

**YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ,
FON YARATMA KAPASİTESİ VE SERMAYE
PİYASALARI ÜZERİNE ETKİSİ**

Fatih ARSLAN

SBE İktisat Anabilim Dalında Hazırlanan

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Gülsün G. YAY

İSTANBUL, 2006

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
KISALTMA LİSTESİ.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	viii
GRAFİK VE ŞEKİL LİSTESİ	x
ÖNSÖZ	xi
ÖZET	xii
ABSTRACT	xiii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ , SORUNLAR VE YENİDEN YAPILANMA ARAYIŞLARI

1.1	SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ	3
1.1.1	Sosyal Güvenlik Kavramı	3
1.1.2	Genel Olarak Sosyal Güvenlik Sistemleri	4
1.1.3	Sosyal Güvenliğin Finansmanı.....	5
1.1.3.1	Dağıtım Sistemi	5
1.1.3.2	Fon (Kapitalizasyon) Sistemi	6
1.2	GÜNÜMÜZDE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE YAŞANAN SORUNLAR	7
1.2.1	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerin Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Aynı Sebeplerden Kaynaklanan Sorunlar.....	7
1.2.2	Gelişmiş Ülkelerin Sosyal Güvenlik Sistemlerine Özgü Sorunlar.....	11
1.2.3	Gelişmekte Olan Ülkelerin Sosyal Güvenlik Sistemlerine Özgü Sorunlar	12
1.3	SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE YENİDEN YAPILANMA ARAYIŞLARI.....	15
1.3.1	Gelişmiş Ülkelerde Durum	15
1.3.2	Gelişmekte Olan Ülkelerde Durum	17
1.4	TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE YENİDEN YAPILANMA.....	23
1.4.1	Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Yapısı.....	23
1.4.2	Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları	24
1.4.3	Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma	32

2. BÖLÜM

ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1	TANIM VE TARİHİ GELİŞİM.....	38
2.2	ÖZEL EMEKLİLİK FONLARININ ÇEŞİTLİ ÜLKELERDEKİ UYGULAMA ŞEKLİ	40
2.3	ÖZEL EMEKLİLİK PLANLARININ TÜRLERİ	42
2.4	ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ	44
2.4.1	Portföy Yönetimi	45
2.4.2	Üyelerin Ölüm ve Maluliyet Risklerine Karşı Sigortalanması	50
2.4.3	Emeklilik Hesabında Biriken Tasarrufların Annüiteye Çevrilmesi	50
2.4.4	Özel Emeklilik Fonlarına Yönelik Vergi Düzenlemeleri	51
2.4.5	Özel Emeklilik Fonlarının Yasal Çerçevesi, Gözetim ve Denetimi.....	54
2.4.6	Emeklilik Yükümlülüklerinin Garanti Altına Alınması	56
2.5	MAKROEKONOMİK FONKSİYONLARI.....	57
2.5.1	Özel Emeklilik Fonları ve Tasarrufların Arttırılması	58
2.5.2	Finansal Piyasaların Gelişimi.....	59
2.5.3	Özelleştirme Sürecinin Etkinleştirilmesi	65
2.5.4	Emek Piyasalarının Yeniden Düzenlenmesi	65

3. BÖLÜM

ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

3.1	ŞİLİ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN ÖZELLEŞTİRİLMESİ.....	67
3.1.1	Dağıtım Sisteminden Fonlama Sistemine Geçiş	67
3.1.2	Emeklilik Fonlarının Yönetimi	72
3.1.3	Emeklilik Sisteminin Gözetimi ve Denetimi	75
3.1.4	Şili Reformunun Makroekonomik Etkileri	77
3.1.5	Sistemin Maliyeti ve Yaşanan Olumsuzluklar	80
3.2	AVRUPA BİRLİĞİ (AB) ÜLKELERİNDE EMEKLİLİK FONLARI VE UYGULAMASI	85
3.2.1	Emeklilik Fonları ve Uygulaması.....	85
3.2.2	Emeklilik Fonlarının Ekonomiye Katkısı	95
3.2.3	Vergilendirme ve Denetim.....	97
3.3	ABD'DE ÖZEL EMEKLİLİK FONLARI	98
3.3.1	ABD Sosyal Güvenlik Sistemi	98
3.3.2	ABD Özel Emeklilik Sistemi	99
3.3.2.1	Maaş Esaslı Emeklilik Planları (MEP)	99
3.3.2.2	Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planları (KPEP).....	101
3.3.3	Emeklilik Fonlarının Ekonomiye Katkısı	106

BÖLÜM 4

TÜRKİYE'DE BİREYSEL (ÖZEL) EMEKLİLİK SİSTEMİ

4.1	TÜRKİYE'DE BİREYSEL (ÖZEL) EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GELİŞİMİ..	109
4.2	BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TANIMI, AMACI VE KAPSAMI...	110
4.3	BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GENEL ÖZELLİKLERİ.....	111
4.4	BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞ YAPISI	113
4.4.1	Bireysel Emeklilik Sisteminde Yetkili Kurumlar.....	113
4.4.1.1	Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK).....	113
4.4.1.2	Hazine Müsteşarlığı	113
4.4.1.3	Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM).....	114
4.4.1.4	Sermaye Piyasası Kurulu (SPK).....	115
4.4.1.5	Takasbank	115
4.4.2	Emeklilik Şirketlerinin Kuruluşu, Birleşme ve Devir İşlemleri.....	116
4.4.3	Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma ve Emeklilik Sözleşmesi.....	119
4.4.4	Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri.....	121
4.4.4.1	Katkı Payına İlişkin Hak ve Yükümlülükler.....	122
4.4.4.2	Birikimlere İlişkin Hak ve Yükümlülükler	123
4.4.4.3	Emekliliğe İlişkin Hak ve Yükümlülükler	124
4.4.4.4	Grup Emeklilik Sözleşmelerine İlişkin Hak ve Yükümlülükler	126
4.4.5	Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman Kaynakları	127
4.4.5.1	Katılımcıların Katkı Payı Ödemeleri	127
4.4.5.2	Katılımcıların Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri	128
4.4.6	Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergi Düzenlemeleri	130
4.4.7	Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim Mekanizması	132
4.4.7.1	Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim.....	133
4.4.7.2	Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim	134
4.4.7.3	EGM Tarafından Yapılan Günlük Gözetim ve Denetim	135
4.4.7.4	Bağımsız Dış Denetim	136
4.4.7.5	Aktüeryal Denetim.....	136
4.4.7.6	İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim	136
4.4.8	Bireysel Emeklilik Aracıları.....	137
4.4.9	Emeklilik Yatırım Fonları	137
4.4.9.1	Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu ve İçtüzüğü.....	138
4.4.9.2	Emeklilik Yatırım Fonu Kavramı, Fon Türleri ve Ünvanları	138
4.4.9.2.1	Gelir Amaçlı Fonlar	139
4.4.9.2.2	Büyüme Amaçlı Fonlar	140
4.4.9.2.3	Para Piyasası Fonları.....	141
4.4.9.2.4	Kıymetli Madenler Fonları.....	141
4.4.9.2.5	İhtisaslaşmış Fonlar	142
4.4.9.2.6	Diğer Fonlar	142
4.4.9.2.7	Fon Türlerine İlişkin Notlar	143
4.4.9.2.8	Grup Emeklilik Yatırım Fonları	145
4.4.9.3	Emeklilik Yatırım Fonu Portföyünün Yönetimi	145
4.4.9.4	Emeklilik Yatırım Fonu Portföyündeki Varlıkların ve Fon Paylarının Saklanması	149
4.4.9.5	Emeklilik Yatırım Fonu Malvarlığı.....	149

4.4.9.6	Emeklilik Fonlarının Kamuyu Aydınlatma Esasları : Raporlar ve Katılımcı Profili	150
4.4.9.7	Emeklilik Fonlarının Birleştirilmesi ve Devri.....	151
4.4.10	Bireysel Emeklilik Sisteminde Ceza Hükümleri.....	151
4.4.10.1	İdari Suçlar ve Cezaları.....	152
4.4.10.2	Adli Suçlar ve Cezaları	153
4.5	BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE BİRİKİMLİ HAYAT SİGORTALARI	155

BÖLÜM 5

TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN FON YARATMA KAPASİTESİ VE SERMAYE PİYASALARI ÜZERİNE ETKİSİ

5.1	BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDEN BEKLENTİLER	158
5.1.1	Bireyleri İlgilendiren Beklentiler	158
5.1.2	Emeklilik Şirketlerini İlgilendiren Beklentiler.....	159
5.1.3	Devleti İlgilendiren Beklentiler.....	161
5.1.4	Piyasaları İlgilendiren Beklentiler.....	161
5.2	TÜRKİYE EKONOMİSİ ÜZERİNDE MAKROEKONOMİK ETKİLERİ	163
5.2.1	Tasarrufların Arttırılması	163
5.2.2	Finansal Piyasaların Gelişimi.....	164
5.2.3	Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri.....	166
5.3	BİREYSEL EMEKLİLİK ŞİRKETLERİNİN TANITIMI.....	167
5.3.1	Emeklilik Şirketlerinin Sermaye Yapıları.....	167
5.3.2	Emeklilik Şirketlerinin Sözleşme Üretimleri	169
5.4	BİREYSEL EMEKLİLİK SÖZLEŞMELERİNİN ANALİZİ	171
5.5	BİREYSEL EMEKLİLİK YATIRIM FONLARININ ANALİZİ	175
5.6	YATIRIM FONLARININ PERFORMANSI	177
5.7	BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN MALİYETİ.....	178
5.8	BEKLENTİLER VE GERÇEKLEŞMELER.....	180
6	SONUÇ ve ÖNERİLER	183

KAYNAKLAR	187
-----------------	-----

EKLER	195
-------------	-----

Ek 1 Türkiye Ekonomisi Üzerine Temel Ekonomik Göstergeler.....	195
--	-----

Ek 2 Emeklilik Şirketleri Bazında Emeklilik Yatırım Fonları 2004-2005 Yılı Verileri	196
---	-----

ÖZGEÇMİŞ	199
----------------	-----

KISALTMA LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AFP	Administradoras de Fondos de Pensiones
a.g.e.	adı geçen eser
AGIRC	Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres
ARRCO	Association des Régimes de Rétraites Complémentaires
BEDK	Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
BESHY	Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik
C	Cilt
DI	Disability Insurance
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
EGM	Emeklilik Gözetim Merkezi
ERISA	Employee Retirement Income Security Act
FIAP	International Federation of Pension Funds
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO	International Labour Organization
IRA	Individual Retirement Accounts
İLKSAN	İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardımlaşma Sandığı
İMKB	İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
İTO	İstanbul Ticaret Odası
KOB	Katılım Ortaklığı Belgesi
KOBİ	Küçük ve Orta Boyutlu İşletme
KPEP	Katkı Payı Esaslı Plan
MEEP	Maaş Esaslı Emeklilik Programı
MEP	Maaş Esaslı Plan
md	madde
OASDI	Old-Age, Survivors and Disability Insurance
OASI	Old-Age and Survivors Insurance

OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
OYAK	Ordu Yardımlaşma Kurumu
PAYG	Pay As You Go
PBGC	Pension Benefit Guarantee Corporation
PEEP	Prim Esaslı Emeklilik Programı
s.	sayfa
SAFP	Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones
SEP	Simplified Employee Pension
SGM	Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TCMB	Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TEFE	Toptan Eşya Fiyat Endeksi
TÜFE	Tüketici Fiyat Endeksi
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
UF	Unidad de Fomento (Şili’de Enflasyona Endeksli Para Birimi)
vb	ve benzerleri
vd	ve diğerleri
\$	ABD Doları

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1	Bazı ülkelerde ve Türkiye'de 65 yaş ve üstü nüfusun 0-64 yaş arasındaki nüfusa oranının %7'den %14'e geçiş süresi	24
Tablo 1.2	Türkiye'de sosyal güvenlik transferlerinin güncel değeri, 1994-2004 (milyar, YTL).....	31
Tablo 1.3	Türkiye'de sosyal güvenlik kuruluşlarına yapılan bütçe transferleri ve GSMH'ya oranları 2002-2006 (milyon YTL, %).....	31
Tablo 2.1	Fayda esaslı ve katkı esaslı emeklilik programlarının karşılaştırılması	43
Tablo 2.2	Bazı ülkelerde belirli fayda (BF) ve belirli katkı (BK) planlarına katılan üyelerin dağılımı 2004 (%).....	44
Tablo 2.3	Gelişmiş ve gelişmekte olan piyasalarda emeklilik fon varlıklarının yüzdesi olarak yurtdışı yatırım limitleri.....	48
Tablo 2.4	Ülkeler itibariyle özel emeklilik fonlarının vergilendirilme yöntemleri	52
Tablo 2.5	OECD ülkelerinde emeklilik fonu varlıkları (GSYİH'ya oranı (%), milyon \$).60	
Tablo 2.6	Bazı OECD ve OECD dışı ülkelerde emeklilik fonlarının portföy dağılımı 2004 (%)	62
Tablo 3.1	Şili emeklilik fonlarının portföy yapısı 1981-1999 (%)	74
Tablo 3.2	Şili emeklilik fonlarının sektörler itibariyle dağılımı 2000-2005 (%)	75
Tablo 3.3	Şili'de varlık çeşitlerine göre portföy limitleri (%)	76
Tablo 3.4	Şili özel emeklilik sisteminde reel getiri oranları, fon varlıkları ve büyüme oranları (1981-2004)	79
Tablo 3.5	Şili'de tercih hakkını kullanarak AFP değiştiren katılımcı sayısı	82

Tablo 3.6	AB üyesi ülkelerin özel emeklilik planlarının özellikleri.....	86
Tablo 3.7	İngiltere'de yaş gruplarına göre vergi avantajlı azami katkı limitleri.....	93
Tablo 3.8	ABD'de 401(k) fon büyüklüğü 1990-2000 (Trilyon \$)	102
Tablo 3.9	ABD'de en büyük emeklilik fonlarının aktif toplamalarına göre sıralanması ..	107
Tablo 4.1	Bireysel emeklilik sistemi ve birikimli hayat sigortalarının farkı.....	157
Tablo 5.1	Emeklilik fon grupları ve türlerine göre dağılımı	165
Tablo 5.2	Emeklilik şirketlerinin ortaklık yapıları, banka dağıtım kanalları ve fonlarını yöneten portföy yönetim şirketleri.....	167
Tablo 5.3	Fona yönelmiş sözleşmeler için şirket bazında dağılımlar (12.06.2006 itibariyle).....	170
Tablo 5.4	Sözleşmelerin ödeme periyodu ve para birimine göre dağılımı 2004-2005 ...	172
Tablo 5.5	Kurucu bazında emeklilik yatırım fonları değerleri 2004-2005	175
Tablo 5.6	Yatırım fonları ve emeklilik yatırım fonlarının karşılaştırılması	176
Tablo 5.7	Fon gruplarına göre ortalama getiriler 2004-2005	177
Tablo 5.8	Bireysel emeklilik sisteminin maliyeti 2004-2005.....	178
Tablo 5.9	Emeklilik şirketlerinin 2005 yılına dair beklentileri ve gerçekleştirmeler	181
Tablo 5.10	Emeklilik şirketlerinin 2006 yılına dair beklentileri	182

GRAFİK ve ŞEKİL LİSTESİ

Grafik 3.1	AB ülkelerinde emeklilik fonlarının ekonomi içerisindeki önemi 2004 (GSYİH, %).....	96
Grafik 5.1	Katılımcıların Gelir Aralıklarına Göre Oransal Dağılımı (%).....	173
Grafik 5.2	Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Yaş Dağılımı.....	174
Grafik 5.3	BES'te sözleşmelere göre en erken emekliliğe hak kazanma dağılımı.....	174
Grafik 5.4	Fon işletim gideri kesinti oranının gelişimi	179

ÖNSÖZ

Hayatımın en zor dönemine denk gelen yüksek lisans eğitimim sırasında, ödemem gereken bedel de ağır oldu. Ancak, bu süreci başarıyla tamamladığımdan dolayı mutluyum. Maddi ve manevi sıkıntı yaşadığım dönemde yardımlarını benden esirgemeyen herkese teşekkürlerimi sunuyorum. Özellikle, YTÜ Mezunlar Derneği Başkanlığı döneminde elinden gelen yardımı esirgemeyen Doç.Dr. Nur URFALIOĞLU hocama, sıkıntılı dönemimde yaşadığım sağlık sorunlarımda bana yardımcı olan YTÜ Mediko-Sosyal Baş Hekimi Sebati YAĞANOĞLU'na ve bölüm başkanlığı döneminde akademik sorunlarımın çözümüne yardımcı olan ve ayrıca moral de veren Prof.Dr. Mehmet SÜMER hocama teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca, YTÜ Mezunlar Derneği üye ve çalışanlarına, YTÜ Maslak Öğrenci Yurdu yetkililerine ve YTÜ Sabancı Kütüphanesi çalışanlarına teşekkürlerimi sunuyorum.

En sıkıntılı dönemimde derslerimi vermek yükümlülüğü altındaydım. Ancak, tezimi hazırladığım dönemde, hayatım düzene girmeye başlamıştı. Bu anlamda, ilk defa bir akademik eser yazıyor olmanın zorluğu ve zaten çok az olan kütüphanelerden yararlanabilmenin güçlüğü dışında fazla bir sorun yaşamadım. Bu süreçte, tez çalışmamda danışmanlığımı yapan hocam Prof.Dr. Gülsün YAY'a yardım ve hoşgörüsü dolayısıyla teşekkürlerimi sunuyorum. Boğaziçi Üniversitesi Kütüphanesi'nden yararlanmamda yardımcı olan Seyfi BERK'e ve Zafer TOPRAK'a, tez çalışmama yeterli zamanı ayırabilmeme yardımı dolayısıyla mali müşavirlik stajımı sürdürdüğüm Hisar Kilit San. Tic. Ltd. Şti. işveren vekili Süleyman ALTUNKAYNAK'a ayrıca teşekkür ediyorum.

Ve son olarak, yaşadığımız sıkıntılı dönemde, tezimin hazırlanması aşamasında benimle birlikte özverili davranan aileme, özellikle sabrından dolayı anneme ve anlayışından dolayı babama teşekkür ediyorum.

ÖZET

Hemen hemen tüm ülkelerde kamu sosyal güvenlik sistemleri finansal sorunlarla karşı karşıya bulunmaktadır. Bu sorunların çözümü amacıyla, emeklilik ödemeleri azaltılmakta, emeklilik yaşı uzatılmakta ve prim oranları arttırılmaktadır. Fakat, bu önlemler, bireylerin emeklilik dönemlerindeki yaşam standartlarının düşmesine neden olmaktadır. Diğer taraftan, emek piyasası, sermaye piyasası ve genel olarak tüm ekonomi üzerinde etkisi olan özel emeklilik sistemleri uygulanmaktadır.

Bu çalışmada, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan sorunlar ve yeniden yapılanma çalışmaları incelenmiştir. Ve Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin durumu analiz edilmiştir. Sonrasında, dünyadaki özel emeklilik sistemleri Şili, AB ve ABD’deki uygulamalara geniş yer verilerek incelenmiştir. Ve bir özel emeklilik uygulaması olarak Türkiye’de uygulanmakta olan bireysel emeklilik sistemi analiz edilmiştir.

Ulaşılan başlıca bulgular ve sonuçlar şöyledir: Özel emeklilik sistemlerinin asli fonksiyonu kamu sosyal güvenlik sistemlerinin yükümlülüklerini azaltmak olsa da, ikincil fonksiyon olarak ekonomide tasarrufların arttırılması, yatırımlara kaynak sağlanması ve finansal piyasalarını gelişmesi konularında önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Türkiye’de 27 Ekim 2003 tarihinden bu yana işlemekte olan Bireysel (Özel) Emeklilik Sisteminin, sağlam bir yapısının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mayıs 2006 tarihine kadar elde edilen verilerden, sağlanan vergi teşvikleri ile katılımcı sayısının ve fon birikiminin beklentiler dahilinde gerçekleştiği görülmektedir. Fakat, Türkiye’de gelir dağılımındaki adaletsizlik, sistemden ve vergi teşviklerinden düşük gelirliilerin yararlanmasını engellemektedir. Yeniden yapılanma çalışmalarının kamu sosyal güvenlik sisteminden sağlanan faydaları azalttığı da düşünüldüğünde, düşük gelirliilerin sistemin kapsamına girebilmesi için önlemler alınması gerektiği, devletin de sistemde sorumluluk üstlenerek katkı payı ödemesinde bulunmasının zorunlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, grup emeklilik sözleşmelerinin teşvik edilmesi veya 2. ayak mesleki emeklilik planlarının kurulması gerekli görülmektedir.

Anahtar kelimeler : Sosyal güvenlik, kamu sosyal güvenlik sistemi, özel emeklilik, bireysel emeklilik sistemi, emeklilik fonları.

ABSTRACT

Almost every country in the world which public pension systems used for providing social security has encountered financial problems. In order to solve these problems, the amount of pensions has been decreased, retirement age has been increased and premium rates have increased. However, these measures have caused to decrease in standard of living of individuals in their retirement periods. On the other hand, private pension systems have carried into effect which have the expected effects on the labor and capital markets and the economy as a whole.

This work surveys the problems encountered and reforms undertaken in the social security systems in both developed and developing countries. It analyzes the current context of the Turkish social security system. The latter section surveys foreign private pension systems concentrating on those of Chile, the EU and the US. And, it investigates Individual Pension System (being a private pension system practice) in Turkey.

The principal findings and conclusions are as follows: The private pension systems, whose fundamental role is to augment the public social security system, also play an important secondary role of increasing overall savings of the economy and provide an important source of investment capital, a foundation necessary for development of the financial markets. The soundly based Individual (Private) Pension System in Turkey commenced operation on October 27, 2003. Figures up till May 2006 showed that tax incentives had increased the number of subscribers and the overall size of the funds. However because of the several uneven income distribution, system and the tax incentives were of little benefit to the low income group subscribers. Reforms to reverse these decreasing benefits of the public social security system must concentrate on measures to include the low income group, an effort which will require heavy contributions by the government. Group pension plans should also be encouraged or second pillar occupational pension schemes should be established in Turkey.

Keywords : Social security, public pension system, private pension, individual pension schemes, pension funds.

GİRİŞ

Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik sistemleri, demografik faktörler, finansman sorunları, kayıtdışı sektörün genişlemesi, değişen işgücü piyasası gibi çok çeşitli faktörlerin etkisi ile sorunlar yaşamaktadır. Pek çok ülkede uzun dönemli aktüeryal ilkelere uyulmaması sonucunda kısa dönemde mali baskılar artmış, bu durum sosyal güvenlik sistemlerinde yeniden yapılanma arayışlarını da beraberinde getirmiştir. Bu süreçte, emeklilik yaşının yükselmesi ve kadın-erkek emeklilik yaşının eşitlenmesi, emeklilik aylığına hak kazanma süresinin uzatılması, emeklilik aylıklarının düşürülmesi, işsizlik ve malullük güvencesinden yararlanmanın zorlaştırılması, sağlık harcamalarının azaltılması gibi sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğine yönelik önlemlerin alındığı görülmektedir.

