminin maliyeti farklı yöntemlerle karşılanabilmektedir. Söz konusu yöntemler; yatırıma gidecek katkılara ilave olarak belli bir oranda ilave ödeme, yatırım için toplanan katkılardan kesinti, fon birikimlerinden kesinti, bireysel hesaplar üzerinden yıllık ödeme, bireysel hesaplara eklenen yatırım getirisinden indirim, özellikle emeklilik fonunu değiştirirken çıkış ücreti ödenmesi, katkının ödenmediği zamanlarda idari ödeme ya da katkı ödensin ödenmesin periyodik sabit ödeme yapılması şeklinde olabilmektedir. Çoğu emeklilik sisteminde söz konusu ödeme/kesinti türlerinin bir kısmına izin verilmemekte, bazıları ise kontrole tabi olmaktadır. En azından kesintilerin tam şeffaflığına ve üyelerden ne kesildiğinin açıklanmasına gerek bulunmaktadır.

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

Aşağıda açıklandığı gibi bir çok tipte katkı esaslı emeklilik türü bulunmaktadır<sup>76</sup>. Söz konusu türlerin ana ayırt edici öğeleri, katkı kurallarının mahiyetine ilişkin olmaktadır.

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

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

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

---

<sup>76</sup> Andrietti, s.18-20

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

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

### **3.2.3.2.3. Fayda Esaslı ve Katkı Esaslı Emeklilik Programlarının Kıyaslanması**

Genelde katkı esaslı ve fayda esaslı olarak kategorize edilen emeklilik türlerinden fayda esaslı emeklilik programları, ya mutlak olarak belirlenmiş ya da genelde ücret veya hizmet süresi veyahut her ikisine birden dayalı önceden belirlenmiş bir formüle göre hesaplanan fayda sunmaktadır. Bazı tip sigorta sözleşmelerinde olduğu gibi belirlenmiş mutlak düzeyde fayda sunulduğu durumlarda, makul bir ikramiye ögesi de olabilmektedir. Katkı esaslı emeklilik programları ise, ödenecek faydaya ilişkin belli bir taahhüt sunmamaktadır. Fayda miktarı, ne kadar katkı ödendiğine ve ödenen katkıların yatırımda nasıl değerlendirildiğine bağlı olmaktadır. Bu durum, ya doğrudan yatırımın değeri şeklinde ya da dolaylı olarak yatırım performansına göre ikramiye veren veya bireysel hesaplara faiz ekleyen sözleşmeler yoluyla olabilmektedir<sup>77</sup>.

Aktüerya yöntemleri, emeklilik programının fayda esaslı olması durumunda yapılması gereken katkı miktarını hesaplamayı, katkı esaslı olması durumunda ise emekli olduğunda alınabilecek maaş miktarını hesaplamayı mümkün kılmaktadır. Gelişmiş hesapsal ve finansal uygulamalar, katkı/fayda denklemindeki belirsizlik hadlerini önemli ölçüde azaltmıştır. Bununla beraber, fayda esaslı emeklilik programlarında fonlama riski destekçi olan işveren üzerinde, katkı esaslı emeklilik programlarında fonlama riski çalışanların üzerindedir. Fayda esaslı emeklilik programlarında fonun aktüeryal fazla vermesi durumunda destekçi işverenin katkısı azaltılmakta, aktüeryal açık oluşması durumunda destekçi işveren katkısı artırılmaktadır. Katkı esaslı emeklilik programlarında ise çalışanlar, ödedikleri katkı

---

<sup>77</sup> Daykin, s.11-12.

payları sonucunda oluşan fonun miktarından bireysel olarak sorumlu olmaktadır<sup>78</sup>. İşverenler ise, yaptıkları düzenli ödemeler dışında hiçbir mali yükümlülüğe girmemektedir.

Geçmişten bugüne, emeklilik türlerinin işlediği ortamlarda değişiklikler ve işgücü piyasalarında farklılıklar oluşmuştur. Şirketler de eskisinden farklı olarak artık daha az babalık yapmakta olup katılımcıların katkılarını maksimize etmeye odaklanmışlardır. Mali piyasalar gelişerek daha derinleşmiş ve sağlamlaşmış olduklarından, daha etkin finansal ortaklık araçları sunmaktadır. Artık haklar ve faydalar daha açık tanımlanmaktadır. Bu, fayda esaslı emekliliklerin daha maliyetli hale geldiği anlamına gelmektedir. Söz konusu durum, rekabet şirketlerinin politikalarını yeniden ele almaya, yeni işçiler için katkı esaslı emekliliğe geçmeyi zorlamaktadır. Fayda esaslı emeklilikteki güven eksikliği ve işverenin ödeyememe riski, işçilerin katkı esaslı emeklilik türünde karşılaştığı uzun dönem yatırım riskinden daha büyük kabul edilebilmektedir. Finansal mühendislik ve diğer piyasa çözüm yolları yatırım riskini hafifletebilmekle beraber, ödeyememe ve güven riskleri büyümekte, nihayetinde de üstesinden gelmek zorlaşmaktadır<sup>79</sup>.

Katkı esaslı emeklilik programlarının genelde, ekonomiyi bozucu etkilerinin olmadığı kabul edilmektedir. Yakın tarihli bir inceleme, söz konusu programların yapılarına bağlı olarak etkisiz olabileceklerini göstermiştir. Katkı esaslı programların etkisi hakkında yeterli olmayan sayıda olsa da epey deneysel çalışma yapılmıştır. Bununla birlikte genel sonuç, kusursuz mükemmel bir emeklilik geliri programının bulunmadığıdır. Tüm programların potansiyel olarak serbest piyasa ekonomisinin işleyişini, kaynakların dağılımını ve etkin kullanımını bozucu etkileri olabilmektedir. Bahsi geçen durumlara rağmen, gelişmeler katkı esaslı emeklilik türünün nispi olarak artmaya devam edeceğini göstermektedir. Fayda esaslı emeklilik, işveren fonlarının şuanda bulunmadığı geçiş ve gelişmekte olan ülkelerin çok ayaklı sistemlerinde önemli bir rol oynayacaktır. OECD ülkelerinde fayda esaslı emeklilik türü önemini kaybetmiş gibi görünse bile, önemini tamamen kaybedeceği pek olası görünmemektedir. Anılan nedenlerle, geçiş ülkelerinde fayda esaslı ve katkı esaslı emeklilik türlerinin meziyet ve

---

<sup>78</sup> Ergenekon,, s.7.

<sup>79</sup> Vittas, s.401.

meziyetsizliklerini tartışmak fazla önem taşımamaktadır. Şüphesiz bundan daha önemli olan, işveren destekli ve bağımsız fonlar ile hisse senedi piyasalarındaki değişkenlikler ve trenddeki radikal sapmalara karşı mali uzmanların oynayabileceği rolün getirebileceği avantaj ve dezavantajların tartışılması olacaktır<sup>80</sup>.

Fayda esaslı emeklilik programları, her zaman emeklilik dönemi için tasarruf aracı olarak düzenlendikleri halde, bazı katkı esaslı emeklilik programları sermaye birikimi programlarına benzeyen özelliklere sahip olmaktadır<sup>81</sup>. Emeklilik türlerini değerlendirirken, uygulama sonuçlarını görememe denilen bir sorunla karşı karşıya kalınmaktadır. Emeklilik programları, uzun süreli sözleşmeler olduğundan hangi ayağın daha iyi olduğunu değerlendirmek için, 100 yıl veya daha fazla sürenin verilerine ihtiyaç bulunmaktadır. Uygulama sonuçlarını görememeye neden olan sorun, teknolojinin bu kadar uzun sürede çok değişken bir durum içinde olmasına bağlıdır. Sadece üretim teknolojisi değil, elektronik, finans, özellikle tıp teknolojisi uzun dönemde köklü değişikliklere gitmektedir. Böylece, uzun dönem verilerini yorumlamak her zaman çok güç olmaktadır<sup>82</sup>.

### **3.3. Dünya Uygulamaları**

Bu bölümde seçilen ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin durumu ve özel emeklilik sistemlerine neden ve nasıl geçtiklerine ilişkin incelemede bulunulacaktır. Seçilen ülkeler; özel emekliliği zorunluluk esasıyla uygulayan Şili ve Meksika ile İngiltere, Kanada ve Türkiye'ye benzer özellikler gösteren Polonya'dır.

#### **3.3.1. Şili**

Şili'nin sosyal güvenlik sistemi 1924 yılında dağıtım modeli PAYG esasına göre oluşturulmuştur. Kuruluşundan 30 yıl sonra rezervleri eriyen ve ülke ekonomisine yüklenen emeklilik aylıkları, 1980'li yıllarda GSMH' nin % 20'si kadar bir bütçe harcamasına sebep olmuştur. 1980'e kadar çabalarında bulunulmuş ve bu nedenle

---

<sup>80</sup> Vittas, s.402.

<sup>81</sup> Andrietti, s.171.

<sup>82</sup> Vittas, s.403.

emeklilik maaşları düşürülmüştür<sup>83</sup>. Bu çabaları desteklemek amacıyla emeklilik yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65'e yükseltilmiştir.

### **3.3.1.1. Emeklilik Reformu (1981)**

Şili hükümeti 1980 yılında yoğun çabaların sonunda bir reform gerçekleştirerek özel sektör tarafından yönetilen "Emeklilik Tasarruf Hesabı" sistemine geçmiştir<sup>84</sup>. Uygulanan bu yeni özel emeklilik sisteminde emekli maaşları, yaşlılık, sakatlık ve dul-yetim aylıkları eski sistem olan PAYG' ye oranla % 50 ile % 100 oranında daha fazla olmuştur. Şili'de özel emeklilik fonları tarafından yönetilen varlıklar 1995 yılında 25 Milyar \$'a ulaşmıştır. Bu rakam Şili GSMH' nin yaklaşık olarak % 40'ına denk gelmektedir. Özel emeklilik sisteminin faydaları bu rakamlarla sınırlı kalmayıp sermaye piyasalarında ve işçi istihdamlarında yükselişe sebep olmuştur. Ayrıca Şili ekonomisinde de yıllık büyümenin % 6,5'a çıkmasına sebep olmuştur. Bu sayede işsizlik oranı % 5 gerilerken, emeklilik fonlarında biriken tasarrufta GSMH' nin % 27'sine yükselmiştir.

Şili'nin bu reform hareketi dünya çapında büyük yankı bulmuştur. Güney Amerika'da Şili'nin yakın komşuları olan Kolombiya 1993, Arjantin ve Peru'da 1994 yılında benzer reformlar gerçekleştirilmiştir.

Şili'de özel emeklilik fonlarına geçiş gerçekleşirken bazı düzenlemeler ve kurallar konmuştur; Hükümet mevcut emeklilerin emekli maaşlarını garanti altına almıştır; yani bu emekli aylıkları devlet tarafından karşılanacaktır. Yeni sisteme katılanlar eski sisteme para ödeyemeyeceğinden bu önemli bir durumdur. Halihazırda bulunan PAYG sistemine dahil olan çalışanlara, PAYG sisteminde kalma veya yeni sisteme geçme seçeneği sunulmuştur. PAYG' den yeni sisteme geçenlere bireysel emeklilik tasarruf hesaplarına yatırılmak kaydıyla enflasyona endeksli % 4 reel faizli devlet tahvilleri (önceden kazanılan emeklilik haklarını yansıtan) verilmiştir. Tahviller ikinci pazarda işlem gördüğünden erken emeklilik şansı da mevcuttur. Bu yeni özel

---

<sup>83</sup> Ergenekon, s.81.

<sup>84</sup> Pinera, J., A Way Out of Europe's Pension Crisis , The Wall Street Journal Europe 1998, <http://www.pensionreform.org/articles/wsjeurope.html> (14.03.2006)

emeklilik sistemi sisteme yeni katılacak herkese zorunlu kılınmıştır. Şili hükümeti PAYG sistemini sistemde kalanların bitmesiyle sonlandıracaktır.

Şili Sosyal Güvenlik Reformunun 4 Kasım 1994'te onaylanmıştır. Emeklilik fonlarını yönetecek şirketlerin kurulması için gereken yasal düzenlemelerin yapılmasından sonra 1 Mayıs 1981 tarihinde fiilen uygulamaya geçilmiştir.

Bu yeni oluşturulan emeklilik fon yönetim sisteminin ortaya çıkarılmasıyla, brüt ücretlerin tamamı yeniden tanımlanarak eski sistemde işveren tarafından ödenen primleri büyük bir kısmı çalışanların ücretlerine dahil edilmiştir. İşverenin ödediği diğer meblağlar işgücü kullanımı geçici vergi haline dönüştürülerek, geçiş sürecinin fonlanmasında kullanılmıştır. Reform planında belirlenen bu verginin kaldırılmasıyla, işverenin işgücü maliyeti azalmıştır. Çalışanların ödediği primler artan brüt ücretten düşülmüştür. Yeni sistemde düşen primler nedeniyle çalışanların ücretleri net % 5 artmıştır.

### **3.3.1.2. Şili Tasarruf Hesabı Sistemi**

İşveren ya da çalışan tarafından ödenecek katkılar plan üyelerinin bireysel emeklilik tasarruf hesaplarına yatırılmaktadır. Primler çalışma hayatı boyunca çalışanın ücretinin % 10'u olarak belirlenmiştir<sup>85</sup>. İşveren çalışanların ücretlerinden otomatik olarak kestiği bu meblağı her ay bireysel tasarruf hesaplarına yatırmaktadırlar. Bu % 10'luk oran yıllık kazancın ilk 22.000 \$'lık kısmına uygulanmaktadır. Çalışanlar eğer isterlerse ücretlerinin % 10'u kadar bir ek prim ödemesi yapabilmektedirler. Böylece çalışanlar ileride elde edecekleri emekli aylıklarını arttırmayı hedeflemektedirler. Ayrıca bu kesilen % 10'luk zorunlu katkı ve ek katkılar vergiden muafır.

Çalışanlar bireysel emeklilik tasarruf hesaplarını, ki yapı olarak 401(k)'da yer alan hesaplarla benzeşmekte olup, devletin onayıyla kurulan emeklilik fonu yöneten özel şirketlerden birinde açtırmak zorundadırlar. Bu şirketlerin tek faaliyeti de emeklilik tasarruf hesaplarını işletmektir. Bu şirketler, portföylerinin düşük riskli olması ve yolsuzluğa meydan verilmemesi amacıyla devlet tarafından sıklıkla

---

<sup>85</sup> Jamieson, Bill, Field's first consultant Economic Agenda , 1997.  
<http://www.pensionreform.org/articles/jamiesons.html> (14.03.2006), s.4.

denetlenmektedirler. Bu denetim Emeklilik Fonu Yönetim Müfettişliği tarafından yapılmaktadır.

Emeklilik Fonu Yöneten Özel Emeklilik Şirketleri ki bunlar İspanyolca “Administradoras de Fondos de Pensiones” kelimelerinin kısaltılmasından oluşan AFP’ ler yatırım fonlarına benzeyen, hisse senedi ve tahvillere yatırım yapan Emeklilik Fonlarını yönetmektedirler. Yatırım kararları AFP tarafından verilmekte olup, devlet denetimi sadece portföy dağılımını ve değişik yatırım araçlarının portföyde alabilecekleri azami oranları belirlemekten ibarettir. Reformun özünde, sınırlamaların zaman içinde AFP’ lerin deneyim kazanması ile birlikte azaltılması yatmaktadır. Emeklilik Fonlarının hiçbir şekilde devlet tahvillerine yatırım yapma zorunluluğu bulunmamaktadır.

AFP’ ler ile işlettikleri emeklilik fonları farklı tüzel kişiliklerdir. Böylece, herhangi bir AFP’ nin batması, işlettiği emeklilik fonunun aktifleri (çalışanların yatırımlarını) etkilememektedir.

Çalışanlar Emeklilik Tasarruf Hesaplarını bir AFP’ den diğerine serbestçe taşıyabilmektedirler. Bu da, AFP’ ler arasında daha yüksek getiri sağlamak, daha iyi hizmet vermek ve daha düşük komisyon almak gibi rekabet durumunun meydana gelmesine sebep olmuştur. Çalışanlara Emeklilik Tasarruf Hesabı defteri verilmekte ve her üç ayda bir düzenli olarak gönderilen hesap ekstrelerinde emeklilik hesabında biriken parası ile yatırım fonunun performansı ile ilgili bilgilere yer verilmektedir. Çalışanın ismine açılan bu Emeklilik Tasarruf Hesabı emeklilik maaş ödemelerini (ya da dul ve yetim aylıklarını) almak için kullanılacaktır.

Şili’de yer alan Emeklilik Tasarruf Hesabı sistemi hem özel sektör hem de kamu sektörü çalışanlarını kapsamaktadır. Sadece polis ve silahlı kuvvetler mensupları sistem dışında bırakılmıştır; bunların sosyal güvenlik sistemleri, diğer ülkelerde olduğu gibi, ücret ve çalışma şartları ile birlikte belirlenmektedir. Serbest meslek sahiplerine de, istedikleri takdirde, sisteme katılabilme imkanının tanınmış olması, kayıtsız çalışanların da kayıtlı ekonomiye katılmalarını teşvik etmektedir.

Bu oluşturulan yeni sistemi en az 20 yıl süre ile para yatıran ancak emeklilik yaşına geldiğinde emeklilik maaşı yasal olarak belirlenen asgari emeklilik maaşının altında olanların emeklilik maaşları, Emeklilik Tasarruf Hesaplarındaki tasarruflar tükendiği zaman devlet tarafından ödenecektir. Böylece kimse asgari gelir düzeyinin altında gelir etmeyeceği garantisini verilmektedir. Emeklilik Tasarruf Hesabı sistemi aynı zamanda erken ölüm ve sakatlık sigortası da sağlamaktadır. AFP'lerin müşterilerine sunduğu hizmetler arasında, özel yaşam sigortası şirketlerinden alınan yaşam ve sakatlık sigortası grup poliçeleri de yer almaktadır. Bu sigortaların maliyeti yaklaşık maaşın % 2,9'u kadar olup, söz konusu miktar AFP komisyonlarını da içermektedir.

Şili'de emekliye ayrılan çalışanlara genel olarak iki seçenek sunulmaktadır. Birinci seçenek, emekli Emeklilik Tasarruf Hesabındaki ana para ile herhangi özel bir yaşam sigortası şirketinden bir sabit ödeme planı satın alabilme olanıdır. Bahsedilen sabit ödeme planı, yaşam boyu enflasyona endeksli aylık bir gelir olup, buna çalışanın bakmakla yükümlü olduğu kişilere yönelik dul ve yetim maaşları da eklenmektedir. İkinci seçenek ise, emekli Emeklilik Tasarruf Hesabındaki fonları hesapta bırakarak, kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin tahmini yaşam sürelerine göre belirlenecek sınırlar çerçevesinde belirlenen miktarlarda para çekebilme durumudur. Emeklinin ölmesi halinde, hesabının bakiyesi mirasına dahil edilmektedir. Her iki seçenekte de emekli, ana paranın bir yaşam sigortası şirketinden ödeme planı satın almak için gerekli olan kısmını ya da kendisine son ücretinin % 70'ine eşit olacak bir emekli maaşı bağlanması için Emeklilik Tasarruf Hesabında bırakılması gerekli kısmın düşülmesinden sonra kalan bakiyesini toplu olarak çekebilmektedir.

Şili'de AFP' lere uygulanan varlık limitleri devlet tahvilleri ve finansal kurumlar tarafından çıkarılmış kredi mektupları için asgari % 35, azami % 50; mevduat, banka bonoları, banka garanti bonoları ve özel sektör devlet tahvilleri için asgari % 30, azami %50 olarak belirlenmiştir.

### **3.3.1.3. Şili Reformunun Sonuçları**

Şili reformunun en önemli sonuçlarından biri çalışanların maaşlarında kesilen primleri azalarak, maaşlarının yükselmesidir. Ayrıca eski sisteme göre çok daha iyi

koşullarda emekli aylığı alma şansı tanımaktadır. Çalışanlar emeklilik tasarruf hesaplarında biriken miktarları sürekli bir şekilde takip edebilmektedirler. Bu yeni sistemden Şili nüfusunun yaklaşık % 75'i faydalanmaktadır.

Şili'de yapılan bu emeklilik reformu sonucunda zaten kaynak sıkıntısı çeken ülkenin uzun vadeli sermaye ihtiyacını gidermiştir. Elde edilen bu uzun vadeli sermaye, sadece ekonomik büyümenin fonlanmasına yardımcı olmakla kalmamış, aynı zamanda finansal piyasaların derinleşmesine ve finansal kuruluşların gelişmesine de destek olmuştur. Şili'de Ekim 1999 tarihi itibarıyla özel emeklilik fonlarının 11,5 Milyar \$'ı kamu menkul kıymetlerine, 10,6 Milyar \$'ı finans kurumları menkul kıymetlerine, 5,3 Milyar \$'ı reel sektör menkul kıymetlerine ve 4,5 Milyar \$'ı da yabancı menkul kıymetlere yatırılmıştır<sup>86</sup>. Şili'deki portföyler yurtiçi özel sektör hisse senetleri ile devlet bonoları arasında bölünmüştür. Özel sektör hisse senetlerine yapılan yatırımlar riskli olmasından dolayı maksimum % 30 ile sınırlandırılmıştır<sup>87</sup>.

Öncelikle Emeklilik Tasarruf Hesabı sisteminin oluşturulması, ardından büyük kamu kuruluşlarının özelleştirilmesi, bir "kar zinciri" oluşmasına sebep olmuştur. Özelleştirilen şirketlerin hisse senedi fiyatlarının yükselmesi ile özelleştirmelere iştirak eden özel emeklilik fonlarının getirileri artmış; böylece çalışanların Emeklilik Tasarruf Hesapları sayesinde özelleştirme sürecinin yarattığı refahtan büyük pay almalarına ve özelleştirilen kuruluşlardaki aşırı verim artışından yararlanmalarına imkan tanınmıştır.

Bu yeni özel emeklilik sistemin en önemli faydalarından biri, Şili ekonomisindeki sermayenin verimini, dolayısıyla ekonomik büyüme hızını arttırmasıdır. Emeklilik Tasarruf Hesabı sistemi sermaye piyasalarını daha verimli hale getirmiş ve Şili'nin ekonomik büyüme hızını olumlu yönde etkilemiştir. AFP' lerin yönettiği geniş kaynaklar, yeni bazı sermaye piyasası araçlarının yaratılmasına destek olmuş; mevcut ancak tam olarak geliştirilmemiş araçların ise geliştirilmesine yardım etmiştir. Şili'deki Sosyal Güvenlik Reformu'nun, sermaye piyasalarının sağlamlığı ve şeffaflığı açısından bir diğer katkısı ise, Şili'de bir derecelendirme (rating) sektörünün

---

<sup>86</sup> Ergenekon, s.140.

<sup>87</sup> Los Angeles Times, "Privatization Offer Option for Social Security Ideas for revamping U.S. system might be found in Chile", 01.12.1997, <http://www.pensionreform.org/news/latimes.html> (09.03.2006)

kurulması ve ayrıca sermaye piyasası yatırımcılarının, ortak oldukları şirketlerin yönetimine daha etkin olarak katılabilmelerine zemin hazırlaması olmuştur<sup>88</sup>.

Ayrıca Şili’de gerçekleşen bu gelişmeler tüm dünya ülkelerinin ilgisini çekmiş ve bu konuda çalışmalar yapmışlardır. Zaten doğası gereği bir süre sonra tıkanan PAYG sistemine bir alternatif olarak sunulan bu sistem oldukça popüler olmuştur. Ayrıca bu yeni sistem sermaye piyasalarının gelişmesi olan katkılarından ve uzun vadeli fon bulmanın zor olmasından dolayı da cazip gelmektedir.

### **3.3.2. Meksika**

Meksika’da var olan sosyal güvenlik sisteminde önemli reformlar yapılması aşamasına gelinmiştir. Özellikle 1994 ile 1995 yıllarında yaşanan peso krizi Meksika ekonomisini daha da kötü duruma gelmesine neden olmuştur. Şimdiki emeklilik sisteminin en önemli parçasını, özel sektör çalışanları için kamu yönetiminde düzenlenmiş geçerken öde (Pay-as-you-go PAYG) planı ile özel yönetimde belirlenmiş katkı planları oluşturur. Meksika’da yapılan emeklilik reformunun Şili reformundan farkı, Meksika’daki düzenlemede, eski planlamada yer alan tüm katılımcıların yeni planlamaya dahil edilmesidir. Ancak, isteyen katılımcı eski sistemden de emekli olabilir.

#### **3.3.2.1. Mevcut Sistem**

Mevcut sistemin üç dayanağı vardır. Birinci dayanak zorunlu PAYG planı olup yaşlılık, sakatlık, emeklilik öncesi işsizlik ve ölüm (IVCM planları) durumlarında fayda sağlayan, kamu tarafından idare edilen bir dizi PAYG planını desteklemektedir. Söz konusu planlar IVCM planları (Invalides, Vejeje, Cesantiaen Edad Avanzada, Y Muerte) olarak adlandırılmaktadır. Yaklaşık 10 milyon Meksikalı çalışanın dahil olduğu Meksika sosyal güvenlik sistemi IMMS ne yazık ki görevini yerine getiremez hale gelmiştir. Giderleri, ki son 10 yılda iki katından da fazla artmıştır. Kredilerin yanlış yönetilmesi ve PAYG mantığının doğası gereği sistemin zaten yeni olan temellerinin de yıkılmasına sebep olmuştur. Bu kategoride yer alan en önemli planlar

---

<sup>88</sup> Pinera, [www.pensionreform.org/studies/c110\\_tur.html](http://www.pensionreform.org/studies/c110_tur.html)

özel sektör çalışanları için olan planlar (Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü tarafından idare edilen “IMSS”) ile hükümet çalışanları için olan (Kamu Çalışanları için Sosyal Güvenlik Hizmetler Enstitüsü “ISSSTE” tarafından idare edilen) plandır. Diğer planlar petrol şirketi çalışanları ve ordu gibi belli başlı kamu ve özel sektör çalışanlarını kapsamaktadır. IMSS ve ISSSTE 1992 yılından beri minimum bir geri dönme garantisi veren zorunlu bir konut ve tasarruf fonu tarafından desteklenmektedir. İkinci dayanak kamu ve özel sektör işçilerinin emeklilik hesaplarından oluşan ticari bankaları tarafından yönetilen ve minimum devlet garantisi altındaki bireysel emeklilik hesapları fonlarından oluşmaktadır. Bu fonlar çalışanların maaşlarından kesilen vergilerle finanse edilmektedir. Sayısı yaklaşık 800 olan mesleklere göre emekli maaşı ödeme planı, sistemin üçüncü temel unsurunu oluşturmaktadır. Kamu PAYG planı son düzenlemenin en önemli parçasıdır. Bu planlar iş gücünün yaklaşık % 45’ini kapsamaktadır. IMSS’ in 10 milyon, ISSSTE’ nin 1,5 milyon, PEMEX planının 0,5 milyon, askeri planın ise 0,3 milyon katılımcısı bulunmaktadır. IVCN planlarını yöneten kuruluşlar, katılımcılar ve ailelerine sağlık, doğum hakları, iş kazası sigortası ve diğer imkanları da sunmaktadır. Özel sektör çalışanları için olan IVCN planı, brüt maaşın % 8,5’üne tekabül eden (bunun % 5,95’ i işveren, % 2,125’ini çalışan, % 0,425’i devlet tarafından ödenmektedir) katkılarla finanse edilmektedir. Bu oran için tavan, katkının hesaplanması için esas alınan maaş dilimi üzerinden 10 tane asgari ücrete karşılık gelmektedir. Kamu çalışanları için olan IVCN planı ise çalışanların brüt maaşlarından % 7’lik bir katkı ile finanse edilmekte olup onlar için de tavan aynıdır. Maaşın % 5’i ve % 6’sına tekabül eden ek katkılar uygun konut fonu, INFONAVIT ve FOVISSSTE’ ye yapılmaktadır. SAR çalışanlar tarafından ödenen % 2 maaş vergisi ile finanse edilmektedir. Üçüncü dayanak ise işçiler IVCN planı dahilinde 65 yaş ve en az 500 hafta katkıda bulunmuş olursalar emeklilik hakkını tam anlamıyla elde edebilirler. Aylık kazanılmış haklar, katkı döneminin uzunluğunu ve bireyin son 5 yıllık çalışma hayatındaki kazançlarını dikkate alan bir formül ile hesaplanmaktadır. Fakat bir asgari ücretin % 95’ine eşit olan bir asgari emeklilik maaşı garanti edilmektedir. IMSS tarafından ödenen maaşların yaklaşık % 80’ni asgari seviyede verilmektedir. IVCN maaşları asgari ücrete orantılı olarak düzenlenmektedir ve yeni yıl ikramiyelerini içermektedir.

### 3.3.2.2. Emeklilik Reformu (1997)

1 Temmuz 1997 tarihinden itibaren yaklaşık 14,5 milyon Meksikalı çalışan kendi hesaplarındaki emekli maaşı birikimlerini emaneten devretmişlerdir. Ve bu paralar rekabet halinde olan özel emeklilik şirketleri tarafından işletilmektedir. “AFORES” adı verilen bu şirketler toplanan primleri sermaye piyasalarında işletmektedirler. Bu programın amacı sosyal güvenlik olgusunu soyut bir dayanışma yerine, bireysel bağımsızlık temelleri üzerine kurmaktadır.

1997 reformu öncelikle özel sektör çalışanları için PAYG planını, IMSS’ i etkilemektedir. Geri kalan emekli maaş sistemi değişmeden kalacaktır. Söz konusu PAYG planı, özel olarak idare edilen belirlenmiş katkı planı ile yer değiştirecektir. Reform, IVCM planını ikiye ayırmaktadır. Maluliyet ve hayat sigortası bölümleri IMSS ile kalacak ve yaşlılık, işsizlik ve emeklilik bölümleri ise “AFORES” ( Administradoras de Fondos de Ahorro Para El Retiro) olarak adlandırılan özel sektör şirketleri tarafından yönetilecektir. AFORES katılımcıları katkıları ile oluşturulan bireysel tasarruf hesaplarını idare edecektir. INFONAVIT’ de bulunan birikmiş bakiye ve SAR’ ın AFORE tarafından tutulan bireylerin hesabına transfer edilmesi beklenmektedir. Fakat INFONAVIT fonları bir alt hesapta tutulacaktır ve konut alımlarını finanse etmeye devam edecektir. Ayrıca IMSS’ nin özelleştirilmesi hükümet açısından bir reform olarak görülmüş ve Meksika’yı kalkındırması hedeflenmiştir. Sistem milli birikimlerin oranını yükseltecek, yatırımların gerekliliğini ve önemini arttıracak ve ülkenin yabancı ekonomiye bağımlılığını düşürecek bir araç olarak görülmüştür. Gerçekte ise sistem Meksikalıların kendi maddi kaderlerini belirlemeleri için emsalsiz bir olanak olmasıdır. Aslında reform olarak değerlendirilmesinin başında bu yüksek miktarlara ulaşan emeklilik fonlarının siyasi idarelerin elinden kurtarılmış olmasıdır.

Reform olsun ya da olmasın hükümet halen mevcut olan emeklilerine maaşlarını ödemek zorundadır. Bu reform sadece devleti, ülkenin iç üretiminin % 80’nini oluşturan kredisiz borçları tanımaya zorlamıştır. Gelecekteki gelişme devlet harcamaları ve milli birikimler düşünüldüğünde, şimdiye kadar tam sermayeli bir sisteme geçilememiş olması nedeniyle var olan masraflar 1997’deki GSMH’ nin % 0,5’i civarında olan geçiş masraflarının üzerine çıkmıştır. IMSS’ ye hiç katkıda bulunmamış

olan yeni çalışanlar, başlangıçtan itibaren yeni plana katkıda bulunacak ve bu plandan emekli olacaklardır. IMSS' e katkısı olan çalışanlar, geçiş sürecinde olanlar, yeni sisteme geçecekler ve faaliyete geçtikten hemen sonra da katkıda bulunmaya başlayacaklardır. Kendi bireysel hesapları, SAR ve INFONAVITE' ye yaptıkları birikmiş katkılar ile kredilendirilecektir. Fakat IMSS planına yapmış oldukları geçmiş katkılar dikkate alınmayacaktır. Bunun yerine geçiş sürecinde çalışanlar, eski IMSS planının kazanılan hakların emeklilik seçeneğini, INFONAVITE' ye yapmış oldukları birikmiş yardımları, 1993 ve 1996 yıllarında birikmiş olan SAR bakiyelerini elde edeceklerdir. Bu durumda emekli oldukları zaman, bakiyeyi, IMSS üzerinden kendi tasarruf hesaplarına döndüreceklerdir.

Yeni RCV sistemine göre yapılacak olan katkı, çalışanların ücretlerinin % 6,5'ü + hükümetin yapacağı günde 1 Meksika doları (sosyal kota) katkı şeklinde olacaktır. Buna ek olarak, INFONAVIT alt hesabı, ücretlerin % 5'ini almaya devam edecektir. IMSS de sakatlık ve hayat sigortasının finansmanını sağlamak için % 4 almaya devam edecektir (reforma göre varlığını koruyan eski IVCN 'nin kısmı). Yeni düzenlemeye göre, toplam katkı, sosyal katkı miktarı açısından eski düzenlemenin sağladığı katkı seviyesini aşacaktır (IVCN + SAR + INFONAVIT). Katkıları hesaplanmakta kullanılan tavan, reforma göre, asgari ücretin 25 katına yükseltilecektir.

Bireyler olduklarında, birikmiş olan AFORE bakiyelerini alacaklardır. Buna INFONAVIT alt hesabı da dahildir. Geçiş sürecindeki çalışanlar da 1993 – 1996 yılları arası SAR bakiyelerini geri alacaklardır. AFORE bakiyeleri tedricen çekilebilir veya bir sigorta şirketinden yıllık gelir satın almak için kullanılabilir. Yeni sistem hükümet tarafından, CPI' ye endeksli asgari emekli ücretinin 1 Ocak 1997 itibariyle asgari ücrete eşitlenmesi garantisıyla desteklenecektir. Yeni sisteme göre çalışanlar 65 yaşında emekliye ayrılacaklardır (işsizler 60), ancak asgari emekli maaşı garantisinden faydalanabilmek için en az 1250 hafta ödeme yapmaları gerekmektedir.

Tasarruf oranlarının yeni reform sonucu artıp artmayacağı tahmininde bulunmak zordur, zira reformun, sistem katılımcılarının bütçelerini ne şekilde etkileyeceğini tahmin etmek güçtür. Reform katkı payı tavanı hesaplamasını asgari ücretin 10 katından 25 katına çıkaracaktır, bu da istek dışı tasarrufu arttıracaktır.

Ancak emekli maaşı sisteminin finansmanı için ayrılan gelir vergisi toplamı neredeyse % 1 oranında düşecek olup, tersi bir etki yaratacaktır. Geçiş sürecindeki çalışanlara tanınan eski veya yeni yasaya göre emekli olma seçeneği, reformların haklar üzerindeki etkilerini bağlayıcı olacaktır. Eski sistemin şartları değişmediğinden, reformdan sonra “seçme özgürlüğü” çalışanların kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlayacaktır (kazançları üzerinde olumlu bir etki gibi) , çünkü bu onların tasarruf miktarını düşürecektir. Geçiş dönemindeki çalışanlar da reform sayesinde ileride alacakları emekli aylıklarının güvencede olduğuna inanabilirler.

Yeni sistemin IMSS’YE katkısı olmayan serbest meslek sahipleri için de cazip olması ve onların katkısının diğer tasarruf tiplerindeki azalma ile kolayca dengelenemiyor olması nedeniyle, bu kesimin projeye katılımı tasarruf arttıracaktır. Burada vurgulandığı üzere, reformun öngördüğü mali birleşme tasarrufun genel toplamına etki edecek anahtardır. Özellikle de; reformun ileri yaştakilerin emekli aylıkları projesi ile sosyal güvenlik sistemini birbirinden ayırıyor olması, mali yapı ikincisinin dengesini iyileştirecekse, oldukça önemli sayılabilir.

Geçiş dönemi masraflarının çıkarılması, en azından bir kısmının, devlet tarafından sahip olunan bazı teşebbüslerin özelleştirilmesi yolu ile yapılmaktadır. Şili örneği takip edilirse “AFORES” denilen özel emeklilik şirketleri sürecin içersinde yer almakta, bu da etkili bir şekilde devlet teşebbüslerinin ülkenin çalışanlarının eline geçmesini sağlamaktadır. Ne yazık ki Meksika’daki sistem Şili’deki kadar katıksız ve politikadan arınmış değildir. Örneğin IMSS kendi özel emeklilik şirketini kurmuş olduğu gibi diğer özel emeklilik şirketlerini de teftiş etmekte ve aynı zamanda sistem içersindeki uyumu sağlamaya çalışmaktadır. Yani devlet tarafından yönetilen ve desteklenen bir özel emeklilik şirketi rekabet içersinde haksız bir yer edinmesine sebep olmaktadır. Bu sayede IMSS piyasa payı olarak öngörülen % 17’lik payın üstüne çıkmıştır<sup>89</sup>.

---

<sup>89</sup> Vasquez, I., International Center for Pension Reform, Two Cheers for Mexico’s Pension Reform, Cato Institute, 27.06.1997, <http://www.pensionreform.org/articles/mexico.html> (14.03.2006)

1 Temmuz 1997 reformu sadece IMSS (Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü) sistemini etkilemiş; kalan emeklilik sistemi üzerinde bir değişiklik meydana getirmemiştir. Reform IVCM planını ikiye ayırır. Maluliyet ve hayat sigortası kısmı IMSS içinde kalır. Bununla birlikte yaşlılık ve bu dönemdeki işsizlik sigortası özel şirket tarafından yönetilir. Reform ile birlikte emekli olanlar emekli aylıklarını IMSS' nin son durumu şekillendirir. Reformun tasarruf oranı üzerinde yarattığı artışa karar vermek zor görünmektedir. Çünkü reformun bütçe üzerine etkileri sistemin katılımcılarını sınırlar ve karar vermeyi zorlaştırır. Reform gönülsüz tasarruf artışına sebep olmaktadır.

Sadece 1999 yılında Meksikalı çalışanların bireysel tasarruf hesaplarında 15 milyar dolar mevcuttur. Gelecek yıllarda bu paranın 25 milyar dolara çıkması beklenmektedir. Ayrıca 2015 yılı için bu hesaplardaki paranın 138 milyar dolar olarak gerçekleşmesi ön görülmektedir. Özel emeklilik planları sayesinde çalışanların en az % 65'i zorunlu olarak devlet yatırım araçlarına yatırım yapmış bulunmaktadır.

### **3.3.3. Polonya**

Komünist düzenden parlamenter ve demokratik düzene geçişle birlikte, Polonya hükümeti 40 yıllık merkezi planlamaya dayalı ekonomik düzen sonrası serbest piyasa esasına dayanan yeni bir ekonomik düzene geçiş yapmıştır.

1990 yılında Polonya hükümetinin “şok terapi” olarak tanımladığı ve paranın stabilize edilmesi, özelleştirme, fiyat serbestliği gibi elemanları barındıran bir ekonomik reform başlanmıştır. Bu reform Polonya'yı 90'lı yılların en hızlı büyüme trendini yakalayan bir Avrupa ülkesi olmasını sağlamıştır. Belirli bir reform süreci yaşayan Polonya, koalisyon hükümetinin yerinde kararları ve ekonomik açıdan sağladığı destek ve krediler de ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilemiştir. Fiyatların serbest bırakıldığı uluslararası piyasalara açılan pazarı ve bütçeye uygun yürütülen çalışmalar sayesinde büyüme destek bulabilmiştir. Bu da 1990'lı yıllardaki % 600'lü enflasyonun, 1996 yılında % 19'lara kadar inmesini sağlamıştır. Ekonomik reformun bu etkileri devleti diğer konularda da cesaretlendirmiştir.

Emeklilik sisteminin zayıflığı, bu alanda devletin etkin bir tekel olması ve sistemin aktüeryal dengesizlik içinde olmasına dayanmaktaydı. Öyle ki, emeklilik harcamaları Polonya hükümetinin bütçesinde tek başına en büyük gider kalemi olarak bütçe desteği almak zorundaydı. GSMH' nın her cent' i başına tahmin edilen bütçe açığı, 1999'da reformun yürürlüğe girmesiyle ortaya çıkacağı tahmin düşünülüyordu. Bu durum emeklilik reformunu zorunlu kılar hale gelmesine neden olmuştu. Tam reform paketi 1998 yılında hazırlanarak parlamentoya sunulmuş ve 1999 yılında da yürürlüğe girmiştir<sup>90</sup>. Eski sistemde bulunan halihazırdaki emekli ve çalışanların hakları yeni sisteme geçmek için çok eskiydi ve garanti altına alınması gerekiyordu. Bu yüzden Polonyalılar yeni sisteme geçiş gerçekleştirirken finansman için en iyi yolun, vergileri yükseltmek yerine, devletin kendine ait tüm randımansız varlıklarının satılmasıyla sağladılar. Artı, ilk yıl bu hesaplarda tahmini 3 milyar dolarlık ulusal tasarrufta artışın gerçekleşeceği, bu sayede Polonya sermaye piyasalarında modernizasyon ve gelecek yıllar için teşvik edilen bir ekonomik büyüme öngörülmekteydi.

Polonya'da yeniden yapılandırılan Sosyal Güvenlik Sistemi, emeklilik fonlarını üç ana grup altında toplamıştır. Birinci grup, pay-as-you-go (PAYG) sistemi ile finanse edilen ve herkes için zorunlu olan genel Sosyal Güvenlik sistemidir. Diğer iki grup ise, gönüllü katılıma dayanan ve fonlama sistemi ile yapılandırılmış olan sosyal güvenlik sistemleridir.

Hem işçiler, hem de işverenler sosyal güvenlik sistemine katkıda bulunurlar. İşçi ve işverenler yaşlılık ve maluliyet için eşit oranda sigorta primi öderler. Olabilecek zarar işverenin sorumluluğundadır.

İşçilerin kazançları, emeklilik sisteminde yapılan değişiklikler ile ödeyecekleri ek borçlar nedeniyle arttırılmış, dolayısıyla; sistemin eski sistemle uyum süreci iyi bir şekilde sağlanabilmiştir.

---

<sup>90</sup> Ostaszewski, Krzysztof., "Testimony: Poland's Pension Reform", *Cato Institute*, 2002. [www.pensionreform.org/articles/polandspreform.htm](http://www.pensionreform.org/articles/polandspreform.htm) (14.03.2006),s.4.

### **3.3.3.1. Birinci Grup- Sosyal Sigorta Kurumu (ZUS)**

İlk sosyal güvenlik sistemi grubunun temelinde sosyal güvenlik şirketi vardır ve bu şirket PAYG sistemine dayanarak çalışmaktadır. Yine de, sistemdeki katkı oranını sabitleştirmek amacıyla demografik dalgalanmalar nedeniyle rezervlerin biriktirilmesi hedeflenmiştir. Rezervler büyük kitlelerin çalışma döneminde yapılandırılacak, emekliye ayrılma döneminde ise azaltılacaktır. Rezerv sistemi, emeklilik sisteminin ilk bölümünde yer alan kısmi fonlamaya eş değerdir. Fonlama, ilk gruptaki her fazlalığı, özelleştirme masraflarını ve toplam katkıların % 11' lik payını içermektedir<sup>91</sup>.

Emeklilik yaşı erkekler için 65, bayanlar için 60 yaş olarak belirlenmiştir. Her işçiye ait bireysel hesaplarda ödenen katkı payı, çalışma uzunluğu ve ödeme şekli kayıtlı tutulur. Bu hesaplar, fiyat endeksi katsayısına benzer şekilde belirlenen katsayılar doğrultusunda yıllık olarak endekslenir. Sistemin dışında yer alan ödemeler ise, tamamen devlet güvencesi altındadır.

Emeklilik dönemindeki maaş miktarını etkileyen üç faktör bulunmaktadır; çalışma uzunluğu, ödenen katkı paylarının miktarı, yaşam beklentisi. Bu faktörleri:En az emeklilik maaş miktarı ise, en düşük seviyedeki emeklilik maaşları, emeklilik katkı paylarını ödeyemeyen çalışanlar için uygulanan oran olarak düzenlenmiştir. Bunun için yerine getirilmesi gereken şartlar ise; erkekler için en düşük emekli olma yaşı 65, bayanlar için 60 ve en az çalışma dönemi ise; erkekler için 25 ve bayanlar için 20 yıl olarak belirlenmiştir.

### **3.3.3.2. İkinci Grup – Emeklilik Fonları**

Emeklilik sisteminin ikinci grubunda olan emeklilik fonlarında yer alan ücretlerin %7,3'ü ödenen katkı paylarının önemli bir parçasını oluşturur. Ödenen katkı paylarının yarısı işverenden, diğer yarısı da işçiden alınır. Sosyal Sigorta Kurumu (ZUS) katkı paylarının toplanması ve bu katkıların emeklilik fonlarına aktarımını

---

<sup>91</sup> Münhener Rückversicherungs-Gesellschaft, (1999), Description of Polish Social Security System, München, s.2.

organize eder. Şirketlerin temel görevi, paranın güvenli ve karlı yolla yatırımını sağlamak ve elde edilen getiriye yönetmektir<sup>92</sup>.

Emeklilik fonuna katılabilmek için 1999 yılının sonuna kadar 30 yaşını aşmamış işçi statüsünde olmak yeterlidir. Yaşları 30 ile 50 arasında değişen çalışanlar bu gruba kendi istekleriyle katılabilmektedirler. (Çalışanların yaklaşık % 80'i bu gruba dahildir.)

Emeklilik fonu şirketinin yönetimi için gerekli olan ruhsat Emeklilik Fonları Denetleme Bürosu (UNFE) tarafından verilmektedir. Emeklilik fonlarının karşılamak zorunda olduğu ödenmiş sermaye gibi bazı yasal yeterlik şartları bulunmaktadır.

Fon sahipleri de, yönetim kurulu üyelerinde ya da kuruma ait maddelerde oluşan herhangi bir değişiklik, denetleme servisine mutlaka rapor edilmelidir. Emeklilik fonlarına katılma şansı olan bireyler istediği bir fon seçme hakkına sahip olmakla birlikte yine isterlerse başka bir fona geçiş yapma hakkına da sahiptirler.

Emeklilik fonları ile ilgili yatırımlar yönetici şirketin kararları doğrultusunda ve çeşitli sınırlamalar çerçevesinde oluşturulur. Bunu yanında, Ekonomi Bakanlığı yabancı yatırımların en yüksek seviyesini belirleme mekanizması görevini görmektedir. Bakanlar Kurulu ise, diğer başka sınırlamaları uygulama hakkına sahiptir. Varlıklar, banka depozitosu ya da Hazine ve Merkez Bankası (Polonya Ulusal Bankası) tarafından garanti altına alınan kamu ticari güvenliği ya da açık-sonlu (open-ended) yatırım fonları şeklinde düzenlenmelidir. Emeklilik fonları aynı zamanda ticari olmayan hisse senetlerinde yatırım olarak değerlendirilir. Ancak, yabancı yatırımlardan hariç tutulur.

Fondaki varlıklar fon için yapılan operasyonların gerçekleştirilmesi için kullanılır. Yönetim aidat, ana pazar aktiviteleri ve bu varlıkların güvence altında tutulması için ödenen bir miktar paradır. Emeklilik fon şirketi ayrıca, fondaki varlıklar

---

<sup>92</sup> Münhener Rückversicherungs-Gesellschaft, a.g.e., s. 3

için yönetim aidatı da öder. Ancak bu oran, varlıkların aylık %0,05'ini geçemez. Ayrıca, ödenecek miktar daha önceden belirlenmiş olmalıdır. Diğer ödeme, komisyon tarafından ne kadar olacağı ve şirket katkılarından çıkarılacak sonuçlar ile belirlenir. Bu oran tüm katılımcılar için aynı düzeyde olmalıdır. Uzun dönem katkı sahiplerinin uygulanan indirimle ödeyecekleri miktar ilk yıl % 8'den % 2'ye indirilerek uygulanır.

Sistemde yer alan katkılar (primler) vergi indirimine tabi tutulur. Fondaki yatırımların kazançları vergi indirimine dahil edilir. Emeklilik fonları şirketi kurumlar vergisine tabidir. Varlıklar müşterinin emeklilik hesabına transfer edildiğinde vergilendirilmez. Sadece, katılımcıların emeklilik ödemelerini almaya başladıklarında katılımcıların elde ettikleri gelirden gelir vergisi öderler. Katılımcının ölümünden itibaren, tüm varlıklar ailesinin hesabına vergi muafiyeti şeklinde alınır. Diğer durumlarda, örneğin yakın aile üyelerini içeren ödemelerde mal varlıkları için % 20 gelir vergisi uygulanır.

Bireysel emeklilik fonlarında toplanan miktar emeklilik şirketinden alınan yıllık alım gücü oranında kullanılır. Sadece emeklilik sigorta şirketinin katılımına izin verilir. Bu uygulama çok sıkı bir denetlemeye tabidir. Çünkü, emeklilik ödemeleri için tutulan varlıklar vergi muafiyetine tabi tutulur.

Emeklilik fon hesaplarında toplanan miktar, bağımsız emeklilik şirketlerindeki hayat sigortalarının finansmanı için kullanılır. Ödeme düzeyini etkileyen faktörler ise, bu şirketlerden yararlananların yaşları ve fonların değerleridir. Emeklilik ödemelerinin alım gücünü korumak için, faydaların en azından tüketici fiyatları doğrultusunda endekslenmeleri gerekmektedir. Şirketler yıllık ödemeleri yapmayı reddedemezler.

### **3.3.3.3. Üçüncü Grup - Gönüllü Sigorta**

Reform döneminden sonra, işverenler işçilerin hayat sigorta şirketi ile grup sigortası primlerini idare etme hakkına sahip olacaklardır. Bu iş planı aşağıdaki kriterleri takip etmektedir; Tüm işçiler katılma fırsatına sahiptir, katılım şartları işçilerin şirket içindeki statüleri ile ve en az işçilerin yarısının katılım fırsatını elde edebilecekleri düzeyde belirlenmelidir, ödeme koşulları bir çalışanın kazancının % 7'sini geçemez, katkılar ölüm ve uzun süreli sakatlıklar haricinde 60 yaşa kadar ödenmelidir.

İşçilerin temsilcileri ile görüşen şirket yetkilileri emeklilik planlarının detaylarını içeren bir sözleşmeyi tanımlarlar. İşverenin işçi adına ödediği primler hesaplarında gider olarak yer almaktadır. Primler bireylerin vergiden sonra kalan gelirlerinden kesilmektedir. Ancak bu primler sosyal güvenlik sistemine kaynak oluşturmaz. Üçüncü grubu oluşturan gönüllü sigorta sisteminde primler vergilendirilmektedir. Ancak, yatırım getirileri ve fayda çıktıları vergiden muaftır<sup>93</sup>.

Üçüncü gruba katılım gönüllü olarak gerçekleştiğinden, ödenen vergi sonrası primlerin tasarrufa yönlendirilmesi anlamına gelmektedir. Buradaki mekanizma, emeklilik fonlarında görülenle aynıdır. Tek fark buradaki organizasyonun şirket tarafından yapılmasıdır. Ayrıca işçilerin hazırlamış oldukları bu plan vergiden muaftır ve ödemesi de ya işçinin emeklilik yaşının dolması ya da çalışamayacak duruma gelmesi (maluliyet) hallerinde gerçekleşir. Üçüncü grup aşağıda yer alan finansal kurumlarla organize edilebilir. Bu kurumlar :

- Emeklilik fonları
- Hayat sigorta şirketleri
- Yatırım fonları

şeklinde belirlenmiştir.

Üçüncü grubun sistemde daha etkin yer almasının temel nedeni emeklilik ödeme planlarının zorunlu ZUS katkılarından muaf tutulmasıdır. 50 yaşın üzerindeki çalışanların da emeklilik planlarına katılma hakları vardır. Çalışanların böyle bir emeklilik planını uygulamaları için işverenlerin karar vermeleri gerekmektedir. Uygulama başlaması için işçi ve işveren sendikalarının bir araya gelerek ortak bir yol belirlemeleri gerekmektedir. Uygulanan sisteme işçiler gerekli şartları taşımaları koşulu ile gönüllü olarak katılabilirler.

Genel hatları ile sistem belirlendikten sonra sıra yeni sistemin uygulamaya geçmesi aşamasına gelmişti. 1 Ocak 1999'da yeni sisteme giriş için ilk adım atılmıştır.

---

<sup>93</sup> Münhener Rückversicherungs-Gesellschaft, a.g.e., s.6.

İşçilerin Ocak 1999 primleri bireysel ZUS hesaplarına kaydedilmiştir. 1 Mart 1999'dan itibaren emeklilik fonları üyeleri ile ilgili anlaşmaları imzalanmasına izin verilmiştir. 1 Nisan 1999'da itibaren yeni sistemin ikinci grubu da işlemeye başlamıştır. İkinci grupta Nisan 1999'dan itibaren primlerinin seçilen emeklilik fonunun hesabına transfer edilmesine izin verilmiştir. Böylece Polonya işçileri tasarruflarını yeni ferdi hesaplarına geçirmiş oldular. Aynı zamanda eski sistem halen yürürlükteydi. 1 Ocak 1949'dan önce doğanlar eski sisteme tabi olacaklar ve kanunen kendilerine verilen haklardan yararlanacaklardır. 1 Ocak 1949 ile 31 Aralık 1968 yılları arasında doğanlar 31 Aralık 1999 tarihine kadar birinci veya ikinci gruptan birini seçmek durumundadırlar. 31 Aralık 2004 yılına kadar ise yeni sistem devreye girmeden önce çalışmaya başlayanlar için ZUS hesaplarına sermaye katkısı sağlanacaktır. 2009 döneminde ilk emekliler, emeklilik ödemelerini yeni kurallar doğrultusunda almaya başlayacaklardır.

Eski sistemde işveren katkısı % 45 iken, yeni sistemde işçiler için ödenen katılım payını önceden seçtikleri özel yatırım fonları için % 9 olarak belirlenmiştir. Geri kalan kısım bir skala ile hükümet tarafından kullanılmaktadır. Bu sistem ferdi hesaplara haizdir. Depozitolar işçilerin adına tutulmakta ve faizler vergilendirilebilir gelirlerdeki büyüme baz alınarak dağıtılmaktadır. Devlet sistemi bu parayı ancak yasal emeklilik yaşına gelindiğinde ödemektedir. Özel emeklilik fonu şirketleri yukarıda belirtilen minimum sermaye ve diğer şartları yerine getirmek zorunda bırakılmıştır. Bu şirketlerin bütün faaliyetleri denetim altındadır. Eğer üyeler endüstri ortalama fonu altında bir getiri alırlarsa, üyelerine kendi öz sermayelerinden bir pay vermek zorundadırlar. Ayrıca, istenilmemekle birlikte emeklilik planını sağlayan kurumun yöneticisinin iflasından doğabilecek zararlara karşı devlet garanti fonu mevcuttur. Emeklilik paralarını yöneten şirketler portföyleri ile ilgili kısıtlamalara ve yabancı ve türetilmemiş masraflarına ait sınırlandırmalara tabidir.<sup>94</sup>

Polonya'da 19 adet özel şirket işçilere emeklilik teminatı vermek için lisans almıştır. Bu şirketler arasında batılı finans şirketleri de yer almaktadır. Bu yeni oluşan piyasadaki bazı kuruluşlar şunlardır : Aetna, Citibank, Bank Paribas, Credit Lyonnais,

---

<sup>94</sup> Münhener Rückversicherungs-Gesellschaft, a.g.e., s.7.