Diğer yandan, dağıtım sisteminden fon sistemine doğru bir yönelim olduğu, bunun da uzun vadeli sigorta kollarında çok ayaklı emeklilik sistemlerine geçişle sağlandığı görülmektedir. Böylece, 2. ayağı oluşturan gönüllü/zorunlu mesleki emeklilik sistemlerine ve 3. ayağı oluşturan gönüllü katılıma dayalı bireysel emeklilik sistemlerine dayalı özel emeklilik uygulamalarına yer verildiği görülmektedir. Bu sayede, kamu emeklilik sistemleri üzerindeki yük hafifletilirken, aynı zamanda özel emeklilik sisteminde biriken uzun dönemli ve düzenli tasarruflarla ülke ekonomilerine kaynak sağlandığı, yeni finansal kurumların gelişmesi ve sermaye piyasalarının derinleşmesine katkıda bulunulduğu görülmektedir. Devletler de, sağladıkları vergi teşvikleri ile özel emeklilik sistemine yönelimi arttırmaktadırlar.

Türk sosyal güvenlik sisteminin de, genç nüfus yapısına rağmen ciddi sorunlarla karşı karşıya olduğu görülmektedir. SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığına yapılan bütçe transferleri GSMH'nın %4.5'i civarında bulunmakta ve ekonomi üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bunun sebeplerine baktığımızda; erken emeklilik, kayıtdışı istihdamın yüksek olması, prim tahsilat oranlarının düşüklüğü, ödenmeyen primlere uygulanan aflar, primi alınmadan yapılan sigorta ödemeleri, hizmet borçlanmaları, uzayan ömür nedeniyle artan aylık ödemeleri ve sağlık harcamaları, sosyal güvenlik fonlarının düşük getirilerle değerlendirilmesi, hükümetlerin popülist politikaları gibi birçok etkenin varlığı görülmektedir.

Ancak, Türk sosyal güvenlik sisteminde uzun dönemli aktüeryal dengelerin yeniden kurulması ve kurumsal etkinliğin artırılması için kapsamlı bir sosyal güvenlik reformu 1999 yılından itibaren uygulanmaya başlanmıştır. İşsizlik sigortası oluşturulmuş, prime esas kazançların alt ve üst sınırları TÜFE ve GSYİH artışına endekslenmiş, kayıtdışı çalışmayı önlemeye yönelik önlemler alınmış, emeklilik yaşı yükseltilmiş, prim ödeme gün sayısı arttırılmıştır. Sosyal sigorta kurumlarının etkinlik ve verimliliklerini arttırmaya yönelik teknolojik ve kurumsal yapılanma çalışmalarına başlanmış, sağlık hizmetlerinde yeniden yapılanma başlatılmış, kapsamlı bir sosyal yardım sisteminin kurulması için çalışmalara başlanmış ve Bireysel Emeklilik Sistemi uygulamaya konmuştur. 2005 yılında da yapısal değişikliklerin yanı sıra aktüeryal parametrelerde değişimleri içeren reform süreci devam etmektedir.

Bu çalışmada, 7 Ekim 2001 tarihinde “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” adıyla yürürlüğe giren ve 27 Ekim 2003 tarihinde işlemeye başlayan Bireysel Emeklilik Sistemi’nin incelenmesi ve kısa bir geçmişi olsa da, gelinen aşamada değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Birinci bölümde; Bireysel Emeklilik Sistemi’nin sosyal güvenlik sisteminin bir parçası olduğundan hareketle, sosyal güvenlik sistemi üzerine teorik bilgiye yer verilmiş, sonrasında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan sorunlara ve yeniden yapılanma arayışlarına değinilmiş ve son olarak, Türk sosyal güvenlik sisteminin yapısı, sorunları ve bu sorunların çözümü için yapılan çalışmalar açıklanmıştır. İkinci bölümde; özel emeklilik sistemi genel olarak incelenmiş, gelişimine, çeşitli ülkelerdeki uygulama şekline, sistemin işleyişine, finansal piyasalar üzerindeki etkisine ve makroekonomik fonksiyonlarına değinilmiştir. Üçüncü bölümde, özel emeklilik sistemlerinin ülke uygulamalarına yer verilmiştir. Bu bölümde; ilk olarak, kamu emeklilik sistemini özel emeklilik sistemi ile ikame eden dünyadaki ilk ve tek ülke olan ve gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Şili özel emeklilik sistemi, sonrasında, tam üyelik sürecine girdiğimiz Avrupa Birliği’ndeki ve sahip olduğu emeklilik fonlarının büyüklüğü ile dikkatleri üzerine çeken ABD’deki özel emeklilik sistemleri incelenmiştir. Dördüncü bölümde; Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin gelişimi, özellikleri ve işleyişi açıklanmıştır. Beşinci bölümde ise; uygulamaya girdiği tarihten Mayıs 2006 dönemine kadar geçen sürede, bireysel emeklilik sisteminden beklentilere ve gerçekleştirmelere değinilmiş, emeklilik şirketleri ile fonlarının tanıtımına, emeklilik sözleşmelerinin ve fonlarının analizine yer verilmiştir.

1. BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ , SORUNLAR VE YENİDEN YAPILANMA ARAYIŞLARI

1.1 Sosyal Güvenlik Sistemleri

1.1.1 Sosyal Güvenlik Kavramı

Sosyal Güvenlik, bireylerin istek ve iradeleri dışında oluşan sosyal risklerin¹, kendilerinin ve geçindirmekle yükümlü oldukları kişilerin üzerlerindeki gelir azaltıcı ve harcama artırıcı etkileri azaltmak ve kişilere sağlıklı ve asgari bir hayat standardını garanti edebilmek olarak tanımlanırken, insanların bulundukları toplumlarda insan onuruna yakışır bir şekilde, başka insanlara muhtaç olmadan yaşamalarının ve kişisel özgürlüklerinin teminatı olarak görülmektedir².

Bir sosyal güvenlik sisteminin amacına ulaşabilmesi için üç temel fonksiyonu yerine getirmesi beklenmektedir. Bunlar, “sigorta”, “tasarruf” ve “gelirin yeniden dağılımı” fonksiyonlarıdır.

- *Sigorta fonksiyonu* : Önceden bilinemeyen veya yeterli tedbir alınamayan durumlar için ortaya çıkabilecek zararları karşılama garantisi sağlanır.
- *Tasarruf fonksiyonu* : Bireylerin gelir ve harcama düzeylerini hayat boyu daha eşit bir şekilde dağıtmaya yönelik düzenlemeler yaparak tasarruf ve harcamaları hayatın bir döneminden başka bir dönemine kaydırmaya çalışırlar.
- *Gelirin yeniden dağılımı* : Sosyal refah açısından adil bir şekilde, fakirlik ve muhtaçlık problemini ortadan kaldırmak üzere tehlikeye uğramayandan uğrayana, yüksek gelirlilerden düşük gelirlilere, çalışan ve geliri olanlardan

¹ Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Şartları Sözleşmesi’nde bir sosyal güvenlik sisteminin kapsamı gereken asgari sosyal riskler, *yaşlılık*, *malullük*, *ölüm* (uzun vadeli riskler), *iş kazaları*, *meslek hastalıkları*, *hastalık*, *analık*, *işsizlik* (kısa vadeli riskler) ve *ailevi yükler* olarak belirtilmiştir

² Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, **Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform (Beyaz Kitap)**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Nisan 2005, s. 3

çalışamayan ve muhtaç durumda olanlara doğru bir gelir dağılımı sağlamaya yöneliktir.

1.1.2 Genel Olarak Sosyal Güvenlik Sistemleri

Günümüzde sosyal güvenlik sistemlerinin yapısına baktığımızda, genel kabul gören anlayışa göre üç ayaklı bir yapıdan söz edilmektedir. Bunlar, devlet emeklilik sistemi, özel veya tamamlayıcı emeklilik sistemi ve bireysel emeklilik sistemidir. İkinci ve üçüncü ayakta yer alan emeklilik sistemi, devlete ait olan birinci ayağı tamamlamaktadır. Dünyada uygulanmakta olan bu üç farklı ayağın, vergi kolaylıkları, hukuki çerçevenin biçimi gibi faktörlere göre uygulamaları ve ağırlıkları değişebilmektedir.

Birinci Ayak (Devlet Emeklilik Sistemi - Yeniden Dağıtım Ayağı), devlet tarafından düzenlenip uygulanan zorunlu emeklilik sistemini ifade etmektedir. Sosyal adaleti sağlamaya yönelik olarak oluşturulmakta ve bireye asgari bir gelir garantisi sağlamaktadır. Evrensellik ilkesinin (toplumun bütününe kapsama) geçerli olduğu, temel ve zorunlu devlet yardımlarını kapsayan bu ayak, sosyal sigorta sisteminin taraflarınca (çalışan, işveren veya devlet) ödenen primlerle veya vergilerle finanse edilen kamu sosyal güvenlik harcamaları ile oluşturulabilmektedir. Sosyal sigorta uygulamasında, prime esas kazançta alt ve üst sınırlar getirilerek, alt sınır ile primler belirli bir asgari gelir düzeyinden itibaren toplanırken dar gelirlilerin ödediklerinden daha yüksek bir düzeyde aylık almaları sağlanmakta, üst sınır ile de yüksek gelirlilerin kazançlarının belirli bir seviyeye kadar sosyal güvenlik kapsamına girmesi sağlanmaktadır. Emeklilere yapılacak ödemeler, devlet tarafından garanti edilmekte ve bunun idaresi kamu tüzel kişileri tarafından yapılmaktadır

İkinci Ayak (Mesleki Emeklilik Planları - Occupational Pension Schemes), genellikle zorunluluk esası üzerine oluşturulan, sigortalının, işverenin ve hatta devletin finansmana katıldığı, genel olarak çalışma ilişkisine veya belirli bir mesleğin icrasına dayalı emeklilik sistemidir. Bu sistemde işçi ve işveren tarafından ödenen primlerle gelecekte yapılacak emekli ödemeleri için tasarruf birikimi sağlanmaktadır. Sigorta ve tasarruf fonksiyonlarını yerine getirme amacı taşıyan ikinci ayak tamamlayıcı emeklilik sistemi, özel kuruluşlar tarafından yönetilmekte, devlet tamamen sistem dışında kalmamakta ve sigortalıların menfaatlerini korumak üzere düzenleyici ve denetleyici müdahaleler yapmaktadır. Bu sistemde çalışanların katılım payları, kazançta bağımlı olarak tespit edilmekte ve bu paylar işveren ve/veya işçiler tarafından ödenmektedir. Emeklilere yapılan ödemelerin

seviyesi, sisteme yatırılan primlerin miktarı ile bu primler sonucu oluşan tasarrufların yatırım gelirlerine bağlıdır.

Üçüncü Ayak (Bireysel Emeklilik Sistemi-Individual Pension Schemes), tamamen gönüllülük esasına dayanan, özel sektör tarafından organize edilen, birinci ve/veya ikinci ayağın tamamlayıcısı sosyal güvenlik kurumlarından oluşmaktadır. Sistem prim ödeme esası üzerine oluşturulmakta, primler sigortalı ve/veya işveren tarafından ödenebilmektedir. Tasarruf ve sigortacılık fonksiyonunun birlikte gerçekleştiği üçüncü ayakta sistem, tamamen fon esasına göre işlemektedir. Bu sistemden faydalanmak isteyen kişiler, kendi adına, ürünü sunan emeklilik şirketleri ile veya hayat sigortası şirketleri ile bir sözleşme yapmakta ve katkı payı (prim) ödemeleri başlamaktadır. Yatırılan katkı payları, şirket tarafından oluşturulan fonlarda değerlendirilmekte ve emeklilik aylıkları bu fonlarda biriken tasarruflar ve getirileri ile ödenmektedir. Katılımın tamamen isteğine bağlı olduğu bu ayakta bireyler, daha yüksek ve farklılaştırılmış bir sosyal güvenlik garantisinin arayışı içinde sisteme girmektedirler.

1.1.3 Sosyal Güvenliğin Finansmanı

Sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanı iki yöntemle sağlanabilmektedir. Bunlar, her aktif neslin kendinden önceki nesli ve toplumun muhtaç bireylerini finanse ettiği “Dağıtım Sistemi-Pay As You Go” ve her neslin kendi sosyal güvenlik harcamalarını karşılamak üzere tasarruf yapmasını öngören “Fon Sistemi”dir.

1.1.3.1 Dağıtım Sistemi

İşsizlik, enflasyon, demografik değişiklikler gibi göstergelere karşı oldukça duyarlı olan³ bu sistem, belirli bir dönemde ödenmesi gereken sosyal güvenlik harcamalarının, aynı dönem içinde elde edilen gelirlerle karşılanması esasına dayanmaktadır. Genç nesillerden (aktif üyeler) yaşlılara (pasif üyeler) ve yüksek gelirli kişilerden düşük gelirli kişilere gelir dağıtımına imkan verdiğinden sosyal devlet ve sosyal güvenlik kavramlarıyla özdeşleşmiştir.

Dağıtım sistemi, primli ve primsiz sistemler olmak üzere kendi içinde ikiye ayrılmaktadır.

³ IŞIK Ö., **Emeklilik Fonlarına İlişkin AB Sigorta Sektöründeki Uygulamalar ve Türkiye İçin Model Önerisi**, Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması, 1999, s.86

Primli Sistemler :

Sosyal sigorta uygulamalarında görülen primli sistemler, korunması düşünülen toplum kesimlerini bir sosyal güvenlik kurumu çatısı altında örgütlenirerek, sosyal riskler gerçekleşmeden, sigortalılardan, işverenlerinden ve devletten alınacak mali katkılarla bir kaynağın oluşturulmasını öngörmektedir.

Dağıtım sisteminin uygulandığı ülkelerde emeklilik maaşının hesaplanmasında çalışma döneminde ödenen primlerin hesaba katılıp katılmamasına göre Prim Esaslı Emeklilik Programı-PEEP (Belirli Katkı Planı) ve Maaş Esaslı Emeklilik Programı-MEEP (Belirli Fayda Planı) olmak üzere iki tür emeklilik programı ortaya çıkmaktadır. PEEP’lerde; aktif çalışma hayatı boyunca ödenen primler, ödenecek emeklilik maaşının düzeyini belirlemektedir. MEEP’lerde ise; sağlanacak emeklilik maaşı başlangıçta tespit edilmekte ve programa dahil tüm çalışanlara uygulanmaktadır.

Primsiz Sistemler :

Sosyal riskle karşılaşan ve korunmaya muhtaç olanlara, sigortalı olma ve prim ödemiş bulunma şartı aranmaksızın, tüm ülke nüfusunu kapsayacak şekilde asgari bir gelir sağlayan, devletin genel vergi gelirleriyle finanse ettiği sosyal güvenlik programlarıdır. Uygulama devletlere göre değişmekle birlikte, belli bir yaş sınırını aşan nüfusa ve muhtaç bireylere asgari gelir sağlanmaktadır. Sosyal sigorta tekniğinin ihtiyacı karşılamadığı durumlarda primsiz sosyal güvenlik rejimine başvurulmaktadır.

1.1.3.2 Fon (Kapitalizasyon) Sistemi

Bu sistemde, aynı dönemin gelirleriyle o dönemin giderlerinin karşılanması, sosyal risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılayabilmek için karşılıklar ayrılarak bir fon oluşturulması ve yatırım gelirlerinden yararlanılması söz konusudur. Fon sistemi sosyal transferlere hiç yer vermemesinden ya da ancak sınırlı düzeyde imkan tanımasından dolayı genellikle özel sektör tarafından kullanılmaktadır. *Bu yöntem yaşlılık, malullük ve ölüm gibi uzun süreli riskleri karşılayan sigorta kollarında daha iyi uygulanmaktadır.*

Fonlama sistemi, özel emeklilik planlarının yükümlülüklerinin hesaplanmasında esas alınan kriterlere göre iki kısma ayrılmaktadır. Bunlar; emeklilik planlarının, çalışma süresi ve/veya son gelir düzeyi esas alınarak hesaplandığı “maaş esaslı emeklilik programları” ile yükümlülüklerin çalışanların ödemiş oldukları primler esas alınarak hesaplandığı “prim esaslı emeklilik programları”dır.

1.2 Günümüzde Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yaşanan Sorunlar

Dünyada sosyal güvenlik sistemlerinin önemli bir mali kriz içinde bulunduğu ve bu nedenle gerek gelişmiş, gerekse gelişmekte olan ülkelerin köklü bir reform süreci yaşamakta oldukları gözlenmektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan sorunlar gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde aynı sebeplerden kaynaklanabildiği gibi farklı sebeplerden de kaynaklanabilmektedir. Fakat, aynı sebeplerden kaynaklansa bile etkileri ve sonuçları çok farklı olabilmektedir. Bu bölümde, öncelikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde aynı sebeplerden kaynaklanan sosyal güvenlik sorunlarına değinilecek, ardından farklı sebeplerden kaynaklanan sorunlar ayrı başlıklar altında sunulacaktır.

1.2.1 Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerin Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Aynı Sebeplerden Kaynaklanan Sorunlar

a) Demografik faktörlerin etkileri :

Gelişmiş ülkeler açısından bakıldığında, bir yandan ortalama hayat beklentisi uzarken, diğer yandan doğum oranlarının düşmesi bu ülkelerin nüfus yapısını değiştirmiş ve kendini yenileme gücünü kaybetmiş yaşlı bir nüfus ortaya çıkmıştır. Yaşlı nüfusun emeklilik ve sağlık giderlerini arttırması, sosyal güvenlik sistemlerinin maliyetlerini yükseltmektedir. 1990 yılı itibarıyla OECD ülkelerinde 60 ve daha ileri yaşta olanların toplam nüfusa oranı % 18 seviyesinde iken, 2050 yılında bu oranın % 31’e çıkması beklenmektedir⁴. AB üyesi 25 ülke açısından duruma baktığımızda; 2000 yılında %23.4 olan (65 ve üstü) yaşlı nüfusun çalışma çağındaki nüfusa (15-64 yaş arası) oranının, 2050 yılında %52.8’e çıkması beklenmektedir⁵.

⁴ TİSK, Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılması, Y.No:160, 1997, s.7

⁵ Old Age Dependency Ratio, <http://eurostat.cec.eu.int>

Gelişmekte olan ülkelerde ise, gelişmiş ülkelere göre, yaşanan nüfus daha hızlı artmaktadır. Bu ülkelerde, alt yapı yatırımlarının gelişimine bağlı olarak hastalıklardan ölüm oranının düşmesi, ortalama insan ömrünün uzaması ve doğum oranlarının azalmasıyla birkaç on yıllık süreç içerisinde, günümüz gelişmiş ülkelerinde görülen sosyal güvenlik sorunları, kaynak kıtlığını da düşündüğümüzde, daha sarsıcı olarak yaşanacak ve bu süreç gelişmiş ülkelere göre daha kısa zaman alacaktır. *60 yaşın üzerindeki nüfusun genel nüfusa oranının %9'dan %18'e çıkması Belçika'da 100 yılda gerçekleşmişken, aynı durum Çin'de 34, Venezüella'da 22 yılda gerçekleşecektir⁶. 2030'lu yıllarda emekli olacak bugünün genç işçileri, o tarihlerdeki yaşlı nüfusun % 80'ini oluşturacak olan, gelişmekte olan ülkelerin işçileridir. Bunların yarısı Asya'da, 1/4'ü Çin'de yaşamaktadır⁷.*

b) Sosyal güvenliğin finansmanında yaşanan sorunlar :

Gelişmiş ülkelerde, uzayan insan ömrü ve azalan doğum oranı, ekonomik büyümenin yavaşlaması, kronik hale gelen işsizlik ve sağlanan yardımların yüksek oluşu nedeniyle bir yandan prim oranları yükseltilirken diğer yandan sosyal güvenlik harcamaları için ülkelerin milli gelirlerinden ayırdıkları paylar giderek artmış, makroekonomik dengeleri ve rekabet gücünü tehdit eder boyuta ulaşmıştır. 1960'lı yılların başında OECD ülkelerinde sosyal güvenlik harcamalarının GSYİH içindeki payı %3 ile %12 arasında değişirken, 1970'li yılların sonuna doğru %7 ile %23 arasında değişen oranlara ulaşmıştır⁸. Bugün gelinen noktada, GSYİH'larının %25'i ile %35'i arasında değişen bir büyüklüğe ulaşması, kapsamlı bir sosyal güvenlik reformu ve yeniden yapılanma ihtiyacını doğurmuştur.

Gelişmekte olan ülkelerde ise, sosyal sigorta kurumları, faaliyetlerini sürdürmek için yeterli gelir kaynaklarına sahip değildir. *Kayıtdışı ekonominin büyümesi, aktif sigortalı sayısını, dolayısıyla, aktif/pasif sigortalı oranını düşürmektedir. Bu durum, artan sosyal güvenlik harcamalarını karşılamak amacıyla prim oran veya tutarlarının artırılmasını gerekli kılmaktadır. Oysa, artan prim oranları, kayıtdışı ekonominin nedenini oluşturmaktadır⁹.* Kapsam içinde olanların birçok ülkede işgücünün ancak % 10'u civarında bulunması prim

⁶ DPT, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Y.No: 2592 – ÖİK : 604, 2001, s. 69

⁷ EKİN N., ALPER Y., AKGEYİK T., *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'nde Arayışlar : Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma*, İTO, 1999, s. 44

⁸ PEKER A., *Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Tartışmaları ve Çözüm Önerileri*, TCMB Araştırma Genel Müdürlüğü, Tartışma Tebliği No: 9703, 1997, s. 4-5

⁹ UŞUN E., *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yaşanan Kaynak Sorunu: Uygulanan Parametrik ve Sistemik Reformlar*, Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması, 2004, s.50

toplama tabanını daraltmakta, aynı zamanda prim tahsilat oranları da son derece düşük gerçekleşmektedir.

c) Yüksek oranlı enflasyonun etkileri :

Enflasyon, sosyal güvenlik kurumlarının gelirlerini reel olarak azaltmaktadır. Aynı zamanda, emeklilere yapılan ödemelerin reel değerini korumaya yönelik, enflasyona endeksleme gibi yöntemler, gelirleri reel olarak değer kaybeden bu kurumların harcamalarının, gelirlerinin üzerinde bir artış göstermesine yol açmaktadır¹⁰. Öte yandan, özellikle fon oluşturma esasına göre işleyen sosyal sigorta kurumlarının fonları, yüksek oranlı enflasyon dönemlerinde negatif getirilerle işletilmiş ve erimiştir. Yüksek oranlı enflasyon fonları erittiği için, fon esasına göre çalışan kurumlar zorunlu olarak yılı yılına finansman (dağıtım) metoduna geçmek zorunda kalmıştır.

d) Sağlık hizmetlerinin maliyetlerindeki artışlar :

İnsan hayatının kutsallığı düşüncesi ile, maliyet endişeleri dikkate alınmadan sektöre yapılan yatırımlar hızla artmıştır. Her kademedeki uzmanlaşmış sağlık personeli yetiştirilmesi için yapılan harcamalar yanında, teknolojik gelişmenin çok hızlı ve pahalı olduğu tıbbi malzemeler için de masraftan kaçınılmamıştır. Öte yandan, önleyici sağlık hizmetleri yerine, daha pahalı olan ve sağlık standardının yükselmesine yeterince katkısı olmayan tedavi edici hizmetlere öncelik verilmiştir. Ayrıca, gelişmiş ülkelerde en yüksek maliyetle sağlık hizmeti götürülen yaşlı nüfusun sağlık hizmetleri talebi artarken, gelişmekte olan ülkelerde bağımlı nüfusun fazla olması sağlık harcamalarını artırmaktadır.

e) Aile yapısındaki değişimler :

Gelişmiş ülkelerdeki sosyal hayatta önemli değişiklikler olmuş, boşanma oranlarının yükselmesi, evlilik dışı ilişkilerden olan çocukların sayısındaki artış, tek ebeveynli ailelerin yaygınlaşması gibi faktörler, sosyal güvenlik sistemlerinin aileye yönelik harcamalarını artırmıştır.