Allianz, Commercial Union, Pioneer, Amvescap, Norwich Union, Daewoo ve Polsat (Polonya kablolu TV istasyonu)<sup>95</sup>.

### **3.3.4. İngiltere**

1960 yılının ortalarından beri İngiltere’de geniş oranlı emeklilik fonları işgücünün üçte birinin katkılarını içeren bir düzeyde gelişme göstermektedir. Özel emeklilik fonları İngiltere’deki kişisel refahın üçte birini temsil eder ve yaklaşık toplam gelirin % 40’ına denk gelmektedir. İngiltere’nin sahip olduğu emeklilik aylığı sistemlerini iki ana başlık altında inceleyeceğiz. Birinci başlık altında İngiliz sosyal güvenlik sistemi, ikinci başlık altında da özel emeklilik sistemi incelenecektir.

İngiltere’de sosyal güvenlik sistemi iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci bölüm Ulusal Sigorta (National Insurance) adı verilen sosyal güvenlik sistemi, ikinci bölüm de Kazanca Bağlı Emeklilik Aylığı Sistemi kısa adıyla SERPS’ dir.

İngiltere’de özel emeklilik sistemi gönüllü katılıma bağlı ve belirli katkı payı esaslı ilkelerine göre işletilmektedir. İki şekilde uygulanan bu sistemden biri işveren sponsorluğunda oluşturulan İşyeri Özel Emeklilik Planları ve alternatif olarak oluşturulan Bireysel Özel Emeklilik Planları’dır.

#### **3.3.4.1. Ulusal Sigorta**

İngiltere’de mevcut olan sosyal güvenlik sistemlerinin başında Ulusal Sigorta (National Insurance) adlı, çalışanlardan ve işverenlerden toplanan primlerle finanse edilen ve katılımcılarına emeklilik, maluliyet, hastalık, analık ve işsizlik geliri sağlayan kuruluş yer almaktadır. Bu sigortaya 16 yaşın üstünde asgari ücret ile çalışanlar zorunlu katılırken; serbest çalışanlar ile isteyenler de gönüllü katılabilmektedirler. Katılımcılarına her yıl tüketici fiyatları artışları oranında ve ortalama haftalık ücretin beşte biri oranında bir emeklilik aylığı ödemektedir. Ayrıca bu fonun toplam giderlerinin % 20’si oranında bir devlet katkısı bulunmaktadır. Ulusal Sigortada emekli aylığı alabilme yaşı erkekler için 65 ve kadınlar için 60 olarak belirlenmiştir.

---

<sup>95</sup> Ostaszewski, s.7.

### **3.3.4.2. Kazanca Bağlı Emeklilik Aylığı Sistemi (SERPS)**

İngilizce State Earnings-Related Pensions Scheme kelimelerinin kısaca yazılmasından oluşan SERPS, çalışma süresi boyunca elde edilen kazanca bağlı olarak primlerle finanse edilen bir emeklilik sistemidir. Esas olarak Ulusal Sigortayı tamamlayıcı bir sistem olarak çalışmaktadır. Adından da anlaşılacağı gibi kazançla orantılı bir emeklilik geliri sağlamaktadır. 1978 yılından beri uygulamada olan SERPS hizmet süresinin en yüksek gelir elde edilen 20 senesinin ortalama gelirinin % 20'sini içerecek şekilde düzenlenmiştir. Bu sistem içerisindeki en düşük gelir enflasyona endekslenmiştir.

### **3.3.4.3. İşyeri Özel Emeklilik Planları**

Diğer bir adı da Meslekle İlgili Belirlenmiş Katkı Planları'dır. İngiltere'de işveren tarafından oluşturulan meslekle ilgili emeklilik planları (occupational pension schemes), gönüllü katılıma tabi olup, çalışanların tercihine bırakılmıştır. Meslekle ilgili en düşük emeklilik miktarı dahil, her türlü düzenlemeyi yapmak için hukuk kurallarına ihtiyaç vardır. Bu planların çoğu en son alınan maaşın 1/3 ile 2/3 arasındaki yıllık kazancı içerir. Alınan emeklilik maaşları programdan programa farklılık gösterse de genelde alınan son maaş sistemi baz alınmaktadır. 1989 yılında devlet tarafından var olan plana dahil yeni planlar için en fazla 60.000 sterlin emeklilik kazancı istenmektedir. Devletin görevi oluşan enflasyonun yarattığı maliyeti üstlenmeyi içerir. Bu 60.000 sterlinlik tavan değeri perakende fiyat endeksine göre endekslenmiştir. Böylece yıllık olarak artar. % 3'e kadar garantilenmiş minimum emekli maaşını indekslemek için mesleki programlar gereklidir. Bu oranı aşan herhangi bir enflasyon sorumluluğu devlete aittir.

Bu plana dahil olan çalışanlar primlerini planın türüne göre bazen son maaş sisteminin % 4'ü ile % 6'sı arasında öderken, bazıları prim ödemelerinden muaf tutulmuştur. İngiltere'deki özel emeklilik sistemi gönüllü katılıma dayalı olduğundan bu planlara ait fonlar; sigorta şirketleri, bankalar, emeklilik fonu aracı kurumları, aktüeryal danışmanlar, muhasebeciler veya işverenler tarafından yönetilmektedir. İngiltere'de işyeri emeklilik planları (company pension schemes) işveren tarafından

kurularak tröstler tarafından yönetilmesi kurala bağlanmıştır. İngiltere’de 1000 kişiden fazla çalışanı bulunan şirketlerin % 99’unuda özel emeklilik programı bulunmaktadır. Çalışanları 100’ün altında olan şirketlerde ise bu sayı % 7 olarak belirlenmiştir.

Emeklilik fonlarına yatırım yapanlar için bazı önemli sınırlamalar vardır. Örneğin % 5’ten fazla emeklilik fonu destekleyen şirketin hisselerine yatırılamaz. Emeklilik fonları yeterli düzeyde garanti altına alınmalı ve özel planlar zarar ettiği zaman, devlet güvencesi sağlanmalıdır. Bununla birlikte, bu düzeyde bir fonun oluşturulmasına gerek duyulmamıştır. Mal varlığının yapısı ise, sadece o anki pazar fiyatlarıyla değil beklenen nakit akışı ile düzenlenmektedir.

#### **3.3.4.4. Bireysel Özel Emeklilik Planları**

Belirlenmiş Katkı Planı esasına dayanan ve devlet sisteminin dışındaki tercihleri kapsamaktadır. 1988 yılından beri işçi ve işverene bireysel belirlenmiş katkı payı planını tercih etme şansı verilmiştir. Bu planın diğer parçaları sigorta şirketleri, bankalar ve finansal kurumlardır. Bireysel özel emeklilik planları dahilinde işçi ve işverenler devlet getirilerine katkılarını en üst düzeyde tutup, emeklilik planına destek verirler. İşçi ve işveren ayrıca sınırlı vergi muafiyeti katkısından faydalanırlar. Katkıların değeri ise, emeklilik fonunun değeri ile yakından ilgilidir. Bu planlardaki faydalar yıllık % 3’lük enflasyona göre endekslenmiştir. Bunun sonucu oluşan yüksek enflasyonun maliyetini devlet karşılar. Bu nedenle belirlenmiş katkı paylı planların işverenler açısından popüler olacağı önceden tahmin edilebilir bir gerçektir. Bu sayede özel emeklilik planlarının yayılması teşvik edilmiş olmuştur. 1990 yılında 4 milyon kişi (2.7 milyonu erkek) bireysel emeklilik planında yer almıştır<sup>96</sup>.

İngiltere’deki Kurumlar ve Gelir Vergisi Kanunları uyarınca katılımcılar yıllık kazançları üzerinden yaşları ile orantılı olarak bağlı buldukları özel emeklilik planlarına yaptıkları katkıları arttırabildikleri gibi, ödenen bu primler vergiden muaf olmaktadır. Yani yaş artışı ile vergi avantajı da artmaktadır. İngiltere’de çalışanlar için vergi avantajlı azami katkı limitleri aşağıda yer alan Tablo 3.2’de verilmiştir.

---

<sup>96</sup> Ergenekon, s. 158.

**Tablo 3.2**  
**İngiltere’de Çalışanlar için Vergi Avantajlı Azami Katkı Limitleri**

| Yaş   | Primin Ücrete Oranı (%) | Primin Üst Sınırı (Pound) |
|-------|-------------------------|---------------------------|
| 16-35 | 17,5                    | 15.855                    |
| 36-45 | 20                      | 18.120                    |
| 46-50 | 25                      | 22.650                    |
| 51-55 | 30                      | 27.180                    |
| 56-60 | 35                      | 31.170                    |
| 61-   | 40                      | 36.240                    |

Kaynak : DAVIS, E., Private Pension in OECD Countries-The United Kingdom, 1997

Tablo 3.2’ye göre 36 yaşın altındaki bir çalışan için ücretinin % 17,5’una kadar yapılan prim ödemeleri yıllık 15.855 Pound’ u geçmemek koşuluyla vergiden düşülebilir. Bu oranlar 36 ile 45 yaşları arasında 18.120 Pound üst sınırı için % 20 iken; 46 ile 50 yaş arası, 22.650 Pound üst sınırı için % 25; 51 ile 55 yaş arası, 27.180 Pound üst sınırı için % 30; 56 ile 60 yaş arası, 31.170 Pound üst sınırı için % 35; 61 yaş ve üstü için 36.240 Pound üst sınırı için % 40 olarak belirlenmiştir.

### **3.3.5. Kanada**

Tüm diğer ülkelerde olduğu gibi Kanada’da kamu sosyal güvenlik sistemi PAYG planı uygulandığından makro ekonomik sorunlar oluşturmaktadır. Kanada’nın emeklilik gelirleri sistemi üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm 18 ile 70 yaşları arasında çalışanların bordrolarından kesilen vergilerden oluşmaktadır. Bu bölüm Kanada Emeklilik Planı (CPP) ve Quebec Emeklilik Planı (QPP) olarak bilinen emeklilik planlarından oluşmaktadır. 1966 yılından beri yürürlükte olan CPP, katılımcılarına yaşlılık, maluliyet ve ölüm unsurlarında fayda sağlamaktadır. İkinci bölüm devletin genel gelirler ile fonlanmıştır. İçersinde Yaşlılık güvencesi (Old Age Security-OAS) ve Garantilenmiş Ek Gelir (Guaranteed Income Supplement-GIS) programları bulunmaktadır. Üçüncü bölüm ise özel emeklilik tasarruflarının emeklilikten önce, yapılan katkıların ve yatırım gelirlerinin teşvik amacıyla ertelenen vergi gelirlerinden oluşmaktadır.

Kanada'da CPP için emeklilik yaşı en düşük 60 ve en yüksek 70 olarak belirlenmiştir. Tam emeklilik kapsamına girebilmek için bu yaş 65 olarak belirlenmiştir. Kanada'da 1996'da CCP için uygulanan katkı oranı % 5,6 olarak belirlenmiştir. Bu oran 2005'te % 7,9 ve 2015'te de % 9,9'a yükseltilmesi öngörülmektedir.

### **3.3.5.1. Belirli Katkı Planları**

İyi bir yönetimin prensipleri bütün tip ve ölçekteki emeklilik planlarıyla alakalıdır. Bazı plan sponsorları yönetimin sorumluluklarının azaldığını veya elimine edildiğini varsaymışlardır. Çünkü yatırım riskleri belirli katkı planı altında bulunan üyeler tarafından paylaşılmıştır. Ancak yönetim tarafından ilgi gösterilmesi gereken konular vardır. Üyelere önerilecek yatırım seçenekleri, bu opsiyonların yatırım performansları ve üyeler için eğitim ve iletişim programlarıdır.

Bazı emeklilik düzenleyicileri kendi kendine düzenleme rejimine dönüştürülmektedir. Bu şu anlama gelmektedir. Güvenli emeklilik fayda dağıtımının sorumluluğu düzenleyiciden diğer emeklilik endüstri üyelerine geçmesidir. İdareciler, sponsorlar, birlik ve işçi dernekleri, işçi dernekleri gibi emeklilik plan yönetimi kendi kendine değerlendirme sorgulaması kendi performansını değerlendiren ve zayıflığın nerde olduğuna karar verip buralara gerekli düzeltmeyi yapması için plan yöneticilerine yardım eder. Kendi kendine değerlendirme plan sponsorlarına sorumluluğu dağıtma şansı verir. Var olan bilgiler için şeffaflık sağlanır.

Düzenleyicilerin tecrübesi ile yönetimin yürüttüğü planlar göstermektedir ki her plan hesaplanabilir derecelerde olmalıdır. Ayrıca kontrol edilebilmeli ve birbirleri arasında denge sağlanabilmelidir. Yönetim problemleri, sorumluluk karmaşası, beklentiler, emeklilik faydalarının dağıtılmasının imkansızlığı, emeklilik varlıklarının yanlış idaresi, fon yönetimine ve fon ile ilgili yasal hareketler şeklinde gerçekleşmektedir. Düzenleyiciler kötü yönetimle ilgili sinyaller gördükleri sırada, emeklilik planının uygun yolu göstermesiyle kendi değerlendirme araçlarını devreye sokarlar.

Katkı payı oranlarının uzun vadeli seviyelerinin ayarlanmasında bir alternatiftir; ki bu demografik değişikliklerin etkisinin sisteme yansımaları sağlanmış olacaktır. Bu katkı payı dereceleri uygun kazançtan kesilen % 5 ile % 10-10.5 oranında artırılması önemli görülmektedir.

Kanada emeklilik ile kuralları Emeklilik Hakları Standardı yasası ile düzenlemiştir. Bu yasa ile emeklilik sistemine ilişkin düzenlemeler ve uygulamaları, enflasyon ayarlaması veya diğer emeklilik hakları ayarlaması dereceleri yıl boyunca sağlanmaktadır.

İşveren sponsor emeklilik planlarının bileşenleri Kanada Emeklilik Sistemi ile yaşlılık güvencesi sunan, Kanada/Quebec emeklilik planları ile emeklilik tasarruflarıdır. Özel emeklilik planları Emeklilik Hakları Standardı Yasasına konu olan federal hükümetin nüfuzu altında çalışanlar için kurulmuştur. Bu bankacılık, ulusal taşımacılık, telekomünikasyon ve küçük bölgelerin dış kanun yapıcı otoritelerini kapsamaktadır. En yakın kategori kuzeyde özel yükleniciler, halk ve bunların yerel organizasyonları kapsamaktadır. Bütün diğer özel emeklilik planları bölgelerin Emeklilik standartları kanunları tarafından hükümetleştirilmiştir ve bunların üyeleri çalışanlardır.

Finans Enstitüsü Kontrolörleri Bürosu (OFSI) Emeklilik Hakları Standardı Yasası yönetiminin özel emeklilik bölümü emeklilik faydaları ve diğer faydalanıcıları gereksiz kayıplardan korumak için oluşturulmuştur. Emeklilik Hakları Standardı Yasası fona gelir elde etmek için minimum standartları ayarlamaktadır. Bunlar içinde üyelik yeterliliği, salahiyet vermek, faydaların taşınabilirliği, ölüm faydaları, üyelerin doğru bilgilenme hakları yer almaktadır.

### **3.3.5.2. Kanada Emeklilik Hakları Standardı Yasası**

Kanada'nın emeklilik planları OFSI tarafından düzenlenmektedir. 31 Mart 1999 tarihinde Kanada'da, 1161 emeklilik planı Emeklilik Hakları Standardı Yasası altında kayıtlı olup, 495.186 çalışanı kapsamaktadır. 1998 ve 1999 yılları arasında 2024 üye planlarının iptal edilmesinden etkilenmiş fakat hiçbir kayıpları olmamıştır. Plan o yıl iptal edildiği gibi saklanmıştır. Planın varlıkları üyeler ve diğer katılımcılara

dağıtılmıştır. 1987'den beri , 550'nin üzerinde plan iptal edilmiş olup ve bunlardan sadece 5 tanesinin fonlarının tam dolu olduğu görülmüştür.

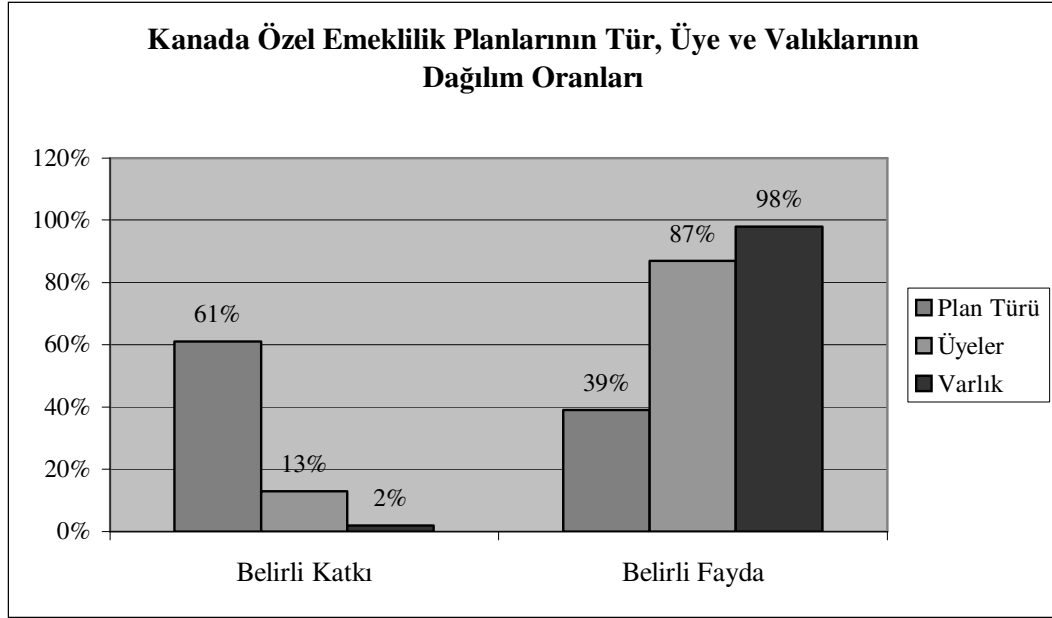
Sayı olarak artan Belirli Katkı Planlarının üye sayıları da hızla artmaktadır. Bu artış yalnızca Belirli Katkı tipindeki yerel organizasyonlar için emeklilik planı sayısının arttırılmasından dolayı olmuştur. Eğer yerel organizasyonların emeklilik planları kaldırılıysaydı, ülkenin geriye kalan durağan trenddeki belirli katkı planlarının sayısı da buna bağlantılı olarak azalmış olacaktı. Varlıklar belirli katkı payı planlarının tamamını ellerinde tutmaktadırlar.

Kanada emeklilik planlarının varlıklarının piyasa değerleri ise şu şekilde gerçekleşmiştir. 1998-1999 vergi yılının sonunda Emeklilik Hakları Standardı Yasası tarafından tescil edilen emeklilik planlarının varlıklarının toplam değeri yaklaşık olarak 74 Milyar Kanada Dolarına ulaşmıştır. 7 Milyar Kanada Dolarlık veya %10' luk artışın sebebi o periyot boyunca katkı paylarının ve piyasa şartlarının değişiminden kaynaklanmıştır. Tarihsel olarak Kanada hükümeti emeklilik planları yaklaşık olarak özel emeklilik planlarının %10'u kadardır.

Tüm yatırımların %55'inden daha fazlası ile borç güvenlikleri hatırlatıcısı öz varlık ve ayrıştırılmış fonlar içindir. 1996'dan beri sabit olarak Kanada'nın geri kalanındaki emeklilik fonlarında varlıklarından %55'inden fazlası öz varlıklarının içinde yatırım haline getirilmiştir. Yabancı yatırımların piyasa değeri Emeklilik Hakları Standardı Yasasına göre toplam tescil edilmiş emeklilik planlarının değeri 1998 yılına göre artmış ve yatırımlarının % 20'sine yaklaşmıştır.

Şekil 3.5, 31 Mart 1999 tarihinde emeklilik plan tipi oranları, sahip olduğu üyelik hesaplarının dağılım oranları ve varlıkların dağılım oranlarını göstermektedir. Belirli katkı planları toplamın % 61'ini gösterse de, onlar sadece toplam üyeliğin % 13'ü ve toplam varlıkların % 2'si ile gösterilirler. 450 belirli fayda planı 28 anlaşmalı katkı payı planı ve 58 tane hem belirli katkı hem belirli fayda bileşenlerini içeren planları kapsamaktadır.

**Şekil 3.5**  
**Kanada Özel Emeklilik Planlarının Tür, Üye ve Varlıklarının Dağılım Oranları**



**Kaynak :** <http://www.osfi-bsif.gc.ca>

Komünikasyon, bankacılık ve taşımacılık ile ilgili şirketlerinin emeklilik fonlarının ellerinde tuttukları varlıklar hükümetçe ayarlanmış emeklilik planlarının elinde bulunan varlıkların % 90'ından fazlasını oluşturmaktadır. Bu kategorideki yüksek rakamlar yerel emeklilik planlarının diğer yansımasıdır.

Kanada hükümeti bu konuda bazı kanun yapıcı değişiklikler gerçekleştirmiştir. OFSI kanunundaki değişiklik 11 Temmuz 1999 tarihinde kabul edilmiş olup Bill S-3 olarak bilinen bölüm içersinde yer almıştır. Değişikliğin amacı OFSI' nin emeklilik planlarındaki yöneticilik rolünü açıklamak, ödeme planlarının mali yeterliliğini gösterebilmek, poliçeleri dizayn edilmiş oldukları tanımlama ve kontrol risklerine yükseltme ve uygun hareket tarzını benimseyip planlardaki problemleri hızlı bir şekilde çözmek için yapılmıştır.

Bill S-3 aynı zamanda Emeklilik Hakları Standardı Yasasında da değişiklik yapmıştır. Plan yöneticilerinin öneminin vurgulanmasıyla hükümet ölçeği planlarının genişletilmesini ana değişikliklerden biri haline getirmiştir. Bu yöneticilerin plan üyeleri ve planın finansal şartlarındaki eski üyelere daha çok bilgi sağlamalarını

gerektirmektedir. Bu işçiler ve plan katılımcılarının dağıtım fazlası üzerinde kolaylık anlaşması sağlaması demektir. Ek olarak kontrolöre yönetici gücü eklemiştir.

Kanada hükümetinin koyduğu yasalar emeklilik planları yönetimine yaklaşımı da açıkça belirlemiştir. Mayıs 1998'de Emeklilik Hakları Standardı Yasası, Federal Düzenlenmiş Emeklilik Planları Ana Hatlarını yayınlamıştır. Bu rapor Kanada'nın en iyi çalışmalar ile yönetim planına sadık kalarak endüstriye emeklilik planlarını uygulamasın tavsiye etmesini de içermiştir. Kanada Emeklilik İdaresi Derneğini özel bir birim oluşturmuş, Kanada Emeklilik Yatırımlar Derneği ve Emeklilik Hakları Standardı Yasası plan idaresinin anlaşılabilirliği, onların emeklilik planlarını etkileyecek hareketler ve sorumluluk gerektiren kararları alma derecesini yükseltmek için kurulmuşlardır. Özel birim yönetim prensiplerini ve en iyi denemeleri ve kendi kendine değerlendirmeleri ve kontrol ve performans kriterlerini geliştirmiştir. Ek olarak, Emeklilik Hakları Standardı Yasası Mütevellilere güvenlik ve emeklilik planlarının çok sesliliği geliştirmek için bazı eğitim enstitülerine teknik asistanlık ile genel bir eğitim programı sağlamayı kabul etmiştir. İyi yönetime ek olarak, Emeklilik Hakları Standardı Yasası, Risk Değerlendirme Sistemini geliştirmiştir.

Emeklilik Hakları Standardı Yasasının yerinde araştırmaları aynı zamanda emeklilik şartlarının güvenliği üzerinde etkili olan bazı değişmiş alanlara da odaklanmıştır. Risk Değerlendirme Sistemi seçilen yüksek risk planlarının araştırılmasındaki güvenilirliği incelemiştir. Bu süre esnasında 39 emeklilik planı denetlenmiştir.

Borç ödeme planlarına ilişkin düzenlemeler ise, borçların ödeme ve fonlama problemlerinin erken belirlenmesinde anahtar maddelerin içinde üyelerin faydaları korunması temeline dayanmaktadır. Belirli katkı planları katkıları düzenli olduğu sürece fonları tam doludur. Diğer taraftan Belirli fayda planları tarafından fonlanmış durumdaki planlara ve çeşitli ekonomik ve sosyal etkenlere bağlı dalgalı katkı(prim) oranına sahiptir.

Sigorta oranlarına dayanarak yapılan değerlendirme için sadece belirli fayda planları gereklidir. Değerlendirme raporunda, sigorta faiz oranları planların finansal durumunu ve şu anki hizmet ücretlerinin gelecekte ne olacağını tanımlanmıştır.

Kanada emeklilik gelirlerine enflasyona göre ayarlama yapmaktadır. Emeklilik Hakları Standartları Yasası tarafından istendiği için sponsorlar belirli boyutta enflasyondan korunmayı ve bu ayarlama için gereken fonları sağlamak zorundadırlar. 1994 ile 1999 yılları arasındaki emeklilik ödemeleri artan belirli fayda planlarının enflasyon ayarlama oranları ortalama % 22 olarak gerçekleşmiştir.

Kanada hükümeti enflasyondaki ayarlamayı gerçekleştirebilmek için bazı ayarlama kuralları geliştirmiştir. Kanada'da yapılmış olan emeklilik planlarındaki enflasyon ayarlamaların %38'i tüketici fiyat endeksindeki kısmi artışlar baz alınarak, %31'de tüketici fiyat endeksindeki artışın tamamı baz alınarak yapılmaktadır. Geri kalan %31'lik kısım bazı formülasyonlar kullanılarak ayarlanmaktadır. Yapılan araştırmalar 1995'ten bu yana geçmiş beş yıldaki ayarlamaların büyük kısmının sözleşmesel olduğunu göstermektedir. 1998-99 yılında ayarlamaları %66'sı sözleşmesel %34'ü gönüllü yapılmıştır. Bu gönüllü ayarlamaların son yıllardaki ilk artışıdır.

Emeklilik ayarlamalarının kaynakları ise Yeniden değerlendirme sırasında, planların %56'sının ayarlamayı yaparken fazlalık fonları ve kazançları kullanarak yaptığı görülmüştür.

Yıllık bilgilendirme sonuçları 110 planın Gelir Fazlası/Kazanç miktarını emeklilik şartlarının iyileştirilmesi için kullanılmıştır. Bu sırada 146 planda çalışanların emeklilik kesintilerinin azaltılması için kullanmıştır. Geri kalan belirli fayda planlarının ya gelir fazlası fonları yoktu ya da bunları biriktirme yoluna gitmişlerdir.