¹⁰ UŞUN E., a.g.e., 2004, s.49

Gelişmekte olan ülkelerde ise; hızlı kentleşme, sanayileşme ve artan mobilite ile kırsal kesimle bağlarını koparan insanlar, geniş aile sisteminin ve kırsal desteğin ortadan kalkması sonucu, sosyal güvenlik kapsamında sağlanan yardımlara ve emeklilik sigortasına dayanmak zorunda kalmaktadır¹¹.

f) Kayıtdışı sektörün genişlemesi :

Küreselleşme ve artan uluslararası rekabet, firma düzeyinde sosyal güvenlik primlerinin, ülke düzeyinde ise sosyal güvenlik harcamalarının rekabet dezavantajı yaratan bir unsur olarak görülmesine sebep olmaktadır¹².

Özellikle 1960'lı yıllardan itibaren iktisadi, siyasi ve sosyal nedenlere bağlı olarak gelişmiş ülkelere yoğun bir göç yaşanmıştır. Çoğu zaman yasadışı yollardan gerçekleşen bu göçlerle birlikte, ekonomik krize bağlı olarak genişleme eğilimi gösteren kayıtdışı sektör bu ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki yükü artırmıştır. Kayıtdışı sektörün milli gelire oranının *Fransa'da %15, İsveç'te %19*¹³, *ABD'de %10.0-13.9, Almanya'da %10.4-15.2, İngiltere'de %7.2-13.6 ve Japonya'da %8.5-13.7*¹⁴ düzeyinde olduğu tahmin edilmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde ise, kayıtdışı istihdamın yüksek olması, kontrol edilememesi ve sosyal güvenlik primlerinin işgücü maliyetlerini artırıcı unsur olarak görülmesi sosyal güvenlik sistemlerinin gelişmesini engellemektedir. *Bulgaristan'da %36, Macaristan'da %24, Polonya'da %27, Romanya'da %33*¹⁵, *Arjantin'de %21.8, Uruguay'da %35.2 oranında olduğu tahmin edilen kayıtdışı sektörün milli gelire oranının, Meksika'da %27.1-49.0, Şili'de %18.2-37.0 ve Yunanistan'da %21.2-27.2*¹⁶ arasında olduğu düşünülmektedir.

¹¹ EKİN N. vd, a.g.e., 1999, s. 44 ; BUZLUPINAR E., **Emeklilik Fonları : Sermaye Piyasalarına Kaynak Aktarımı – Türkiye Üzerine Değerlendirmeler**, 1996, s. 6

¹² AKBULAK S., AKBULAK Y., **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Alınması Gereken Önlemler**, Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması, 2004, s.126

¹³ STANOVNIK T., "Contribution Compliance in Central and Eastern European Countries : Some Relevant Issues", **International Social Security Review**, Vol.57, Issue 4, 2004, s. 54

¹⁴ ÇETİNTAŞ H., "Türkiye'de Kayıtdışılığın Fayda-Maliyet Analizi", **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı: 5, Cilt:17, Eylül 2003, s. 5

¹⁵ STANOVNIK T., a.g.e., 2004, s. 54

¹⁶ ÇETİNTAŞ H., a.g.e.,2003, s. 5

g) Değişen işgücü piyasası :

Sanayi toplumunun sosyal güvenlik ihtiyacı sonucunda kurulan sosyal güvenlik sistemlerinin, sürekli ve yüksek oranlı kronik bir işsizliğin hakim olduğu, serbest rekabetin önem kazandığı, kadınların çalışma hayatına katılımının arttığı, aile yapısının değiştiği, esnek çalışma modellerine geçildiği, hizmet sektörünün öne çıktığı, sosyal hayatta bireyselleşme eğiliminin arttığı günümüz koşullarında yeniden yapılandırılması gerekmektedir¹⁷.

1.2.2 Gelişmiş Ülkelerin Sosyal Güvenlik Sistemlerine Özgü Sorunlar

a) Sosyal güvenlik ivazlarındaki artışlar :

Özellikle nakdi olarak verilen aylıklar ve gelirlerin, ortalama ücretlerden daha hızlı yükseldiği görülmüştür. Kamu sosyal güvenlik harcamaları ile karşılıksız olarak sistem içine alınanların sayılarının artması ve bunlara sağlanan cömert imkanlar maliyetleri arttırmıştır.

b) İşsizlik :

Gelişmiş ülkelerde 1980’li yıllardan itibaren işsizlik % 8-10 seviyesinin altına indirilememiş, kronik hale gelmiştir. Sosyal güvenlik fonları üzerinde çift yönlü olumsuz bir etkiye sahip olan işsizlik, bir yandan prim ödeyenleri azaltırken, diğer yandan aylık alanları artırmaktadır. Bu durum, işsizlik sigortası için yapılan harcamaların toplam sosyal güvenlik harcamalarının % 10-12’sine ulaşmasına yol açmıştır.

c) Sosyal güvenlik sistemlerinin olgunlaşması :

Sosyal güvenlik harcamaları tüm ülkelerde artarken, özellikle yaşlılık sigortasında olmak üzere, yükümlülüklerini yerine getirerek sosyal sigorta kurumlarından emeklilik aylığı almaya hak kazananların sayısı hızla artmış, başlangıç yıllarındaki aktif / pasif sigortalı oranları, pasif sigortalılar lehine olmak üzere değişmeye başlamıştır. *Emeklilik*

¹⁷ TUNCAY A.C., ALPER Y., **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma : Sorunlar, Reform İhtiyacı, Arayışlar, Çözüm Önerileri**, 1997, s. 47; TUNCAY A. Can, “Sosyal Güvenlik Krizi Çözümlemeyecek mi?” , *Mercek Dergisi* , Ocak 1998a, s. 62

harcamalarının GSMH'ya oranının 2040 yılında İtalya'da %21.4, Almanya'da %18.4, İspanya'da %16.8 ve Belçika'da %15 seviyesinde olması beklenmektedir¹⁸.

d) Ulusal tasarruf düzeyi düşmektedir :

Gelişmiş ülkelerin dağıtım sistemi üzerine kurulmuş bulunan sosyal güvenlik sistemleri, özellikle yaşlı gruplar arasında fakirliği azaltmış, genç ve gelecek nesle ait büyük birikimleri, gençlerden yaşlı nesle doğru, yeniden dağıtmıştır. Mevcut sistem halen yaşlıların tüketimini arttırırken, gençlerin tüketim ve tasarruf eğilimini azaltmaktadır. Bunun sonucu olarak, ulusal tasarruf düzeyi düşmektedir¹⁹.

1.2.3 Gelişmekte Olan Ülkelerin Sosyal Güvenlik Sistemlerine Özgü Sorunlar

a) Sosyal güvenlik alanında sağlanan gelişmeler yetersiz ve tahsis edilen kaynaklar sınırlıdır :

Kurumsallaşma ve kişisel kapsamın genişletilmesi konularında önemli gelişmeler sağlanmıştır. Sosyal güvenlik bilinci yaygınlaşmıştır. Bu gelişmelere rağmen, sosyal güvenlik sistemlerinin nihai hedefini oluşturan, herkesi her tehlikeye karşı kapsama alma ve insan onuruna yaraşır bir asgari korumayı garanti etme hedefinden çok uzak bir noktada bulunmaktadır.

Sağlanan sosyal güvenlik garantisinin kapsamı dar, seviyesi düşüktür. Nakdi olarak verilen aylık ve ödenekler yetersizdir. Özellikle yüksek enflasyon dönemlerinde bu aylıkların yeniden ayarlanmaması veya satınalma gücünü koruyacak endekslemenin yapılmaması bu yetersizliği artırmıştır. Hizmete çevrilerek verilen sosyal güvenlik hizmetleri ve özellikle de sağlık hizmetleri alanında çok büyük yetersizlikler bulunmaktadır.

Birçok Afrika ülkesinde, işsizlik sigortası bulunmadığı gibi sosyal yardımlar da, ya hiç bulunmamakta ya da çok yetersiz seviyededir. Latin Amerika ülkelerinde, sosyal güvenlik sistemlerinin yerleşmiş olmasına rağmen kapsam bakımından yetersiz oldukları, çalışanların ancak %15'inin, nüfusun ise en fazla %50'sinin sosyal güvenlik kapsamına alınabildiği

¹⁸ ERGENEKON Ç., *Emekliliğin Finansmanı: Global Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Işığında Ülkemiz İçin Öneriler*, 2000a, s. 17

¹⁹ EKİN N. vd., a.g.e., 1999, s. 41

görülmektedir. Arap ülkelerinde ise; yaşlılık, malullük ve ölüm gibi uzun dönemli risklere ve iş kazası riskine karşı güvence sağlandığı, ancak hastalık ve analık risklerine karşı sadece birkaç ülkenin koruma sağladığı görülmektedir. Bu ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin 1970'lerde kurulmuş olmasına rağmen, nüfusu kapsama bakımından yetersiz oldukları, ayrıca milli gelirden sosyal güvenlik için ayrılan payın da yetersiz olduğu görülmektedir. Asya'da çok çeşitli sosyal güvenlik uygulamaları görülmekte, işsizlik sigortası birkaç ülke dışında uygulanmamakta, sosyal güvenlik kapsamı yetersiz bir seviyede bulunmaktadır. Örneğin, çalışan nüfusun Hindistan'da %8'i, Tayland'da %10'u ve Çin'de %18'i sosyal güvenlik kapsamında bulunmaktadır. Genel olarak sosyal güvenlik harcamaları yetersiz kalırken, orta ve yüksek gelirli ülkeler olan Malezya, Güney Kore, Tayland ve Singapur'da sosyal güvenlik harcamaları artarken kapsamı da genişlemektedir²⁰.

b) İdari organizasyonda ve yönetimde etkinlik problemi vardır :

Sosyal sigorta kurumları, ülke çapındaki organizasyonu ve geniş boyutlu fonların kullanımı dolayısıyla etkin bir yönetim gösterilmesini gerektirmektedir. Yönetimde yetersizlik etkinlik faktörünü ortadan kaldırmakta ve maliyetleri yükseltmektedir. Gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik kurumlarının yönetim giderleri toplam gelirlerin en fazla %3-4'üne denk iken, bu oran Latin Amerika ülkelerinden *Uruguay'da 6.51, Brezilya'da %7, Şili'de %8 iken Ekvator'da %13.55, Venezüella'da %17.46, Bolivya'da %21.39 ve Meksika'da %23.55*²¹ olarak gerçekleşmektedir.

c) Koruma kapsamı sosyal güvenlik kurumlarının imkanları zorlanarak genişletilmeye çalışılmıştır :

Politikacılar, genellikle, uzun dönemli maliyetleri dikkate almadan kısa dönemli hedeflere yönelmektedirler. Mevcut sosyal sigorta kurumlarının kaynaklarını kullanarak kapsamı genişletme yolu tercih edilmiş ve sisteme politik müdahaleler yapılmıştır. Külfet-nimet dengesi gözetilmeksizin, hak kazanma şartları kolaylaştırılarak gelir-gider dengesi bozulmuştur. Aylık ve gelirlerin hesaplanmasında ödenen prime bağlı olma unsuru gözardı

²⁰ ILO, Social Security Expenditure and The Economy, 21 June 2000

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pkits/wlr2000/wlr00ch1.htm> [26.03.2006]

²¹ GILLION C., "The development and reform of social security pensions: The approach of the ILO", *International Social Security Review*, Vol.53, Issue 1, 2000, s. 43

edilerek, sosyal sigorta kurumları prim karşılığı olmayan ödemeleri yapmak zorunda bırakılırken, belli dönemlerde emeklilik yaşı düşürülmüş ve emeklilik aylıkları arttırılmıştır.

d) Ekonomik istikrar programlarının faturası sosyal güvenlik sistemlerine yüklenmeye çalışılmıştır :

Düşük iktisadi büyüme hızı, yüksek oranlı işsizlik ve enflasyon ile ödemeler dengesindeki bozulmalar gibi sebeplerle çok sık olarak IMF ve Dünya Bankası destekli ekonomik istikrar programlarına başvurmak zorunda kalan bu ülkeler, kamu harcamalarını azaltmak amacıyla sosyal güvenlik harcamalarını kısmak durumunda kalmaktadırlar. Bir yandan tahsis edilen kaynaklar sınırlanırken, diğer yandan istikrar programlarının olumsuz sonuçlarını azaltmaya yönelik harcamalar sosyal güvenlik kurumları üzerine yüklenmektedir. İstihdam politikasının bir parçası olarak görülen erken emeklilik uygulamalarının maliyetleri ile özelleştirme nedeniyle işten çıkarılanların emeklilik ödemeleri sosyal güvenlik kurumlarının üzerinde kalmaktadır.

e) Fonların yanlış kullanımı :

Bu ülkelerde, yüksek oranlı enflasyon sosyal güvenlik fonlarını eritmiş, fonlar hiçbir zaman reel getiri sağlayacak şekilde değerlendirilememiştir. Fonların etkin şekilde değerlendirilmesini sağlayacak yönetim becerisi gösterilemediği gibi, fonların yatırılabilceği mali piyasalar da yeterince gelişmemiştir. Öte yandan, sosyal güvenlik fonları düşük getirili kamu projelerinde, sosyal güvenliğin sağlık sigortası finansmanında veya kamu harcamalarından doğan açıkların kapatılması için kullanılmıştır. Bu ülkelerde, devlet sosyal güvenlik sisteminin kurulması görevini üstlenmiş olmakla beraber, sistemin finansmanına katkısı ya hiç olmamış ya da çok yetersiz kalmıştır.

f) Sistemden kaçış :

Sosyal güvenlik sistemlerine ödenen yüksek prim oranlarına karşılık, ivazlardaki yetersizlik ve işgücü maliyetlerindeki artış sistemden kaçışa neden olmaktadır. Serbest mesleklerde, kırsal kesimde ya da kayıtdışı ekonomide çalışanların nüfusa oranının yüksek oluşu ve geniş boyutlara ulaşan işsizlik, emeklilik alanında etkin uygulamalar yapılabilmesini engellemektedir. *Latin Amerika ülkelerinde işgücünün %40'ı kayıtdışı sektörlerde çalışmakta*

ve prim ödemelerinden kaçınmakta, benzer durum Doğu Avrupa ülkelerinde de görülmektedir²².

1.3 Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yeniden Yapılanma Arayışları

1.3.1 Gelişmiş Ülkelerde Durum

Gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin, herkesi kapsama alma ve her tehlikeye karşı koruma hedefini gerçekleştirdikleri görülmektedir. Buna rağmen, gelişmiş ülkelerin, bütçe açıklarını kapatmak ve sosyal güvenlik harcamalarının yükünü azaltmak amacıyla, 1990'lı yılların hemen başından itibaren sosyal güvenlik sistemleri ile ilgili kapsamlı önlemler almaya başladıkları görülmektedir.

1990'lı yıllardan sonra alınan önlemler ve bunları uygulayan ülkeler, bu önlemler sayılan ülkelerde değişik kapsam ve yoğunlukta uygulanmakla birlikte, şunlardır²³:

- Birçok ülkede emekli aylığına hak kazanma şartları ağırlaştırılmıştır. *Bu ülkelerde 1970'li-1980'li yıllarda işsizliğe karşı bir alternatif olarak uygulanan erken emeklilik politikaları, sistemin mali yükünü artırmıştır*²⁴. Ülkelerin bu uygulamayı terk ederek, emekli olma yaşını yükseltmesi yanında, kadınlar ve erkekler için uygulanan farklı emekli olma yaşlarını da eşitlediği görülmektedir. Kadınlar için emeklilik yaşını Avustralya 2003-2013 döneminde 62.5'ten 65'e; Avusturya 2024-2033 döneminde 60'tan 65'e; Belçika 2009'da 63'ten 65'e; İsviçre 2005'te 63'ten 64'e; İngiltere ise 2010-2020 döneminde 60'tan 65'e yükseltmeyi öngörmektedir²⁵. Emeklilik yaşının yükseltilmesi ile ilgili bütün uygulamalarda kademeli bir geçiş öngörülmekte, bu sürenin de 5 ile 30 yıl arasında olduğu görülmektedir.
- Bazı ülkelerde, emeklilik yaşının yükseltilmesinin yanı sıra, emekli aylığına hak kazanma sürelerinin de uzatıldığı görülmektedir. Nitekim, İtalya'da asgari emekli aylığı alma süresi 15 yıldan 20 yıla, İrlanda'da 3 yıldan 10 yıla,

²² EKİN N. vd., a.g.e., 1999, s. 49

²³ TUNCAY A.C., ALPER Y., a.g.e., 1997, s. 50-52

²⁴ DPT, a.g.e., 2001, s.12

²⁵ UŞUN E., a.g.e., 2004, s.59

Fransa’da tam emekli aylığı almak için gerekli olan süre 37.5 yıldan 40 yıla, Portekiz’de aylık almak için gerekli süre 10 yıldan 15 yıla yükseltilmiştir.

- Emekli aylığına hak kazanma sürelerinin ikamet şartına da bağlı olduğu ülkelerde, bu sürenin de uzatıldığı görülmektedir. Bu uygulama daha çok göç alan ülkelerde görülürken, Finlandiya bu önlemlere başvuran ülkelere biri olmuştur.
- Emekli aylıklarının hesaplanma usullerinde, daha uzun süreli çalışmayı teşvik edici düzenlemeler yapılırken, emekli aylığının hesaplanma usulleri ile aylık bağlama oranlarının belirlenmesi usulleri değiştirilmektedir. Örneğin, *Japonya’da 1986 yılında sosyal güvenlik reformu kapsamında 40 yaşın altındakilerin emekli maaşının hesaplanmasında her çalışma yılı için esas alınacak nihai maaş oranı %1’den %0.75’e indirilmiş, 40-60 yaşları arasındaki çalışanlar için ise kademeli bir geçiş öngörülmüştür*²⁶. Aylıkların hesabında esas alınan kazançların belirlenmesinde, geriye doğru dikkate alınan dönem uzatılmıştır. Bu değişiklikler Fransa, İspanya, Avusturya, Danimarka, Yunanistan, İtalya ve Almanya tarafından uygulanmaktadır.
- Çok sınırlı başvuru bir yöntem olmakla birlikte, Portekiz sosyal güvenlik primlerini kademeli olarak arttırmıştır. Fransa’da ise, geçici bir süre için de olsa sosyal güvenlik vergisi alınmaya başlanmıştır.
- Malullük ve işsizlik sigortası ile ilgili düzenlemeler de düşünülmüştür. Malullük sigortası ile ilgili olarak, aylığa hak kazanma şartlarının ağırlaştırılması, yardımların süresinin sınırlandırılması ve yardım oranlarının azaltılması gibi önlemler yer almaktadır. İngiltere, ABD ve Hollanda bu önlemlerin alındığı ülkeler olmuştur.
- İşsizlik sigortasında, sağlanan yardımların süresinin kısaltılması, yardım miktarının azaltılması, yardıma hak kazanma süresinin uzatılması gibi önlemler alınmıştır. Belçika, Almanya, İrlanda, İsviçre, Fransa, İspanya’da bu yönde düzenlemeler yapılmıştır.

²⁶ ERGENEKON Ç., a.g.e., 2000a, s. 30

- Evrensel ivazlarda gelir testi uygulamasına gidilmiştir. Özellikle aile ödenekleri sigorta kolundan verilen çocuk paralarında ve aile yardımlarında gelir testi uygulanması öngörülmektedir. Almanya, Hollanda ve İspanya’da bu yönde düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.
- Gelişmiş ülkelerde, sosyal güvenlik sistemlerinin birden fazla ayak üzerine kurulması üzerine çalışmalarda gerçekleştirilmektedir. Bazı gelişmiş ülkelerde iki ayaklı sosyal güvenlik sistemlerinin, dar kapsamlı da olsa, uygulanmakta olduğu görülmektedir. Danimarka, Finlandiya, Fransa ve İngiltere sosyal güvenlik sistemlerini iki ayaklı yapı üzerine kuran ülkelerdendir. Avusturya, İspanya, İsviçre, Belçika ve Almanya’da ise ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

1.3.2 Gelişmekte Olan Ülkelerde Durum

1993 yılında ILO Genel Direktörüne sunulan Sosyal Güvenlik Raporunda²⁷ ve ILO üyesi Amerika kıtası ülkelerinin 1992 yılında gerçekleştirdikleri 13. Konferansta, genel olarak gelişmekte olan ülkeler için geçerli olmak üzere bu alanda alınabilecek önlemler ve prensipler ana hatları ile şu şekilde sıralanmıştır²⁸:

- Sosyal güvenlik politikaları, sosyal tarafların sistemle ilgili taleplerini ve şikayetlerini dikkate alacak şekilde, onların da katılımı ile belirlenmelidir. Devlet, prim ödeyerek sistem içinde, ancak sistemin işlemesinden sorumlu ve garantör rolünde olmalıdır. Sosyal tarafların, sonuçları kendilerini doğrudan etkileyecek kararların alınmasına katılmaları sağlanmalıdır.
- Devlet, sosyal güvenlik garantisini sağlama yükümlülüğünü tamamen ve tek başına üstlenmekten kaçınmakla beraber, etkin bir sosyal güvenlik sisteminin kurulması ve işletilmesi konusunda garantör olma ve sistemin sağlıklı işlemlerini sağlayacak düzenlemeleri yapma konusundaki sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmelidir.

²⁷ ILO, Report of the Director-General 13'th Conference of American States Members of the ILO, Caracas-1992

²⁸ TUNCAY A.C., ALPER Y., a.g.e., 1997, s. 53-56

- Yönetim giderlerini önemli ölçüde azaltmayı ve özellikle enflasyon dönemlerinde nakdi sosyal güvenlik ivazlarının reel değerini korumayı amaçlayan etkin ve şeffaf bir finansman yöntemi sağlanmalıdır.
- Para, istihdam, nüfus ve eğitim alanlarında olmak üzere, hükümetler tarafından yürütülen diğer makro ekonomik politikalarla sosyal güvenlik politikaları arasında kuvvetli bir ilişki kurulmalıdır.
- Sistemin işleyişi, etkinlik artışı ve ödemelerde düzenlilik sağlayacak şekilde sadeleştirilmelidir.
- Sosyal güvenlik kurumları tarafından sunulan hizmetleri faydalananlara yakınlaştırmak ve yine etkinliği artırmak için, yönetimde ademi merkezi yönetim anlayışı yaygınlaştırılmalıdır.
- Sanayi toplumunu esas alarak organize edilen sosyal güvenlik sistemlerinin, ekonomik ve sosyal yapıda meydana gelen değişmelere cevap verecek şekilde düzenlenmesi, genel olarak daha esnek çalışma prensiplerinin hayata geçirilmesi gereklidir. Çalışma hayatının her alanında görülen esneklik, sosyal güvenlik sistemlerine de yansıtılmalıdır.
- Sosyal güvenlik sistemlerinin işleyişinin, başta finansman şekli ile ilgili olmak üzere, ekonomik ve sosyal sistem üzerindeki olumsuz etkileri bertaraf edilmelidir. İnsanları çalışmaktan ve tasarruf etmekten alıkoyan uygulamalar yanında, işletmelerin rekabet gücünü azaltan maliyet artırıcı önlemlerden de kaçınılmalıdır.
- Uluslararası emek göçünün varlığı, ekonomik entegrasyon hareketlerinin ve uluslararası rekabetin artışı göz önüne alınarak sosyal güvenlik sistemlerinin uluslararası düzeyde uyumu sağlanmalıdır.

- Maliyetleri azaltmak, sigortalılara sunulan hizmetler için harcanan zamanı kısaltmak, idarenin bürokratik işlemlerini azaltmak ve kolaylaştırmak için veri tabanı geliştirilmeli, bilgi akışı hızlandırılmalıdır.
- Belirli nüfus kesimleri ve belirli sosyal güvenlik tehlikeleri ile ilgili olarak sosyal güvenlik garantisinin sağlanmasında, özel sektörün ve kar amacı ile çalışmayan diğer grupların faaliyet alanlarını genişletmelerine yönelik imkanlar yaratılmalıdır. Özellikle, sağlık hizmetlerinin arzı ve ilave emeklilik gelirinin verilmesi konusunda bu teşvik sağlanmalıdır.
- Özel sigorta şirketlerinin de yardımıyla, tamamlayıcı sosyal güvenlik müesseselerinin gelişmesi teşvik edilmeli, bu programların kapsamı belirli nüfus kesimlerinin farklılaştırılmış taleplerini karşılayacak şekilde genişletilmelidir.
- Sağlık hizmetleri, bu hizmetlerin standardını yükseltecek ve hizmeti kullananların ihtiyaçlarına en uygun arzı sağlayacak şekilde modernize edilmelidir.
- Bir bütün olarak sosyal güvenlik alanında çalışan personelin ve özellikle de sağlık personelinin iş tatminini sağlayacak iş ortamı ve mali düzenlemeler yapılmalıdır.
- Sosyal güvenlik programlarının kapsamı genişletilerek, kapsama alma konusunda büyük güçlüklerle karşılaşılacak kırsal kesim mensuplarının, kayıtdışı çalışanların ve kendi adına bağımsız çalışanların sosyal sigortalarla koruma kapsamına alınması sağlanmalıdır. Kapsamı genişletmeye yönelik önlemlerde teşvik edici unsurlara ağırlık verilmeli, bu konuda devlet öncülük ederek kolaylaştırıcı önlemleri almalıdır.
- Kapsamın genişletilmesi yanında, sosyal güvenlik garantisinin de seviyesi yükseltilmeli, tarafların sisteme olan güvenlerini ve dolayısıyla bağlılıklarını artıran tatmin edici bir sistem oluşturulmalıdır.

- Sosyal güvenlik sistemleri esnekleştirilmeli, tek ayaklı sistemler yerine çok ayaklı ve tercih hakkı veren sistemler oluşturulmalıdır. Üç ayaklı bir sistem bu alanda en çok tavsiye edilenidir.

Bu maddelere daha da önemli olarak; “*sosyal güvenlik sistemlerinin popülist politikaların dışında tutulması ve hükümetlerin sosyal güvenlik fonlarına müdahale etmesinin engellenmesi için sosyal güvenlik kuruluşlarının özerk ve bağımsız bir statüye kavuşturulmasını*”²⁹ ekleyebiliriz.

Gelişmekte olan ülkelerdeki uygulamalara baktığımızda; Latin Amerika’da sosyal güvenlik sistemlerindeki reformlar 1981’de Şili’de başlatılmış; 1990’larda Peru, Kolombiya, Arjantin, Uruguay, Meksika, Bolivya ve El Salvador’da sürdürülmüş; 2000 ve 2001 yılları arasında da Kosta Rika, Nikaragua, Dominik Cumhuriyeti ve Ekvator bu sürece katılmıştır. Bu ülkelerde, tek ayaklı kamu sosyal güvenlik sistemlerinden çoklu ayak sistemlerine geçiş yapılmıştır. Çoğu ülke, birinci ayağı oluşturan, zorunlu, belirli fayda esaslı, dağıtım esasına göre işleyen kamu sosyal güvenlik sistemlerini korumuş veya yeniden yapılandırmıştır. İkinci ayağı oluşturan bireysel emeklilik tasarruf hesapları belirli katkı esası ile fonlanırken, yönetimleri yeni bir sektör olan emeklilik fon yöneticilerine verilmiştir. Son olarak, reformcu ülkeler, emeklilik tasarruflarını arttırmak için teşvik edici uygulamalarla, üçüncü ayak sistemlerini, gönüllük temelinde ve bireysel veya işçi-işveren anlaşmasıyla belirlenecek katkılarla işleyen emeklilik planları temelinde oluşturmuşlardır³⁰.

Kolombiya’da 1994 yılında yürürlüğe giren sosyal güvenlik reformu ile, yeniden yapılandırılan kamu sosyal güvenlik sisteminin yanında özel emeklilik programı da devreye girmiştir. Tüm çalışanlara, bu iki alternatiften birini seçmek zorunludur. Katkı oranı ise işveren için %7.5 ve çalışanlar için %2.5’dir. Sigortalıların kayıtlarını tutmak ve yönetmek için bilgisayar ağı kurulmuştur. Emeklilik koşulları zorlaştırılmış; kadınlar için 55, erkekler için 60 olan emeklilik yaşının 2014 yılında 2 yıl arttırılması planlanmıştır. Özel emeklilik fonlarının denetimi için özerk yapıdaki Banka Denetleme Kurumu hizmet vermektedir³¹.

²⁹ DPT, a.g.e., 2001, s.12

³⁰ GILL I., PACKARD T., etc., “Rethinking Social Security in Latin America”, **International Social Security Review** Vol.58, Issue 2-3, 2005, s.72

³¹ UĞUR S., **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**, 2004a, s.106; UŞUN E., a.g.e., 2004, s. 97

Meksika’da, 1997 reformu ile tamamıyla fonlanmış ve belirli katkı esasına göre işleyen bir sistem getirilmiştir. Özel kesim çalışanlarının zorunlu olarak dahil olduğu bu sistem kişisel tasarruf hesapları şeklinde çalışmaktadır. Ayrıca, gönüllülük esasına göre işleyen bir sistem daha bulunmaktadır. Emeklilik sisteminde, yeni çalışmaya başlayanlar için sisteme katılım zorunlu tutulurken, eski çalışanlara seçme hakkı tanınmıştır. Reform kapsamında AFORE adı verilen emeklilik kurumları oluşturulmuş ve katılımcıların maaşlarından kesilen %6.5 oranındaki katkı payı, bu kurumlar tarafından kişisel hesaplara aktarılıp değerlendirilmeye başlanmıştır. Bu kurumlar CONSAR adı verilen kurul tarafından denetlenmektedir. Emeklilik yaşı, kadın ve erkekler için 65’tir. Eski ve yeni çalışanlar için devlet tarafından minimum emeklilik garantisi sunulmaktadır³².

Arjantin’de, 1994 reformu ile emeklilik sistemi üç ayak üzerine kurulmuştur. Birinci ayak, işverenlerin katkılarıyla finanse edilmekte, zorunlu ve dağıtım sistemine göre, hükümete bağlı Ulusal Güvenlik Kurumu tarafından işletilmektedir. İkinci ayak, çalışanların katkısı ile finanse edilirken, Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından dağıtım sistemi üzerine veya Özel Emeklilik Fonu Yönetim Şirketleri tarafından fon yönetimi üzerine oluşturulmuştur. Üçüncü ayak, gönüllülük esasına göre oluşturulan özel emeklilik programına dayanmakta ve Emeklilik Fon Yönetim Şirketleri tarafından idare edilmektedir. Özel sektörde çalışanların, kendi işinde çalışanların, sisteme katılan eyalet ve belediye çalışanları ile ulusal hükümet çalışanlarının sisteme katılımı zorunlu tutulmuştur. Erkekler için 64, kadınlar için 59 olan emeklilik yaşı 2001 yılından itibaren 65 ve 60 olarak değiştirilmiştir³³. Çalışanların prim oranı %11’dir. Ayrıca, sakatlık-malullük ve yönetim giderleri için de %7 prim ödemektedirler. Bağımsız çalışanların prim oranı gelirlerinin %27’sidir. İşverenlerin prim oranı ise çalışılan sektöre göre %17-21 arasında değişirken, aile yardımı ve işsizlik primi de işveren tarafından ödenmektedir³⁴.

Orta ve Doğu Avrupa’nın geçiş ekonomilerini oluşturan ülkelere baktığımızda, bu ülkelerde de sosyal güvenlik sistemlerinde reforma gidildiği görülmektedir. Macaristan 1998, Polonya 1999, Litvanya 2001, Estonya, Bulgaristan ve Hırvatistan’da 2002 yıllarında reform süreci başlamış ve bu ülkeler zorunlu fon esasına göre işleyen 2. ayak emeklilik sistemlerini uygulamaya koymuşlardır. Ayrıca, başta Polonya ve Litvanya’da belirlenmiş

³² ÖNAL Y.B., *Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi*, 2001, s. 50-51; EROL A., YILDIRIM A.E., *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, 2003, s. 207; UŞUN E., a.g.e., 2004, s. 59

³³ UĞUR S., a.g.e., 2004a, s.109-112

³⁴ <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2002-2003/americas/argentina.html> [25.03.2006]

katkı modeline geçilmesi olmak üzere, bu ülkelerin 1. ayağı oluşturan kamu emeklilik sistemlerinde geniş çaplı düzenlemelere gidilmiştir. Bu ülkelerde, Çek Cumhuriyeti başta olmak üzere, gönüllü fon esasına göre işleyen 2. ayak emeklilik sistemleri devletin ciddi boyuttaki vergi teşvikleri ile desteklenmektedir³⁵.

Macaristan'da, 1998 yılında yürürlüğe giren emeklilik reformu ile, birinci ayağı oluşturan zorunlu, dağıtım esaslı kamu emeklilik sisteminin yanında ikinci ayağı oluşturan yine zorunlu olan ve bireysel emeklilik hesaplarına dayalı emeklilik fon sistemi uygulamasına geçilmiştir. Üçüncü ayak ise, 1993 yılında uygulanmaya başlamış, önemli vergi muafiyetlerinin tanındığı, dolayısıyla kişiyi daha fazla tasarruf etmeye yönlendiren gönüllü özel emeklilik ayağıdır. Birinci ayak, tümüyle işverenler ve kısmen çalışanlar tarafından finanse edilmekte, işveren katkı payı çalışanların ücretinin %30.5'i kadardır. Çalışanların gelirlerinin ise %6'sı özel fonlara aktarılmaktadır. Kadınlarda 55, erkeklerde 60 olan emeklilik yaşı 2008 yılında 62'ye yükselecektir. Zorunlu olan ikinci ve gönüllü olan üçüncü ayak tamamen çalışanların katkılarıyla finanse edilmektedir³⁶.

Polonya'da da emeklilik sistemi üç ayaklı bir yapıya sahiptir. 1999 yılında belirli fayda esaslı yapıdan belirli katkı esaslı yapıya geçilmiştir. Birinci ayak, tamamen devletin denetimindedir. Kesilen prim oranı %19.52'dir. Zorunlu olan ikinci ayak özel emeklilik fonu için, işçilerin katkı oranı %7.3'dür. Emeklilik fonları Emeklilik Fon Şirketleri tarafından yönetilmektedir. Birinci ve ikinci ayak emeklilik ödemelerinde asgari ödeme garantisi olup devlet tarafından karşılanmaktadır. Emeklilik yaşı kadınlarda 60 ve erkeklerde 65 olarak belirlenirken, emekli olabilmek için çalışma süresi kadınlar için 20 yıl ve erkekler için 25 yıl olarak belirlenmiştir. Üçüncü ayak emeklilik fonları ise, ikinci ayaktaki uygulamaya benzemekle birlikte gönüllülük esasına dayanması, daha az yatırım sınırlamasının olması ve asgari getiri şartının olmaması ile farklılık göstermektedir. Denetim açısından da daha esnek³⁷.

³⁵ STANOVNIK T., "Contribution Compliance in Central and Eastern European Countries : Some Relevant Issues", *International Social Security Review*, Vol.57, Issue 4, 2004, s. 52

³⁶ UĞUR S., a.g.e., 2004a, s.114; EROL A., YILDIRIM A.E., a.g.e., 2003, s. 198-199

³⁷ UĞUR S., a.g.e., 2004a, s.117-121; ÖNAL Y.B., a.g.e., 2001, 56-57

1.4 Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Yeniden Yapılanma

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'ndeki yeniden yapılanmayı sadece Türkiye kaynaklı çalışmalar olarak değil, üyesi olmak için uğraş verdiğimiz AB boyutu ile de değerlendirmek gerekmektedir. Avrupa Birliği Komisyonu'nun 8 Kasım 2000'de açıkladığı, Türkiye'nin tam üyelik stratejisini belirleyen Katılım Ortaklığı Belgesi'nde (KOB), AB'nin sosyal güvenlik alanındaki Türkiye'den beklentileri de açıklanmıştır. KOB'da yer alan beklentiler; mevcut sosyal güvenlik ağını güçlendirmek, sistemi mali açıdan sürdürülebilir kılmak ve sosyal korumanın düzeyini artırmaktır.

1.4.1 Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Yapısı

Türk sosyal güvenlik sisteminin temel sosyal güvenlik kurumu olarak sosyal sigortalar tercih edilirken, örgütlenme yapısı olarak da çalışanların mesleki statüleri esas alınmıştır. Kamu çalışanları için Emekli Sandığı (1950), bir işverene bağlı olarak çalışanlar için SSK (1964) ve kendi hesabına çalışanlar için Bağ-Kur (1972) kurulmuştur. SSK, sosyal güvenlik kapsamındaki nüfusun %57'sini kapsamına alan en büyük sosyal sigorta kuruluşu olurken; Bağ-Kur için bu oran %25.1, Emekli Sandığı için %17.3 olmuştur³⁸. Ayrıca, bankalar, sigorta şirketleri, ticaret ve sanayi odaları ile borsalarının kendi mensupları için vakıf statüsünde kurdukları özel emeklilik sandıkları bulunmaktadır. Tamamlayıcı sosyal güvenlik kuruluşları olarak; 150 bin askeri personeli kapsamına alan Ordu Yardımlaşma Kurumu-OYAK (1961), 20 bin civarında maden işçisini kapsayan Amele Birliği (1975), İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardımlaşma Sandığı-İLKSAN (1943) mensuplarına hizmet vermektedir. 1970 yılında memurlar için oluşturulan MEYAK sonradan lağvedilirken, işçiler için düşünülen İYAK kurulamamıştır. *Bu oluşumlar birlikte düşünüldüğünde; Türkiye'de devlet eliyle ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarını oluşturma çabalarının 1970'li yılların ikinci yarısında gündeme geldiği dikkat çekmektedir*³⁹. Bunların yanında, devlet tarafından finanse edilen kamu sosyal güvenlik harcamalarına da yer verilmiştir.

³⁸ ALPER Y., İMROHOROĞLU S., SAYAN S., **Türk Emeklilik Sisteminde Reform: Mevcut Durum ve Alternatif Stratejiler**, 2004, s. 43 ; AKBULAK S.-AKBULAK Y., **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Alınması Gereken Önlemler**, 2004, s. 138

³⁹ TUNCAY A.C., ALPER Y., a.g.e.,1997, s.75

Oluşturulan kurumsal yapı ve sosyal sigorta mevzuatı ile ülkemizde çalışanların tamamının, çalıştığı sektör, yaptığı iş ve statüsüne bağlı olmaksızın sigortalı olmasını sağlayacak yasal ve kurumsal altyapı tamamlanmıştır⁴⁰.

1.4.2 Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları

Türk sosyal güvenlik sisteminde yaşanan kriz, iki boyutludur: Hem sağlanan sosyal güvenlik garantisi yetersizdir, hem de sistemin finansmanında ciddi sorunlar yaşanmaktadır.

Finansman krizinin başlangıcı 1970’li yıllara uzanmaktadır. Bu yıllardan itibaren sosyal sigorta kurumları, ihtiyatlar bir yana zorunlu olarak ayırmaları gereken matematik ve ödenmiş prim karşılıklarını ayıramamaya ve açık vermeye başlamışlardır. 1992 yılında ise; fon esasına göre kurulmuş bulunan sosyal sigorta kurumlarının, sigortacılık açısından ayırmaları gereken karşılıkları ayıramadıkları gibi, sahip olduğu tüm gelirleriyle o yılın giderlerini karşılayamayarak açık verdikleri yıl olmuştur. Dolayısıyla, fon esastan dağıtım esasına geçilmiş ve devlet ilk defa açık kapatarak finansmana katılmıştır⁴¹.

a) Nüfus yapısındaki değişimin ortaya çıkardığı sorunlar :

Tablo 1.1 Bazı ülkelerde ve Türkiye’de 65 yaş ve üstü nüfusun 0-64 yaş arasındaki nüfusa oranının %7’den %14’e geçiş süresi

Ülkeler	%7 oranına ulaştığı yıl	%14 oranına ulaştığı yıl	Geçiş süresi (yıl)
Japonya	1970	1996	26
Fransa	1865	1980	115
Almanya	1930	1975	45
İsveç	1890	1975	85
İngiltere	1930	1975	45
ABD	1945	2020	75
Türkiye	2012	2039	27

Kaynak : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, **Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform, Beyaz Kitap**, Nisan 2005, s. 6

Türkiye genç bir nüfus yapısına sahip olmakla birlikte, nüfusun hızla yaşlanması sorunuyla karşı karşıya bulunmaktadır. Tablo 1.1’den de görüldüğü gibi bu süre Türkiye için 27 yıl gibi, gelişmiş ülkelere nazaran, çok kısa bir süredir. Türkiye’nin, genç nüfus yapısını bir süre daha koruyacağı tablodan görülmektedir. Bu dönem, gerek büyüme hızının gerekse

⁴⁰ ALPER Y., İMROHOROĞLU S., SAYAN S., a.g.e., 2004, s. 42

⁴¹ EKİN N. vd., a.g.e., 1999, s. 144

toplam tasarrufların artırılması, dolayısıyla sosyal güvenlik kurumlarının fon birikimi sağlaması gereken bir dönemdir. Bunun için, artan genç nüfusun nitelikli işgücü haline getirilerek istihdam edilmesi ve kayıtdışılığın önlenmesi gerekmektedir.

b) Sosyal güvenlik sistemi için tahsis edilen kaynaklar yetersizdir :

Sosyal güvenlik sistemi için tahsis edilebilecek kaynaklar sınırlıdır ve kıt olan kaynakların kullanımında da ciddi bir etkinlik problemi yaşanmaktadır. Sosyal yardım ve hizmetler de dahil olmak üzere, Türkiye’de sosyal güvenlik kurumlarının 2004 yılındaki toplam harcamalarının milli gelire oranı %11.7 seviyesinde olmuştur.

c) Sosyal güvenlik sistemi, çok sebepli ve ciddi bir finansman krizi içerisindedir :

Türk sosyal güvenlik sisteminin finansman sorunu; gelirleri azaltıcı, giderleri artırıcı ve kaynakları eriten gelişme ve uygulamalardan kaynaklanmaktadır.

Gelir azaltıcı faktörlerin başlıcaları; erken emeklilik uygulaması, prime esas kazancın düşük gösterilmesi, kayıtdışı istihdamın yüksekliği, prim tahsilat oranının düşüklüğü, afla ödeme kolaylığı gibi uygulamalarla prim ödeme eğiliminin azalması, ödenmeyen primlerin gecikme cezalarına uygulanan aflar, prime esas kazanç sınırının düşüklüğü ve fon gelirlerinin yetersizliğidir.

Gider artırıcı faktörler ise; erken yaşta emeklilik uygulamaları, primi alınmadan yapılan sigorta ödemeleri, hizmet borçlanması kanunları, uzayan ortalama ömür nedeniyle artan aylık ödemeleri ve sağlık yardımlarının yanı sıra prim gelirleri ile ödenen aylıklar arasındaki ilişkinin zayıflığıdır.

Sosyal güvenlik fonlarının, iç borçlanma ihtiyacını karşılamak amacıyla düşük getiri oranlarıyla hazine tahvili ve bono satılarak kullanılması yine ekonomik politikaların faturasının sosyal sigorta kurumlarına ödettirilmesinin örneğini oluşturmaktadır⁴².

Finansman dengesini bozan en önemli sorunlardan biri erken emekliliktir. SSK’da emeklilerin %62’sinin yaşının asgari emeklilik yaşı olan 58-60 yaşın altında olması, sorunun

⁴² EKİN N. vd., a.g.e., 1999, s. 169

boyutunu açıkça ortaya koymaktadır. *OECD ülkeleri arasındaki karşılaştırmalara göre, Türkiye en uzun süre emekli maaşı ödenen ülkeler arasında bulunmaktadır*⁴³.

Finansman sorununun diğer önemli bir sebebi, prim tahsilatlarında görülen yetersizliktir. SSK'nın prim tahsilat oranı 2001 yılında %82 olmuştur⁴⁴. Bu oran, Bağ-Kur için 1999 yılında %55 olarak gerçekleşmiştir⁴⁵. *Hazine'den yapılan transfer harcamaları hariç tutulduğunda, SSK'nın toplam gelirlerinin %96'sı prim, %4'ü ise diğer gelir kaynaklarından oluşmaktadır*⁴⁶. Prim tahsilatlarını artırmak amacıyla cezai işlemlere ağırlık verilmiş, prim afları getirilmiş ancak istenen amaca ulaşamamıştır. SSK primlerini ödemeyen işverenler arasında kamu işverenlerinin payı yüksektir. Ayrıca, sigortalıların çalışma gün sayısının veya prime esas kazançlarının eksik bildirilmesi dolayısıyla, primler işverenlerce eksik ödenebilmektedir.

Prim ödeyenlerin sayısı artırılamamaktadır. Kayıtdışı istihdamın yaygın olması, denetim mekanizmasının iyi işletilememesi ve işgücünün önemli bir kesiminin tarım sektöründe istihdam ediliyor olması, çalışanların önemli bir kesiminin sosyal güvenlik kapsamına alınmasının önündeki engeli oluşturmaktadır

Diğer yandan, emeklilik sisteminde aylık bağlama oranı yüksektir. Emekli aylığı bağlama oranı SSK'da %90, Bağ-Kur'da %127 ve Emekli Sandığı'nda %106'dır⁴⁷. İLO'nun 102 sayılı Asgari Normlar Sözleşmesinde belirtilen ikame oranı ise %40-60 arasında bulunmaktadır.

Sigortalılıktan kaçınmanın en önemli nedenlerinden birisi, işçi ve işveren tarafından ödenmekte olan, toplamda %33.5-41 seviyesine ulaşan yüksek miktardaki sigorta prim oranlarıdır. Bu yüksek oranla Türkiye, AB ülkeleri arasında ilk sırada yer almaktadır⁴⁸.