1 Nisan 1998'den 31 Mart 1999'a kadar gelirler ve giderleri gösteren Tablo 3.7 aşağıda yer almaktadır. Emeklilik planlarının Emeklilik Hakları Standardı Yasası altında onaylanması için bir ücret tescil için başvuru gerekmektedir. Bütün ücretler mali yılın sonu 31 Mart'a kadar toplanmıştır. 1999'da 2.347.000 \$ , 1998'de 2.736.000 \$ gelir elde edilmiştir.

**Tablo 3.3**  
**Kanada Emeklilik Sisteminin Gelir ve Giderleri(1992-1999)**

| Gelirler ve Giderler (1000 \$) |          |          |          |          |          |          |          |
|--------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Yıl                            | 1992-93  | 1993-94  | 1994-95  | 1995-96  | 1996-97  | 1997-98  | 1998-99  |
| <b>Gelir</b>                   | \$ 2.899 | \$ 3.686 | \$ 2.911 | \$ 2.774 | \$ 3.178 | \$ 2.736 | \$ 2.347 |
| <b>Gider</b>                   | \$ 2.704 | \$ 2.594 | \$ 2.632 | \$ 2.772 | \$ 2.604 | \$ 3.016 | \$ 3.190 |
| <b>Temel Ücret Oranı</b>       | \$ 13,10 | \$ 10,25 | \$ 9,60  | \$ 10,50 | \$ 10,00 | \$ 8,00  | \$ 12,00 |

**Kaynak :** <http://www.osfi-bsif.gc.ca>

Temel ücret oranı Emeklilik Hakları Standardı Yasası geçen yıl oluşturulan ücret değerlendirme oranının aynı kalmasını sağlayabilmiştir. 1998-99 yılında 1 kişiden 1000 kişiye kadar temel ücret oranı 12\$ , 1000. kişiden sonraki her kişi için 6\$ olarak belirlenmiştir. Her plan için minimum ücret 240\$ maksimum ücret 120.000\$ olarak belirlenmiştir.

## 4. TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

### 4.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı

4632 Sayılı Kanun'a göre bireysel emeklilik sistemi kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını temin etmeyi amaçlamaktadır.<sup>97</sup>

Bireysel emeklilik sisteminin kapsamını, emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimi, kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşulları, emeklilik yatırım fonlarının kuruluşu, katkıların bu fonlarda toplanması ve değerlendirilmesi, aracılık hizmetleri, kamuya açıklanacak bilgilere kadar çok geniş bir alanda tanımlayabiliriz<sup>98</sup>.

Bireysel emeklilik sisteminde devlet doğrudan taraf olmamakla beraber, sistemin işleyişinde ve denetiminde aktif rol almaktadır. Bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak üzere Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu kurulmuştur. Sistemin işleyiş yapısına ilişkin tavsiye niteliğindeki kararları almakla görevlidir. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, Hazine Müsteşarının başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşur<sup>99</sup>.

Bireysel emeklilik sisteminin işleyiş yapısı 4632 sayılı kanunda belirtildiği üzere emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimi, kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşulları, emeklilik yatırım fonlarının kuruluşu, katkıların

---

<sup>97</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.1.

<sup>98</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.1.

<sup>99</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.3.

bu fonlarda toplanması ve değerlendirilmesi, aracılık hizmetleri, kamuya açıklanacak bilgiler gibi çok geniş bir alanı ilgilendiren yasal düzenlemelerle belirlenmiştir<sup>100</sup>.

Bireysel emeklilik sistemi, mevcut kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak ve bireylerin gelir elde ettikleri dönemlerde düzenli tasarruflarda bulunmalarını sağlayarak, sahip olunan refah seviyesinin emeklilik döneminde de devamının sağlanması, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması temeli üzerine kurulmuş bir sistemdir. Katılımcılar, mevcut gelir düzeyleri ve emeklilik dönemine ait beklentilerini göz önüne alarak, katkı payı tutarını belirleyecek ve emeklilik sözleşmesini imzalayarak tamamen gönüllü olarak sisteme katılacaktır. Bireysel emeklilik sisteminin hayatımıza girmesi, gelecek nesil emeklilerinin yaşam koşullarının iyileştirilmesine olanak sağlayacaktır. Sosyal açıdan, bireysel tasarrufların oluşturacağı emeklilik fonları aracılığıyla ekonomiye ciddi kaynak yaratılacak ve ekonomik açıdan ülkemiz için çok önemli bir adım atılmış olacaktır<sup>101</sup>.

#### **4.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Fonksiyonları**

Bireysel emeklilik sisteminin birçok fonksiyonu bulunmaktadır.Öncelikli ve temel fonksiyonlarının başında 4632 sayılı kanunda da belirtilen kamu sosyal güvenliğinin tamamlayıcısı olma fonksiyonu gelmektedir<sup>102</sup>.

Bireysel emekliliğin diğer fonksiyonları olarak da bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi yolu ile bireylere emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlayarak bireylerin ve bu yolla toplumun refah düzeylerinin yükseltilmesi ayrıca ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulma fonksiyonları tanımlanabilir<sup>103</sup>.

---

<sup>100</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.1.

<sup>101</sup> EGM [http://www.egm.org.tr/BES\\_tanim1.asp](http://www.egm.org.tr/BES_tanim1.asp)

<sup>102</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.1.

<sup>103</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.1.

### 4.3. Emeklilik Şirketleri

Bireysel Emeklilik şirketi, 4632 Sayılı Kanun'a göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere 4632 Sayılı Kanun ile ihdas edilen emeklilik branşında ruhsat almış şirketi ifade eder<sup>104</sup>.

Emeklilik şirketlerinin kuruluşu, teşkilat ve organları ile ilgili düzenlemeler aşağıda ele alınmaktadır.

#### 4.3.1. Emeklilik Şirketinin Kuruluşu

Bireysel emeklilik şirketinin kuruluşu, ilgili bakanın iznine tabi olup emeklilik şirketinin kuruluşu için HM' ye dilekçe verilerek başvurulması gerekmektedir. Bu dilekçe ile birlikte 4632 Sayılı Kanun, md.8 ve Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik md.5 ile belirtilen belgelerin başvuru dilekçesine eklenmesi gerekmektedir.

Kuruluş izni için Müsteşarlığa yapılacak başvuruların sonucu, gerekli tüm bilgi ve belgelerin tamamlanmasından itibaren en geç iki ay içinde başvuru sahiplerine bildirilir<sup>105</sup>. Kuruluş izni alan emeklilik şirketi, kuruluş işlemlerini tamamladıktan sonra gerekli belge ve bilgilerle faaliyet ruhsatı başvurusunu yapmaktadır<sup>106</sup>. Kuruluş izni 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 olur<sup>107</sup>. Ayrıca, emeklilik şirketinin faaliyet ruhsatını alabilmek için; iki yıl içinde en az yüz bin katılımcıya hizmet verebilecek şekilde gerekli her türlü planlamayı yapmış olması, iş plan ve sistem tasarımında öngörülen düzenlemeleri tamamlaması, fiziksel mekan, teknik ve idari alt yapı ile insan kaynakları uyumunu sağlamış olması gerekmektedir<sup>108</sup>.

---

<sup>104</sup> 4632 Sayılı kanun: md.8.

<sup>105</sup> EŞY: md..6.

<sup>106</sup> EŞY: md..8.

<sup>107</sup> EŞY: md.7.

<sup>108</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.9.

Emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alan emeklilik şirketi, faaliyet ruhsatının veriliş tarihinden itibaren en geç üç ay içinde en az üç emeklilik yatırım fonu kurmak üzere SPK' ya başvurmak zorundadır<sup>109</sup>. Emeklilik yatırım fonu kurma başvurusunun zamanında yapılmaması veya reddedilmesi durumunda verilmiş olan izin ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz olmaktadır. Hayat branşında faaliyet gösteren, yeni poliçe akdetme yetkisi olan ve süresi içinde gerekli şartları yerine getirerek emeklilik şirketine dönüşen sigorta şirketlerinin söz konusu branşlardaki ruhsatları geçerliliklerini korumaktadır. Bu şirketler ile hayat ve ferdi kaza branşlarında da faaliyet gösterecek şirketlerin her bir branşa ait hesapları ayrı tutmaları gerekmektedir<sup>110</sup>.

#### **4.3.2.Emeklilik Şirketlerinin Teşkilat ve Organları**

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

---

<sup>109</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.17.

<sup>110</sup> Bkz. EŞY: md.10-11.

inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararlarının bulunmaması gerekmektedir. Genel müdür ve genel müdür yardımcısı olarak atanacakların, yukarıda aranan şartları taşıdıklarını gösteren belgelerle birlikte HM'ye bildirilmesi, herhangi bir nedenle görevden ayrılan genel müdür ve genel müdür yardımcılarının, görevden ayrılma nedenleri emeklilik şirketi ve görevden ayrılan tarafından, ayrılış tarihinden itibaren on iş günü içerisinde HM'ye bildirilme zorunluluğu bulunmaktadır<sup>111</sup>.

#### **4.4. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma**

Bireysel emeklilik sistemine medeni hakları kullanma ehliyetini haiz kişiler katılabilir. Sisteme katılacak kişiler şirket ile emeklilik sözleşmesi imzalamak zorundadırlar.

Emeklilik sözleşmesi katılımcının sisteme girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırıma yönlendirilmesine ve katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen, esas olarak katılımcı ve şirketin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir. Emeklilik sözleşmesinde bulunacak hususlara ilişkin esas ve usuller ilgili genelgeyle belirlemiştir<sup>112</sup>.

Emeklilik şirketi tarafından ilk kez uygulamaya konulacak emeklilik sözleşmeleri, yıllık gelir sigortası sözleşmeleri ile bu sözleşmelere ilişkin yapılacak değişiklikler Hazine Müsteşarlığı (HM) onayına tabi olmaktadır<sup>113</sup>.

---

<sup>111</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.12; EŞY: md.19.

<sup>112</sup> 13.05.2003 tarihli Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik Uyarınca Katılımcıya Yönelik Düzenlenecek Bilgi, Belge ve Formların Esas ve Usullerine İlişkin Genelge (Genelge No: 2003/2) <http://www.egm.org.tr/mevzuat/genelge2.doc>

<sup>113</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.6.

Emeklilik sözleşmesinin tarafları; bireysel emeklilik sözleşmesine katkı yapan veya adına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan katılımcı ile emeklilik şirkettir. Katkı payının bir bölümünü de olsa ödeyerek katılımcının nam ve hesabına emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesini akdeden kişiler de katılımcı ile birlikte taraf olmaktadır. Emeklilik sözleşmesi devam ederken katılımcının ölmesi halinde Medeni Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, katılımcı tarafından tayin edilen ve kimliği emeklilik sözleşmesinde belirtilen lehdar veya lehdarlar taraf sıfatını kazanmakta ve ödemeler onlara yapılmaktadır. Lehdar tayin edilmemesi veya lehdar tayini işleminin sonradan iptal edilmesi durumunda hak sahibi, katılımcının yasal mirasçıları olmaktadır<sup>114</sup>.

Bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı, HM tarafından belirlenecek esaslar dahilinde tanımlanmaktadır. Katılımcının taraf olduğu her bir emeklilik sözleşmesi, HM'nin belirlediği esaslara göre ilk emeklilik sözleşmesini düzenleyen emeklilik şirketi tarafından verilmiş olan hesap numarasını almaktadır. Söz konusu hesap numarası katılımcının bireysel emeklilik sözleşmesi yürürlükte kaldığı sürece ve birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarımı sırasında da değişmemektedir<sup>115</sup>.

Bireysel emeklilik sözleşmesi; emeklilik planı, emeklilik sözleşmesi teklif formu, emeklilik sözleşmesi metni, emeklilik sözleşmesi özet metni kısımlarından oluşmaktadır<sup>116</sup>. Emeklilik sözleşmesinin imzalanmasından önce emeklilik şirketi; bireysel emeklilik sistemine girmek isteyen katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine, ortalama gelir düzeyine, kamu sosyal güvenlik sistemine dahil olup olmamasına ve risk getiri profili formundaki bilgilere göre uygun bir teklif hazırlamaktadır<sup>117</sup>. Bireysel emeklilik şirketi emeklilik sözleşmesi kurulduktan sonra, katkı payının şirket hesaplarına intikal etmesini takip eden en geç onbeş iş günü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya verir. Emeklilik sözleşmesi, katkı payının şirket hesaplarına intikal ettiği tarih itibarıyla yürürlüğe girer. İlk emeklilik sözleşmesinde belirtilen yürürlük tarihi katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi sayılır.

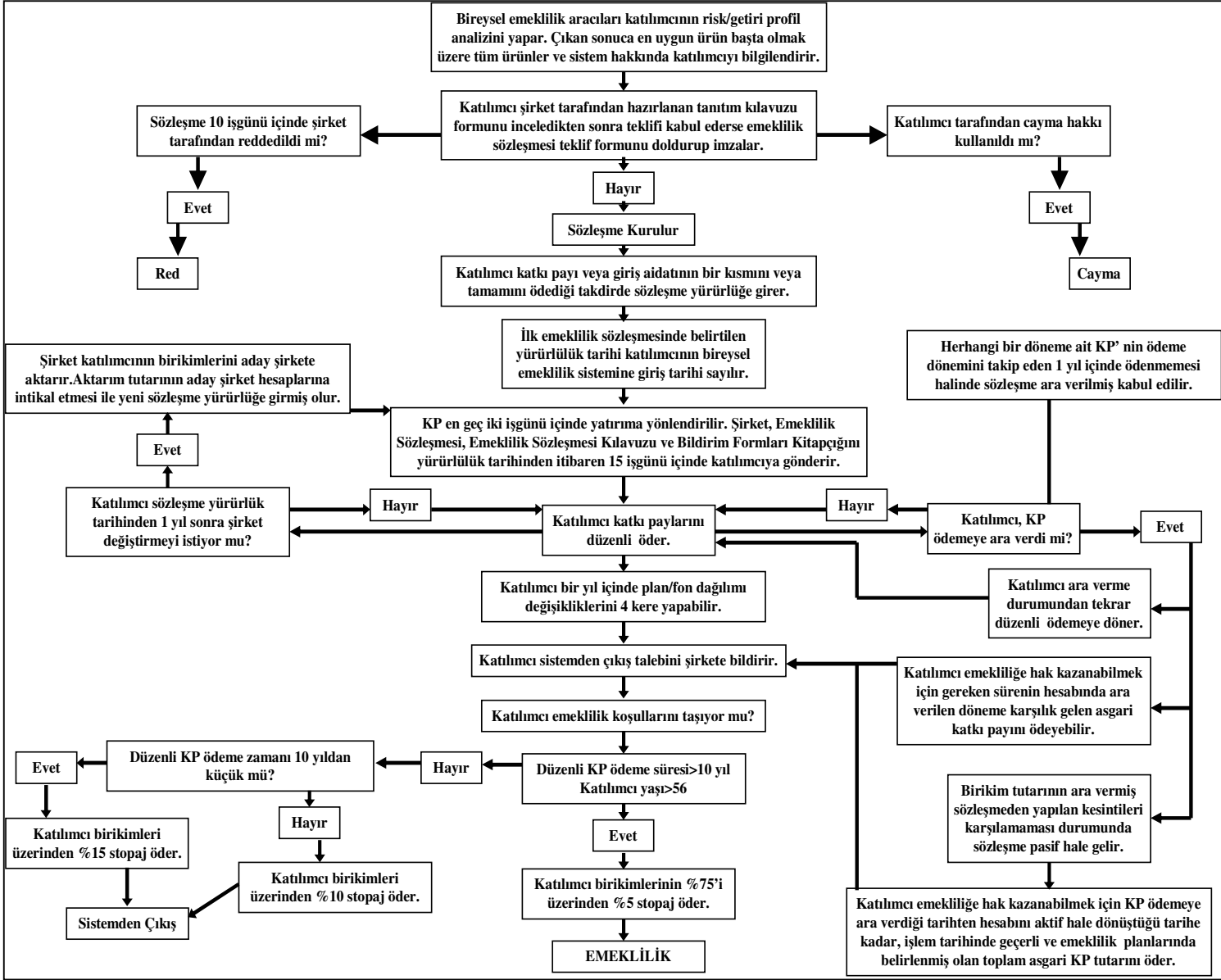
---

<sup>114</sup> BESY: md.6,7.

<sup>115</sup> BESY: md.28.

<sup>116</sup> Bkz. BESY: md.8

<sup>117</sup> EYFY: md.35



Şekil 3.6

Emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesi, devamı ve emekliliğe hak kazanılması aşamalarında sözleşme taraflarının yükümlülüklerini iyi niyetle ve tam olarak yerine getirmesi esastır<sup>118</sup>.

Bireysel emeklilik sistemine grup olarak da katılabilmek mümkündür. Bu bağlamda grup emeklilik sözleşmesi; en az on kişiyi veya on kişiden az olan bir işyerinde, tüzel kişiliğe sahip bir meslek kuruluşunda, dernekte ve sair kuruluş veya grupta çalışanların yahut üye olanların tamamını kapsayacak şekilde de düzenlenebilmektedir. İşveren; tüzel kişiliğe sahip bir meslek kuruluşu, dernek veya sair kuruluş veya grup çalışanları veya üyeleri hesabına birden fazla emeklilik şirketi ile sözleşme yapabilmektedir. Grup emeklilik sözleşmesinin akdedilmesinde emeklilik şirketi ile birlikte taraf olanların, çalışanları veya üyeleri hesabına, katkı paylarının veya giriş aidatlarının bir kısmını veya tamamını ödemesi ve çalışanlarına yahut üyelerine ait emeklilik sözleşmesi teklif formlarını emeklilik şirketine intikal ettirmesinden sonra emeklilik şirketinin teklifi en geç on iş günü içinde reddetmezse grup emeklilik sözleşmesi kurulmuş olmaktadır. Sözleşmenin kurulmasından sonra, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının emeklilik şirketi hesaplarına geçmesini takip eden en geç onbeş iş günü içinde hazırlanıp imzalanan grup emeklilik sözleşmesi ilgili tarafa, emeklilik sözleşmesi özet metni de katılımcılara verilmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının emeklilik şirketi hesaplarına geçtiği tarih itibarıyla yürürlüğe girmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi akdedilirken veya akdedildikten sonra gruba dahil olacak katılımcılar için bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi o katılımcı için katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına geçtiği tarih olarak kabul edilmektedir<sup>119</sup>.

Şirketin hayat sigortası portföyünde bulunan ve sigorta ettiren/sigortalının prim ödeyerek belli bir süre sonunda toplu para veya yıllık gelir almalarına olanak sağlayan ve birikim priminin de alındığı hayat sigortalarının bireysel emeklilik sistemine aktarımı

---

<sup>118</sup> BESY: md. 12.

<sup>119</sup> BESY: md.16,17.

mümkündür<sup>120</sup>. Birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine aktarım işlemleri Kanunun yürürlük tarihinden itibaren beş yıllık sürenin sonu olan 7/10/2006 tarihinde tamamlanacaktır<sup>121</sup>. Aktarımlarda hiçbir şekilde, yönetim gideri kesintisi ve aktarıma ilişkin masraf kesintisi yapılamaz ve giriş aidatı alınmaz. Aktarım tarihinden sonra ise katılımcının dahil olduğu emeklilik planları kapsamında yapılan katkı payı ödemeleri üzerinden yönetim gideri kesintisi ve diğer masraf kesintileri yapılır.<sup>122</sup>

#### **4.5. Katılımcının ve Şirketin Hak ve Yükümlülükleri**

Bireysel emeklilik sisteminde tarafların ilgili kanun ve düzenlemelerle hak ve yükümlülükleri açıkça belirtilmiştir. Aşağıda katılımcı ve emeklilik şirketi tarafından bakıldığında tarafların hak ve yükümlülükleri ayrıntılarıyla incelenmiştir.

Bireysel emeklilik sistemi hakkındaki yönetmeliğin 11. maddesinde emeklilik şirketleri ve aracılılarıyla ilgili genel anlamda aşağıdaki düzenlemeler yer almaktadır;

a) Emeklilik sözleşmelerine ilişkin Müsteşarlığın belirleyeceği esaslara göre bankalardan hizmet almakla,

b) Emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların fona yönlendirilmesini sağlamak ve bireysel emeklilik hesaplarının ve ilgili diğer kayıtların güncelleştirilmesi işlemlerini gerçekleştirmekle,

c) Portföy yöneticilerinin, şirketin genel fon yönetim stratejisine ve kararlarına göre fon portföyünü yönetmesini sağlamakla,

d) Katılımcılarının bireysel emeklilik hesaplarına ait günlük bilgilere erişimine olanak sağlamakla,

e) Fon portföyünde yer alan varlıklar, fonun performansı, mali tabloları gibi konularda katılımcılara düzenli bilgi verilmesini sağlamakla,

---

<sup>120</sup> Emeklilik Şirketlerindeki Birikimli Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarımlara İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2004/2) : md. 4.

<sup>121</sup> Aktarımlara İlişkin Tebliğ: md. 5.

<sup>122</sup> Aktarımlara İlişkin Tebliğ: md. 18.

f) Müsteşarlık ve Kurul tarafından istenecek bilgi, belge ve tablolar ile bireysel emeklilik kayıt sisteminin belirlenecek esas ve usullere göre hazırlanmasını sağlamakla,

g) Müsteşarlığın belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde şirketin, Kurulun belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde de fonun iç denetimini sağlamakla,

h) Bireysel emeklilik hesaplarının ve emeklilik faaliyetlerinin sürekliliğini ve fon varlıklarının korunmasını sağlamak üzere, kayıtların ve varlıkların saklanması konusunda gerekli tedbirleri almakla sorumludurlar.

Bireysel emeklilik aracıları, Müsteşarlık nezdinde tutulan Bireysel Emeklilik Aracıları Siciline kaydolmak zorundadır. Bireysel emeklilik aracılarında aranacak nitelik ve şartlara, kuruluşlarına, faaliyetlerine, yapamayacakları işlere, sicile ilişkin işlemlere, tutacakları defterlere ve diğer hususlara ilişkin esas ve usuller Müsteşarlıkça düzenlenir.

Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde, şirket nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı yapar. Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alacak şartlar çerçevesinde, katkı payının aynı şirkete ait birden fazla fon arasında paylaştırılmasına karar verebilir. Katılımcı bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Bu halde şirket bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içerisinde talebi yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte bu hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür. Başka bir şirkete aktarım talebinde bulunulabilmesi için, bu kanun kapsamında yapılan ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçmesi gereklidir. Şirket, aktarma yükümlülüğünü yedi iş günü içerisinde yerine getirmezse, yedinci iş gününün sonunda ihtar gerek kalmaksızın kendiliğinden mütemerrit hale gelir. Bu halde uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından aşağı olamaz. Şirket, katkı paylarını, şirkete intikalini takip eden en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Bu yükümlülüğün süresi içerisinde yerine getirilmemesi halinde, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki

katı tutarında aylık gecikme cezası uygulanır ve bu tutar katılımcının hesabına ilave edilir<sup>123</sup>.

Katılımcı emekliliğe hak kazanmadan önce bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunmaya ara verebilir.Emekliliğe hak kazanılması için gereken sürenin hesabında, katılımcının dahil olduğu emeklilik planı kapsamında ara verilen döneme karşılık gelen, işlem tarihindeki asgari katkı payı toplam tutarlarının ödenmesi kaydıyla katkı payı ödemeye ara verilen dönem dikkate alınır.Emeklilik sözleşmesinde hüküm bulunması kaydıyla, katılımcının katkı payı ödemeye ara vermesi halinde dahil olduğu plana ait yönetim ve fon işletim gider kesintileri yapılır. Birikim tutarının yönetim ve fon işletim gider kesintilerini karşılamasının mümkün olmadığı hallerde katılımcıya durum ihbar edilir ve şirketin katılımcıya yapmakla yükümlü olduğu bildirimler durdurulur, hesap pasif hale gelir ve herhangi bir kesinti uygulanmaz<sup>124</sup>.

Katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde kalmak koşulu ile 56 yaşını tamamladıktan sonra emekli olmaya hak kazanır. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir. Şirket, katılımcının kısmen veya tamamen ödeme talebini, katılımcının emeklilik sözleşmesi gereği hak sahibi olduğu tarihten itibaren yedi iş günü içerisinde yerine getirmek zorundadır. Katılımcının birikimlerin ödenmesini talep etmesi veya başka bir şirket veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapması halinde, hesabındaki birikimler herhangi bir kesinti yapılmadan yazılı bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içerisinde kendisine ödenir veya ilgili şirkete aktarılır<sup>125</sup>.

Yıllık gelir sigortası, toplu veya belirli süreler içinde yapılan katkılara göre sigortalının yaşaması halinde hemen veya belli bir süre sonra başlayan, sigortalıya veya lehdarlarına ömür boyu veya belirli süreler için yapılan düzenli ödemelerdir. Yıllık gelir sigortası sözleşmesine göre belirlenen emeklilik maaşı, aylık, üçer aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödenebilir. Yıllık gelir sigortası sözleşmelerinde, yıllık gelir sigortası genel

---

<sup>123</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.5.

<sup>124</sup> BESY: md,18.

<sup>125</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.6.

şartları çerçevesinde ilgili şirketin üstlenmiş olduğu rizikonun, tazminat yükümlülüğünün türü ve kapsamının, tarafların hak ve yükümlülüklerinin, ödeme dönemlerinin, sözleşme süresi ve sözleşmeyi sona erdiren hallerin ve ilgili diğer hususların belirtilmesi zorunludur<sup>126</sup>.

Emeklilik sözleşmesi süresi içerisinde, katılımcının vefat etmesi halinde lehdarı, sürekli iş göremezlik durumunun ortaya çıkması halinde ise katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin kendisine ödenmesini talep edebilir. Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde ise, bireysel emeklilik hesabındaki birikimler emeklilik sözleşmesi hükümleri çerçevesinde kendisine ödenir.

Şirket, aktarma ve ödeme yükümlülüklerini yedi iş günü içerisinde yerine getirmemezse, yedinci iş gününün sonunda ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden mütemerrit hale gelir. Bu halde uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dahil olduğu fonun son aylık getirisinin iki katından aşağı olamaz<sup>127</sup>.

Emeklilik şirketi, katılımcının dahil olduğu emeklilik planının yönetim ve fon işletim giderlerini kapsayacak asgari katkı payı tutarını belirleme hakkına sahiptir<sup>128</sup>.

Katılımcı, emekliliğe hak kazanmadan önce istediği bir zamanda veya sürekli işgöremezlik durumuna maruz kaldığında bireysel emeklilik sisteminden birikimlerini alarak çıkabilmektedir<sup>129</sup>.

Aktarım halinde yeni emeklilik sözleşmesi, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin aktarıldığı tarihte yürürlüğe girmekte ve yeni emeklilik sözleşmesi için giriş aidatı alınmamaktadır. Aktarım talebi her yeni emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bir yıl geçmesi kaydıyla tekrar yapılabilmektedir. Katılımcı; emeklilik sözleşmesi numarasını, mevcut emeklilik şirketini, emeklilik sözleşmesi yapılırken kendisine yazılı olarak verilmiş olan ve sadece aktarıma ilişkin bireysel emeklilik hesabı özet profilini bir ay süreyle geçici inceleme

---

<sup>126</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.6.

<sup>127</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.6.

<sup>128</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.5.