Ayrıca, Türkiye'de devlet işsizlik sigortası hariç son yıllarda gerçekleşen açıkları kapatmak dışında, sosyal sigorta kuruluşlarının kuruluş masraflarını karşılama ve personel maaşlarını ödeme hariç, sosyal sigortaların finansmanına katılmamaktadır. Oysa ki, *devletin*

⁴³ **Beyaz Kitap**, Nisan 2005, s. 20

⁴⁴ AKBULAK S.-AKBULAK Y., a.g.e., 2004, s. 159

⁴⁵ DPT, **Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, 2001, s. 46

⁴⁶ TUNCAY A.C., ALPER Y., a.g.e., 1997, s. 88

⁴⁷ Beyaz Kitap, 2005, s. 20

⁴⁸ FİSUNOĞLU M., "Özel Emeklilik Sistemlerinin Türkiye'de Uygulanabilirliği ve Borsa İlişkileri", **İMKB Dergisi**, Temmuz-Aralık 1998b, s. 95

*sosyal güvenlik sistemine katkı payı 2003 yılında İsviçre’de %22.7, Avusturya’da %34.5, Macaristan’da %34.8, İzlanda’da %40.8, İngiltere’de %49.5, Norveç’te %55.9, Danimarka’da %63 seviyesinde olmuştur. Yine 2003 yılı itibariyle AB üyesi 25 ülkenin verileri baz alındığında sosyal güvenlik sisteminin finansmanı, yaklaşık olarak %39 ile işverenlerin, %21 ile çalışanların, %37 ile devletin katkısıyla ve %3 ile diğer gelirlerden sağlanmıştır*⁴⁹.

Burada önemle üzerinde durulması gereken bir görüş, “sosyal güvenlik kuruluşlarıyla ilgili yapılacak düzenlemeler sonucunda dahi, emeklilerin ulaştığı sayı göz önünde bulundurulduğunda, bu kurumların kendi kendilerini finanse etme koşullarının kalmadığı ve devletin düzenli ve sürekli bir şekilde prim ödeyerek sisteme katılmasının gerekliliği” noktasındadır⁵⁰.

d) Devlet sosyal güvenlik finansmanına katılmaz iken yönetimde etkin konumdadır :

Sosyal sigortaların finansmanına katkıda bulunmayan devlet, kurumların yönetim kurullarında ağırlıklı olarak temsil edilmektedir. Kurumlar, merkezi devlet yönetiminin siyasi müdahalelerinden uzak tutulmalı, devlet sadece denetim görevine sahip kılınmalı ve kurum kaynakları, yetki ve sorumluluğa sahip özerk bir yönetim tarafından kullanılmalıdır⁵¹.

e) Sistem sosyal güvenlik prensiplerine göre işletilmemektedir :

Sistem, politikacıların ve sosyal tarafların kısa vadeli çıkarları için müdahalelere maruz bırakılmış, sigortacılık ilkelerinden uzaklaşarak sosyal sigorta kurumlarının dengeleri bozulmuştur. Sağlıklı bir sosyal sigorta kurumunun aktif/pasif sigortalı oranının en az dörde bir olması gerekirken⁵² bu oran 1990 yılında SSK için 2.4, Emekli Sandığı için 1.8 ve Bağ-Kur için 4.9 iken⁵³, 2003 yılı itibariyle bu oranlar sırasıyla 1.71, 1.8 ve 2.33 olarak

⁴⁹ “Employers’ Social Contribution”, “Social Contribution Paid by The Protected Persons”, “General Government Contributions”, <http://epp.eurostat.cec.eu.int> [11.05.2006]

⁵⁰ KILIÇDAROĞLU K., “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **İktisat İşletme ve Finans Dergisi**, Yıl : 13, Sayı : 150, Eylül 1998, s. 37

⁵¹ ŞAKAR M., **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 2002, s. 78

⁵² TUNCAY A.C., ALPER Y., a.g.e., 1997, s. 81

⁵³ ALPER Y., vd., a.g.e., 2004, s. 107

gerçekleşmiştir⁵⁴. Aktif sigortalı sayısının düşük olması, geniş aile yapısı da düşünüldüğünde, bağımlı nüfusu artırarak daha fazla kişiye hizmet götürülmesini gerektirmekte, bu durum maliyetleri yükseltmektedir.

Emeklilik aylığına hak kazanma kolaylaştırılarak, genç yaşta emekliliğin önü açılmıştır. Kadınlarda 38 ve erkeklerde 43 yaşında emekli olabilme imkanı sağlanmıştır. *“Pasif sigortalılık süresinin aktif sigortalılık süresinden daha uzun olduğu garip bir durum ortaya çıkmıştır”*⁵⁵. Emeklilik için başvuranların yaklaşık %58’i 50 yaşın altında emekli olmaktadır. Türkiye’de 60 yaşın üzerinde emekli olanların oranı ise sadece %6’dır⁵⁶.

Siyasi iktidarlar, ekonomik ve sosyal politikaların maliyetlerini sosyal güvenlik kurumlarının üzerine yıkmışlardır. Genç yaşta emeklilik, yeni istihdam alanları yaratmanın yolu olarak görülmüştür. Özelleştirme politikası güdülürken, özelleştirilecek kurumlarda çalışanların erken emekli olmaları ve hatta bunun için teşvik edilmeleri söz konusu olmuş, özelleştirmenin maliyeti sosyal güvenlik kurumlarının üzerine yüklenmiştir. Emeklilerin gelirlerini artırmak isteyen hükümetler, sosyal yardım zammı adı altında prim karşılığı olmayan ödemeleri sosyal güvenlik kurumlarının kaynaklarını kullanarak finanse etmişlerdir.

Sosyal güvenlik kurumlarının yarattığı fonlar, hükümet müdahaleleriyle, amaçları dışında kullanılmış, sosyal sigortalar zarara uğratılmıştır.

f) Mevcut sistem yoksulluğa karşı koruma sağlayamamaktadır :

Türkiye’de sosyal güvenlik kurumlarının toplam harcamaların milli gelire oranı %11.7 gibi azımsanamayacak bir seviyede olmasına rağmen, kaynaklar doğru kullanılmadığından yoksulluk önlenememektedir. *“DİE tarafından 2002 yılında yapılan bir çalışmaya göre, Türkiye nüfusunun %27’si gıda ve gıda dışı harcamaları içeren yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Yoksulluk, kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile işçileri ve yevmiyeli çalışanlar arasında yaygın olarak görülürken, bu kesimler kayıtdışı istihdamın da %82’sini oluşturmakta, dolayısıyla sosyal güvenlik sisteminin kapsamında bulunmamaktadırlar”*⁵⁷.

⁵⁴ DUYGULU E., PEHLİVAN P., **Sosyal Güvenlik Kurumlarının Kaynak Sorunları ve Çözüm Önerileri**, 2004, s. 28,73,87

⁵⁵ TUNCAY A.C., ALPER Y., a.g.e.,1997, s. 82

⁵⁶ EŞREF A., “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **İktisat İşletme ve Finans Dergisi**, Yıl : 13, Sayı : 150, Eylül 1998, s. 45-46

⁵⁷ Beyaz Kitap, 2005, s. 10

Oysa, sosyal güvenlik kurumları aracılığıyla aktarılan kamu kaynaklarından sadece sosyal güvenlik kapsamında bulunan kişiler yararlanabilmektedir.

Sağlık kurumlarının fiziki olarak yetersizliği, kapsama alınan nüfusun genişliği, personel yetersizliği ve etkin yönetilememe gibi problemler dolayısıyla, kamu ve sosyal sigorta kurumlarının sunduğu sağlık hizmetlerinin standardı düşük bir seviyede bulunmaktadır.

Öte yandan, yıllardır süren yüksek enflasyon ortamında verilen gerek nakdi gerekse aynı aylık ve ödenekler yetersiz kalmıştır.

g) Bütün nüfus koruma altına alınamamıştır :

2002 yılı itibarıyla sosyal sigorta kurumları vasıtasıyla sosyal güvenlik kapsamına alınan nüfus toplam nüfusun % 88.1'ine ulaşmıştır⁵⁸. İstihdam yapısını gösteren mevcut verilere göre, 2004 yılı itibarıyla işgücünün ancak %48'i bir sosyal sigorta kuruluşunun kapsamında iken, işgücünün %52'sini oluşturan yaklaşık 11 milyon kişi ise kapsam dışında bulunmaktadır. Sağlık güvencesi açısından bakıldığında ise nüfusun %20'sinin sağlık güvencesinden yoksun olduğu tahmin edilmektedir⁵⁹. Fakat, çalışanların yalnızca %48'i sigortalı iken, nüfusun %88.1'inin kapsanmış olması, bağımlı nüfus oranının yüksekliğinden kaynaklanan, sağlıklı yapıyı göstermektedir. Türkiye'de bağımlılık oranı ortalaması, 2003 yılında 3.88 ve 2004 yılında 4.02 olarak gerçekleşmiştir⁶⁰.

h) Örgütlenme, yönetim ve alt yapı ile ilgili ciddi sorunlar vardır :

Sosyal güvenlik alanında hizmet veren çok sayıda kurumun bulunması, bu kurumlar kapsamında bulunan kişilerin hak ve yükümlülüklerinin farklı olmasına sebep olmakta, kapsanan sosyal riskler bile farklılık göstermekte, kurumlar arasında eşgüdüm sağlanamamaktadır. Aylığa hak kazanma şartları, aylıkların asgari ve azami oranları, prim yükümlülükleri, sigorta kollarından sağlanan yardımlarda farklılıklar bulunmaktadır. SSK ve Bağ-Kur Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlıken, Emekli Sandığı Maliye

⁵⁸ ALPER Y., vd., a.g.e., 2004, s. 43

⁵⁹ Beyaz Kitap, 2005, s. 16

⁶⁰ TİSK, "Nüfus, İstihdam, Sosyal Güvenlik Temmuz 2005", www.tisk.org.tr [15.11.2005]

Bakanlığı'na, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ise Başbakanlığa bağlı bulunmaktadır.

Kurumların idari ve mali bakımdan özerkliği kabul edilmişken, yönetim kurullarının oluşturulması aşamasında siyasi iktidarların müdahalelerine açık hale gelmektedirler. Devlet politikası gibi süreklilik isteyen sosyal güvenlik sistemine sık sık politik müdahale, sistemi işlemez hale getirebilmektedir⁶¹.

SSK ve Bağ-Kur personeli memur statüsünde bulunmakta, yeterli ve uzman personelin tatmin edici bir ücretle çalıştırılması mümkün olamamaktadır. Personel yetersizliği yanında, etkin hizmeti sağlayacak donanım eksikliği de bulunmaktadır.

Aşırı bürokratik işlemler sosyal güvenlik kurumlarının etkin çalışmasına engel olmaktadır. *Yapılan mevzuat değişiklikleriyle farklı zamanlarda farklı uygulamalar gerçekleştirilmekte, bu da sistemden yararlananları huzursuz etmektedir. Örneğin, emeklilik yaşında değişiklik yapılması gündeme geldiğinde sigortalılar, hak kaybına uğrama korkusuyla bir an önce emekli olmak istemektedirler*⁶².

Denetim mekanizmalarının etkin olmaması sonucu kayıtdışı istihdam ve prim kaçakları önlenememektedir. 2004 yılı itibariyle nüfusun %40'ı hala kırsal kesimde yaşamakta ve işgücünün %34'ü tarım sektöründe çalışmaktadır. İstihdamın %18.3'ü sanayi ve %47.7'si hizmetler sektöründe bulunmaktadır⁶³. Yukarıda da belirtildiği gibi, işgücünün ancak %48'i sosyal sigorta kapsamına alınabilmektedir.

1) Sosyal güvenlik kurumlarındaki finansman açığı ekonomi üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır :

Sosyal güvenlik sisteminde yaşanan finansman sorunu, kamu finansmanı üzerinde yarattığı baskı dolayısıyla, başta enflasyon olmak üzere temel ekonomik göstergeleri olumsuz etkilemektedir. Tablo 1.2'de görüldüğü gibi, 1994-2004 yılları arasında sosyal güvenlik açıklarının kapatılması için kullanılan kaynaklar 2004 yılı GSMH'dan daha fazladır. Tablo 1.3'den, kamu bütçesinden sosyal güvenlik kurumlarına 2000'li yıllarda yapılan transferler

⁶¹ DPT, *Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, 2001, s. 44

⁶² TUNCAY A.C., ALPER Y., a.g.e., 1997, s. 100

⁶³ TİSK, "Nüfus, İstihdam, Sosyal Güvenlik", www.tisk.org.tr, Temmuz 2005 [15.11.2005]

incelendiğinde, Emekli Sandığı'nın yapılan transferlerden en fazla pay alan kurum olduğu görülmektedir.

Tablo 1.2 Türkiye’de sosyal güvenlik transferlerinin güncel değeri, 1994-2004

	2004 sonu (Milyar YTL)
SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı'nın 1994-2004 arası açıklarının Hazine borçlanma faiziyle güncellenmiş değeri	474.8
Toplam İç Borç Stoku	224.5
Toplam Konsolide Borç Stoku	316.1
GSMH (2004)	424.1

Kaynak : Beyaz Kitap, 2005, s. 13

Tablo 1.3 Türkiye’de sosyal güvenlik kuruluşlarına yapılan bütçe transferleri ve GSMH’ya oranları 2002-2006 (Milyon YTL, %)

(Milyon YTL, %)	2002	%	2003	%	2004	%	2005 ¹	%	2006 ²	%
GELİRLER	19.749	7.2	27.395	7.7	33.968	7.9	39.152	8.1	45.717	8.5
Prim tahsilatları	15.801	5.7	22.493	6.3	28.331	6.6	31.538	6.5	36.999	6.9
GİDERLER	28.146	10.2	40.839	11.4	50.258	11.7	58.821	12.1	64.654	12.0
Sigorta giderleri	17.890	6.5	26.762	7.5	32.697	7.6	39.047	8.1	43.665	8.1
GELİR-GİDER FARKI	-8.397	-3.1	-13.445	-3.8	-16.290	-3.8	-19.669	-4.1	-18.937	-3.5
SSK	-2.686	-1.0	-4.509	-1.3	-5.757	-1.3	-7.710	-1.6	-6.700	-1.2
Bağ-Kur	-2.735	-1.0	-4.878	-1.4	-5.300	-1.2	-6.847	-1.4	-6.750	-1.3
Emekli Sandığı	-2.976	-1.1	-4.058	-1.1	-5.233	-1.2	-5.112	-1.1	-5.487	-1.0
BÜTÇE TRANSFERLERİ	8.295	3.0	13.312	3.7	16.087	3.8	19.846	4.1	18.937	3.5
BÜTÇE TRANSFERLERİ³	9.995	3.6	15.572	4.4	18.893	4.4	23.446	4.8	23.285	4.3
SSK	2.689	1.0	4.505	1.3	5.757	1.3	7.710	1.6	6.700	1.2
Bağ-Kur	2.630	1.0	4.922	1.4	5.336	1.2	6.847	1.4	6.750	1.3
Emekli Sandığı	2.976	1.1	3.885	1.1	4.994	1.2	5.289	1.1	5.487	1.0
Emekli Sandığı³	4.676	1.7	6.145	1.7	7.800	1.8	8.889	1.8	9.835	1.8

¹ Gerçekleşme tahmini

³ Faturalı ödemeler ve ek karşılıklar dahildir.

² Program

Kaynak : DPT, Genel Ekonomik Hedefler ve Yatırımlar 2006, s. 16, <http://ekutup.dpt.gov.tr>

[22.04.2006]

Sosyal güvenlik sistemi kaynaklı kamu borç stokundaki artış, vergiler veya Hazine borçlanması yolu ile finanse edildiğinden, kamu kesimi borçlanma gereği artmakta, bu durum bir yandan faiz oranlarının yükselmesine yol açarken diğer yandan geleceğe ilişkin belirsizliği artırarak enflasyonun yükselmesine yol açmaktadır. Ayrıca, bütün bunlar yatırımları olumsuz yönde etkilemekte ve sürdürülebilir büyüme oranına ulaşılmasını engellemektedir. Bunun sonucunda işsizlik oranı artmakta ve gelir dağılımı giderek bozulmaktadır. Böylece, sosyal

güvenliği sağlamak üzere kurulmuş olan bir sistem, amacının tam tersine sonuçlar üretmektedir⁶⁴.

1.4.3 Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma

Uzun dönemli aktüeryal dengelerin yeniden oluşturulması ve kurumsal etkinliği geliştirmeyi amaçlayan kapsamlı bir sosyal güvenlik reformu iki aşamalı bir süreç olarak tasarlanmış ve 1999 yılından itibaren uygulanmaya başlanmıştır.

Birinci aşama :

8 Eylül 1999'da 4447 sayılı Kanun ile sosyal güvenlik düzenine neşter atılmış, köklü değişiklikler yapılmıştır. Bu kanunla, kurumsal yapıya yönelik düzenlemelerden ziyade *“sosyal sigorta kuruluşlarının orta ve uzun vadede çağdaş aktüeryal dengelerini gözeten, mali olarak sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulmaları yönünde önemli bir aşama sağlanmıştır”*⁶⁵. Ancak, SSK ve Bağ-Kur ile ilgili değişiklikler yapılırken Emekli Sandığı'na⁶⁶ ilişkin sadece emeklilik yaşı değişikliği yapılmıştır. Yapılan düzenlemeler şunlardır⁶⁷:

- İşsizlik sigortası oluşturulmuş, 1 Haziran 2000 tarihinde prim toplamaya başlayan sigorta kolu, Şubat 2002 tarihinden itibaren işsizlik ödenekleri vermeye başlamıştır. Ayrıca, yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitiminin verilmesi uygulaması getirilmiştir⁶⁸.
- Gelirleri artırmak üzere prime esas kazançların hesaplanmasında, alt ve üst sınırların belirlenmesi yeni esaslara bağlanmıştır. Prime esas kazançların artışı TÜFE ve GSYİH artışına endekslenmiştir.

⁶⁴ Beyaz Kitap, 2005, s. 14

⁶⁵ http://www.hazine.gov.tr/sosyal_guvenlik.pdf

⁶⁶ Devlet memurlarına yönelik emeklilik düzenlemesinin kamu personel rejiminin bir uzantısı olması nedeniyle emekli aylıklarının hesaplanması ve prim matrahları gibi aktüeryal dengeyi temel unsurları olan parametrelerde değişiklik bu aşamada gerçekleşmemiştir. Kamu personel rejimine göre emeklilik aylığı çalışırken ödenen primlere bağlı bir gelirden çok, sigortalının emeklilik öncesi bulunduğu pozisyonu ile ilintili bir ödemedir. Emekli Sandığında yapılacak reform ile, sosyal güvenlik hakkı açısından devlet memurlarına sağlanan ayrıcalığın giderilmesi gerekmektedir. [http://www.hazine.gov.tr/sosyal_guvenlik.pdf] [22.10.2005]

⁶⁷ ALPER Y., vd., a.g.e., 2004, s. 68-69

⁶⁸ http://www.hazine.gov.tr/sosyal_guvenlik.pdf

- Kayıtdışı çalışmayı önlemeye yönelik sigortalıların ve işyerlerinin önceden bildirilmesi esası getirilmiştir.
- En önemli gider unsuru olan yaşlılık sigortasından aylık bağlanması için aranan yaş şartı, kadınlar için 58, erkekler için 60 yaşın doldurulması olarak belirlenmiştir.
- Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından bağlanan aylıkların hesaplanma esasları değiştirilmiş, prim ödeme gün sayıları SSK için 5000 günden 7000 güne, Bağ-kur ve Emekli Sandığı için kadın sigortalıların hizmet süresi 20 yıldan 25 yıla çıkarılmıştır.
- Aylık bağlama oranlarının hesaplanması ile ilgili esaslar değiştirilirken, aylıkların hesaplanmasında sigortalının bütün sigortacılık süresi boyunca ödediği primlerin TÜFE ve GSYİH artış oranları dikkate alınarak hesaplanan güncelleştirilmiş değeri esas alınmış, daha çok prim ödeyenin daha çok emekli maaşı alması olanaklı hale getirilmiştir.
- Emeklilik aylıkları, yaşlılık nedeniyle işgücü piyasasından çekilmiş insanlara ödenen ve enflasyona endeksli olarak reel alım gücünün korunduğu bir ödeme haline getirilmiştir⁶⁹.

İş ve İşçi Bulma Kurumu, yasal statüsünün değiştirilmesi ile 4447 sayılı kanunla “İşsizlik Sigortası”nı yürütmekle görevli kurum olmuştur.

İkinci aşama :

Orta ve uzun dönemli tedbirleri içeren ve bir program dahilinde hayata geçirilen reformun ikinci aşaması ile;

- Sosyal sigorta kurumlarının etkinlik ve verimliliklerini artırmaya yönelik teknolojik ve kurumsal yeniden yapılandırılmaları,
- Yaşlılığa yönelik tasarrufları artıracak bireysel emeklilik sisteminin kurulması,

⁶⁹ http://www.hazine.gov.tr/sosyal_guvenlik.pdf

- Sağlık hizmetlerinde kaynakların daha verimli kullanımına yönelik yeniden yapılanma,
- Kapsamlı bir sosyal yardım sisteminin kurulması hedeflenmiştir.

2001 yılına gelindiğinde, sosyal güvenlik reformunun devamı olarak, 7 Nisan 2001 tarih ve 4632 sayılı “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” kabul edilmiştir. Bireysel Emeklilik Sistemi ile, kamu sosyal güvenlik kapsamında olan kişilere, emekliliklerinde daha yüksek bir gelir sağlanması amaçlanırken alternatif bir sistemden ziyade tamamıyla *tamamlayıcı nitelikte* bir kurumsal yapı öngörülmüştür. Ayrıca, ulusal tasarruf düzeyinin artırılması ve ekonomik kalkınmanın hızlandırılması da amaçlanmıştır. 10 Temmuz 2001 tarih ve 4697 sayılı kanunla da sistemin teşvik edilmesi amacıyla, vergi avantajları ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Kanun, 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiş ve sistemin işleyişi başlamıştır.

Sosyal güvenlik sisteminde başlatılan yeniden yapılandırma çalışmaları, yapılan yasal düzenlemelerle yeterli görülmemiş ve iş yapış pratiklerinin de yeniden yapılandırılması düşünülmüştür⁷⁰. Bu amaçla üç sosyal güvenlik kurumunun birlikte gerçekleştirmesi öngörülen;

- Merkezi veri tabanının oluşturulması,
- İleri düzeyde ve yurt çapında otomasyona dayalı yönetim bilgi sisteminin geliştirilmesi,
- Ortak standart muhasebe sisteminin oluşturulması,
- Sağlık hizmeti alımlarında standardın sağlanması ve
- Gelişmelere ilişkin kamuoyu bilgilendirmesinin etkinleştirilmesi

çalışmalarına başlanmıştır.

Son olarak; 2005 yılında da yapısal değişikliklerin yanı sıra aktüeryal parametrelerde değişimleri içeren reform süreci devam etmektedir. *Bu süreçteki reform çalışmaları 4 ana bileşenden oluşmaktadır: Bunlardan birincisi; tüm nüfusu kapsayacak olan sağlık sigortası uygulamasıdır. Katılımın zorunlu olduğu, herkese eşit kapsam ve kalitede sağlık sigortası hizmeti veren, yoksullara ilişkin primlerin kamu tarafından üstlenileceği bir sistem öngörülmektedir. İkincisi; farklı emeklilik rejimlerinin, aktüeryal olarak hak ve*

⁷⁰ http://www.hazine.gov.tr/sosyal_guvenlik.pdf

yükümlülüklerin eşit olacağı tek bir emeklilik rejimine dönüştürülmesidir. Nüfusun yaşlanma sürecine karşı önlemler alınması ve emeklilik sisteminin mali açıdan sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulması hedeflenmektedir. Üçüncüsü; primsiz ödemelerle ilgili olarak, bu alanda kullanılan kamu kaynaklarından nesnel ölçütlere göre yararlanılmasını sağlayacak adil ve kolay ulaşılabilir bir sistem kurmak, sosyal yardım ve hizmetlere ilişkin faaliyet ve programların devletin denetiminde, toplumun her kesiminin katkı ve katılımları sağlanarak bir bütünlük içinde yürütülmesini sağlamaktır. Ve son olarak; sosyal güvenlik hizmetlerinin bütünlük içinde sunulduğu tek bir kurumsal yapının oluşturulmasıdır⁷¹. Bu amaçla, 20.05.2006 tarihinde yürürlüğü giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile 19.04.2006 tarihinde TBMM’de kabul edilen, ancak henüz yürürlüğe girmeyen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında getirilen bazı değişiklikler şunlardır⁷²:

- Sosyal güvenlik kuruluşları (SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı) tek çatı altında birleştirilerek, Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulacak ve bu kuruluşların uygulamalarında norm birliği sağlanacaktır.
- Halen Emekli Sandığı’na %36, Bağ-Kur’a %40 ve SSK’ya %33.5 oranında ödenen primler, %33.5 olarak eşitlenecektir.
- Devlet emeklilik sigortasına %5, genel sağlık sigortasına %3 oranında katkı da bulunacaktır.
- SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı’ndan yararlananlar için, farklı matrahlar üzerinden prim alınması sona erecek; primler, ücretler ile prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit ödemenin brüt tutarı üzerinden alınacaktır. Ancak, prime esas kazanç, asgari ücretten az, 6.5 katından fazla olamayacaktır. Serbest çalışanlar ise, alt ve üst sınırlar arasında kalmak koşuluyla primlerini kendileri belirleyecektir.
- 01.01.2007’den sonra yeni sisteme göre çalışmaya başlayanların yeni sistemde emekli olabilmesi için işçi, memur, esnaf olduğuna bakılmaksızın ilk önce

⁷¹ EGM, BES 2004 Gelişim Raporu, s. 19

⁷² Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
http://www.calisma.gov.tr/birimler/sgk_web/html/kanun [30.05.2006]

kadın 58, erkek 60 yaşını doldurması; ayrıca, memur ve esnafın 25 yıllık fiili çalışma süresini, işçilerinse 9.000 gün (25 yıl) prim ödeme süresini tamamlamış olması gerekmektedir. Ancak, işçiler için prim ödeme süresi 2007 yılında 7.100 gün olmak üzere her yıl 100 gün artarak 2026 yılında 9.000 güne ulaşacaktır.

- Ancak; 1/1/2036 ilâ 31/12/2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61, 1/1/2038 ilâ 31/12/2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62, 1/1/2040 ilâ 31/12/2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63, 1/1/2042 ilâ 31/12/2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64, 1/1/2044 ilâ 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65, 1/1/2046 ilâ 31/12/2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65, 1/1/2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65 yaşını dolduranlar emekli olabilecektir.
- Aylık bağlama oranı, sigortalının malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi geçen toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için 2015 yılı sonuna kadar % 2,5; 2016 yılı başından itibaren ise % 2 olarak uygulanacaktır.
- Emekli olup çalışmaya devam edenlerin ya emekli maaşı kesilecek ve çalıştıkları sürece prim ödeyecekler, ya da emeklilik maaşları kesilmemekle birlikte sosyal güvenlik destek primi ödeyeceklerdir.
- İşsizlik sigortasından aylık alanların sigorta primleri asgari ücret üzerinden işsizlik sigortası fonundan ödenerek, prim boşluğu engellenecektir.
- Sigortalılar, isteğe bağlı sigortalılar ile bunların hak sahiplerinin; genel sağlık sigortalıları ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin tüm işlemlerinde sosyal güvenlik sicil numarası olarak Türk vatandaşları için T.C. kimlik numarası kullanılacaktır.

Bu çalışmalarla birlikte, SSK ve Bağ-Kur prim borçlarının ödenmesinde kolaylık sağlayarak 60 aya kadar taksit imkanı sağlayan, af yasası getirilmiştir.

2. BÖLÜM

ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Dünyanın birçok ülkesinde sosyal sigortalar sisteminin demografik değişim ve aktüeryal ilkelere aykırı uygulamalar dolayısıyla etkinlikten uzaklaşması, finansman krizine girmesi ve kamu bütçesi üzerinde çığ gibi büyüyen yük oluşturmaları, özel emeklilik fonlarının, sadece emeklilik gelirlerini arttırmak amacıyla değil; sermaye piyasalarının derinliğini, ulusal tasarruf düzeyini, istihdamı, sermaye verimliliğini ve GSMH'yı artırmaktan, devletin ekonomiye müdahalesini azaltmaya, sosyal güvenlik sistemini politik müdahalelerden uzaklaştırmaya, çalışanların ekonomiye entegrasyonunu sağlamaya kadar çok geniş bir perspektifte giderek önem kazanmasına neden olmaktadır. 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.

Dünya Bankası tarafından yayınlanan, bankanın emeklilik sistemlerindeki reformlara yaklaşımının irdelendiği çalışmada, reformlara kaynaklık eden faktörler dört başlık altında toplanmıştır¹:

- İlk olarak; kısa dönemde birçok ülke için reformlara kaynaklık eden sorun, kamu emeklilik sistemlerinde yaşanan ciddi boyutlardaki açıkların yarattığı mali baskılardır. Fakat, bu reformlar genellikle nüfusun yaşlanması gibi uzun dönemli sorunların çözümünde yetersiz kalmaktadır.
- İkincisi; emeklilik sistemlerinin yerine getirmesi gereken yükümlülüklerin yetersiz olarak karşılanması.

¹ HOLZMANN R., HINZ R. etc, **Old-Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform**, The World Bank, 2005, s. 23

- Üçüncüsü; kimi 100 yıllık geçmişe sahip olan emeklilik sistemlerinin, sosyo-ekonomik değişimler göz önünde bulundurularak yeniden yapılandırılmasının gerekliliği.
- Ve son olarak; küreselleşmenin getirdiği güçlükler ve fırsatlar düşünülerek, emeklilik sistemlerinin ekonomi üzerindeki etkilerinin daha fazla göz önünde bulundurulması, sistemlerde çeşitlilik sağlanması ve yaratılan fonlar için daha fazla risk dağılımının gerçekleştirilmesidir.

2.1 Tanım ve Tarihi Gelişim

Özel emeklilik fon sistemi; bağımsız olarak ya da bir işverene bağımlı olarak çalışanların, çalışma hayatı süresince elde ettikleri gelirden tasarruf ederek, emeklilik döneminde sürdürülebilir bir hayat düzeyi sağlamalarına olanak tanıyan ve koşulları önceden belirlenmiş bir emeklilik planı çerçevesinde işverenler, bağımlı çalışanlar veya her iki grubun ya da herhangi bir işverene bağlı olarak çalışmayan bireylerin kendi adına, düzenli olarak yaptıkları belirli tutardaki katkıların, bir fonda toplanarak profesyonel portföy yönetim ilkeleri çerçevesinde yatırıma dönüştürülmesine dayanan bir emeklilik sigortası biçimidir.

Emeklilik planı, katılımcılarına emekli olduklarında düzenli olarak emeklilik ödemelerinin yapılmasını sağlamak amacıyla oluşturulan ve plan katılımcılarının hakları ve yükümlülükleri, yapılan katkıların nasıl değerlendirileceği, emeklilik ödemelerinin hangi esaslara göre yapılacağı gibi konuları ayrıntılı olarak düzenleyen bir sözleşmedir². Çalışanları yararına devlet ve yerel yönetimler, özel şirketler, üyeleri yararına sendikalar, kendi yararına bireyler emeklilik planı kurabilirler. Emeklilik planlarını oluşturan bu kişi veya kurumlar sponsor olarak adlandırılmaktadır.

Bilinen ilk özel emeklilik fonu 1862 yılında Avustralya’da Bank of New South Wales tarafından kurulmuş, onu, 1875 yılında ABD’deki American Express Co. takip etmiştir. 1902 yılında İngiltere’de Equitable Life Assurance Society tarafından sunulan emeklilik aylığı planı, hayat sigortası poliçesiyle annuite sağlayan ilk ürün olmuştur.

² DERELİOĞLU D., **Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları: Dünya’da Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler**, 2001, s. 15

1875-1929 döneminde ABD ve Kanada'da 421 özel emeklilik programı kurulmuştur. 20. yüzyılın ilk çeyreğinde sosyal sigorta uygulamalarının gölgesinde kalan fonlama esaslı programlar, özellikle sosyal güvenlik sisteminin geç kurulduğu ülkelerdeki güvence açığının kapatılmasında önemli bir rol oynamıştır.

Özel emeklilik fonlarının 20. yüzyılda gösterdiği gelişimi, üç döneme ayırmak mümkündür³:

- 1900-1919 : Sosyal sigorta uygulamalarının gölgesinde geçen durgunluk dönemi
- 1920-1949 : Sayı ve kapsam itibarıyla gelişmenin başladığı dönem
- 1950 sonrası : Özel emeklilik fonlarının sayı, üye ve varlıklarında hızlı bir artışın yaşandığı dönem

Sanayileşmiş ülkelerde sosyal sigortacılık uygulamalarının kabul görüp uygulanması, fonlamaya dayanan özel emeklilik planlarının yaygınlaşmasını yavaşlatmış ise de, kamusal sosyal güvenlik sisteminin gölgesinde kalmakla birlikte tamamen ortadan kalkmayan bu planlar varlığını sürdürmeyi başarmıştır. Sosyal güvenlik sisteminin diğer ülkelere kıyasla daha geç kurulduğu ABD (1935) ve İsviçre (1946) gibi ülkelerde, güvence açığı özel emeklilik planları aracılığıyla giderildiği için, bu planlar içerisinde bulundukları toplumun önemli kurumları arasına girmişler ve sosyal güvenlik sistemi kurulduktan sonra da emeklilik döneminin finansmanında önemli bir rol almayı sürdürmüştür.

Avrupa'da yaygınlık kazanması 1940'lı yıllara denk gelen özel emeklilik sistemi için asıl ivme ise, yaşanan büyük ekonomik sıkıntıların kişilerin birikimlerini erittiği, kişilerde güvensizlik ve kötü bir gelecek korkusunun doğduğu 1929 dünya buhranı sonrasında meydana gelmiştir. Kamunun sosyal güvenlik sistemlerinin yetersizliği, çalışanların sosyal güvenliklerinin sorumluluğunun işverence de paylaşılması gerektiği fikrini doğurmuştur⁴.

ABD'de özel emeklilik fonları ile ilgili en önemli ve kapsamlı gelişme 1974 yılında Çalışanların Emeklilik Geliri Güvence Yasası'nın (ERISA-The Employee Retirement Income Security Act) Amerikan Kongresi tarafından kabul edilmesiyle gerçekleşmiş, bu yasa ile

³ ERGENEKON Ç., a.g.e., 2000a, s.89-90

⁴ ŞEN M., MEMİŞ T., **Özel Emeklilik ve Türkiye için Sistem Önerisi**, 2001,s. 29

emeklilik planlarına ilişkin yasal çerçeve genişletilmiş ve özel emeklilik sistemi hem standardizasyona kavuşmuş, hem de sıkı bir denetim altına girmiştir. Bu düzenlemeye rağmen, ABD’de özel emeklilik fonlarının uygulanması zorunlu değildir ve bu yasadan çok önce gönüllü uygulamalar şeklinde başlamıştır. 1940’ta ABD’de özel sektör işçilerinin yaklaşık %15’i (4.1 milyon) özel emeklilik sisteminin çatısı altında iken bu oran 1990’da %43’e (39.5 milyon) çıkmıştır⁵.

Diğer taraftan, bugün tüm dünyada örnek olarak gösterilen ve çalışanlar için zorunlu tutulan, sosyal güvenlik sisteminin özelleştirildiği Şili’deki sistem, 1981 yılında askeri rejimin hüküm sürdüğü bir ortamda uygulanmaya başlanmıştır. Aynı şekilde Arjantin, Meksika, Bolivya, El Salvador’da da uygulamalar zorunludur.

1985 yılında özel emeklilik sistemine yönelik reformları yapmış ülkeler Şili, İsviçre ve Hollanda iken 2000 yılında bu ülkelere Avustralya, Güney Amerika’dan Meksika, El Salvador, Ekvador, Peru, Venezüella, Kolombiya, Bolivya, Uruguay ve Arjantin, Avrupa’dan İsveç, Finlandiya, Danimarka, İngiltere, Polonya, Romanya, Macaristan ve Hırvatistan, Asya’dan Kazakistan ve Tayland katılmıştır. 2010 yılında bu ülkelere Paraguay, Makedonya, Ukrayna, Rusya, Moğolistan, Çin, Pakistan, Hindistan, Sri Lanka ve Filipinler’in eklenmesi beklenmektedir⁶.

2.2 Özel Emeklilik Fonlarının Çeşitli Ülkelerdeki Uygulama Şekli

Ülkelerin, sosyal güvenlik sistemleri kapsamında gerçekleştirecekleri özel emeklilik fonu uygulamaları, sosyo-ekonomik koşullarına ve siyasi tercihlere bağlı olarak isteğe bağlı ya da zorunluluk esasına dayalı olabilmektedir. ABD, İngiltere, Hollanda gibi ülkelerde özel emeklilik fonlarına katılım isteğe bağlı iken; Şili, İsviçre, Meksika, Macaristan gibi ülkelerde zorunlu tutulmaktadır.

Ayrıca, özel emeklilik sistemi uygulaması esnek veya katı özel emeklilik sistemi biçiminde de olabilmektedir⁷. Esnek bir özel emeklilik sisteminin temel değişkenleri şu şekilde özetlenebilir:

⁵ DERELİOĞLU D., a.g.e., 2001, s. 17-18

⁶ EROL A., YILDIRIM E., a.g.e., 2003, s. 153

⁷ ÖNAL Y.B., *Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi*, 2001, s. 7-8

- İsteğe bağlı katılım veya en azından yarı zorunlu katılım.
- Yüksek derecede kişisel seçim olanağı.
- Büyük ölçüde özel yetkili bir kuruma gerek yoktur.
- Birden fazla hesap açtırılabilir.
- Kişisel olarak yatırım fonu tercih hakkı kullanılarak birden fazla fonda işlem yapılabilir.
- Farklı fiyatlama politikası, grup indirimi ya da yüksek hacim indirimi uygulanabilir.
- Farklı ücret uygulamaları olabilir.
- Basiretli/akıllı insan (prudent man rule) kuralı uygulanır.
- Denizaşırı menkul kıymetlere yatırım serbesttir.
- Minimum karlılık zorunluluğu ve devlet garantisi bulunmamaktadır.

Sert ve katı bir özel emeklilik sisteminin temel değişkenleri ise şu şekilde özetlenebilir:

- Çalışanların katılımı zorunludur.
- Bazı kişisel seçim hakları vardır (özellikle emeklilik şirketinin değiştirilebilmesi konusunda).
- Özel olarak yetki verilmiş emeklilik şirketleri vardır.
- Her çalışan için bir hesap vardır.
- Her emeklilik şirketi bir fona sahiptir.
- Sadece bir fiyatlama kuralı vardır.
- Kesinti türleri düzenlenmiştir.
- Ayrıntılı yatırım kuralları vardır.
- Denizaşırı varlıklara yatırıma ya izin yoktur ya da düşük düzeylerde izin verilir.
- Minimum görelî karlılık zorunluluğu vardır.
- Devlet garantisi vardır (özellikle karlılık düşüşlerinde).

2.3 Özel Emeklilik Planlarının Türleri

Özel emeklilik planları; üyelerine sigorta hizmetinin sunulup sunulmaması, toplanan fonların kurum içinde ya da profesyonel kadrolar tarafından yönetilip yönetilmemesi, katkı paylarının sadece çalışanlar, işverenler ya da her ikisi tarafından yatırılması, fonların açık veya kapalı uçlu olması, vergi muafiyetinin olup olmaması gibi kriterler dikkate alınarak sınıflandırılabilir. Ancak, yapılan en genel sınıflandırma fonksiyonel açıdan yapılan sınıflandırma olup, bu kapsamda emeklilik planları “belirli fayda planları” (defined benefit plans) ve “belirli katkı planları” (defined contribution plans) şeklinde gruplandırılmaktadır.

a) Belirli Fayda Planları (Maaş Esaslı Planlar) : Fonlama modeli çerçevesinde faaliyet gösteren belirli fayda esaslı planlarda, emekli maaşının düzeyinin tespitinde dağıtım modelindeki belirli fayda esaslı planlarla aynı aktüeryal ilkeler uygulandığı için, bu iki grup plan önemli ölçüde benzerlik taşımaktadır. Dağıtım modelinde olduğu gibi, emekli aylığının tespiti için belirli emeklilik geliri hedeflenmekte, buradan hareketle bireye muhtemel emeklilik dönemi boyunca ne miktarda ödeme yapılacağı tespit edilerek, ortaya çıkan tutarın peşin değerine eşit bir ödeme, ilgili emeklilik planı çerçevesinde çalışma hayatı boyunca aylık ya da yıllık katkılar şeklinde tahsil edilmektedir. Fonlama modeli kapsamındaki belirli fayda esaslı planları dağıtım modelindekilerden ayıran özellik ise, emeklilik maaşının karşılanabilmesi için çalışma dönemi boyunca düzenli olarak ödenen katkı paylarının, mevcut emeklilerin aylıklarının ödenmesinde kullanılmayıp bir fon havuzunda biriktirilerek yatırımlara sevk edilmesidir. Dolayısıyla çalışanlar, emekli olduklarında ne kadar bir emeklilik ödemesine hak kazanacakları konusunda bilgi sahibidir.

Belirli fayda esaslı programlarda, işveren yatırım gelirlerinin garantörü konumundadır. Genellikle istikrarlı bir iş güvencesi sağlayan ve teknik eğitimler yoluyla yatırım yaptığı elemanlarını uzun dönemli istihdam etmek isteğindeki büyük kuruluşlar tarafından tercih edilmektedir. Yatırım performansının tespit edilen yükümlülükleri karşılayamayacağının anlaşılması durumunda aradaki fark sponsor konumundaki işveren tarafından karşılanmaktadır.

Söz konusu emeklilik, üyelerine çoğunlukla enflasyon koruması, uzun yaşam koruması, erken ölüm ya da yetersizlik koruması şeklinde yüksek bir koruma sağlamaktadır. Belirli faydalı emekli aylığı ve belirli faydalı toplu ödeme olmak üzere iki alt kategorisi

bulunmaktadır. 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.

b) Belirli Katkı Planları (Katkı Payı Esaslı Planlar) : Emeklilikte yapılacak ödemelere ilişkin taahhütler verilmeden emeklilik fonuna yapılacak katkıların oranı veya tutarı belirlenmektedir. Maaşların belirli bir yüzdesi veya belirli bir katkı miktarı olarak gelecekteki maliyet baştan bilinmektedir, ancak fon yatırımlarının getirilerinden etkilenen olan emeklilik ödeneği baştan belli değildir. Bu nedenle planın gelecekteki maliyeti tahmin edilebilirken, sağlanacak fayda ise baştan bilinmemektedir. Belirli bir çalışan grubuna hizmet vermek üzere “kapalı” statüde, ya da isteğe bağlı katılımlara imkan verecek şekilde sigorta şirketleri, bankalar gibi kuruluşlar tarafından “açık” statüde kurulabilmektedir. Bu programlarda her çalışan, programa yatırdığı primleri ve bunların getirisi ölçeğinde kendi emeklilik tasarrufundan sorumlu olmaktadır.

Tablo 2.1 Fayda esaslı ve katkı esaslı emeklilik programlarının karşılaştırılması

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

Kaynak : UĞUR S., Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, 2004, s. 96

Son yıllardaki gelişmeler dünyadaki emeklilik fonu uygulamalarının belirli fayda planlarından, belirli katkı planlarına doğru hızla yöneldiğini ortaya koymaktadır⁸. Şili, Avustralya, İsviçre, Danimarka ve Singapur’da emeklilik programlarının katkı esaslı düzenlenmesi zorunlu tutulmuş olup; ABD, İngiltere, Belçika, Kanada, Almanya ve İrlanda başta olmak üzere birçok ülkede de katkı esaslı programlara doğru bir yönelim söz

⁸ DPT, a.g.e., 2001, s. 122

konusudur⁹. Tablo 2.2’de görüldüğü gibi eski Sovyet Bloğu’ndan ayrılan ülkelerde sadece Belirli Katkı planları uygulanmaktadır. İzlanda, İspanya ve ABD’de ise Belirli Katkı planlarına katılım oranı Belirli Fayda planlarına göre daha ağırlıktadır. Ancak, sosyal refahın yüksek olduğu Avrupa ülkelerinde belirli fayda planlarının ağırlıklı olarak uygulandığı görülmektedir.

Tablo 2.2 Bazı ülkelerde belirli fayda (BF) ve belirli katkı (BK) planlarına katılan üyelerin dağılımı 2004 (%)

Ülkeler	BF	BK	Ülkeler	BF	BK
ABD	30	70	İsveç	50	50
Almanya	95	5	İzlanda	8	92
Avusturya	25	75	Japonya	94	6
Çek Cumhuriyeti	0	100	Kore	46	54
Estonya	0	100	Macaristan	0	100
Finlandiya	79	21	Polonya	0	100
Fransa	60	40	Portekiz	46	54
Hollanda	95	5	Slovak Cumhuriyeti	0	100
İngiltere	84	16	Yunanistan	50	50
İspanya	10	90			

Kaynak : OECD – Pension Markets in Focus , June 2005, Issue 1, s. 8 [www.oecd.org - 25.03.2006]

2.4 Özel Emeklilik Sisteminin İşleyişi

Özel emeklilik fonlarının başarısı ve sosyal güvenlik sistemi içindeki yeri ve önemi şu hususlara bağlı bulunmaktadır¹⁰ :

- 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.
- Özel emeklilik ürünlerine sağlanan vergi teşvikleri ve emeklilik gelirlerinin vergi dışı tutulması özel emeklilik programlarına katılımı artırmaktadır.
- Gönüllü, uzun dönemli ve düzenli tasarruflara imkan veren özel emeklilik sistemlerinde güven unsuru ön plana çıkmaktadır. Sistemin taraflarının görev

⁹ ERGENEKON Ç., Sosyal Güvenlik Sistemleri Bağlamında Özel Emeklilik Uygulamaları : Türkiye’deki Gelişime Global Perspektifte Bir Bakış, 1998a, s.46

¹⁰ ERGENEKON Ç., “Sosyal Güvenlik Fonları ve Sermaye Piyasaları”, İktisat Dergisi, Nisan 2000b, s. 9-10

ve sorumluluklarının belirlendiği, risk kontrolü, fon yönetiminin etkinlikle işlemesine olanak veren bir mevzuatın varlığı, aktif denetimci uzman bir biriminin olması özel emeklilik sisteminin ciddi krizlerle karşılaşmadan gelişebilmesi açısından çok önemlidir.