<sup>129</sup> BESY: md.19

yetkisi tanıyan hesap sorgulama şifresini aktarım yapmak istediği aday emeklilik şirketine yazılı olarak bildirmektedir. Katılımcının yeni bir hesap sorgulama şifresini talep etmesi halinde, mevcut emeklilik şirketi yeni şifreyi derhal bildirmek zorundadır. Aday emeklilik şirketi ise, katılımcının bireysel emeklilik hesabı özet profilini, katılımcı isteği ve emeklilik şirketinin tavsiyeleri doğrultusunda hazırladığı emeklilik planını referans numaralarıyla birlikte katılımcıya vermektedir. Katılımcı, emeklilik planına ilişkin tercihini, referans numarasıyla birlikte aday emeklilik şirketine yazılı olarak, aktarım talebini mevcut emeklilik şirketine yine yazılı olarak iletmektedir. Bildirimin mevcut emeklilik şirketine ulaştığı tarihten itibaren en geç yedi iş günü içinde, birikimleriyle birlikte katılımcının bireysel emeklilik hesabına ilişkin bilgi ve belgeler yazılı olarak ve elektronik ortamda aktarım yapılan emeklilik şirketine mevcut emeklilik şirketi tarafından gönderilmektedir. Bireysel emeklilik hesaplarının başka bir emeklilik şirketine aktarımı aşamasında katılımcıya ait bilgilerin belirlenecek standartta aktarılmasından aktarım yapacak olan emeklilik şirketinin sorumluluğu bulunmaktadır. Katılımcı, bir emeklilik şirketinden diğerine birikimlerini aktardığında yeni bir emeklilik sözleşmesi akdedilmektedir. Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesi akdedildikten sonra, katkı payının emeklilik şirketi hesaplarına geçmesini takip eden en geç onbeş iş günü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya vermekle yükümlüdür. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan hakları aktarım yapılan emeklilik şirketinde de aynen korunmaktadır<sup>130</sup>.

Katılımcının, katkı payını birden fazla emeklilik yatırım fonu arasında paylaşırması, emeklilik planını değiştirmesi, birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarması ve yatırım tercihinin sınırlandırması işlemleri ile ilgili olarak emeklilik şirketinin çağrı merkezlerine yönelik tüm işlem talimatlarının emeklilik şirketi tarafından en az iki yıl süreyle saklama zorunluluğu bulunmaktadır<sup>131</sup>.

---

<sup>130</sup> BESY: md.22.

<sup>131</sup> BESY: md.33.

#### 4.6. Katılımcı Tarafından Yapılan Ödemeler ve Gider kesintileri

Bireysel emeklilik sistemi kanunda da belirtildiği üzere gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulmuş olup<sup>132</sup> temelde sistem katılımcı tarafından yapılan ödemeler temelinde varlığını sürdürmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı tarafından yapılan ödemeler katkı payı ve giriş aidatı ödemeleridir. Ayrıca şirket, katılımcının yaptığı katkı payları üzerinden yönetim gideri kesintisi ve katılımcının toplam fon varlık değeri üzerinden fon işletim gideri kesintisidir. Aşağıda bu ödeme kesintiler ayrıntılarıyla açıklanmıştır<sup>133</sup>.

##### 4.6.1. Katkı Payı Ödemeleri

Katkı payı, katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine göre tespit edilen ve emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre şirkete ödenmesi gereken tutardır. Bireysel emeklilik şirketi, katkı paylarını şirkete intikalini takip eden en geç ikinci iş gününde emeklilik sözleşmesi kapsamında belirlenen esaslar dahilinde yatırıma yönlendirmek zorundadır.

Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen katkı payının üzerinde ödeme yapabilir. Katılımcının, katkı payının üzerinde yapacağı ödemelere ilişkin esas ve usuller emeklilik sözleşmesinde ayrıntılı olarak belirtilir.<sup>134</sup>

Asgari katkı payı tutarı, katılımcıların dahil olduğu emeklilik planı kapsamında ödenecek katkı payı tutarlarının dağılımlarına ilişkin varsayımlar göz önünde bulundurularak, şirket tarafından emeklilik planlarında yönetim ve fon işletim giderlerini karşılayacak yeterlilikte tespit edilir. Katılımcının emeklilik planında belirlenmiş olan asgari katkı payının altında ödeme yapmasına ilişkin esas ve usuller emeklilik planlarında belirlenir. Asgari katkı payı tutarları, emeklilik planlarına ilişkin veriler ve ekonomik gelişmeler göz önünde bulundurularak yıllık olarak değiştirilebilir.

---

<sup>132</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.1.

<sup>133</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.7.

<sup>134</sup> Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ md. 7

Asgari katkı payı tutarları değişiklik tarihinden en az bir ay önce müsteşarlığa bildirilir<sup>135</sup>.

Bireysel emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmaması halinde, katkı payının üzerinde yapılan ödemeleri ödeme tarihinden önceki son bir yıllık döneme ait ödenmemiş katkı paylarına mahsup edebilir veya ödeme tarihinden itibaren azami bir yıllık dönemde ödenmesi gereken katkı payı olarak kabul edebilir. Diğer hallerde, katkı payının üzerinde yapılan ödemeler ilgili ödeme tarihindeki katkı payı olarak kabul edilir. Katkı payı üzerinde yapılan ödemelere yapılacak gider kesintilerine ilişkin esas ve usuller emeklilik planında belirtilir. Katılımcının emeklilik sözleşmesinde tayin edilen ödeme tarihlerinden herhangi birine ait katkı payı tutarını, ödeme tarihini takip eden bir yıl içinde ödememesi halinde, katılımcı katkı payı ödemeye ara vermiş kabul edilir.<sup>136</sup>

#### **4.6.2. Yönetim Gideri Kesintisi**

Şirketler, bireysel emeklilik faaliyetinin gerektirdiği giderlerin karşılanması amacıyla yeterli miktarda yönetim gideri kesintisi yapar. Yönetim gideri kesintisi katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılan katkı payları üzerinden azami yüzde sekiz oranını aşmamak kaydıyla uygulanır<sup>137</sup>.

Yasal bildirimler ve sunulan standart hizmetler dışında emeklilik sözleşmesinde tanımlanmış özel hizmetlerin talep edilmesi veya katkı payı ödemeye ara verilmesi halinde, katılımcıya bildirimde bulunmak kaydıyla yıllık toplam, asgari ücretin aylık tutarının azami yüzde yirmibeşini aşmamak kaydıyla kesinti tutarına karşılık gelen fon adetlerinin katılımcının bireysel emeklilik hesaplarındaki fon adetlerinden indirim suretiyle yapılacak yönetim gideri kesinti tutarı tespit edilir. Yıllık toplam kesintinin asgari ücretin aylık tutarının azami yüzde yirmibeşini aşmamak kaydıyla tespit olunan tutar emeklilik sözleşmesi kapsamında talep edilen hizmetin ait

---

<sup>135</sup> Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2003/1): md. 6

<sup>136</sup> Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ md. 7.

<sup>137</sup> Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ md. 8. ; BESY: md.27.

olduğu dönemde fon adetlerinden indirilir.Sunulması öngörülen özel hizmetlere ilişkin uygulama esasları emeklilik planında belirtilir<sup>138</sup>.

Katılımcının katkı paylarını farklı ödeme araçları ile yapması nedeniyle ortaya çıkan giderlerin diğer katılımcılara yansıtılmamasını teminen söz konusu giderlerin karşılanmasına yönelik piyasa rayiçlerini aşmayacak tutar veya oranda katkı payına ek olarak tahsil edilecek yönetim gideri kesinti tutarı tespit edilir veya piyasa koşullarına uygun olmak kaydıyla ortalama bir blokaj süresi tanımlanarak ödemelerin blokaj süresi sonunda katkı payı olarak şirket hesaplarına intikali koşulu sunulabilir. Tayin edilen blokaj süresinin değişmesi halinde katılımcıya bildirim yapılır.Yönetim gideri kesinti oran veya tutarları, tahsil edilme şekli ve buna ilişkin koşullar emeklilik planında açık olarak belirtilir.<sup>139</sup>

#### **4.6.3. Fon İşletim Gideri Kesintisi**

Fon işletim gideri kesintisi, emeklilik yatırım fonları içtüzüklerinde belirtilen ve fon portföyünün yönetim giderlerini karşılamak üzere tespit edilen orandır.Fon işletim gideri kesinti oranı, tahsil edilme şekli ve buna ilişkin koşullar emeklilik planında açık olarak belirtilir<sup>140</sup>.

Fon işletim gideri kesintisi, fon net varlık değeri üzerinden hesaplanan günlük azami yüzbinde on oranında uygulanabilir<sup>141</sup>.

#### **4.6.4. Giriş Aidatı**

Giriş aidatı, katılımcının bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde şirket tarafından öngörülen giderlerin katılımcıya veya katılımcının nam ve hesabına hareket eden kişiye yansıtılan kısmıdır.

Katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini başka bir şirkete aktarmak istemesi halinde düzenlenecek yeni emeklilik sözleşmesi için giriş aidatı

<sup>138</sup> Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ md. 8.

<sup>139</sup> Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ md. 8.

<sup>140</sup> Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ md. 9.

<sup>141</sup> BESY: md.27.

alınmaz. Katılımcının bireysel emeklilik sisteminde aktarım dışında yeni bir sözleşme yaptırması halinde yeni bir bireysel emeklilik hesabı açılarak giriş aidatı alınabilir.

Giriş aidatı emeklilik sözleşmesi kuruluşu aşamasında peşin, azami bir yıllık süre içinde taksitler halinde veya ertelenmiş olarak belirlenebilir. Giriş aidatının peşin olarak ödenmesinin kararlaştırıldığı hallerde, giriş aidatı emeklilik sözleşmesi teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan asgari ücretin aylık tutarını aşmamak kaydıyla belirlenir.

Giriş aidatının peşin olarak ödenmesinin veya azami bir yıllık süre içinde taksitlendirilmesinin kararlaştırıldığı hallerde, katılımcının emeklilik sözleşmesinde tayin edilen ödeme tarihlerinden herhangi birine ait giriş aidatı taksit tutarını veya peşin tutarını ödeme tarihini takip eden üç ay içinde ödemediğinin veya eksik ödediğinin tespiti halinde giriş aidatının ödenmemiş kısmı üç ayı takip eden ilk iş günü itibarıyla katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirilebilir<sup>142</sup>.

Giriş aidatının azami bir yıllık süre içinde taksitlendirilmesinin kararlaştırıldığı hallerde, taksitlerin toplam tutarının emeklilik sözleşmesi teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan asgari ücretin aylık tutarını aşmaması kaydıyla giriş aidatının peşin tutarından farklı tespit edilebilir. Giriş aidatının azami bir yıllık süre içinde taksitlendirilmesinin kararlaştırıldığı hallerde, katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrılması veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunması durumunda şirket giriş aidatının ödenmemiş kısmını katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirilebilir<sup>143</sup>.

Şirket tarafından belirlenen giriş aidatının bir kısmı veya tamamı, emeklilik sözleşmesinde yer alması kaydıyla, katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrıldığı veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunduğu tarihe kadar ertelenebilir.

Giriş aidatının ertelendiği hallerde, şirketin katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimleri üzerinden indirebileceği tutar, indirim tarihinde geçerli olan asgari ücretin aylık tutarından fazla olamaz. Katılımcının, şirkete bireysel emeklilik

---

<sup>142</sup> Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ md. 5.

<sup>143</sup> Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ md. 5.

sisteminden ayrılmak veya başka bir şirkete aktarımda bulunmak üzere başvuruda bulunduğu tarih indirim tarihi olarak da kabul edilir<sup>144</sup>.

Giriş aidatının peşin, azami bir yıllık süre içinde taksitler halinde veya ertelenmiş olarak alınmasının kararlaştırıldığı hallerde, giriş aidatının katılımcının bireysel emeklilik sistemine ödediği katkı paylarından ayrı olarak takip edilmesi esastır. Katılımcının vefatı durumunda varsa katılımcıya ait giriş aidatı borcu katılımcının lehdar veya hak sahiplerine yapılacak ödeme sırasında katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirilir. Giriş aidatının tutarı, tahsil edilme şekli ve buna ilişkin koşullar emeklilik planında açık olarak belirtilir<sup>145</sup>.

#### **4.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergi Düzenlemeleri**

Ücretli bir çalışan veya beyan usulü vergi ödeyen bir kişi; kendisi, eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocukları adına ödediği katkı paylarını belirli sınırlar içerisinde vergi matrahından indirebilmektedir. Buna göre ücretli çalışanlar, kendi hesapları veya eşi ve çocukları için ödedikleri ve indirim konusu yapılabilecek prim, aidat ve katkıların toplamını, ödendiği ayda elde edilen brüt ücretin %10'unu ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarı kadar olan kısmını vergi matrahlarından indirebilmektedir. Yıllık beyanname verenler de bir yıl içinde ödedikleri katkı paylarının toplamını, o yıl içindeki toplam vergi matrahlarının %10'unu ve yıllık asgari ücretin toplam tutarını geçmeyecek şekilde vergi matrahlarından düşebilmektedir. Bakanlar Kurulu söz konusu oranı %20 oranına kadar artırmaya ve belirtilen haddi asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkili kılınmıştır<sup>146</sup>.

Şahıs sigortaları için ödenen primlerdeki %5'lik vergi istisnası, hem bireysel emeklilik hem de şahıs sigortası ödemelerinin yapıldığı durumda toplam %10'u geçmemektedir<sup>147</sup>.

---

<sup>144</sup> Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ md. 5.

<sup>145</sup> Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ md. 5.

<sup>146</sup> 4697 Sayılı Kanun: md.3 ve 7.

<sup>147</sup> Gelir Vergisi Sirküleri/3 Tarih 13/08/2003 Sayı GVK-3/2003-3/Bireysel Emeklilik Sistemi-1  
<http://www.egm.org.tr/mevzuat/diger1.doc>

İşverenler tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları, ödemenin yapıldığı aydaki çalışanın brüt ücretinin azami %10'u kadar veya yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşmayacak şekilde işverenlerin kurumlar vergisi matrahından indirilebilmektedir<sup>148</sup>.

Emeklilik şirketleri tarafından kurulacak emeklilik yatırım fonlarının kazançları, kurumlar vergisine ve gelir vergisi ödemesine tabi olmadığından, katılımcılar emeklilik yatırım fonlarına katkı yapmak suretiyle diğer fonlardan elde edecekleri gelirden daha fazla gelir elde edebilme imkanına sahip olmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde emekliliğe hak kazananların veya vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanların toplam birikimlerinin %25'i vergiden muaf olup kalan %75 üzerinden %5 stopaj kesilmektedir. Yani, toplam birikimler üzerinden %3,75 oranında stopaj kesintisi yapılmaktadır, 10 yılını doldurup 56 yaşını doldurmadan sistemden ayrılanların tüm birikimlerinin %10'u, 10 yılını doldurmadan sistemden ayrılanların tüm birikimlerinin %15'i stopaja tabi olmaktadır. Ayrıca, tek primli yıllık gelir sigortalarından yapılan ödemelerin tamamı gelir vergisinden muaf tutulmaktadır.

#### **4.8. Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim**

Bireysel emeklilik sisteminde denetim yapısı çok yönlü bir temelde şekillenmektedir bu yapıyı müsteşarlık denetimi, günlük gözetim ve denetim, aktüeryal denetim, bağımsız dış denetim, iç kontrol sistemi ve iç denetim olmak üzere çeşitli alt başlıklar halinde inceleyebiliriz.

##### **4.8.1. Hazine Müsteşarlığı Denetimi**

Şirketlerin emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri Müsteşarlıkça yılda bir defa olağan olarak denetlenir. Müsteşarlık gerekli gördüğü hallerde her zaman olağan dışı denetimler yapabilir. Şirket, Müsteşarlıkça yapılacak denetimlerde istenilen her türlü bilgiyi ve belgeyi vermek, defter, kayıt ve belgeleri incelemeye hazır bulundurmakla yükümlüdür<sup>149</sup>.

---

<sup>148</sup> 4697 Sayılı Kanun: md. 7.

<sup>149</sup> EŞY md. 27.

Müsteşarlık, şirketin faaliyetlerine ilişkin gerek gördüğü konularda ya da aşağıda belirtilen hususlarda denetim yapar; Kuruluş aşamasında ve faaliyete başlarken mevzuatta aranan şartları kaybetmemiş olması, yükümlülüklerini karşılayabilir yeterlilikte sermaye ve özkaynağa sahip olması, yönetim ve denetim kurulu üyeleri, genel müdür ve genel müdür yardımcıları ile başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibarıyla genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda imza yetkisine sahip diğer yöneticilerin belirlenen şartları haiz olması, teknik donanımının ve organizasyon yapısının mevcut ve potansiyel ihtiyaçları karşılayabilecek yeterlilikte olması, katılımcıların sisteme girmesine, aktarım yapmasına ve sistemden ayrılmasına ilişkin uygulamalarda mevzuata uyulması, katılımcıların haklarının korunmasına ilişkin olarak iyi niyet kurallarına, emeklilik sözleşmelerindeki şartlara göre işlem yapılması, bildirimlerin zamanında yapılması, bireysel emeklilik araçları tarafından veya pazarlama ve satış elemanları aracılığıyla yapılan işlemlerin mevzuata uygun olması, mevzuata uygun şekilde ilân ve reklam yapılması ve bunlara ilişkin dosyaların tutulması, katılımcıların katkılarının zamanında yatırıma yönlendirilmesi, emeklilik planları ve varsa diğer faaliyetlere ilişkin kârlılık, harcama ve gerekli görülen diğer değerlendirmelerin yapılması, katılımcı kayıtlarının toplanması ve saklanması için gerekli tedbirlerin alınması ve portföy büyüklüğü ile orantılı şekilde alt yapı tesis edilmesi, şirket varlıklarının ekonomik ve sektörel gelişmelere göre yönetilmesi, hayat ve ferdi kaza sigorta branşlarında faaliyet gösteren şirketlerin bu branşlardaki iş ve işlemleri sırasında mevzuata uyulması, mali tabloların ve mali yapıya ilişkin değerlendirmelerin mevzuatla belirlenmiş esas ve usuller uyarınca yapılması, müsteşarlıkça istenecek istatistiklere uygun olarak veri tabanı oluşturulması, 4632 sayılı kanun kapsamında belirlenmiş olan sorumlulukların yerine getirilmesi<sup>150</sup>.

#### **4.8.2. Günlük Gözetim ve Denetim sistemi**

Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin biçimde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla şirketlerin faaliyetleri Müsteşarlığın günlük gözetim ve denetimine tabidir. Müsteşarlık, şirketlerin faaliyetlerinin günlük olarak gözetim, denetim, işlem konsolidasyonu, katılımcılara ait

---

<sup>150</sup> EŞY md. 27.

bilgilerin saklanması, kamuyu ve katılımcıları bilgilendirme ile istatistik üretimi ve fonksiyonlarının yürütülmesini teminen emeklilik gözetim merkezini görevlendirir. Emeklilik gözetim merkezi, gözetim ve denetim faaliyetlerinde katılımcıların fonlarla ilgili işlemlerine ilişkin bilgileri Kuruldan ve Kurulun uygun göreceği saklayıcı kuruluştan temin edebilir. Müsteşarlık, emeklilik gözetim merkezine ek görevler verebilir.

Şirket, katılımcıların bireysel emeklilik sistemine girmesine, katkılarının emeklilik planlarına uygun olarak yatırıma yönlendirilmesine, yapılacak kesintilere, katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, aktarımların yapılmasına, ayrılmalara, bireysel emeklilik aracılık faaliyetlerine ve ilgili diğer işlemlerine yönelik katılımcılar ve Müsteşarlık nezdinde şeffaf olmasını sağlayacak çağdaş bilgi teknolojisi alt yapısını oluşturmak zorundadır. Şirket, katılımcı bazında gerçekleştirilen tüm işlemleri, gerçek zamanlı olarak, ilişkiel veri tabanı yönetim sistemleriyle takip etmek, geriye dönük olarak katılımcı ve Müsteşarlık tarafından elektronik sorgulamaya açık tutmak ve standartlaştırılmış veri tabanı kayıtlarını emeklilik gözetim merkezine gün sonu itibarıyla iletir.

Müsteşarlık, tek tip ve özel veri tabanı sorgulamalarını, şirketin veri tabanı sunucuları üzerinde de standartlaşmış yapısal sorgulama yöntemleriyle veya İnternet protokol ve teknolojileri esaslı olarak uzak alan bağlantısıyla gerçekleştirebilir. Müsteşarlık, bu sorgulamalarda kullanılacak veri tabanı kayıt deseninin asgari kümesini belirler. Şirket kullanacağı bilgi teknolojisi alt yapı bileşenleri ve gerekli arayüzlerle, elektronik sorgulamaları gerçek zamanlı olarak yanıtlayacak mekanizmayı bünyesinde oluşturur ve katılımcılara internet ve otomatik sesli yanıtlayıcı teknolojileri kullanılmak suretiyle hizmet verir<sup>151</sup>.

#### **4.8.3. Bağımsız Dış Denetim**

Şirketin mali yönden bağımsız dış denetiminin, bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yılda en az bir kez yapılması zorunludur. Şirketin bağımsız dış denetimine ilişkin esas ve usuller Müsteşarlıkça belirlenir. Müsteşarlık, 1.6.1989 tarihli ve 3568

---

<sup>151</sup> EŞY md. 29.

sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre denetlemeye yetkili olanlar tarafından kurulacak kuruluşların kuruluş şartlarını ve çalışma esaslarını Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliğinin görüşünü alarak belirler ve listeler halinde yayımlar. Fonların hesap ve işlemleri ayrıca, üçer aylık dönemler itibariyle bağımsız dış denetime tabidir. Fonların bağımsız dış denetimine ilişkin esas ve usuller ise Kurul tarafından belirlenir<sup>152</sup>.

Şirketin malî yönden bağımsız dış denetimi, bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yılda en az bir kez yapılır. Kanun ve bu Yönetmelik hükümleri uyarınca yapılacak bağımsız dış denetimin yürütülmesinde, bağımsız dış denetim raporlarının düzenlenmesinde ve denetlenmiş malî tabloların kamuya ilân edilmesinde ve bu Yönetmelik ve bireysel emekliliğe ilişkin mevzuat ile düzenlenmemiş sair hususlarda sermaye piyasası mevzuatının bağımsız denetime ilişkin hükümleri uygulanır.

Emeklilik şirketinin yaptıracığı bağımsız denetlemenin yazılı bir denetleme sözleşmesine bağlanması ve bu sözleşmenin bir örneğinin denetlenecek emeklilik şirketi tarafından HM'ye gönderilmesi gerekmektedir. Söz konusu denetleme sözleşmesinde; emeklilik şirketinin denetlenmesinde görevlendirilecek denetçilerin ve yedeklerinin, yapılacak bağımsız denetlemenin amacının ve kapsamının, bağımsız denetleme kuruluşu tarafından anlaşma kapsamında sunulacak diğer hizmetlerin, tarafların hak ve yükümlülüklerinin ve ücretin belirtilmesi zorunlu unsurlar arasında yer almaktadır. Emeklilik şirketinin bağımsız dış denetimi; mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe esas ve ilkelerine uygunluk yönünden, defter, kayıt ve belgeler üzerinde yerine getirilmektedir. Denetleme sonucunda düzenlenen yıllık denetleme raporu ve özeti, denetlenen emeklilik şirketinin yönetim kuruluna teslim edilmektedir. Rapor özetleri, ilgili bulunulan yıla ilişkin mali tablo ve raporların görüşüleceği genel kurullarda okunmaktadır. Söz konusu raporlar HM'nin gerek gördüğü hallerde ülke genelinde basım ve dağıtım yapılan günlük ve tirajı en yüksek iki gazetede yayımlanmaktadır. Birleşme ve devir halinde de denetleme yapılmakta olup, bu durumda yapılan denetleme sonucunda düzenlenen denetleme raporu, bir örneği altı iş günü içinde HM'ye

---

<sup>152</sup> 4632 Sayılı Kanun: md. 21.

gönderilmek üzere denetlenen emeklilik şirketin yönetim veya tasfiye kuruluna teslim edilmektedir. Bağımsız dış denetim şirketi ile sözleşme feshedilmesi durumunda, veya denetleme sözleşmesi süre bitiminde yenilenmediği takdirde söz konusu durum emeklilik şirketi ve bağımsız denetçi tarafından en geç on gün içinde HM' ye bildirilmektedir<sup>153</sup>.

#### **4.8.4. Aktüeryal Denetim**

Emeklilik şirketleri, emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri ile ilgili olarak her yıl sonu itibarıyla bir aktüer tarafından yapılacak olan aktüeryal denetime tâbidir.

Aktüeryal denetim, şirketin faaliyet gösterdiği tüm branşları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizleri içerir.

Aktüeryal denetim sonucu hazırlanacak aktüerya raporu, şirket genel müdür veya genel müdür yardımcısı tarafından imzalı olarak her yılın en geç Mart ayı sonuna kadar Müsteşarlığa gönderilir.

Müsteşarlık, branş bazında yapılacak teknik analizlerin kapsamını ve aktüerya raporunun içeriği ile gönderilme süresini belirlemeye yetkilidir.<sup>154</sup>.

#### **4.8.5. 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 işlemlerle ilgili belgelerin düzenlenmesini; emeklilik şirketinin muhasebe, belge ve kayıt düzeninin iyi bir şekilde işlenmesini; usulsüzlüklerden ve hatalardan kaynaklanan

---

<sup>153</sup> EŞY md. 30.

<sup>154</sup> EŞY md. 28.

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 zorundadır<sup>155</sup>.

#### **4.9. Bireysel Emeklilik Araçları**

Kanun'a göre bireysel emeklilik araçları; her ne ad altında olursa olsun herhangi bir emeklilik şirketine bağlı olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, emeklilik şirketlerinin bireysel emeklilik sözleşmelerine daimi bir surette aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek ve tüzel kişilerdir<sup>156</sup>.

Yönetmelikteki tanımda ise bireysel emeklilik araçları; emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımı, pazarlanması ve satışına ilişkin aracılık hizmetlerini bir sözleşmeye dayanarak daimi bir surette emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişilerdir<sup>157</sup>. Bireysel emeklilik aracılığı ise; emeklilik şirketleri tarafından bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımı, pazarlanması, satışı ve bireysel emeklilik sistemine ilişkin diğer aracılık hizmetlerini kapsamaktadır<sup>[144]</sup>. Tanımdan anlaşıldığı üzere bireysel emeklilik aracı, emeklilik

---

<sup>155</sup> EŞY: md.31; EYFY: md.14.

<sup>156</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.1.

<sup>157</sup> Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelik (BEAY): md.4 (03.03.2004 Tarih ve 25391 Sayılı RG).

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

Şirket faaliyetlerinin tanıtım, pazarlama ve satışını bir hizmet sözleşmesi uyarınca yürüten pazarlama ve satış elemanları, gerçek kişi bireysel emeklilik aracıları için aranan niteliklere sahip olmak zorundadır. Şirketin yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, genel müdür yardımcıları, bölge müdürleri ile pazarlamadan sorumlu üst düzey yöneticisi bu görevde buldukları sürece bu nitelikleri taşımaları dahi tanıtım, pazarlama ve satış faaliyetinde bulunabilirler. Şirketlerin tanıtım, pazarlama ve satışını yürüten pazarlama ve satış elemanlarına Müsteşarlık tarafından belirlenen esaslara göre bir tanıtım kartı verilir. Müsteşarlık, tanıtım kartı verilen pazarlama ve satış elemanlarını bireysel emeklilik aracıları sicilinden ayrı bir sicile kaydeder. Pazarlama ve satış elemanları, tanıtım kartını ibraz etmeden veya belirtmeden bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunamaz. Bu kişilerin katılımcılarla şirket adına yaptıkları her türlü işlemde sicil numarasını kullanmaları zorunludur. Şirketlerin tanıtım, pazarlama ve satışını yürüten pazarlama ve satış elemanları sözleşme süresi sona erdiği için veya başka her hangi bir nedenle çalışması sona ermesi halinde derhal tanıtım kartını iade eder. Şirketten ayrılan pazarlama ve satış elemanının sicil kaydı, aksi talep olunmadıkça silinmez<sup>158</sup>.