- Sermaye piyasası, finansal kurumlar ve sigortacılık müesseselerinin sağlıklı bir şekilde işlemekte olması ve işlemesine herhangi bir engel bulunmaması gerekmektedir.
- İstikrarlı makro ekonomik bir ortamın varlığı özel emeklilik fonlarının başarılı olmasında etkili olmaktadır. Özel emeklilik kurumları zaman içerisinde yeterli varlığa ulaşınca makro ekonomik istikrarın güvencelerinden birisi konumuna gelmektedir.

2.4.1 Portföy Yönetimi

Emeklilik fonlarını yöneten kuruluşlar ülkeden ülkeye farklılık gösterse de, bu fonlar büyük ölçüde sigorta şirketleri, yatırım bankaları veya fon yönetim şirketleri tarafından yönetilmektedir. *Yatırım fonu ve ortaklıklarına ilişkin düzenlemelerin ve uygulamaların gelişmiş olduğu ABD gibi ülkelerde emeklilik fonlarının yapısı yatırım fonları gibi olup, fon yönetim şirketleri, portföy yönetim şirketleri, portföy saklama şirketleri, sigorta şirketleri gibi geniş bir kurumsal yapı içerisinde yönetilmektedir. Kıta Avrupası ülkelerinin birçoğunda, sigorta şirketleri ve yatırım bankaları tarafından yönetilmektedir. Şili'deki uygulama ise, çalışanların maaş ve ücretlerinden kesilen primlerin, "Administradoras de Fondos de Pensiones-AFP" adı verilen anonim şirket niteliğindeki fon yönetim kuruluşlarında bireysel emeklilik hesapları şeklinde değerlendirilmesine dayanmaktadır. Japonya'da ise emeklilik fonları, saklama bankaları tarafından yönetilmektedir*¹¹.

Portföy yönetiminin başlıca üç fonksiyonundan söz edilebilir¹²:

- *Portföy Planlaması ve Menkul Kıymet Seçimi* : Portföy planlaması yatırımcıların risk getiri tercihlerinin, vade kısıtlarının belirlenmesi, bu

¹¹ DERELİOĞLU D., a.g.e., 2001, s. 31; DPT, a.g.e., 2001, s. 123

¹² BUZLUPINAR E., a.g.e., 1996, s. 57-58

çerçevede portföy oluşumuna esas teşkil edecek yatırım kriterlerinin belirlenmesi olarak özetlenebilir. Daha sonraki aşamada portföye dahil edilebilecek menkul kıymetler, özellikle risk getiri açısından incelenir. Söz konusu menkul kıymetlerin performanslarına ilişkin beklentiler oluşturulur. Bu şekilde belirlenen menkul kıymetlerden, portföy amaçlarına uygun olanlar portföye dahil edilir.

- *Portföy Revizyonu* : Yatırım yönetiminin dinamik bir olgu olması nedeniyle bir defa veri risk seviyesindeki portföye dahil edilecek menkul kıymetler seçildikten sonra, oluşturulan portföyün sürekli gözden geçirilmesi gerekir. Portföy revizyonu denilen bu işlemin temel amacı, portföyün arzulanan risk seviyesinde mümkün olan en yüksek getiriyi elde etmesini sağlamak, yani portföyün net getirisini maksimize etmektir.
- *Portföy Performansının Ölçülmesi ve Değerlendirilmesi* : Portföy performansının ölçülmesi, yatırım yönetimi sürecinin son aşamasını oluşturmaktır. Performans ölçümünden sonra, portföy ilkeleri çerçevesinde gereken tedbirler alınır.

Söz konusu aşamaların özellikle son ikisinin uygulanması ile portföy yöneticileri, risk-getiri ilişkileri çerçevesinde sürekli olarak piyasada aşırı değerlenmiş kıymetleri satıp, düşük değerlenmiş kıymetleri satın alarak portföy performansını yükseltmeye çalışırlar. Bu tür planlarda, çalışma hayatının başlangıcındaki çalışanlar agresif fonlara yatırım yaparak yüksek getiri elde etme fırsatı elde ederlerken, emeklilik dönemi yaklaşan çalışanlar volatilitesi az, sabit getirili menkul kıymet fonlarına yatırım yaparak birikimlerinin değerini sermaye piyasasındaki dalgalanmalardan koruyabilmektedir.

Özel emeklilik fonu yatırım politikalarını belirlemede, varlıklarının yatırım alanları itibarıyla tahsisi düşünüldüğünde dünyada iki ayrı yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, emeklilik fonlarının yatırıldığı enstrümanların ağırlığının portföy yöneticisi tarafından belirlendiği “basiretli yönetim” (prudent man) düzeni ve ikincisi, her enstrümana yapılabilecek plasmaya alt ve/veya üst limitlerin getirildiği “varlık tahsisi-sınırlandırılmış yönetim” (asset restrictions) düzenidir. Basiretli yönetim düzeni daha çok fon yönetimini piyasa dinamiklerine bırakmak isteyen ülkelerde (*ABD, İngiltere, İrlanda, Kanada,*

Avustralya, Hollanda)¹³ uygulanırken, sermaye piyasası henüz tam olarak gelişmemiş ülkelerde varlık tahsisı düzeni tercih edilmektedir. “Burada amaç, bireylerin emeklilik tasarruflarının, fon yönetimince, fonun varlığını tehlikeye atacak şekilde risk taşıyan spekülâtif yatırım araçlarına yöneltilmesini engellemek; belirlenen portföy çeşitliliği sayesinde riski azaltmaktır. Derinliği olmayan, spekülasyona açık, istikrarsız para ve sermaye piyasalarına sahip ülkelerde, yatırım yapılacak yatırım araçlarına kamu otoritesince üst limitler konduğu görülmektedir”¹⁴.

Emeklilik fonlarının yatırım politikalarını belirleyen diğer bir unsur olarak, emeklilik planlarının belirli katkı veya belirli fayda esasına göre oluşturulmuş olması görülmektedir. *Belirli fayda planları açısından yatırım politikası düşünüldüğünde, plan sponsoru emeklilik durumunda sağlanacak faydayı garanti ederken, katkıların değerlendirilmesi aşamasında yaşanabilecek varlıkların yükümlülükleri karşılamama riskini de üstlenmektedir ve plan sponsoru riski minimize etmek için plan yükümlülüklerinin gerektirdiği ölçüde ve volatilitede finansal varlıkları seçmek durumundadır. Fakat, burada mükemmel bir varlık-yükümlülük dengesinin kurulabilmesi mümkün değildir. Ancak, ülke içerisinde yükümlülüklerini yerine getirmek durumunda olan bir sponsor için, yerli varlıklara yatırım yapmak, yabancı varlıklara yatırım yapmaktan daha akılcı olacağı sonucuna ulaşılabilmektedir. Belirli katkı planlarında ise, risk faktörü katılımcının üzerinde iken, emeklilikte sağlanacak fayda emeklilik fon getirisine bağlıdır. Bu yüzden belirli katkı planları için en uygun strateji, modern portföy teorisinin önerdiği gibi, belirli bir risk seviyesinde portföy getirisini maksimize etmektir. Dolayısıyla, belirli katkı planlarının uygulandığı emeklilik sistemlerinde, belirli fayda planlarına göre, yabancı varlıklara ve gelişen piyasalara daha fazla yatırım yapılabilecektir. ABD’de bu analizi kısmen destekleyen bir durum görülmüştür. Belirli fayda planları, 1975 yılında emeklilik planlarının %87’sini kapsarken bu oran 1999’da %20 olmuştur. Aynı zamanda, yurtdışı yatırımları 1986’da %3’ten 2002’de %12’ye çıkmıştır¹⁵. Yani, belirli katkı planlarının artışına paralel olarak yurtdışı yatırımlarında da bir artış yaşanmıştır. Sonuç olarak; belirli fayda planlarında varlık-yükümlülük ilişkisinin kurulamaması sponsorlarının yatırım stratejilerinde riskten kaçınan ve tutucu davranış göstermelerine neden olurken, belirli katkı planlarında elde edilecek faydanın getiriye bağlı olması belirlenen risk seviyesinde portföyün çeşitlendirilmesine imkan vermektedir. Diğer bir*

¹³ QUEISSER M., “Regulation and Supervision of Pension Funds: Principles and Practices”, **International Social Security Review**, Vol. 51, Issue 2, 1998, s.44

¹⁴ UŞUN E., **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yaşanan Kaynak Sorunu : Uygulanan Parametrik ve Sistemik Reformlar**, 2004, s. 43

¹⁵ CHAN-LAU J. A., **Pension Funds and Emerging Markets**, IMF Working Paper, September 2004, s. 8-9

deyişle; yatırım riski, düşük risk içeren menkul kıymetlere yatırım yapılarak ya da global ölçekte portföy çeşitlendirmesi yapılarak kontrol edilebilmektedir.

Emeklilik fon yatırımlarını belirleyen diğer bir unsuru, ülkelerin finansal piyasalarının gelişmişlik seviyesi ve hükümetlerin emeklilik sistemlerinden beklentileri oluşturmaktadır. *Birçok ülke, emeklilik fonlarının sınır-ötesi piyasalarda değerlendirilmesi konusunda isteksiz davranmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ekonomilerde, hükümetler uzun vadeli finansal kaynakları emeklilik fonları aracılığıyla ülke içinde tutmaya çalışmakta ve finansal sektördeki gelişme ve modernizasyonun kurumsal yatırımcılar üzerindeki pozitif etkisinden yararlanmak istemektedir. Bazı ülkeler ise, bu fonların sınır-ötesi yatırımlarına başta izin vermemekle birlikte, zamanla düşük limitlerle arttırmak suretiyle izin verebilmektedir. Fakat uygulamada, hiçbir zaman emeklilik fonlarının yurtdışı yatırımlarının izin verilen limitlere ulaşmadığı görülmektedir. Fon yöneticilerinin yerli varlıklara yatırım yapmayı tercih etmelerinin sebebi, fonların sınır-ötesi yatırımlara aktarılmasının yüksek maliyet ve kur riski içermesidir. Genellikle, fon yönetimleri, yurtdışı piyasalar ile bu piyasalardaki vergi düzenlemeleri konusunda kıt bilgiye sahip olmakta ve yeterli bilgiye ulaşabilmek için kapsamlı çalışmalar yapılması gerekmektedir. Dolayısıyla, fon yönetim şirketleri sınır-ötesi yatırımları için uzman kişilerden oluşan ekipler kurmak durumunda kalmaktadır¹⁶.*

Tablo 2.3 Gelişmiş ve gelişmekte olan piyasalarda emeklilik fon varlıklarının yüzdesi olarak yurtdışı yatırım limitleri

Gelişmiş Piyasalar	Yurtdışı varlıklara yatırım limiti	Gelişmekte Olan Piyasalar	Yurtdışı varlıklara yatırım limiti
İngiltere	BYK	Arjantin	10
ABD	BYK	Brezilya	0
Almanya(1)	20	Şili	30
Japonya	30	Kolombiya	10
Kanada	30	Meksika	10
Fransa	-	Peru	8
İtalya	20	Macaristan	5
		Polonya	30

(1) %6 AB dışı ülkelerin hisse senetleri, %5 AB dışı ülkelerin tahvilleri

BYK : Basiretli Yönetim Kuralı

Kaynak : CHAN-LAU J.A., **Pension Funds and Emerging Markets**, IMF Working Paper, September 2004, s. 13

¹⁶ QUEISSER M., a.g.e., 1998, s.47-48

Basiretli yönetim düzeninin hakim olduğu ülkelerde emeklilik fonlarının sınır-ötesi yatırımlarına belli bir sınır getirilmezken (Tablo 2.3), varlık tahsisi düzeninin olduğu ülkelerde bu varlık grubunun sınırlamaya tabi tutulduğu görülmektedir. Genel olarak, gelişmiş piyasalarda emeklilik fonlarının yurtdışı yatırımlarına daha fazla izin verildiği, gelişmekte olan piyasalarda ise, (Şili ve Polonya dışında) aşırı kısıtlandığı, Brezilya’da ise hiç izin verilmediği görülmektedir.

Özel emeklilik fonlarında büyük ölçüde yüksek işletme maliyetleri ortaya çıkmaktadır. Bu yüksek işletme maliyeti; yüksek komisyon ve pazarlama maliyetleri, satış acentelerinin rekabeti, bireylerin bir fondan diğerine geçişi gibi faaliyetlerden kaynaklanmaktadır. *“Zorunlu özel emeklilik fonlarında sistemin işletme maliyeti daha makul düzeylerde kalırken, isteğe bağlı sistemlerde sistemin işletme maliyeti oldukça artabilmektedir. Bu işletme maliyetleri özellikle bireysel bazda kurulan emeklilik fonlarında daha da artabilmektedir. Buna bağlı olarak emeklilik fonlarının maliyetini azaltabilmek için grup emeklilik fonları empoze edilmektedir”*¹⁷. Ayrıca, bazı ülkelerin zorunlu özel emeklilik sistemlerinde uyguladıkları asgari getiri garantisi bir yandan sisteme olan güveni arttırmayı amaçlarken, diğer yandan emeklilik fonuna veya emeklilik fonu işletmecisine maliyet yükleyebilmektedir.

Emeklilik fonu yönetiminin maliyeti farklı yöntemlerle karşılanabilmektedir. Bu yöntemler; yatırıma gidecek katkılara ilave olarak belirli 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 durumlarda idari ödeme ya da katkı ödensin ödenmesin periyodik sabit ödeme yapılması şeklinde olabilmektedir¹⁸.

Emeklilik planlarının maliyeti temelde yönetim gideri (administrative fees) ve fon işletim gideri (portfolio management fees) olarak iki temel gruba ayrılmaktadır. Bu iki giderin toplamı, emeklilik planının işletim maliyetini (operating expense) oluşturmaktadır. Birçok emeklilik şirketi kendi fon varlıklarının bir kısmını doğrudan yönetmekte, kalan kısmı için firma dışından fon yöneticileri ile anlaşmakta ve bu fonların yönetiminden bu yöneticiler sorumlu olmaktadır. Firma dışından alınan bu hizmetler için ödenen giderlere, yatırım danışmanlık ücreti (investment advisory fees) veya yatırım yönetim ücreti (investment

¹⁷ ÖNAL Y.B., a.g.e., 2001, s. 7

¹⁸ UĞUR S., a.g.e., 2004a, s. 93-94

management fees) gibi adlar verilmektedir¹⁹. Emeklilik sistemlerine yapılan ödemeler ve kesintiler denetim kurumlarınca kontrol edilmekte, kesintilerin şeffaflığına ve üyelere ne kesildiğinin açıklanmasına önem verilmektedir.

2.4.2 Üyelerin Ölüm ve Maluliyet Risklerine Karşı Sigortalanması

Özel emeklilik sistemine katılanların, ölüm ve maluliyet risklerine karşı sigortalanması ihtiyacı, bir tür zorunlu sigorta uygulamasını oluşturmaktadır. Bu çerçevede sigortalanmış emeklilik sistemi üyeleri, ödedikleri primler karşılığında çalışma hayatları boyunca maruz kalacakları vefat ve maluliyet risklerine karşı güvence altına alınmaktadır. Bu amaçla ödenen primin herhangi bir yatırım fonksiyonu bulunmamaktadır. Dolayısıyla, öngörülen risklerin gerçekleşmemesi halinde sistem üyesine herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Üye açısından bakıldığında ise, sisteme yatırılan emeklilik katkı paylarıyla yüksek emeklilik geliri elde etme imkanı, ayrıca ödenen sigorta primleri yoluyla da emeklilikten önce ortaya çıkabilecek risklere karşı korunma imkanı elde edilmektedir.

2.4.3 Emeklilik Hesabında Biriken Tasarrufların Annuiteye Çevrilmesi

Özel emeklilik sistemlerinde, biriken tasarrufların emeklilik geliri dönüşmesi belirli bir prim ödeme süresinin dolmasına bağlıdır. Katılımcı bekleme süresinin dolmasından itibaren, emeklilik tasarruflarını belirli koşullarla kullanmaya hak kazanmaktadır. Genel olarak uygulanan sistem, tasarrufların katılımcılar tarafından toplu olarak çekilmesi ya da birikimlerin annuiteye çevrilerek katılımcıya emekli aylığı şeklinde düzenli ödemeler yapılmasıdır.

Annuite piyasasına yönelen talep üzerinde, tahmini yaşam süresi beklentisi ve (eğer varsa) dağıtım sistemi çerçevesinde sağlanan emekli aylığının düzeyi belirleyici etkiye bulunmaktadır. Uzun yaşama ihtimali ve sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirinin düşük olması, özel emeklilik hesaplarında biriken hesapların annuiteler halinde kullanılmasını teşvik ederken, yaşam süresine ilişkin düşük beklentiler ve sosyal güvenlik sisteminin sağladığı yüksek emekli aylıkları annuite piyasasına yönelmeyi engelleyici etkiye bulunmaktadır²⁰.

¹⁹ COLLINS S., "The Expenses of Defined Benefit Pension Plans and Mutual Funds", **PERSPECTIVE-Investment Company Institute**, Vol. 9, No. 6, December 2003, s. 7

²⁰ ERGENEKON Ç., **Özel Emeklilik Fonları : Şili Örneğinden Alınacak Dersler**, 1998b, s. 61

Özel emeklilik sisteminin bulunduğu birçok ülkede, emeklilik döneminin başlangıcında toplu halde çekilen tasarrufların kısa vadeli tüketim ihtiyaçları için kullanılması ihtimali göz önünde bulundurularak, katılımcıların emekliye ayrılma anında, emeklilik tasarruflarının nakden çekilebilecek bölümü sınırlandırılmış ya da belirlenen bir limitin üzerinin nakit çekilmesine daha yüksek vergi uygulaması getirilmiştir. *“Böyle bir durum, çeşitli aşamalarda vergiden muaf tutularak oluşan emeklilik tasarruflarının, asli amaçları olan emeklilik dönemini finanse etme gayesinin dışındaki gerekçelerle kullanılması çelişkisini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca, emeklilik birikimleri kısa sürede tükenen bireylerin yaşamlarını sürdürebilmek için vergi gelirlerinden karşılanan sosyal yardımlara muhtaç duruma düşmeleri, özel emeklilik sisteminin hedeflemediği bir sonuç doğurmaktadır”*²¹.

Emeklilik programında biriken tasarrufların annuiteye çevrilmesi sırasında faiz oranlarının düzeyi annuitenin düzeyi açısından önem taşımaktadır. Faiz oranları yüksek olduğu takdirde annuite yüksek, düşük olduğu takdirde annuite düşük olmaktadır.

2.4.4 Özel Emeklilik Fonlarına Yönelik Vergi Düzenlemeleri

Özel emeklilik fonları sosyal güvenlik alanında olduğu kadar finansal sisteme kaynak aktarımı dolayısıyla da önemli kurumsal yapılar arasında bulunmaktadır. Uzun vadeli tasarrufların aktarıldığı alanlar üzerinde vergi düzenlemelerinin belirleyici bir etkiye sahip olması nedeniyle birçok ülkenin, uzun vadeli tasarrufların özel emeklilik fonları aracılığı ile finansal piyasalara aktarılmasını sağlamak amacıyla, vergisel teşvikler sağladığı görülmektedir.

Özel emeklilik tasarruflarının vergilendirilebileceği başlıca üç aşama bulunmaktadır: Çalışanların maaşlarından kesilip emeklilik fonuna yatırılan primler, özel emeklilik fonu yatırımları sonucunda elde edilen yatırım gelirleri, çalışma hayatı sona eren fon üyelerine ödenen toplu para ve emekli maaşları. *Birçok ülkede, zorunlu sosyal emeklilik sistemlerinde “katılım payları” vergilendirilmekte, isteğe bağlı emeklilik sistemlerinde ise, “emeklilik ödemeleri” vergilendirilmektedir. Çoğu ülke emeklilik ödemelerini vergilendirirken iki sınırlama getirerek vergiden hariç tutulacak katkı payı oranını belirlemekte ve/veya yatırım*

²¹ ERGENEKON Ç., “Vergilendirme Rejiminin Özel Emeklilik Fonlarının Gelişimi Üzerine Etkisi : Sermaye Piyasasına Yansımalar”, **İMKB Dergisi**, Temmuz-Aralık 1998c, s. 117

gelirlerine makul bir tavan getirmektedir²². Bazı ülkelerde “toplu ödeme” ve “aylık” olarak yapılan ödemelerde farklı vergi oranları uygulanması suretiyle katılımcıların emeklilik birikimlerini toplu olarak çekmesi önlenmeye çalışılmaktadır. Ayrıca, özel emeklilik fonlarının uzun vadeli kurumsal yatırımcı olmaları dolayısıyla uzun vadede fayda sağlanacağından birçok ülke belirli bir yaştan önce bu fonlardan ölüm, maluliyet gibi zorunlu durumlar haricinde birikimlerin çekilmesini vergiye tabi tutmuştur.

Tablo 2.4 Ülkeler itibariyle özel emeklilik fonlarının vergilendirilme yöntemleri

Ülkeler	Çalışanların emeklilik fonuna yatırdıkları primler üzerindeki vergi	Yatırım gelirleri üzerinde vergi	Emekli aylığı ve/veya toplu ikramiye üzerinde vergi
ABD	Yok	Yok	Var
İngiltere	Yok	Yok	Var
Almanya	Var	Yok	Var
Japonya	Yok	Var	Var
Kanada	Yok	Yok	Var
Hollanda	Yok	Yok	Var
İsveç	Yok	Var	Var
Danimarka	Yok	Var	Var
İsviçre	Yok	Yok	Var
Avusturya	Var	Var	Var
Fransa	Yok	Yok	Var
İtalya	Yok	Yok	Var
Yeni Zelanda	Var	Var	Yok

Kaynak : EGE İlhan, “Dünyada özel emeklilik sistemleri ve bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi kanununa eleştirel bir bakış”, **İktisat İşletme ve Finans Dergisi**, Yıl : 17, Temmuz 2002, s.86

Tablo 2.4’den de görüldüğü gibi; ABD, İngiltere, Kanada, Hollanda, İsviçre, Fransa ve İtalya ilk iki aşamada vergi muafiyeti uygulayıp, üçüncü aşamada vergilendirme yöntemini uygulamaktadır. Yeni Zelanda hariç tabloda geçen tüm ülkeler emekli aylığı ve/veya toplu ikramiye üzerinden vergi almaktadır. Yeni Zelanda’da ise primler üzerinden ve yatırım gelirleri üzerinden vergi alınmaktadır. Avusturya’da ise her üç aşamada da vergilendirme yapılmaktadır. Almanya’da ise katkı paylarının ve emeklilik ödemelerinin vergilendirildiği görülmektedir.