#### **4.9.1. Aracılık İçin Aranan Nitelikler ve Muafiyet**

Bireysel emeklilik aracılarının aşağıdaki nitelikleri taşımaları gerekmektedir;

- a) Dört yıllık fakülte, dört yıllık yüksek okul, iki yıllık sigortacılık veya bankacılık meslek yüksek okulu mezunu olmak,
- b) Bireysel emeklilik aracıları sınavında başarı göstermiş olmak,
- c) Müflis veya konkordato ilan etmemiş olmak, bireysel emeklilik veya sigortacılık mevzuatına aykırı hareketlerinden dolayı hapis veya birden fazla ağır para

---

<sup>158</sup> EŞY: md.20.

cezası ile cezalandırılmış olmamak, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararı bulunmamak, karşılıksız çek keşide etmiş olmaktan hüküm giymemiş olmak,

d) Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranışlarda bulunmamak,

e) Adına bireysel emeklilik aracılığı yapacakları şirket veya şirketlerin emeklilik ürünlerine ilişkin gerekli eğitimleri tamamlamış olmak.

Bireysel emeklilik şirketi bünyesinde veya şirket adına bireysel emeklilik aracılığını çağrı merkezi, müşteri ilişkileri ve benzer isimler altında yapanlar da bireysel emeklilik araçlarında aranan niteliklere haiz olmalıdır<sup>159</sup>.

Bireysel emeklilik aracılıları sınavında başarılı olanlara lisans belgesi verilmektedir. Ancak, söz konusu belge ile bireysel emeklilik aracılığı yapılamamaktadır. Bireysel emeklilik aracılığı yapabilmek için tamamlayıcı eğitim programlarına katılma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu nedenle sınavda başarılı olanların; mesleki yeterlilik, bilgi ve becerilerinin devamlılığını sağlamak amacıyla HM'nin görüşü alınarak EGM tarafından kapsamı, süresi ve düzenleme sıklığı vb. usul ve esaslar belirlenen tamamlayıcı eğitim programlarına yılda en az bir kez katılması gerekmektedir. HM tarafından iki yılda bir de çıkarılabilecek olan tamamlayıcı eğitim programlarına katılım EGM tarafından kişi bazında takip edilmektedir<sup>160</sup>.

Bireysel emeklilik aracılığı sınavından muaf olanlar da vardır. Buna göre aşağıdaki kişiler görevde buldukları sürece sınavdan muafırlar<sup>161</sup>:

---

<sup>159</sup> BEAY: md.5

<sup>160</sup> BEAY: md.15-16.

<sup>161</sup> BEAY: md.7.

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

bireysel emeklilik aracılığı sınavından muafır.

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

#### **4.9.2. Aracılık Tanıtım Kartı ve Sicile Kayıt**

Emeklilik şirketi adına bireysel emeklilik aracılığını yapma yetkisini gösteren ve HM'nin uygun görüşü alınarak asgari standardı belirlenen tanıtım kartı, bireysel emeklilik aracılara EGM tarafından verilmektedir. Tanıtım kartı için başvurular emeklilik şirketleri tarafından aşağıdaki belgeler ile birlikte EGM' ye yapılmaktadır<sup>162</sup>.

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

Gerekli görülmesi halinde, EGM başvuru sahibinden sınav başvurusu sırasında istenilen bilgi ve belgeleri yenilemelerini isteyebilmektedir. Sınav ile ilgili muafiyet tanınan kişilere tanıtım kartı verilmemektedir. EGM, tanıtım kartının basım ve

---

<sup>162</sup> BEAY: md.17.

dağıtımını yapmakta, gerekli görülmesi halinde yenilemekte, iptal etmekte veya geçici süreli muhafaza etmektedir.

Sınavla ilgili muafiyet tanınan kişiler ile tanıtım kartı verilmesi uygun görülen bireysel emeklilik aracıları için EGM nezdinde sicil kaydı tutulmaktadır<sup>163</sup>. 4632 Sayılı Kanun'a göre bireysel emeklilik aracıları HM nezdinde tutulan Bireysel Emeklilik Aracıları Siciline kaydolma zorunlulukları bulunmaktadır<sup>164</sup>. Aksi halde, idari para cezası uygulanmaktadır<sup>165</sup>.

Bireysel emeklilik aracısı; bireysel emeklilik aracılığı yaparken tanıtım kartını ibraz etmek ve katılımcılarla emeklilik şirketi adına veya hesabına yaptığı her türlü işlemde ve HM tarafından gerekli görülen her türlü bilgi ve belgede tanıtım kartını ve sicil numarasını kullanmak zorundadır. Tanıtım kartı olmaksızın bireysel emeklilik aracılığı yapılamamaktadır. Sicil kaydına alınmış bireysel emeklilik aracılarının emeklilik şirketi adına aracılık yapması için yapılmış olan bireysel emeklilik aracılık hizmeti verilmesine ilişkin akdin feshedilmesi veya her türlü sona ermesi hallerinde, durumun emeklilik şirketi tarafından on iş günü içinde EGM' ye iletilmesi gerekmektedir<sup>166</sup>.

Bireysel emeklilik aracısı; mevzuata, katılımcıların talimatlarına, mesleğin gereklerine ve iyi niyet kuralına uygun hareket etmek zorundadır. Katılımcıların hak ve çıkarlarını korumakla yükümlü olan bireysel emeklilik aracısı hiçbir surette giriş aidatı veya katkı payı tahsil edememektedir. Ayrıca bireysel emeklilik aracısı, 4632 Sayılı Kanuna göre denetleme yapmaya yetkili olan merci ve kişilere, görevleri ile ilgili istenecek her türlü bilgiyi vermek ve bütün hesap, kayıt, defter ve belgelerini ibraz etmekle yükümlüdür<sup>167</sup>.

---

<sup>163</sup> BEAY: md.18.

<sup>164</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.11.

<sup>165</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.22.

<sup>166</sup> BEAY: md.19.

<sup>167</sup> BEAY: md.22-23.

#### **4.10. Emeklilik Yatırım Fonları**

Emeklilik yatırım fonu, emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre emeklilik şirketi tarafından katılımcılardan alınarak onlar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inanca mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığını ifade etmektedir. Sermaye piyasası kurumu olan emeklilik yatırım fonları süresiz olarak kurulmakta ve tüzel kişiliğe sahip bulunmamaktadır<sup>168</sup>. Fonun malvarlığı, 4632 Sayılı Kanun, emeklilik sözleşmesi, fon içtüzüğü ve ilgili diğer mevzuattan doğan yükümlülüklerinin yerine getirilmesi dışında hiçbir amaçla kullanılamamaktadır. Ayrıca fon malvarlığı rehnedilememekte, teminat gösterilememekte, üçüncü şahıslar tarafından haczedilememekte ve iflas masasına dahil edilememektedir<sup>169</sup>.

##### **4.10.1. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu**

Emeklilik yatırım fonu, SPK' dan izin almak koşuluyla emeklilik şirketi tarafından kurulmaktadır. Emeklilik yatırım fonu kurmak isteyen emeklilik şirketi SPK tarafından belirlenen standarda uygun olarak hazırlanan kuruluş başvuru formu, emeklilik yatırım fonu içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve formda belirtilen belgelerle birlikte SPK' ya başvurmaktadır. Başvuruların reddedilmemesi için emeklilik şirketinin kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması, saklayıcının ve portföy yöneticisinin belirlenmiş olması, fon iç tüzüğünün SPK düzenlemelerine uygun hazırlanması ve mevzuatta istenen şartların yerine getirilmesi gerekmektedir<sup>170</sup>. Fon içtüzüğü; katılımcı ile emeklilik şirketi, saklayıcı ve portföy yöneticisi arasında fon portföyünün inanca mülkiyet esaslarına göre saklanması ve vekalet akdi hükümlerine göre yönetimini konu alan ve genel işlem şartlarını içeren iltihaki bir sözleşmedir. 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 gerekmektedir<sup>171</sup>.

---

<sup>168</sup> EYFY: md.5.

<sup>169</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.15; EYFY: md.17.

<sup>170</sup> EYFY: md.7.

<sup>171</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.15.

Emeklilik şirketi, fon kuruluş izni tarihinden itibaren en geç altı ay içerisinde SPK tarafından belirlenen belgelerle birlikte katılma belgelerinin kayda alınması için SPK' ya başvurmak zorundadır. Altı ay içerisinde SPK' ya başvuru yapılmaması halinde, fon içtüzüğü emeklilik şirketi tarafından ticaret sicilinden terkin ettirilmekte ve buna ilişkin belgeler terkinini takip eden altı iş günü içerisinde SPK' ya gönderilmektedir. Emeklilik yatırım fonun kayda alınma başvurusunun SPK tarafından değerlendirilebilmesi için bazı koşullara aranmaktadır<sup>172</sup>.

\* Emeklilik yatırım fonu içtüzüğünün emeklilik şirketinin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilân edilmiş olmalıdır.

\* Yeterli mekan, teknik donanım ve örgütlenmenin sağlanmış, emeklilik yatırım fonu hizmet biriminin ve fon kurulunun oluşturulmuş, iç denetim sisteminin kurulmuş, personelin buna uygun görev ve sorumluluklarının belirlenmiş olması ve bu konularda gerekli belgelerin hazırlanmış olması gerekmektedir.

\* Muhasebe kayıt ve belge sistemi ile düzenli iş akışı ve haberleşmeyi sağlayacak teknik alt yapı kurulmuş olmalıdır.

\* Emeklilik yatırım fonlarına ilişkin insan kaynaklarının belirlenmiş olması gerekmektedir.

\* En az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesinin imzalanmış olmalıdır.

\* Emeklilik şirketinin 4632 Sayılı Kanun'da öngörülen kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması gerekmektedir.

4632 Sayılı Kanun'a göre, her emeklilik şirketi grup emeklilik yatırım fonları dışında en az üç ayrı emeklilik yatırım fonu kurmak zorundadır. Kurulması zorunlu üç emeklilik yatırım fonunun her birinin başlangıç tutarı ve her bir fon için ayrı ayrı olmak üzere tahsis edilmesi gereken avans tutarı emeklilik şirketinin ödenmiş sermayesinin

---

<sup>172</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.16.

%5'inden az olamamaktadır. Ancak, emeklilik şirketin bu üç ayrı emeklilik yatırım fonuna ilave olarak kuracağı her bir emeklilik yatırım fonu için başlangıç tutarı ve her bir emeklilik yatırım fonu için avans tutarı şart aranmaksızın emeklilik şirketi tarafından belirlenmektedir<sup>173</sup>.

#### 4.10.2. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri

Emeklilik yatırım fonları; doğrudan fonu tanıtması, fonun risk ve getiri yapısı hakkında eksik, yanlış-yanıltıcı bilgi vermemesi, izahnamede belirtilmesi ve SPK tarafından uygun görülmesi koşuluyla, emeklilik yatırım fonlarının izahnamelerinde belirtilecek portföy yönetim stratejisine uygun olarak kurulabilmektedir. Emeklilik yatırım fonunun unvanında belirli bir varlık grubuna, sektöre, sektörlerle, ülke ya da coğrafi bölgeye yatırım yaptığı izlenimini uyandıracak bir ibare kullanan emeklilik yatırım fonu varlıklarının en az %80'i; fon unvanında yer alan söz konusu varlık grubu, sektör ya da sektörlerle ait olan varlıklardan, fon unvanında yer alan ülke ya da coğrafi bölgeye ait ve o ülke ya da coğrafi bölgenin piyasa yapısını ve risklerini yansıtabilen varlıklardan, meydana gelmektedir. Belirli bir varlık grubuna, sektör, sektörler, ülke ya da coğrafi bölgelere yatırım yapmak ve bu hususu unvanında belirtmek isteyen emeklilik yatırım fonları, bu durumu ve bu durumdaki değişiklikleri katılımcılara altmış gün önceden bildirmek zorundadır<sup>174</sup>.

SPK; emeklilik şirketlerinin kuracakları fonlara yön vermek ve yol gösterici olmak amacıyla ve katılımcıların emeklilik planlarını seçerken ve emeklilik yatırım fonları arasında katkı paylarının dağıtılmasına ve değişiklik yapılmasına karar verirken bilgi sahibi olmalarını sağlamak için emeklilik yatırım fonu türleri hakkında bilgi veren bir karar almıştır<sup>175</sup>. Söz konusu SPK kararına göre emeklilik yatırım fonu türleri; Gelir Amaçlı Fonlar, Büyüme Amaçlı Fonlar, Para Piyasası Fonları, Kıymetli Madenler Fonları, İhtisaslaşmış Fonlar, Diğer Fonlar olmak üzere 6 kategoride sınıflandırılmıştır. SPK tarafından uygun görülmesi halinde başka fon türlerinin oluşturulması mümkün bulunmaktadır.

---

<sup>173</sup> EYFY: md.11.

<sup>174</sup> EYFY: md.6.

<sup>175</sup> 10.05.2002 Tarih ve 22/646 Sayılı SPK kararı

#### 4.10.2.1. Gelir Amaçlı Fonlar

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

\* Hisse Senedi Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* Kamu Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

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

\* Karma Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* Karma Fon: Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* Uluslararası Hisse Senedi Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini, düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan yabancı hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

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

\* Uluslararası Karma Fon: Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* Esnek Fon: Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar, repo işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmemektedir.

#### **4.10.2.2. Büyüme Amaçlı Fonlar**

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

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

\* Küçük Şirketler Hisse Senedi Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini küçük veya büyüme potansiyeli olan şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* Karma Fon: Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetleri ve borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

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

\* Uluslararası Karma Fon: Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* Esnek Fon: Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar, repo işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmemektedir.

#### **4.10.2.3. Para Piyasası Fonları**

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.

Para piyasası fonları; likit fon-kamu, likit fon-özel sektör, likit fon-karma türlerinden oluşmaktadır.

\* Likit Fon-Kamu: Fon portföyünün tamamını ters repo dahil devlet iç borçlanma senetleri ve borsa para piyasası işlemlerine yatıran fondur.

\* Likit Fon-Özel Sektör: Fon portföyünün tamamını özel sektör borçlanma araçları ve borsa para piyasası işlemlerine yatıran fondur.

\* Likit Fon-Karma: Fon portföyünün tamamını kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçları ve borsa para piyasası işlemlerine yatıran fondur.

#### **4.10.2.4. Kıymetli Madenler Fonları**

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

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

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

#### **4.10.2.5. İhtisaslaşmış Fonlar**

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

\* Yabancı Ülke Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini, sadece bir yabancı ülke tarafından veya bu yabancı ülkede yerleşik şirketler tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatıran fondur.

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

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

#### **4.10.2.6. Diğer Fonlar**

Diğer Fonlar; yukarıdaki fon türlerine girmeyen fonlardır. Diğer fonlar; deneli fon ve esnek fonu olmaktadır.

\* Dengeli Fon: Fon portföyünün tamamını, hisse senedi ve/veya borçlanma araçlarının karmasından oluşturan ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* Esnek Fon: Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar, repo işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmemektedir.

#### **4.10.3. Emeklilik Yatırım Fonu Portföyü**

Emeklilik yatırım fonu portföyü; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat; ters repo dahil borçlanma araçları ile hisse senetleri; kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar; repo işlemleri; vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri; borsa para piyasası işlemleri; yatırım fonu katılma belgeleri; SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarından oluşmaktadır<sup>176</sup>.

Fon portföyü, portföy yöneticileri tarafından yönetilmektedir. Portföy yöneticileri, 4632 Sayılı Kanun, 2499 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuat hükümlerine göre fon portföyünü yönetmekle yükümlü bulunmaktadır. Emeklilik şirketi ile portföy yöneticileri arasında akdedilecek portföy yönetim sözleşmesi kapsamında alınacak portföy yönetimi hizmetine ilişkin esaslar belirlenmektedir. Portföy yönetim sözleşmesinin SPK tarafından onaylanması gerekmektedir. Fon portföyünün yönetiminde birden fazla portföy yöneticisi ile, emeklilik şirketinin onayının alınması şartıyla portföy yöneticisi de başka bir portföy yöneticisi ile sözleşme yapabilmektedir. Böyle bir durumda portföy yöneticisinin portföy yönetimi konusundaki sorumluluğu devam etmektedir. Portföy yöneticileri tarafından fon yönetiminde gerekli özen ve basiretin gösterilmemesi, SPK'nın portföy yöneticiliğine ait ilkelerine aykırı hareket edilmesi, mali bünyenin zayıfladığının tespit edilmesi gibi durumlarda, emeklilik şirketi portföy yönetim sözleşmesini feshederek SPK tarafından uygun görülen başka portföy yöneticileri ile portföy yönetim sözleşmesi imzalayabilmektedir. Söz konusu koşulların

---

<sup>176</sup> EYFY: md.5.

varlığı halinde SPK da portföy yöneticilerinin değiştirilmesini ilgili emeklilik şirketinden isteyebilmektedir<sup>177</sup>.

Portföy yöneticisinin fon yönetiminde bazı ilkelere uyması gerekmektedir<sup>178</sup>. Bu kapsamda; portföy yöneticisi fon portföyünü yönetirken risk dağıtmak, likidite ve getiri unsurlarını dikkate almak, fonun portföy yönetim stratejilerine ve yatırım sınırlamalarına uygun hareket etmek, fon içtüzüğü, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuatta belirlenen esaslara uymak zorundadır. Portföy yöneticisi, yönettiği her fonun çıkarını ayrı ayrı gözetmekle yükümlü olup, yönetimindeki fonlar veya diğer müşterileri arasında, müşterilerden biri veya fonlarından biri lehine diğerleri aleyhine sonuç verebilecek işlemlerde bulunmamaktadır. Portföy yöneticisi, fon portföyü ile ilgili yatırım kararlarında objektif bilgi ve belgelere dayanmak ve sözleşme ile belirlenen yatırım ilkelerine uymak zorundadır. Portföy yöneticisinin, borsada işlem gören varlıkların alım satımlarını borsa kanalıyla yapması ve fon portföyüne alım satım işlemlerinde, işlemi gerçekleştiren aracı kuruluşun, fonu temsil eden fon kodu ile borsalarda işlem yapmasını temin etmesi gerekmektedir. Portföy yöneticisi, fon ile diğer müşteriler adına yapılan işlemleri ayrı ayrı izlemekle yükümlü bulunmaktadır. Fon portföyüne hiçbir şekilde rayiç bedelinin üzerinde varlık satın alınamamakta ve fon portföyünden rayiç bedelin altında varlık satılamamaktadır. Portföy yöneticisi, herhangi bir şekilde kendisine ve üçüncü kişilere menfaat sağlamak için fon portföyüne işlem yapmamaktadır. Portföy yöneticisi, fon adına vereceği emirlerde gerekli özen ve basireti göstermek zorundadır. Fon portföyünün önceden belirlenmiş bir getiri kazandıracağına dair yazılı veya sözlü bir garantinin verilmesi mümkün bulunmamaktadır. Portföy yöneticisi; fon portföyüne yapılan işlemlerde işlem büyüklüğü, alınan varlıkların fiyatı, piyasa koşulları, komisyon oranları, işlem yapılan aracı kuruluşun tecrübesi, mali durumu ve piyasadaki itibarı ile ilgili ölçütlere göre, işlemleri zaman ve fiyat açısından en uygun şekilde gerçekleştirmektedir. Emeklilik şirketi, Fon Kurulu üyeleri, portföy yöneticisi, saklayıcı ve fonların yönetimi ile ilgili olarak meslekleri nedeniyle veya görevlerini ifa etmeleri sırasında bilgi sahibi olabilecek olanlar; sahip oldukları bilgileri açıklayamamakta, doğrudan veya dolaylı

---

<sup>177</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.18; EYFY: md.19.

<sup>178</sup> EYFY: md.20.

olarak kendilerine veya üçüncü kişilere çıkar sağlamak veya başkalarını zarara uğratmak amacıyla kullanamamaktadır. Bu yükümlülük söz konusu kişilerin görevlerinden ayrılmalarından sonra da devam etmektedir.

Emeklilik yatırım fonu yönetiminin mevzuatta düzenlenen portföy sınırlamalarına uyması gerekmektedir. Bu bağlamda emeklilik yatırım fonu varlıklarının %10'undan fazlası, bir ihraççının para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılmamaktadır. Ayrıca, fonun %5'inden fazla yatırım yaptığı ortaklıkların para ve sermaye piyasası araçlarının toplam tutarı emeklilik yatırım fonu varlıklarının %40'ını aşamamaktadır. Fon portföyüne, borsada işlem gören para ve sermaye piyasası araçlarının alınması esas olup, borsada işlem görmesi koşuluyla, yapılan ilk ihraçlardan da para ve sermaye piyasası aracı alınabilmektedir. Emeklilik yatırım fonu tek başına hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının %5'ine veya daha fazlasına, bir şirketin kurucusu olduğu fonlar ise toplu olarak, hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının %20'sinden fazlasına sahip olamamaktadır. Fon varlıklarının en fazla %5'i risk sermayesi yatırım ortaklıkları tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılabilir. Fon portföyüne, emeklilik şirketinin ve portföy yöneticisinin para ve sermaye piyasası araçları satın alınmamaktadır. Emeklilik şirketinin ve portföy yöneticisinin; sermayesinin %10'undan daha çoğuna sahip hissedarlarının, yönetim kurulu başkan ve üyelerinin, genel müdür ve genel müdür yardımcılarının ayrı ayrı ya da birlikte sermayesinin %20'sinden daha çoğuna sahip oldukları ortaklıklar ile emeklilik şirketinin ve portföy yöneticisinin doğrudan ve dolaylı iştiraklerince çıkarılmış para ve sermaye piyasası araçlarının toplamı da fon varlıklarının %20'sini geçmemektedir. Fon varlıklarının en çok %20'si, bir topluluğun para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılabilir<sup>179</sup>. Fon varlıklarının en çok %20'si borsa para piyasasında değerlendirilebilir. Fon varlıklarının en çok %10'u yatırım fonu katılma belgelerine yatırılabilir. Ancak, her bir yatırım fonuna yapılan yatırım tutarı, fon varlıklarının %2'sini aşamamaktadır. Fon varlıklarının en çok %10'u bankalar nezdinde açılacak mevduat hesaplarında değerlendirilebilmekle beraber, her bir bankada değerlendirilebilecek tutarın miktarı fon varlıklarının %2'sini geçmemektedir. Fonlar, hisse senetlerini satın aldıkları

---

<sup>179</sup> EYFY: md.21.

ortaklıkların herhangi bir şekilde yönetimlerine katılma amacı taşıyamamakta ve yönetimde temsil edilememektedir<sup>180</sup>.

Emeklilik yatırım fonu portföyüne, borçluluk ifade eden yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından derecelendirmeye tabi tutulanlar alınmaktadır. Yabancı borçlanma araçları ya da bu araçlara bağlı para ve sermaye piyasası araçlarının fon portföyüne alınımında; derecelendirme yapan kuruluşun derecelendirme kıstaslarına göre, borç yapısının niteliği, piyasadaki değişimlere olan duyarlılığı, borcun ödenmeme riski gibi unsurlar açısından, borçlanma aracının yeterli güvence verdiği ve yatırım yapılabilir nitelikte olduğuna dair derece almış olması şartı aranmaktadır. İlgili aracın derecesini belirleyen belgeler emeklilik yatırım fonu nezdinde bulundurulmaktadır. Katılımcılar emeklilik sözleşmelerinde düzenlenen emeklilik sözleşmelerinde düzenlenen hususlar kapsamında fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı paylarının en fazla %15'ini fon portföyünün en az %80'i yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fonlara; katkı paylarının en az %30'unu ise fon portföyünün en az %80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerinin oluşturduğu emeklilik yatırım fonlarına yönlendirmeleri gerekmektedir. Emeklilik şirketi, katılımcıların katkılarının bu türdeki emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmesi hususunda gerekli önlemleri almaktadır<sup>181</sup>.

Fon portföyüne alınan varlıklar alım fiyatlarıyla kayda geçirilirken, yabancı para cinsinden varlıkların alım fiyatı satın alma günündeki yabancı para cinsinden değerinin MB tarafından belirlenen döviz satış kuru ile çarpılması suretiyle bulunmaktadır. Alış tarihinden başlamak üzere portföydeki varlıklardan borsada işlem gören varlıklar değerlendirme gününde borsada oluşan en son seans ağırlıklı ortalama fiyat veya oranlarla değerlendirilmektedir. Değerleme gününde borsada alım satım işlemi görmeyen hisse senetlerinin son işlem tarihindeki borsa fiyatı; borçlanma araçları, ters repo ve repolar ile borsa para piyasası işlemlerinde ise, son işlem günündeki günlük bileşik faiz oranı esas alınmaktadır. Portföyde yer alan yabancı para birimine dayalı para ve sermaye piyasası araçları, değerlendirme günü itibarıyla oluşan en son fiyatları ilgili oldukları yabancı para cinsinden MB döviz satış kuru ile çarpılmaktadır. Yatırım fonu

---

<sup>180</sup> EYFY: md.21.

<sup>181</sup> EYFY: md.22.

katılma belgeleri, değerleme günü itibariyle en son açıklanan fiyatları esas alınarak değerlenmektedir. Portföydeki vadeli mevduat, bileşik faiz oranı kullanılarak tahakkuk eden faiz anaparaya eklenmektedir<sup>182</sup>.

#### **4.10.4. Fon Portföyü Varlıklarının ve Fon Paylarının Saklanması**

Emeklilik yatırım fonu portföyündeki varlıklar, saklayıcı nezdinde saklanmaktadır. Katılımcıların sahip oldukları ve fondaki katkılarını gösteren pay adedi de, saklayıcı nezdinde katılımcı bazında ve katılımcıların erişebileceği şekilde izlenmektedir<sup>183</sup>. Fon portföyündeki varlıkların ve fon paylarının saklanması hizmetini veren kuruluş Takasbank veya SPK tarafından yetkilendirilen diğer kuruluşlardır. Türkiye’de Takasbank’ ın saklama hizmeti verdiği para ve sermaye piyasası araçları fon adına Takasbank nezdinde saklanmaktadır. Emeklilik şirketi Takasbank dışında bir başka saklayıcıdan saklama hizmeti alabilmektedir. Böyle bir durumda söz konusu başka saklayıcı kuruluşun para ve sermaye piyasası araçlarının saklanması için SPK tarafından uygun görülmesi ve Takasbank’ a dışarıda saklanan varlıklar ve bunların değerleri konusunda gerekli bilgileri aktarması veya bu bilgilerin erişimine olanak tanınması gerekmektedir<sup>184</sup>.

Saklayıcı kuruluş ile emeklilik şirketi arasında emeklilik yatırım fonu varlıklarının saklanması ve katılımcılar ile ilgili kayıtların tutulması amacıyla sözleşme yapılması gerekmektedir. Yapılan sözleşme kapsamında saklayıcı bazı görevleri yüklenmektedir. Söz konusu görevler arasında; fon varlıklarını saklamak, fon adına yapılan varlık alım ve satım işlemlerinin kontrolü ve takasının yapılabilmesi için uygun ortamı sağlamak, fon paylarının katılımcı bazında tutulmasını temin etmek, katılımcılara fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı payı tutarı ile bunlara karşılık gelen pay sayılarını fon bazında izleme imkanını sağlamak, fon portföyünün SPK tarafından belirlenen esaslara göre yönetilmesini kontrol etmek, portföy değerinin ve birim pay değerinin EYFY’ de belirlenen değerleme esaslarına göre hesaplandığını kontrol etmek, fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek ve emeklilik şirketi tarafından bildirilen katılımcı katkı paylarının fona aktarımında pay sayısının doğru hesaplanıp

<sup>182</sup> 174- EYFY: md.25.

<sup>183</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.17.

<sup>184</sup> EYFY: md.28.

hesaplanmadığını kontrol etmek, fon hesabından yapılacak ödeme ve virman işlemlerini kontrol etmek, fon portföyündeki menkul kıymetler üzerindeki hakların portföy yönetim şirketinin talimatı çerçevesinde kullanılmasına aracılık yapmak, emeklilik şirketine ve portföy yönetim şirketine, fon ile ilgili bilgileri izleme imkanını ve gerekli raporları elektronik ortamda sağlamak, SPK ve HM tarafından istenecek fon işlemleri ve fon varlıkları ile ilgili bilgileri elektronik ortamda sağlamak yer almaktadır. Saklayıcı kuruluş, fon portföyünün SPK tarafından belirlenen esaslara göre yönetilmesinin kontrolü ile portföy değerinin ve birim pay değerinin EYFY’ de belirlenen değerlendirme esaslarına göre hesaplandığının kontrolünde herhangi bir aykırılık tespit etmesi halinde gerekli tedbirleri almak konusunda emeklilik şirketini bilgilendirmektedir. Emeklilik şirketi tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde saklayıcı kuruluş tarafından yapılan tespitlerin en seri haberleşme vasıtasıyla SPK’ ya bildirilmesi gerekmektedir<sup>185</sup>.

Emeklilik şirketi, fon portföy değeri ile net varlık değerinin hesaplanmasına esas teşkil edecek bilgiler ile saklayıcı kuruluş dışında tutulan hesaplardan yapılan ödemeleri saklayıcı kuruluşa bildirmekle ve birim pay değerini yanlış hesapladığında doğacak katılımcı zararını tazmin etmekle yükümlü bulunmaktadır. Emeklilik yatırım fonu hesapları açılırken katılımcının kimlik bilgileri, bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi, fon hesabına yatırılacak katkı payı tutarına karşılık gelen pay sayısı, katılımcının seçtiği fon tür ya da türleri ile ilgili saklayıcı kuruluşun talep edeceği bilgiler ve belgeler emeklilik şirketi tarafından saklayıcı kuruluşa bildirilmektedir. Katılımcıların; aktarım, değişiklik ve ayrılma talepleri saklayıcı kuruluşa belirleyeceği bildirim esasları çerçevesinde, emeklilik şirketinin talimatı üzerine yerine getirilmektedir<sup>186</sup>.

#### **4.10.5. Emeklilik Yatırım Fonlarının Birleştirilmesi ve Devri**

Aynı emeklilik şirketine ait emeklilik yatırım fonları, başka bir emeklilik yatırım fonuyla ve emeklilik şirketinin talebi üzerine veya resen SPK tarafından birleştirilebilmektedir. SPK; emeklilik şirketinin bir yıl öncesinden fesih ihbarında bulunması, emeklilik şirketinin fon kurmaya ilişkin şartlarını kaybetmesi, emeklilik şirketinin 4632 Sayılı Kanun’un 14. maddesi kapsamında mali bünyesinin zayıflaması

---

<sup>185</sup> EYFY: md.29.

<sup>186</sup> EYFY: md.30-31.

durumunda, emeklilik yatırım fonu malvarlığını bir başka emeklilik şirketine HM'nin uygun görüşünü alarak devredebilmektedir<sup>187</sup>.

#### **4.10.6. Kamunun Aydınlatılması**

Emeklilik yatırım fonları; günlük, üç aylık ve yıllık olarak rapor düzenlemektedir. Günlük rapor, her gün sonunda saklayıcı kuruluşa ve SPK'ya iletilen, fon portföy ve net varlık değeri tablolarından oluşan ve birim pay değerlerinin günlük olarak hesaplanmasını gösteren rapordur. Üç aylık rapor, son üç aylık döneme ilişkin gelişmeleri özetleyen ve fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki dönemle kıyaslamalı olarak hazırlanmış bağımsız denetimden geçen üç aylık fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibarıyla fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını ihtiva eden rapordur. Yıllık rapor, yıl içindeki gelişmeleri özetleyen ve fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki yıl ile kıyaslamalı olarak 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. Fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporları, ilgili dönemde fonun faaliyet gösterdiği piyasanın ve ekonominin genel durumuna ilişkin bilgileri, fonun performans bilgilerini ve varsa dönem içinde yatırım politikalarında, izahname, fon içtüzüğü gibi kamuyu aydınlatma belgelerinde, katılımcıların karar vermesini etkileyebilecek diğer hususlarda meydana gelen değişiklikleri kapsayacak şekilde hazırlanmaktadır. Üç aylık rapor, ilgili dönemin bitimini takip eden altı hafta içinde, yıllık rapor ilgili dönemin bitimini takip eden on hafta içinde SPK'ya iletilmektedir. Katılımcıların incelemesi için söz konusu raporlar aynı zamanda emeklilik şirketi merkezinde hazır bulundurulmaktadır. Günlük, üç aylık ve yıllık raporlar SPK tarafından belirlenen esaslara göre hazırlanmakta ve en az on yıl süreyle emeklilik şirketi nezdinde saklanmaktadır<sup>188</sup>.

---

<sup>187</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.19; EYFY: md.39-40.

<sup>188</sup> EYFY: md.32.

#### **4.11. Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişim Süreci**

“Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” 07.04.2001 Tarihinde resmi gazetede yayımlanmış, 07.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 27 Ekim 2003 tarihinde ilk üyelerini kayda başlamıştır. Gönüllü katılıma dayanmasına ve başlangıcında yeterli miktarda katılımcılara ulaşma altyapısına sahip olmamasına rağmen 2005 sonu itibariyle bakıldığında küçümsenemeyecek performans göstermiştir. Çalışmamın bu bölümünde sistemin öncelikle genel bir değerlendirmesini yapacak daha sonra 2005 sonu itibariyle gerçekleştirmeleri şirketlerin uyguladıkları stratejiler açısından değerlendireceğim.

##### **4.11.1. Genel Değerlendirme**

Bireysel emeklilik sisteminde 2005 yılı sonu itibariyle toplam 811.678 adet sözleşme kurulmuştur ve 31 Aralık 2005 itibari ile 714.146 adet yani %88 i yürürlükte bulunmaktadır. Yürürlükteki sözleşmelerin katkı payları toplamı ise 1.117.233.826 YTL’ dir ve bu toplam katkı payının % 18’i birikimli hayat sigortalarından BES’ e aktarım şeklinde oluşmuştur ayrıca yürürlükteki sözleşmelerin katkı payları toplamından %1,91 i giriş aidatı, %3,36 sı yönetim gideri kesintisi ve %0,03’ lük kısmı da diğer kesintiler olarak düşülmüş kalan 1.078.630.423 YTL yatırıma yönlendirilmiştir. Yatırıma yönlendirilen tutarlardan 2005 sonuna kadar %12,8 oranında yatırım getirisi sağlanmış ve 1.216.954.536 YTL toplam birikime ulaşılmıştır.

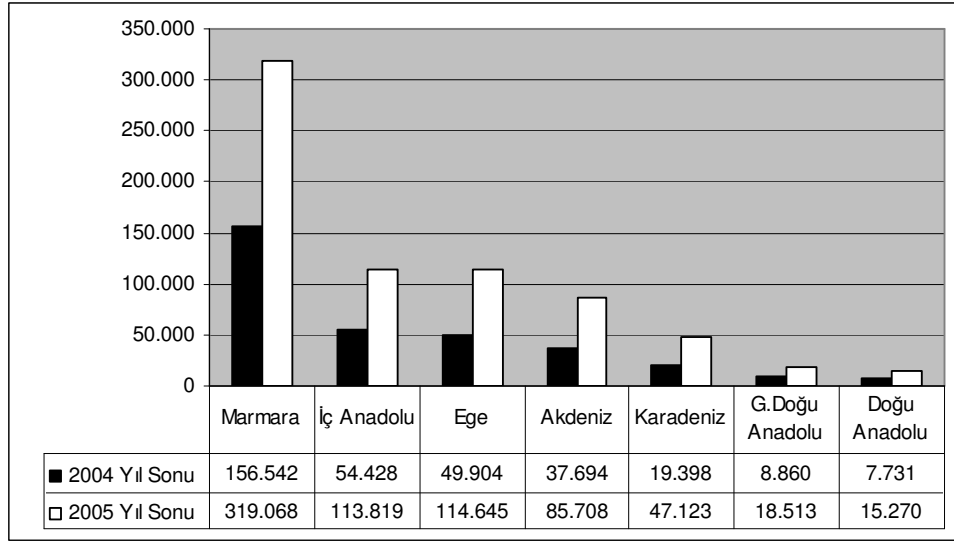
##### **4.11.2. Sözleşmeler**

2005 sonu itibarı ile bireysel emeklilik sistemindeki yürürlükteki sözleşme sayısı 714.146 adettir. Bu rakam sistem başlamadan önceki tahminlerden düşük olmak birlikte gönüllü olan sistemdeki sözleşme sayısının şirketlerin satış kanallarının etkinliğini ve hacmini arttırmalarıyla orantılı olarak artış gösterdiği de bir gerçektir.

Şekil 4.1 incelendiğinde sözleşme sayısının coğrafi bölgelere göre olan dağılımının ülkemizdeki coğrafi bölgelerindeki gelişmişlik seviyesine orantılı bir sıralama içerisinde olduğu görülmektedir. Şekilde de görüldüğü üzere Marmara Bölgesi 2004 sonu itibariyle 156.542 katılımcı ile toplam sözleşme sayısının %63’ üne sahipken

bu oran 2005’ de %60,6 ya inmiştir. Ege, Akdeniz ve Karadeniz bölgelerindeki artış da gerçekten dikkat çekicidir. Bu değişimin sebebi daha çok şirketlerin Marmara bölgesi ve özellikle İstanbul’daki yapılanmaların tamamlayıp diğer Büyükşehirlerde pazardan pay almak için yapılanmaya gitmeleri etkili olmuştur. Genel anlamda sözleşme adetlerindeki artış sistemin büyüme hızının yüksek olduğunu göstermektedir.

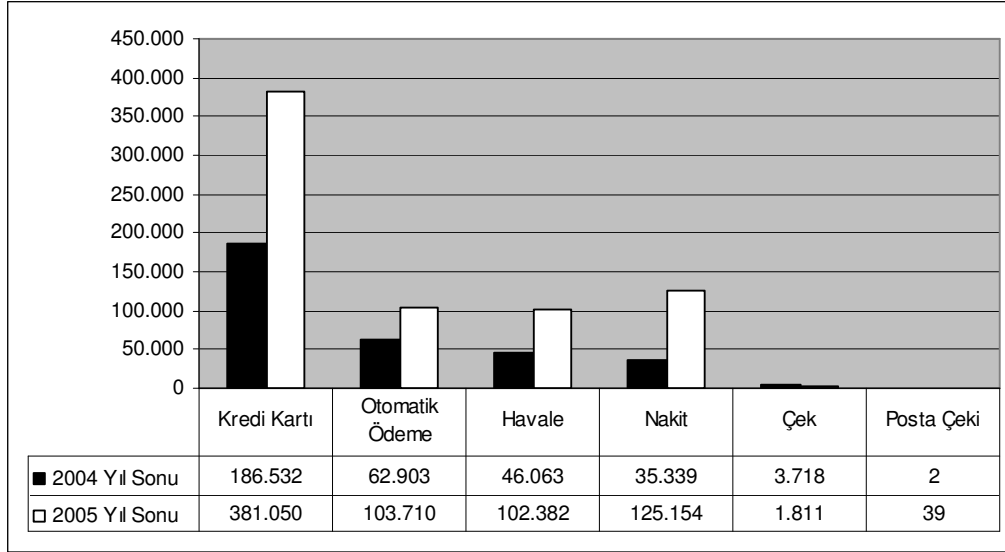
**Şekil 4.1**  
**Coğrafi Bölgelere Göre Sözleşme Adedi**



Kaynak: <http://www.egm.org.tr/>

Sözleşme adetleri ödeme enstrümanı açısından incelendiğinde şekil 4.2’ de görüldüğü üzere 2004’te katılımcıların birinci olarak tercih ettiği ödeme enstrümanı kredi kartı ikincisi ise otomatik ödeme olmuştur. 2005 yılı sonu itibariyle ise nakit ödemelerde diğer ödeme yöntemlerindeki artışın çok üzerinde bir artış olmuş ve nakit ödemeler tüm ödeme yöntemleri arasında ikinci sıraya yükselmiştir. Sistemin geleceği açısından değerlendirildiğinde müşterilerin kredi kartı ve otomatik ödeme gibi ödeme enstrümanlarına yönlendirilmeleri büyük önem taşır. Ancak bu sayede sisteme yapılan katkıların düzeli bir şekilde tahsilatı garanti altına alınmış olur.

**Şekil 4.2**  
**Ödeme Enstrümanına Göre Sözleşme Adedi**



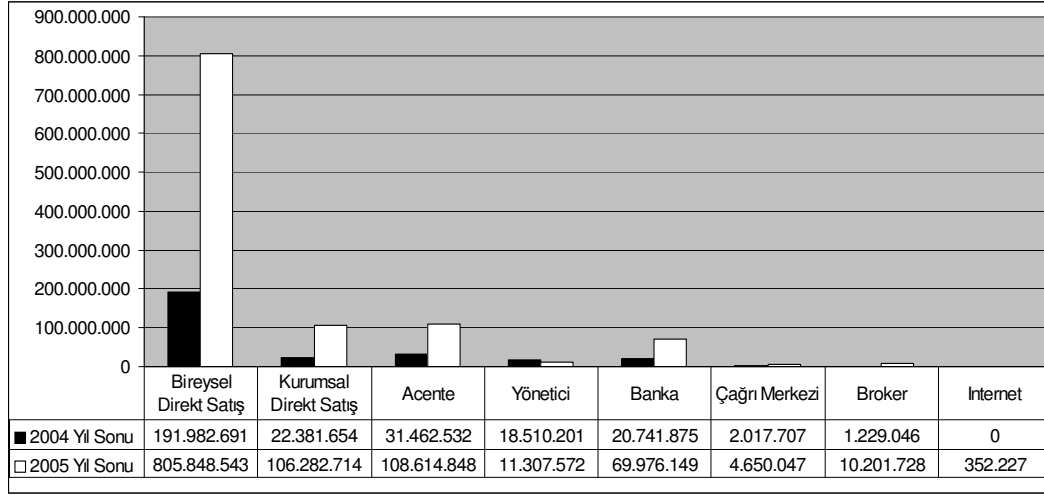
Kaynak: <http://www.egm.org.tr/>

#### 4.11.3. Katkı Payları

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi belirlenmiş katkı esasıyla çalışan bir özel emeklilik sistemidir. Katkı payı, katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine göre tespit edilen ve emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre şirkete ödenmesi gereken tutardır. Katılımcının emeklilik geliri ödediği katkı paylarının sistemde kaldığı süre boyunca katılımcı tarafından belirlenen emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmesi sonucu oluşan birikim tutarına bağlı olarak oluşur, bu nedenle katılımcıların gelecek için ihtiyaç ve beklentilerine uygun miktarda katkı payı ödemesi önemlidir.

Şekil 4.3’ de bireysel emeklilik sisteminin dağıtım kanalları incelendiğinde temelde bireysel direkt satış, kurumsal direkt satış, banka ve acenteler olmak üzere dört ana dağıtım kanalı ve destekleyici nitelikteki internet, çağrı merkezi, yönetici ve brokerlar gibi kanalların olduğu görülmektedir.

**Şekil 4.3**  
**Dağıtım Kanalına Göre Toplam Katkı Payı (YTL)**



Kaynak: <http://www.egm.org.tr/>

Bireysel emeklilik sisteminin 2005 sonu itibari ile katkı payları toplamı 1.117.233.826 YTL' dir ve bu toplam katkı payının % 18'i birikimli hayat sigortalarından BES' e aktarım şeklinde oluşmuştur. Tablo 4.1' de görüldüğü üzere sistemde katkı paylarının dağıtım kanallarına göre dağılımı gözlemlendiğinde 2005 sonu itibariyle toplam katkı paylarının %72,13' ü bireysel direkt satış kanalıyla, %9,51'i kurumsal direkt satış kanalıyla, %9,72' si acenteler ve %6,26 sı da bankalar aracılığıyla sisteme kazandırılmıştır.

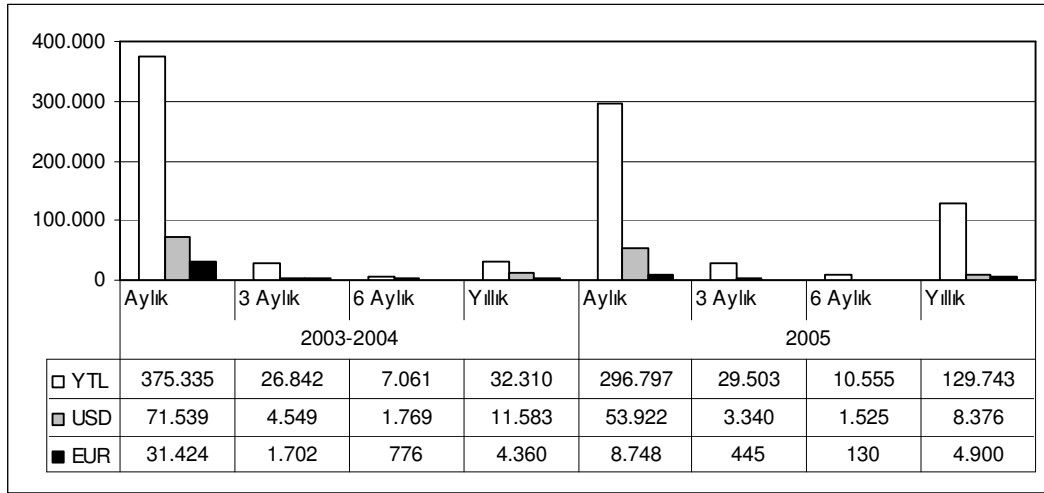
**Tablo 4.1**  
**Dağıtım Kanalına Göre Sözleşme Adedi, Toplam Katkı Payı (YTL) ve Yüzdeleri (31.12.2005)**

| Dağıtım Kanalı        | Sözleşme       |             | Toplam Katkı Payı    |             |
|-----------------------|----------------|-------------|----------------------|-------------|
|                       | Adet           | Yüzde %     | Miktar(YTL)          | Yüzde %     |
| Bireysel Direkt Satış | 491.296        | 68,79%      | 805.848.543          | 72,13%      |
| Kurumsal Direkt Satış | 51.991         | 7,28%       | 106.282.714          | 9,51%       |
| Acente                | 73.259         | 10,26%      | 108.614.848          | 9,72%       |
| Yönetici              | 7.229          | 1,01%       | 11.307.572           | 1,01%       |
| Banka                 | 85.134         | 11,92%      | 69.976.149           | 6,26%       |
| Çağrı Merkezi         | 1.336          | 0,19%       | 4.650.047            | 0,42%       |
| Broker                | 3.690          | 0,52%       | 10.201.728           | 0,91%       |
| İnternet              | 211            | 0,03%       | 352.227              | 0,03%       |
| <b>TOPLAM</b>         | <b>714.146</b> | <b>100%</b> | <b>1.117.233.826</b> | <b>100%</b> |

Kaynak: <http://www.egm.org.tr/>

Şekil 4.4 incelendiğinde yeni katılımcıların sözleşmelerinin ödeme periyodunu seçerken yıllık ödemeye gözle görülür bir önem verdikleri görülmektedir. Bu hem sistemin gelişimi hem de katılımcının katkı paylarının sistemde kaldıkları ortalama vadeyi arttırması bakımından sisteme pozitif katkısı olacak bir gelişmedir.

**Şekil 4.4**  
**Sözleşme Yürürlük Yılı ve Ödeme Periyoduna Göre Toplam Katkı Payı (1000 YTL)**



Kaynak: <http://www.egm.org.tr/>

Emeklilik şirketlerinin yıllık tahsilata yönelmeleri fon büyüklüklerinin daha hızlı artması, katkı payı düzensizliği ve ödememe gibi durumları azaltması düşünüldüğünde üzerinde durmaları gereken bir stratejidir.

#### 4.11.4. Emeklilik Şirketlerinin Durumu

Emeklilik şirketleri genel olarak bireysel emeklilik sistemine 10 yılın sonunda ise, katılımcı sayısının 3-5 milyona çıkmasını ve 10-15 milyar dolarlık fon büyüklüğüne ulaşmasını beklemektedir<sup>189</sup>. 2005 sonu itibariyle gerçekleştirmelerin yer aldığı Tablo 4.2' de sistemde mevcut katılımcıların sisteme katkı yapmaya devam edeceği yeni katılımcıların sisteme ekleneceği ve katkı paylarının da değer artışlarının oluşacağı düşünüldüğünde sistemin 10-15 milyar dolarlık fon büyüklüğüne ulaşması çok uzak görünmüyor.

<sup>189</sup> AKŞAM GAZETESİ: Bireysel Emeklilik Rehberi, Gazete Eki, 12.08.2003; SABAH GAZETESİ: "Bireysel Emeklilikle Mutlu Gelecek, Gazete Eki, 17.10.2003.

**Tablo 4.2**  
**Toplam Katkı Payı ve Sözleşme Adedi Bazında Şirket Sıralamaları (31.12.2005)**

| Emeklilik Şirketleri           | Yatırıma Yönelen Toplam Tutar (YTL) | Sıralama | Toplam Katılımcı Sayısı | Sıralama |
|--------------------------------|-------------------------------------|----------|-------------------------|----------|
| Ak Emeklilik                   | 185.723.002                         | 1        | 86.319                  | 4        |
| Anadolu Hayat Emeklilik        | 152.350.611                         | 3        | 98.178                  | 2        |
| Ankara Emeklilik               | 19.303.885                          | 11       | 31.943                  | 9        |
| Aviva Hayat ve Emeklilik       | 145.750.574                         | 4        | 36.882                  | 7        |
| Başak Emeklilik                | 65.597.451                          | 8        | 21.633                  | 11       |
| Fortis Emeklilik ve Hayat      | 39.451.530                          | 10       | 29.850                  | 10       |
| Garanti Emeklilik ve Hayat     | 101.543.300                         | 5        | 91.179                  | 3        |
| Koç Allianz Hayat ve Emeklilik | 67.508.372                          | 7        | 32.911                  | 8        |
| Oyak Emeklilik                 | 71.449.840                          | 6        | 80.099                  | 5        |
| Vakıf Emeklilik                | 58.534.359                          | 9        | 51.628                  | 6        |
| Yapı Kredi Emeklilik           | 171.417.498                         | 2        | 112.074                 | 1        |
| <b>Genel Toplam</b>            | <b>1.078.630.423</b>                |          | <b>672.696</b>          |          |

Kaynak: <http://www.egm.org.tr/>

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere 11 bireysel emeklilik şirketinden katkı payı miktarına göre yapılan sıralamaya göre ilk 5'i toplam katkı payının %70 i oranında ve toplam katılımcı sayısına göre yapılan sıralamada da ilk 5 şirket toplam katılımcıların %70 oranında pazar payına sahip olduğunu görüyoruz bu da pazarda rekabetin gerçekten yüksek olduğunu göstermekte nitekim sistemin başlangıcından bu yana kesinti oranlarının düşmesi de bunun açık bir göstergesi.

#### **4.11.5. Katılımcılar**

Bireysel emeklilik sisteminin ülkemizde gönüllülük esasıyla faaliyet gösteriyor olması emeklilik şirketlerinin sisteme katılımda bulunacak hedef katılımcı(müşteri) kitlesini bulmasında belirleyici bir etken olmuştur. Tablo 4.3' de ve Tablo 4.4' de görüldüğü üzere katılımcıların önemli bir kısmı gelişmişliğin yüksek olduğu Marmara Bölgesinden olmuştur. Güney Doğu ve Doğu Anadolu dan katılımcı sayıları yaklaşık olarak Marmara Bölgesinin yirmide biri nispetindedir.

**Tablo 4.3**  
**Coğrafi Bölgelere Göre Katılımcı Adedi (31.12.2005)**

| Coğrafi Bölgeler  | 25 yaş altı   | 25-34 yaş      | 35-44 yaş      | 45-55 yaş      | 56 yaş ve üzeri | Toplam         |
|-------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| Marmara           | 24.999        | 125.568        | 98.029         | 45.296         | 5.321           | <b>299.213</b> |
| İç Anadolu        | 8.599         | 42.526         | 36.779         | 17.678         | 2.068           | <b>107.650</b> |
| Ege               | 9.252         | 42.823         | 36.659         | 17.610         | 2.245           | <b>108.589</b> |
| Akdeniz           | 6.700         | 32.474         | 27.463         | 12.409         | 1.513           | <b>80.559</b>  |
| Karadeniz         | 3.598         | 18.691         | 15.286         | 6.902          | 609             | <b>45.086</b>  |
| Güneydoğu Anadolu | 1.681         | 8.368          | 5.305          | 1.736          | 182             | <b>17.272</b>  |
| Doğu Anadolu      | 1.437         | 7.193          | 4.209          | 1.386          | 102             | <b>14.327</b>  |
| <b>TOPLAM</b>     | <b>56.266</b> | <b>277.643</b> | <b>223.730</b> | <b>103.017</b> | <b>12.040</b>   | <b>672.696</b> |

Kaynak: <http://www.egm.org.tr/>

Tablolarda dikkat çeken bir diğer özellik katılımcıların yaş aralıkları bazında değerlendirildiklerinde toplam katılımcıların %41,27 sinin 25-34 yaş, %33,26 sinin da 35-44 yaş aralığında bulunduğudır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun 25-34 yaş aralığında bulunması sistem açısından ve şirketlerin ileriki yıllardaki karlılıkları açısından umut vericidir çünkü sistemde 56 yaşında emeklilik hakkı elde edildiği düşünüldüğünde ödeme yapan nüfusun genç olması sistemdeki fonların daha uzun vadeli olarak sistemde kalmasını sağlayacaktır. Böylelikle hem sistemin daha uzun vadeli kurumsal yatırımcılar yaratarak finansal piyasaları derinleştirmesi mümkün olacak hem de şirketlerin uzun vadede kazançları pozitif olarak etkilenecektir.

**Tablo 4.4**  
**Coğrafi Bölgelere Göre Katılımcı Yüzde Dağılımı (31.12.2005)**

| Coğrafi Bölgeler | 25 yaş altı  | 25-34 yaş     | 35-44 yaş     | 45-55 yaş     | 56 yaş ve üzeri | Toplam         |
|------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|----------------|
| Marmara          | 3,72%        | 18,67%        | 14,57%        | 6,73%         | 0,79%           | 44,48%         |
| İç Anadolu       | 1,28%        | 6,32%         | 5,47%         | 2,63%         | 0,31%           | 16,00%         |
| Ege              | 1,38%        | 6,37%         | 5,45%         | 2,62%         | 0,33%           | 16,14%         |
| Akdeniz          | 1,00%        | 4,83%         | 4,08%         | 1,84%         | 0,22%           | 11,98%         |
| Karadeniz        | 0,53%        | 2,78%         | 2,27%         | 1,03%         | 0,09%           | 6,70%          |
| G.Doğu Anadolu   | 0,25%        | 1,24%         | 0,79%         | 0,26%         | 0,03%           | 2,57%          |
| Doğu Anadolu     | 0,21%        | 1,07%         | 0,63%         | 0,21%         | 0,02%           | 2,13%          |
| <b>TOPLAM</b>    | <b>8,36%</b> | <b>41,27%</b> | <b>33,26%</b> | <b>15,31%</b> | <b>1,79%</b>    | <b>100,00%</b> |

Kaynak: <http://www.egm.org.tr/>

#### 4.11.6. Bireysel Emeklilik Araçları

Bireysel emeklilik yönetmeliğindeki tanımıyla bireysel emeklilik araçları; emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımı,

pazarlanması ve satışına ilişkin aracılık hizmetlerini sözleşmeye dayanarak daimi bir surette emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişilerdir<sup>190</sup>.

Sistem ile katılımcıların buluşturulmasında bireysel emeklilik araçlarının rolü büyüktür, bu yönüyle sistemde araçların nitelikleri, kimlerin aracılık faaliyetinde bulunabileceği ve aracılık faaliyetlerine ilişkin esaslar belirlenmiştir.

Tablo 4.5’ de dağıtım kanalı bazında sözleşme adetleri ve aracı başına sözleşme adetleri görülmektedir. Kurumsal direkt satış aracısı başına sözleşme adedinin 156 olduğu bireysel direkt satış aracısı başına sözleşme adedinin ise 46 olduğu ancak toplam satışların %68,79’ unun direkt satış kanalıyla, %7,28’inin ise kurumsal satış kanalıyla olduğu görülmektedir bu da firmaların ve grup katılımının henüz sistemde istenilen düzeylerde olmadığını göstermektedir. Ayrıca bu tablo katılımcıya ulaşmak açısından daha maliyetli olan bireysel direkt satış yönteminin şirketler tarafından daha fazla tercih edildiğini yani mevcut koşullarda katılımcıları sisteme kayıt etmek için yapılan harcamaların yüksek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4.5**  
**Dağıtım Kanalı Bazında Bireysel Emeklilik Aracısı Başına Sözleşme Adedi**

| Dağıtım Kanalı        | Sözleşme Adedi | Satış Gerçekleştiren Aracı Adedi | Aracı Başına Sözleşme adedi |
|-----------------------|----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Bireysel Direkt Satış | 491.296        | 10.780                           | 46                          |
| Kurumsal Direkt Satış | 51.991         | 326                              | 159                         |
| Acente                | 73.259         | 3.322                            | 22                          |
| Yönetici              | 7.229          | 120                              | 60                          |
| Banka                 | 85.134         | 6.193                            | 14                          |
| Çağrı Merkezi         | 1.336          | 95                               | 14                          |
| Broker                | 3.690          | 115                              | 32                          |
| Internet              | 211            | 27                               | 8                           |
| <b>TOPLAM</b>         | <b>714.146</b> | <b>20.978</b>                    | <b>34</b>                   |

Kaynak: <http://www.egm.org.tr/>

Aracı başına katkı payı ortalamalarına bakıldığında da Tablo 4.6’ da görüldüğü üzere aracı başına katkı payı oranında kurumsal direkt satış yine ilk sıradadır, ancak toplam katkı payının ancak %9,51’i kurumsal direkt satış araçları tarafından

<sup>190</sup> BEAY: md.4

gerçekleştirilmiş, buna karşılık aracı başına ortalama 74.754 YTL katkı payı olan bireysel direkt satış aracıları toplam katkı paylarının %72,13' ünü gerçekleştirmişlerdir.

**Tablo 4.6**  
**Dağıtım Kanalı Bazında Bireysel Emeklilik Aracısı Başına Katkı Payı Miktarı**

| Dağıtım Kanalı               | Toplam Katkı Payı (YTL) | Satış Gerçekleştiren Aracı Adedi | Aracı Başına Katkı Payı(YTL) |
|------------------------------|-------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| <b>Bireysel Direkt Satış</b> | 805.848.543             | 10.780                           | 74.754                       |
| <b>Kurumsal Direkt Satış</b> | 106.282.714             | 326                              | 326.021                      |
| <b>Acente</b>                | 108.614.848             | 3.322                            | 32.696                       |
| <b>Yönetici</b>              | 11.307.572              | 120                              | 94.230                       |
| <b>Banka</b>                 | 69.976.149              | 6.193                            | 11.299                       |
| <b>Çağrı Merkezi</b>         | 4.650.047               | 95                               | 48.948                       |
| <b>Broker</b>                | 10.201.728              | 115                              | 88.711                       |
| <b>İnternet</b>              | 352.227                 | 27                               | 13.045                       |
| <b>TOPLAM</b>                | <b>1.117.233.826</b>    | <b>20.978</b>                    | <b>53.257</b>                |

Kaynak: <http://www.egm.org.tr>

Sistemin başlangıç yıllarında Tablo 4.6' da görüldüğü gibi grup katılımının az olması ve şirketlerin çalışanları için grup planlara yeterince yönelmemeleri emeklilik şirketlerini katılımcılara ulaşmak için maliyetli bir yol da olsa bireysel direkt satış kanalını tercih etmesine neden olmuştur. Bu yapının ilerleyen yıllarda grup katılımının artmasıyla tersine dönmesi hatta grup katılımcılarının ödemelerinin daha düzenli olması nedeniyle toplam katkı payında çok daha iyi bir konuma gelmesi beklenmektedir.

## 5. SONUÇ

Toplumsal ve kuşaklar arası dayanışmaya dayanan sosyal güvenlik sistemi artık görevini yeterince yerine getirememeye başlamıştır. Toplumun özellikle dar gelirli kesimi için emeklilik, maluliyet, dul-yetim gelirleri ve sağlık hizmetleri büyük önem taşımaktadır. Ancak dağıtım modelinin doğası gereği sistemde bulunan pasif kesimin (emekliler) büyümesi, buna karşın aktif kesimin (çalışanlar) ise azalması sistemin dengesinin bozulmasına sebep olmaktadır. Tabii sistemin etkilenmesinin sebepleri yaşlı nüfusun artıp, genç nüfusun azalmasıyla kalmamaktadır. Devletlerce uygulanan kötü politikalar ve emeklilik fonlarının sağlıklı bir şekilde değerlendirilmemesi, kayıt dışı istihdam ve aktüeryal dengelerin bozulması başlıca etkenleri oluşturmaktadır.

Özellikle gelişmekte olan ekonomilerde, gelir kaynakları azalan ve/veya yeterli olmayan sosyal güvenlik sistemleri giderek ülke ekonomilerini kötü yönde etkilemeye başlamıştır. Sosyal güvenlik harcamaları giderek devlet bütçelerinde büyük açıklar oluşmasına sebep olmaktadır. Bu da dolaylı açıdan ülke refahını etkiler hale gelmiştir.

Bu konuda önlem almaya çalışan ülkeler emeklilik yaşını yükselterek prim ödeme süresini uzatmayı ve emeklilik aylığı ödeme süresini de azaltmayı amaçlamışlardır. Bir başka önlem olarak ta emeklilik gelirlerini azaltma yoluna gitmişlerdir. Ancak uzun vadede alınan bu önlemler yeterli olmamıştır. Bu durumda da yeni emeklilik sistemleri arayışı içine girilmiştir.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, genel ekonomik krizler ile sosyal güvenlik sistemi krizleri birbirini zincirleme olarak etkilemektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan krizlerinden çıkış için tesis edilen özel emeklilik programları sayesinde genel ekonomik krizlerin de aşılacağına inanılmaktadır. Zira, özel emeklilik programları ile milyarlarca dolar para tasarruf olarak emeklilik fonlarında birikecektir. Söz konusu birikimler piyasaların derinleşmesine katkıda bulunacağından, kısa ve orta vadelerde karşılaşılabilecek olumsuz gelişmeler ekonomiyi çok fazla etkilemeyecektir. Devlet ve özel sektör, özel emeklilik fonlarında biriken tasarruflar sayesinde daha ucuz ve daha uzun vadeli borçlanma olanağı bulacağından, ekonomi uzun vadede daha istikrarlı bir yapıya kavuşacaktır. Bu durum, yatırımların ve istihdamın artmasına, işsizliğin ve

enflasyonun düşmesine, ekonomik büyümenin istikrarlı gerçekleşmesine katkıda bulunacaktır. Zira, özel emeklilik ile gerçekleştirilmesi hedeflenen tasarruflar sayesinde gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkenin emeklilik fonlarında milyarlarca dolar para birikmiş bulunmaktadır. Söz konusu birikimlerin hem sahiplerini mutlu etmesi hem ekonominin genel dengesini olumlu etkilemesi büyük önem taşımaktadır.

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur olmak üzere iştirakçilerinden prim toplayan üç ana kuruluştan oluşmaktadır. SSK özel sektörde çalışanlarını, Emekli Sandığı kamu personelini, Bağ-Kur da serbest çalışan esnaf ve sanatkarları kapsayan sosyal güvenlik sistemleridirler.

Sosyal Güvenlik Sistemine ve diğer kurumlara devlet bütçesinden yapılan aktarımlar tüm yapılan reformlara rağmen her geçen gün katlanarak büyümektedir. Bu üç kurumun primlerden elde ettikleri sosyal güvenlik gelirleri ne yazık ki giderlerini karşılayamamaktadır. Bu aktarımlar devletin yüksek faizle borçlanmasına sebep olmakta, ülkemize yapılacak yatırımların önünü kesmekte ve yüksek enflasyonunu oluşmasına sebep olmaktadır.

Türkiye’de ne çalışan kesim ne de emekli kesim uygulanan sosyal güvenlik sisteminden memnun değildir. SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur’un aktif ve pasif üyeleri arasındaki oran da giderek azalmaktadır. Bu da dağıtım modeli için istenen bir koşul değildir. Erken yaşta emekli olan insanların gelirlerinin azalması ve enflasyon karşısında erimesi sistemin kötü yönlerini ortaya koymaktadır.

Sosyal Güvenlik Sisteminin gitgide büyük sorunlar oluşturması alternatif uygulamalar aranmasına sebep olmuştur. Dünyada da değişik şekillerde birçok uygulaması olan özel emeklilik fonları gündeme gelmiştir. Özellikle Şili’nin 1981’den itibaren başarılı bir şekilde uyguladığı sistem uluslararası kuruluşların da desteğiyle gelişmekte olan ülkelere örnek olarak gösterilmiştir.

Şili’de uygulanan sistem temelde fonlama modelinin bireysel hesaplar bazında özel yönetimli olarak emeklilik fonları aracılığı ile uygulandığı zorunlu bir modeldir. Bu modelle gelecekte yapılması gereken bir emeklilik harcaması için, çalışma hayatı boyunca düzenli bir şekilde katkı payı ödenerek, bu katkıların da emeklilik

dönemine kadar bireysel hesaplarda yatırımlara yönlendirilerek değerlendirilmesine dayanmaktadır. Kişi özel emeklilik fonları sayesinde kendi emekli gelirini yine kendi sağlamış olacaktır. Katkı payları oranlarını yüksek ödeyen çalışanlar ise emekli gelirlerini arttırmış olacaktır.

Özel emeklilik fonlarının en önemli artlarından biri de uzun vadeli yatırımlar için vazgeçilmez bir kaynak sağlamasıdır. Uzun vadeli yatırımlar ülkelerin gelişimi için çok önemlidir. Bu sistemin düzgün bir şekilde uygulandığı ülkelerde gelişme sağlandığı görülmektedir. Bu sayede sosyal güvenlik sisteminin devlet politikaları yüzünden aksamaması da önlenmiştir. Özel kuruluşlar tarafından uygulandığından aktüeryal prensipler düzgün şekilde uygulanarak sistem düzenlenmiştir. Devletin kanun koyma ve denetim görevini üstlendiği bu sistem sayesinde piyasalar gelişme göstermiştir. Ancak bazı risklerde mevcuttur. Katılımcının çok uzun yaşaması durumunda bireysel tasarruf hesaplarındaki para emekli gelirini karşılamaya yetmeyebilir. Enflasyon yüzünden birikimleri beklenen faydayı sağlamadığı gibi katılımcıyı zor duruma düşürebilir. Yatırımlar arzu edilen derecede getiri sağlayamayabilir. Bir başka risk de emeklilik planı hazırlayan şirketin iflas etmesi veya yolsuzluk yapmasıdır. Bu tüm riskler için devlet kanunlar ve cezalarla önlem almaya çalıştığı gibi ekonomik riskler için de bazı devletler garanti vermişlerdir.

Özel emeklilik planlarının dünya uygulamalarına bakılacak olursa her ülkenin kendine has sistemler uyguladığı görülmektedir. Avrupa kıtasından örnek verilebilecek ve sağlam bir yapıya sahip olan İngiltere'dir. İngiltere'nin sosyal güvenlik sistemi kamu tarafından yönetilen ve dağıtım modeline göre işleyen Ulusal Sigorta ile kazanca bağlı olarak değişen emeklilik geliri sağlayan SERPS' dir. Ayrıca isteyenler gönüllü olarak özel emeklilik sistemine katılabilirler. Özel emeklilik sistemi İşyeri ile Bireysel Özel Emeklilik Planlarından oluşmaktadır. Bu planlara dahil olarak yaşları ilerledikçe belirlenmiş üst sınırlar içerisinde artan vergi muafiyetinden de faydalanmaktadırlar.

Kanada'da ise devlet tarafından dağıtım modeli esasına dayalı olarak yönetilen Kanada Emeklilik Planı (CPP) ile Quebec Emeklilik Planı (QPP) bulunur. Buna ek olarak da özel emeklilik planları bulunmaktadır. Bu planlar Kanada Emeklilik Hakları Standardı Yasası hükümleri göz önüne alınarak, OFSI tarafından düzenlenmektedir.

Kanada’da katkı paylı emeklilik planları sayıca fazla olmalarına karşılık maaş esaslı planlara göre daha az üyeye ve varlığa sahiptirler. Devlet bu planlara katılan katılımcıların tasarruflarının erimemesi için her yıl enflasyon ayarlaması yapmaktadır.

Şili 1981 yılında gerçekleştirdiği ve başarıyla uyguladığı özel emeklilik planları ile dünya çapında sesini duyurmuştur. Dağıtım modeli esasına göre işleyen kamu sosyal güvenlik sisteminin çökmesinin ardından, yapılan çalışmalarla, diktatörlük rejiminin hakim olduğu ülkede, zorunlu olarak özel emeklilik sistemine geçilmiştir. Eski sistemin üyelerinin son bulmasıyla tasfiye edilmesi planlanmıştır. Ayrıca emeklilik yaşları kadınlar için 60, erkekler için 65 olarak yükseltilmiş ve vergi avantajları sağlanarak işçilerin maliyetleri düşürülmüştür. Bu planların işlemesiyle birlikte işsizlik oranı % 5’e gerilemiş, ülke büyümesinde artış meydana gelmiş ve fonlarda bulunan paralarla yapılan yatırımlar arttırılmıştır.

Bireysel hesaplarındaki tasarrufların bitmesi veya yetmemesi durumunda devlet katılımcılara yardımda bulunacaktır. Sadece sisteme yeni katılanlar için bu yeni emeklilik sistemi zorunlu tutulmuş, mevcut üyeler için de seçme hakkı tanınmıştır. Katılımcıların tasarruflarının korunması amacıyla AFP’ lerde bulunan yatırımlar derecelendirme kuruluşları tarafından denetlenmektedir.

Özellikle Şili’nin özel emeklilik fonlarında sağladığı başarılar ve ülkeye yansımalarında etkilenerek; 1997 yılında Meksika aksamakta olan sosyal güvenlik sisteminde bir dizi reform yapmış ve özel emeklilik sistemini uygulamaya başlamışlardır. Ülkede bu sistem gönüllü olarak uygulamaya konmuştur. Ancak Meksika’da devletin bu sistem içerisinde yer alması rekabeti engellemektedir. Ayrıca finansal piyasalar açısından istenen sonuçlar pek alınamamış, devletin uzun vadeli borçları için bir kaynak gibi görülmüştür.

Sistemde bireysel tasarruf hesaplarında birken çalışan, işveren ve kamu katkıları hızlı bir şekilde emeklilik fonlarına aktarılarak yatırımlara yönlendirilmektedir. Bu sayede elde edilen gelirler de bu hesaplara katkıları oranında paylaşılırak birikimlerin arttırılması sağlanmaktadır. Bu sayede emeklilik geliri arttığı gibi piyasaların ihtiyaç duyduğu uzun vadeli kaynak ihtiyacı da sağlanacaktır. Böylece

finansal piyasalar geliŒecek ve yatırımlar artacak, ülkenin refah seviyesi yükselecektir. Brüt maaş üzerinden kesilen vergiler birçok ülkede vergiden muaftır. İşveren katkıları da vergi avantajına sahiptir. Kamu katkısı bazen bir oranla yapılabildiği gibi bazen de enflasyon ayarlamaları ile yapılmaktadır. Kimi planlarda sadece çalışanlar katkıda bulunurken, kimilerinde ise işverenle birlikte katkıda bulunulabilmektedir. Yatırımlardan elde edilen gelirlerde birçok ülkede vergiden muaf veya düşük vergilere tabiidir. Genelde vergilendirme emeklilik geliri elde edilmeye başlandığında yapılmaktadır. Emeklilik fonlarının yatırımlar yönlendirilmesi ile ilgili bazı kısıtlamalar yapılmaktadır. Bu kısıtlamaların başlıca sebepleri arasında fonun zarara uğramaması ve riskin iyi bir şekilde dağıtılması bulunmaktadır.

Türkiye’ de “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” 07.04.2001 Tarihinde resmi gazetede yayımlanmış, 07.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 27 Ekim 2003 tarihinde ilk üyelerini kayda başlamıştır. 4632 Sayılı Kanun’a göre bireysel emeklilik sistemi kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını temin etmeyi amaçlamaktadır<sup>191</sup>. 2005 yılı sonu itibariyle toplam 811.678 adet sözleşme kurulmuştur ve 31 Aralık 2005 itibari ile 714.146 adet yani %88 i yürürlükte bulunmaktadır. Yürürlükteki sözleşmelerin katkı payları toplamı ise 1.117.233.826 YTL’ dir. Bu rakamlar sosyal güvenliğin tamamlayıcısı olarak oluşturulmuş bir sisteme göre çok düşük rakamlar olmasına karşın sistemin mevcut durumda gönüllülük esasıyla çalıştığı da unutulmamalıdır.

Bireysel emeklilik sistemiyle ilgili yasal düzenlemeler incelendiğinde sistemin özel yönetimli yapısının gelecekte bireylerin karşısına risk olarak çıkmaması için tüm ülkelerde sıkı düzenlemelerin olduğu görülmektedir. Çalışmamda da dikkat çektiğim üzere bireysel emeklilik pazarını ve emeklilik şirketlerinin stratejilerini büyük ölçüde bu düzenlemeler belirlemektedir.

---

<sup>191</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.1.

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemiyle ilgili düzenlemelerin ana başlıkları; emeklilik şirketleriyle ilgili düzenlemeler, sisteme katılım ile ilgili düzenlemeler, sistemde tarafların hak ve yükümlülükleriyle ilgili düzenlemeler, sistemin finansmanını oluşturan katkı payı ve gider kesintileriyle ilgili düzenlemeler, vergisel düzenlemeler, çok ayaklı denetim yapısıyla ilgili düzenlemeler, bireysel emeklilik araçlarıyla ilgili düzenlemeler ve emeklilik yatırım fonlarıyla ilgili düzenlemeler olarak sıralanabilir.

Tüm düzenlemeler incelendiğın düzenlemelerin dağıtım modelinin eksikliklerini kapatmak ve şirketlerin özel yönetiminden kaynaklanan şirketlerin batması, katılımcının haklarının korunmaması, katkı paylarının doğru değerlendirilmemesi gibi olası risklerin önünü daha başlangıcında kesmek amacıyla oluşturulduğu görülmektedir.

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin 2005 sonuna kadar olan rakamları değerlendirildiğinde sistemin gönüllülük esasıyla çalışmasının ve yasal düzenlemelerin emeklilik pazarını ve şirket stratejilerini büyük ölçüde etkilediği görülmektedir.

Sistemdeki düzenlemeler ve rekabet gereği sistemin ana gelir kaynağı fon işletim kesintisi olacak gibi görünmekte ve bu kesintinin şirketlerin maliyetlerini karşılayacak duruma gelmesi için de sistemdeki fon büyüklüğünün artmasıyla mümkün olduğu görülmektedir. Bu yapı emeklilik şirketleri için yüksek miktarda ödenmiş sermaye gerekliliğini açıklamaktadır ancak Türkiye gibi yeterli sermaye birikiminin olmadığı bir ülkede emeklilik şirketleri ilk yıllardaki zararlarını arttırmamak adına potansiyel katılımcıların az olduğu bölgelerde doğal olarak yapılanmaya gitmemişlerdir ve mevcut yapısıyla bakıldığında orta vadede dahi sistemin toplumun çok sınırlı bir kesimine ulaşabileceği görülmektedir.

Sonuç olarak Türkiye’ de mevcut yapısıyla gönüllülük esasına dayalı olarak faaliyet gösteren bireysel emeklilik sisteminin tam anlamıyla mevcut sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı rol oynayabilmesi için katılımcılara ve işverenlere belli bir miktar katkı payı ödemesi zorunluluğu getirilmelidir, ancak bu sayede mevcut durumda pazarın yapısı gereği gelişmişliğin düşük olması ve potansiyel katılımcıların az olması nedeniyle maliyetlerin yüksek olduğu az gelişmiş bölgelerde yapılanmaya gitmeyen

emeklilik Şirketlerinin ũlkenin genelinde aktif olarak sisteme katılımcı kazandırması mũmkũn olacaktır.

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar:*

- Alper, Yusuf. **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK, BAĞ-KUR)**, 3. Baskı, Alfa yayınları, Bursa, 2000.
- Ekin, Nusret-Alper, Yusuf-Akgeyik, Tekin. **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma**, İTO Yayın no: 1999-69, İstanbul, 1999.
- Ergenekon, Çağatay. **Sosyal Güvenlik Sistemleri Bağlamında Özel emeklilik Uygulamaları: Türkiye’deki Gelişime Global Perspektifte Bir Bakış**, Milli Reasürans Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması, Milli Reasürans Türk Anonim Şirketi, İstanbul, 1998.
- Güzel, Ali-Okur, Ali Rıza. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 9.Bası, Beta, İstanbul, Ekim 2003.
- Koray, Meryem. **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.
- Mitchell, Olivia S. **Administrative Costs in Public and Private Retirement Systems** Privatizing Social Security, Martin Feldstein, ed. The University of Chicago Press, 1998.
- Talas, Cahit: **Toplumsal Ekonomi**, 7.Baskı, İmge Kitabevi, Ankara-Haziran 1997.
- Tantan, Saadet. **Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları**, Beta, İstanbul, Haziran 2001.
- Tuncay, A. Can. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 10. Baskı, İstanbul, 2002.

***Sürelî yayınlar:***

- Atlan, Mikail-Aslanlar, İsmail. “Sosyal Güvenlik Kuruluşlarımızın Özel Sigorta Şirketleriyle Entegrasyonu Temelinde Bir Özelleştirme Modeli”, **Reasürör** S:42, Ekim 2001.
- “Bireysel Emeklilikle Mutlu Gelecek”, Gazete Eki, **Sabah Gazetesi**, 17.10.2003.
- “Bireysel Emeklilik Rehberi”, Gazete Eki, **Akşam Gazetesi**, 12.08.2003.
- Behrendt, Christina. “Private pensions - aviable alternative? Their distributive effects in a comorative perspective”, **International Social Security Review**, s 3-8 Vol:53, March 2000.
- Ergenekon, Çağatay. “Özel Emeklilik Kurumları Karşısında Hayat Sigortacılığının Rekabet Gücünün Artırılmasına Yönelik Tedbirler”, **Reasürör**. S:27, Ocak 1998.
- Kahya, Mehmet. “Sigorta Sektörünün Ekonomik Kalkınmadaki Yeri ve Önemi ile Fon Yaratma İşlevi ve Sermaye Piyasalarındaki Etkinliği”, **Reasürör**. S:37, Temmuz 2000.
- Şentürk, Şenol Serkan. “Özel Emeklilik Programları Tanım ve Türleri”, **Reasürör**. S:37, Temmuz 2000.
- Tunçomağ, Kenan. “Sosyal Sigortalar Kavramı ve Özellikleri”, **Reasürör**. S:23, Ocak 1997.
- Uslu, Nermin. “Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığının Durumu ve Geleceği” **Reasürör**. S:32, Nisan 1999.
- Yücel, Ali N. “Sağlık Sigortası Sistemleri ve Özel Sigortanın Yeri”, **Reasürör**, S:17, Temmuz 1995.

***Makaleler:***

“Description of Polish Social Security System”, Münhener Rückversicherungs-Gesellschaft, München, 1999.

Jamieson, Bill. “Field’s first consultant Economic Agenda”. 1997. 1-9. <http://www.pensionreform.org/articles/jamiesons.html>(14.03.2006)

Ostaszewski, Krzysztof. ”Testimony:Poland’s Pension Reform”, *Cato Institute*, 2002 3-15. <http://www.pensionreform.org/articles/polandspreform.htm> (14.03.2006).

Pinera, Jose. “A Way Out of Europe’s Pension Crisis” , *The Wall Street Journal Europe*. 1998. 1-4. <http://www.pensionreform.org/articles/wsjeuropean.html> (10.03.2006).

“Privitization Offer Option for Social Security Ideas for revamping U.S. system might be found in Chile”, *Los Angeles Times*, 01.12.1997, <http://www.pensionreform.org/news/latimes.html> (09.03.2006)

Vasquez, Ivan, “International Center for Pension Reform, Two Cheers for Mexico’s Pension Reform”, 1997, *Cato Institute*, <http://www.pensionreform.org/articles/mexico.html>(14.03.2006)

**Raporlar:**

Andrietti, Vincenzo. "Employer Provided Pensions Portability in OECD Countries. Country Specific Policies and Their Labour Market Effects", **Regulating Private Pension Schemes, Private Pensions Series** No:4, OECD, 2002

Belany, Pascal – Pestieau, Pierre. "Privatizing Social Security: A Critical Assessment", **The Geneva Papers on Risk and Insurance**. Vol. 24, No. 1, January 1999.

Emeklilik Gözetim Merkezi. 2005 faaliyet raporu. <http://www.egm.org.tr/bes2005gr.asp> (03.02.2006)

Hazine Müsteşarlığı, "2002 Yılı Türkiye’de Sigorta Faaliyetleri Hakkında Rapor", **Sigorta Denetleme Kurulu**, 2003.

Kuptsch, Christiane. "Social Security Privatization: Different Context-Different Discourse", **Bulding Social Security**.Vol.6. **The Challenge of Privatization, International Social Security Series**, 2001.

Mesa-Lago, Carmelo. "Myth and Reality of Pension Reform: The Latin American Evidence", **World Development**. , Vol:30, No:8, 2002.

Vittas, Dimitri. "The Historical Context of Defined-Benefid Plans and Policy Implications for Transition Countries", OECD Private Pensions Conference 2000, **Private Pension Series** No:3, 2001.

***İnternet Adresleri:***

BAĞ-KUR. Aylık İstatistik Bülteni. <http://www.bagkur.gov.tr/finansman/bulten.html>  
(25.01.2006)

Emekli Sandığı. İstatistikler. <http://www.emekli.gov.tr/ISTATISTIK/tahsis.html#tt6>  
(25.01.2006)

Sosyal Sigortalar Kurumu. 2006 Ocak İstatistik Bülteni.  
[http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/ocak\\_2006.xls](http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/ocak_2006.xls)  
(25.01.2006)

Aging Population and Canadian Public Pension Plans.  
<http://www.imf.org/external/pubs/cat/doctext.ctm?docno=WP/94/89-EA>  
(25.01.2006)