Emeklilik tasarruflarının ayrıcalıklı vergilendirilmesinin sonuçları olarak şunlar düşünülebilir²³:

²² ÖNAL Y.B., a.g.e., 2001, s. 9

²³ ERGENEKON Ç., a.g.e., 1998c, s. 111-112

- Bireyler çalışma dönemindeki kazançlarının bir bölümünün vergisini hem vergi erteleme yoluyla emeklilik döneminde ödemekte, hem de oransal olarak çalışma döneminde tabi olduğu yüksek dilimler üzerinden değil, emeklilik döneminin daha düşük vergi dilimleri üzerinden vermektedir.
- Çalışanların emeklilik döneminin başlangıcına kadar bu tasarrufların vergilendirilmemesi, emeklilik fonlarının vergisiz bileşik getirilerle hızlı bir büyüme göstermesine imkan sağlamaktadır.
- Kamu maliyesi, dönem başında vergilendirmediği katkıları emeklilik aşamasında vergilendirerek, işlemiş faiz ve temettü gelirleriyle birlikte daha yüksek bir tutardan vergi kazancı elde etmektedir.
- Emeklilik programlarına yatırılan primlerin vergi teşviklerinden yararlandırılması ile emeklilik dönemine ilişkin tasarruflar teşvik edilerek elde edilen getirilerle birlikte, çalışanların işveren kuruluşa ve topluma yük olmadan emekliye ayrılması sağlanmaktadır.
- Toplumun yaşlanması ile birlikte devletin sağlık ve sosyal güvenlik harcamalarının arttığı düşünüldüğünde, emeklilik tasarruflarının vergisinin çalışma dönemi yerine emeklilik döneminde alınması devletin giderlerinin arttığı dönemde vergi gelirlerinin artmasına yardımcı olacaktır.

Ancak, özel emeklilik fonlarına tanınan vergi istisnaları, bu fonların güvenliğinin sağlanması, gözetim ve denetiminde devletin fonksiyonunun artmasını gündeme getirmektedir. Çünkü, vergi istisnaları ile katılımcılardan tahsili ertelenen vergilerin, emeklilik döneminde tahsil edilmesi gerekmektedir.

Emeklilik fonlarının ayrıcalıklı vergilendirilmesinin orta ve uzun vadede taşıdığı potansiyel olumsuzluklar ise şunlardır²⁴:

- Özel emeklilik fonları her zaman ulusal tasarruf düzeyini artırıcı etkide bulunmamaktadır. Bunun sebeplerinden biri, çalışanların özel emeklilik

²⁴ ERGENEKON Ç., a.g.e., 1998c, s. 112-113

tasarrufları için diğer özel tasarruflarını bu alana yönlendirmeleri durumudur. Diğeri ise, azalan sosyal güvenlik prim tahsilatı nedeniyle kamu tasarruflarının ulusal tasarruf düzeyini daraltıcı etkisidir.

- *Özel emeklilik fonları tüm çalışanlar için zorunlu tutulmadığında, tasarruf yeteneği düşük gelir gruplarına kıyasla daha yüksek gelire sahip üst gelir gruplarının, vergi teşviklerinden yararlanmaları dolayısıyla, vergi teşviklerinin amacına ulaşamaması söz konusudur.*
- Sermaye piyasaları açısından düşünüldüğünde iki olumsuz durum gerçekleşebilir. İlk olarak, özel emeklilik fonlarıyla uzun dönemli yatırımlarını gerçekleştiren bireyler, hisse senetleri ve tahvillere vergi vermek suretiyle yaptıkları yatırımları azaltabileceklerdir. İkinci olarak, vergi ayrıcalıklarından dolayı yönetimleri altında toplanan geniş tasarrufları uzun vadeli menkul kıymetlerde değerlendirmeleri beklenen emeklilik fonları, rekabet ortamında kısa vadeye odaklanarak temel işlevlerinden uzaklaşabilmektedirler.

2.4.5 Özel Emeklilik Fonlarının Yasal Çerçevesi, Gözetim ve Denetimi

Günümüzde emeklilik fonları birçok ülkede özel bir yasa ile düzenlenmekte, bazı ülkelerde ise çeşitli kanunların içerisinde yer almaktadır. Ayrıca, özel emeklilik fonları çeşitli düzenleyici kuruluşların denetimi altında bulunmaktadır. Bu kuruluşlar, sigorta sektörünün düzenlenmesi ve denetiminden sorumlu kuruluşlar veya özel olarak emeklilik fonlarını denetlemek üzere oluşturulan kurumlar olabilmektedir. Bunun yanı sıra sosyal güvenlikle ilgili bakanlıklar sosyal güvenlik açısından, maliye bakanlıkları vergi açısından bu kurumların işleyişlerinin ilgili mevzuata uygunluğunu denetlemekle yükümlü olmaktadır²⁵.

OECD ülkelerine baktığımızda, genellikle düzenleme ve denetleme faaliyetlerine ilişkin birden fazla kurumun varlığı görülmektedir. Bu durum, Latin Amerika ülkelerinde yaşanan geniş çaplı hızlı reform sürecinin aksine, bu ülkelerde emeklilik sistemlerindeki yavaş yavaş sağlanan gelişmelerin bir sonucudur. Örneğin, ABD’de, özel emeklilik sistemini düzenleyen ERISA’nın yürütme ve denetimi Çalışma Bakanlığı tarafından yapılırken, fonlar Pension Benefit Guarantee Corporation (PBGC) tarafından sigortalanmakta ve emeklilik

²⁵ DPT, a.g.e., 2001, s. 123

katkıları ile fonlarının vergi düzenlemeleri vergi otoritelerince gerçekleştirilmektedir. Latin Amerika ülkelerinde ise, genellikle Şili yaklaşımının benimsendiği ve emeklilik sisteminin denetiminden sorumlu özel olarak oluşturulmuş bir kurumun varlığı görülmektedir²⁶.

Emeklilik sistemlerinin düzenlenmesi, emeklilik planlarının türüne de bağlı olmaktadır. Sadece belirlenmiş katkı planlarının olduğu bir sistemin düzenlenmesi, sadece belirlenmiş fayda veya genellikle görüldüğü üzere her ikisinin birden uygulandığı bir sistemin düzenlenmesinden daha kolay olmaktadır. Belirlenmiş katkı modelinin genellikle tam fonlanmış bir sistem olduğu düşünüldüğünde (pay as you go prensibine göre işletilen İsveç, Letonya ve Polonya'daki uygulamalar hariç tutulursa) fonların yatırım alanlarının belirlenmesi ve uygulamaların denetlenmesi sistemin işleyişi açısından yeterli görülmektedir. Burada, katılımcı sistemden emekli olana kadar, katkıların belirlenmiş risk seviyesinde en yüksek getiriyi sağlaması için portföy yönetimi hizmeti verilmektedir. Emeklilik durumunda katılımcı annuite sözleşmesi satın alırsa, artık sigorta sektörünün denetim ve gözetimine girmektedir. Belirlenmiş fayda planlarında ise, daha geniş çaplı bir düzenleme gerekmektedir. Plan sponsoru tarafından, ki genellikle işverendir, sağlanacak fayda baştan belirlenmekte, dolayısıyla denetim ve gözetimle sorumlu kurum plan kapsamındaki varlıkların bugün ve gelecekteki faydalarının sağlanmasını garanti altına almakla yükümlüdür. Bu modelde, varlıkların değerlendirilmesinde en iyi portföy yatırımının sağlanması, doğru fiyatlama ve faiz oranlarının saptanması ile plan yükümlülükleri konularında sorunlar yaşanabilmektedir. Ayrıca, çalışanın iş yerini değiştirmesi durumunda kazanılmış haklarının diğer emeklilik planlarına aktarılmasında da sorunlar görülebilmektedir. Oysa, belirlenmiş katkı esaslı planlarda yönetim sorumluluğu ve mülkiyet hakkı çalışanda olduğundan bu konularda bir sorun yaşanmamaktadır. Aynı zamanda, denetim ve gözetim kurumlarının uygulamaları da işverenlerin emeklilik planları seçiminde etkili olmaktadır. Belirlenmiş fayda modeline yönelik getirilen sıkı tedbirler, işverenlerin belirlenmiş katkı modelini tercih etmesine neden olabilmektedir²⁷.

Özel emeklilik fonlarının kanun ve yönetmeliklerde belirtilen sınırlamalara uymaları, çalışanların emeklilik tasarruflarının korunması açısından büyük önem taşımaktadır. Kanada'da 1967 yılında kabul edilen Act on Benefit Standards'da, ABD'de 1974 yılında kabul edilen ERISA'da ve Almanya'da yine 1974 yılında kabul edilen Emeklilik

²⁶ QUEISSER M., a.g.e., 1998, s.39-40

²⁷ QUEISSER M., a.g.e., 1998, s. 41-42

Kanunlarında, özel emeklilik fonlarının gözetim ve denetimi konusunda şu hususlara önem verilmektedir²⁸:

- Aktüer istihdam etme zorunluluğu.
- Katılımcıların, yönetimin hata ve kusurlarından korunması.
- Fonların yönetildiği finansal kuruluşların iflası halinde emeklilik programının aktüeryal yeterliliğinin zarar görmemesinin sağlanması.
- Emeklilik programlarına aşırı fonlama yapmak suretiyle vergi avantajlarının suistimalinin önlenmesi.
- Fonların öngörülen kurallar çerçevesinde yatırımlara yönlendirilmesi disiplininin sağlanması.

Emeklilik programlarının denetim ve gözetiminden sorumlu kurum, sistemde biriken fon varlıkları ile karşılanması gereken yükümlülükler arasındaki dengenin korunmasını sağlamak, fon varlıklarının düzeyini yeterlilik standartları çerçevesinde izlemek, programın finansal ve aktüeryal yapısını değerlendirerek gerektiğinde programın rehabilitasyonuna ya da sona erdirilmesine karar vermek durumundadır. Kurumun bir diğer sorumluluğu da, emeklilik programlarına sağlanan vergi avantajlarının suistimal edilmesinin önlenmesidir.

2.4.6 Emeklilik Yükümlülüklerinin Garanti Altına Alınması

Emeklilik yükümlülüklerinin garanti altına alınması, emeklilik fon varlıklarının emeklilik yükümlülüklerini karşılayamaması durumunda emeklilik fon katılımcılarını korumak üzere düzenlenmiştir. Böyle bir garanti mekanizması, genellikle bir kamu kuruluşu tarafından sağlanmaktadır. Devlet, emeklilik fonlarının üstlendikleri emeklilik yükümlülüklerine asgari bir emeklilik maaşına hak kazanılması, asgari bir getirinin garanti edilmesi, iflas riskine karşı emeklilik fonu katılımcılarının korunması veya bunların hepsinin sağlanması olmak üzere garantiler getirebilmektedir.

Avustralya’da fon varlıklarında ortaya çıkabilecek kayıpları karşılamak üzere her yıl devlet tarafından fon varlıkları üzerinden %0.05 (onbindebeş) oranında vergi alınmaktadır. Şili, Meksika, İsviçre ve Arjantin’de finansal riskler nedeni ile belirli katkı planlarının getiri oranı belirli bir düzeyin altına düştüğü zaman aradaki fark, hazine tarafından

²⁸ ERGENEKON Ç., a.g.e., 2000a, s. 116

karşılanmaktadır. Hollanda’da ise, fon varlıklarının yükümlülüklerin altına düşmesine izin verilmemektedir²⁹.

2.5 Makroekonomik Fonksiyonları

Özel emeklilik fonlarının asli fonksiyonu, çalışanların emeklilik dönemlerinin finansmanı olmasına karşın, makroekonomik boyutta ülke ekonomisi üzerinde ikincil fonksiyonları da gerçekleştirmektedir.

Özel emeklilik sistemi etkin olarak işletildiğinde, sistemden beklenen ikincil fonksiyonlar kendiliğinden gerçekleşebilecektir. Ortaya çıkan ikincil düzeydeki fonksiyonlar başlıca üç alanda toplanabilir³⁰:

- *Yeni finansal kurumların gelişmesi ve sermaye piyasalarının derinleşmesine katkıda bulunmak* : Emeklilik fonları gibi uzun vadeli kaynakların varlığı, ulusal ekonomiler açısından şok emici ve enflasyon düşürücü bir rol oynamaktadır. Özel emeklilik fonu yatırımları, sermaye piyasalarının birinci ve ikinci pazarlarının, para, döviz ve türev piyasalarının gelişmesinde önemli bir yere sahiptir.
- *Uzun dönemli tasarruf düzeyini artırmak ve artan tasarrufların özel sektör tarafından verimli alanlara yönlendirilmesi sürecini etkinleştirmek* : Bu fonların piyasalar ve finansal araçlar üzerindeki uyarıcı etkisi, tasarrufları ve tasarrufların yöneldiği yatırımların verimliliğini artırarak makro bazda ekonomik büyümeye yol açmaktadır. Ayrıca, bireylerin kurumsal yatırımlar yoluyla büyük ölçekli yatırımlar içerisinde yer almasına imkan sağlanmaktadır.
- *Özelleştirme sürecini etkinleştirerek piyasa ekonomisinin gelişimini hızlandırmak.*

Ayrıca, özel emeklilik sistemlerinin ihtiyaç duyduğu hizmetlerin satın alınması veya bunun için işgücü istihdam edilmesi suretiyle emeklilik fonları üzerine bir sektör

²⁹ DERELİOĞLU D., a.g.e., 2001, s. 31

³⁰ ERGENEKON Ç., a.g.e., 1998b, s. 2, 29

kurulmaktadır. *İstihdama dayalı emeklilik sistemlerinin sağlanması kendi başına büyük bir iş halini almıştır. Plan sponsorları tarafından direkt olarak sağlanan ve finansal hizmetler endüstrisinden sağladıkları aktüeryal, muhasebe, saklama, danışma, yatırım yönetimi ve işlem hizmetleri bir arada düşünüldüğünde, yıllık olarak aktiflerin yüzde birine varan bir ortalama maliyet ortaya çıkabilmektedir*³¹. Günümüzde emeklilik fon varlıklarının 12 trilyon dolar seviyesinde olduğu düşünüldüğünde, emeklilikle ilgili hizmetlerin yıllık maliyetinin yaklaşık 120 milyar dolar ile bir sektör yarattığını düşünebiliriz. Ancak, Latin Amerika ülkelerinde, bu alanda faaliyet gösteren şirketler tanıtım ve reklam amacıyla çok ciddi meblağlar harcamaktadır. Bu da kişilerin aynı piyasa içerisinde sürekli olarak kurum değiştirmelerine neden olmaktadır. *“Sonuçta, talebin sınırlı olduğu piyasada agresif reklam ve tanıtım kampanyaları nedeniyle, kişilerin sürekli kurum değiştirmeleri, maliyetleri artırmakta ve özel kuruluşların politikalarında istikrarsızlıklara neden olabilmektedir”*³².

2.5.1 Özel Emeklilik Fonları ve Tasarrufların Arttırılması

Özel emeklilik fonlarının ulusal tasarrufları artırıcı yönde etkide bulunabilmesi, bir takım koşullara bağlıdır. Bunlardan birincisi, çalışanların özel emeklilik programlarına katılımının zorunlu olup olmamasıdır. Katılımın gönüllü olması ve kamu sosyal güvenlik sisteminden beklentilerin yüksek olması durumunda, bireyler özel emeklilik programlarına katılmayacaktır. İkinci olarak, özel emeklilik programlarına katılımın zorunlu olması durumunda dahi, bu programlara yönlendirilen tasarrufların kaynağının gönüllü olarak yapılan tasarruflara dayanmaması gerekmektedir. Bu durumda ulusal tasarruf düzeyinde bir değişiklik olmayacaktır. Artan tasarruflardan dolayı tüketimin azalıp fonların artması faizlerin gerilemesine yol açarak yatırımları ve büyümeyi arttıracaktır. *Fonların ilk kuruluşunda uzun bir süre (20 yıldan 40 yıla kadar değişen sürelerde) sadece nakit girişi olmakta, süreklilik niteliği taşıyan primler (tasarruflar) birikmektedir*³³. Emeklilik fonlarının ve hayat sigortalarının önemli bir bölümünü oluşturduğu uzun vadeli tasarrufların GSMH içerisindeki payı gelişmiş ülkelerin büyük bölümünde %30-70 marjında iken, bu oran birçok gelişmekte olan ülkede %10'un altında bulunmaktadır.

³¹ BUZLUPINAR E., a.g.e., 1996, s. 51

³² BULUT Fazlı, **Özel Emeklilik Planları**- Seminer konuşmasından (Der: Y.T. ENDEROĞLU), 1999, s. 48

³³ SİREL H., “Emeklilik Fonlarında Portföy Yönetimi ve Türkiye’deki Bazı Uygulamalar”, **İktisat Dergisi**, Nisan 2000, s. 14

ABD için yapılan çalışmalarda, emeklilik fonlarıyla ilgili olarak yapılan her bir dolarlık tasarrufun kişisel tasarrufu 65 cent azaltması, her bir dolarlık emeklilik fonu tasarrufunun kişisel tasarruflara 35 centlik katkıda bulunduğunu göstermektedir. Yani ABD’de özel emeklilik fonlarının net etkisinin kişisel tasarrufları artırıcı yönde olduğu bulunmuştur³⁴.

2.5.2 Finansal Piyasaların Gelişimi

Emeklilik fon sektörünün, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki gelişimine baktığımızda, 1991 ve 2001 dönemini kapsayan 10 yıllık sürede hızla büyüdüğü görülmektedir. Örneğin, *G-7 ülkelerinin emeklilik fonlarının GSYİH’ya oranı 1991 yılında %29 iken, bu oran 2001’de %45 seviyesine yükselmiştir. Aynı dönemde, gelişmekte olan ülkelerdeki emeklilik fon varlıklarının GSYİH’ya oranı ise %5.5’ten %20’ye yükselmiştir*³⁵.

Özel emeklilik fonları, faaliyet gösterdikleri ülkelerde tasarruf ve yatırımları artırmak suretiyle günümüzün birçok gelişmiş ekonomilerinin yüksek refah düzeyine ulaşmasında önemli bir fonksiyon üstlenmiştir. Tablo 2.5’de görüldüğü gibi, sahip oldukları varlıkların toplamı olan 14.3 trilyon \$ ile emeklilik fon varlıkları değerinin en yüksek olduğu ülkeler ABD, İngiltere, Japonya, Hollanda, Avustralya ve Kanada şeklinde sıralanmaktadır. Fon varlıkların GSYİH’ya oranına göre sıralanması ise 2004 yılı itibariyle; %111.9 ile İzlanda, %111.6 ile İsviçre, %106.2 ile Hollanda, %95 ile ABD ve %72.7 ile Avustralya şeklinde olmaktadır. Ancak, görülebileceği gibi Fransa, Almanya ve İtalya’da kamu sosyal güvenlik programlarının cömert olması özel emeklilik fonlarının önemli bir gelişme göstermesini engellemiştir. Gelişmekte olan ekonomilerde özel emeklilik fonları henüz yeni yeni uygulamaya girmektedir. Devletler, sosyal güvenlik harcamalarını kırmak ve bütçe içindeki ağırlıklarını azaltmak için özel emeklilik sistemlerini teşvik etmektedirler.

Varlık tahsisi ve basiretlilik esasının karşılaştırılması amacıyla, OECD ülkeleri üzerine 1967-1990 dönemini kapsayan çalışmalar yapılmış ve sonuçta basiretlilik esasının uygulandığı sistemlerde %3.4’lük reel getiri elde edilirken, varlık tahsisi uygulanan sistemlerde ise bu getiri %2.9 seviyesinde olmuştur. Aynı çalışma, AB ülkeleri üzerine 1984-1993 dönemini kapsayacak şekilde yapılmış ve basiretlilik esasını uygulayan ülkelerde %9.5’lik getiri elde edilirken, varlık tahsisi uygulayan ülkelerde %6.9’luk getiri

³⁴ BUZLUPINAR E., a.g.e., 1996, s. 54

³⁵ CHAN-LAU J. A., a.g.e., 2004, s. 3

sağlanmışır³⁶. Dolayısıyla, emeklilik fonlarının yatırım politikalarını hükümetlerin gereksiz yere engellemeleri gerekmektedir³⁷.

Tablo 2.5 OECD ülkelerinde emeklilik fonu varlıkları
(GSYİH'ya oramı (%); Milyon \$)

OECD Ülkeleri	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
ABD ¹	93.9	82.0	92.0	95.0	9.407.779	8.511.369	10.079.289	11.090.433
Almanya	3.3	3.4	3.6	3.8	63.296	67.846	88.887	104.161
Avustralya	57.7	58.1	56.1	72.7	212.860	239.290	295.670	464.577
Avusturya	3.9	3.9	4.2	4.5	7.555	8.099	10.869	13.299
Belçika	5.6	5.0	4.0	4.1	12.639	12.428	12.152	14.325
Çek Cumhuriyeti	2.3	2.8	3.1	3.6	1.404	2.053	2.852	3.884
Danimarka	27.2	25.6	27.6	30.0	43.639	44.324	58.782	73.095
Finlandiya	8.2	8.0	8.3	45.3	9.991	10.606	13.406	84.271
Fransa	3.9	6.6	7.0	7.0	51.388	95.395	123.255	123.255
Hollanda	107.0	89.4	106.2	106.2	411.460	374.875	545.239	545.239
İngiltere ²	72.5	72.5	65.1	65.1	1.040.472	1.040.472	1.175.335	1.175.335
İrlanda	44.3	35.1	39.4	42.6	45.763	42.222	59.989	77.405
İspanya	5.8	5.7	6.2	9.0	35.072	39.061	54.778	93.644
İsveç	8.3	7.7	7.8	12.7	18.254	18.542	23.457	43.823
İsviçre	104.4	96.7	111.6	111.6	261.357	267.554	360.646	360.646
İtalya	2.3	2.4	2.5	2.6	25.194	28.312	36.787	44.351
İzlanda	86.4	87.6	101.9	111.9	6.636	7.481	10.781	14.103
Japonya	13.9	14.1	15.3	14.2	580.519	561.645	658.255	661.063
Kanada	53.3	47.8	52.1	52.1	375.565	346.341	445.761	445.761
Kore	..	1.5	1.6	1.7	..	8.438	9.884	11.516
Macaristan	4.0	4.6	5.4	6.8	2.071	2.976	4.456	6.859
Meksika	4.3	5.2	5.8	6.3	26.600	33.643	37.213	42.461
Norveç	4.0	4.0	4.6	6.8	6.831	7.652	10.227	16.939
Polonya	2.5	4.0	5.5	7.0	4.622	7.588	11.487	17.021
Portekiz	12.1	12.1	12.5	11.2	13.278	14.657	18.396	18.868
Slovakya	10.7	16.6	22.7	22.7	2.244	4.037	7.409	7.409
Türkiye	..	..	..	0.1	..	..	..	209
Yeni Zelanda	14.8	13.1	11.4	11.3	7.687	7.865	9.094	11.157
Yunanistan	-	-	-	-	-	-	-	-
G10 Ülkeleri Topl.	86.5	75.8	83.9	86.4	12.247.923	11.324.779	13.549.063	14.608.392
OECD Toplamı	84.9	74.2	81.9	84.1	12.674.175	11.804.772	14.164.356	15.565.110

¹ Federal Hükümet emeklilik fonları yanında Eyalet ve Yerel Yönetimlere ait emeklilik fonları dahildir

² İngiltere için 2001 ve 2003 yılı değerleri kullanılmıştır

İşaretler : ‘..’ ulaşılamadı; ‘-’ sıfıra yakın

Kaynak : “Evolution of the Size of Pension Funds Relative to GDP, 2001-2004”; “Pension Fund Assets in OECD and Selected non-OECD Countries, 2001-2004”

http://www.oecd.org/document/46/0,2340,en_2649_34853_36091822_1_1_1_1,00.html [25.03.2006]

³⁶ QUEISSER M., a.g.e., 1998, s. 45-46

³⁷ BLOMMESTEIN Hans J., “Emeklilik Reformlarının Sermaye Piyasalarına Etkileri”, **İMKB Dergisi**, Temmuz-Aralık 1998, s. 87

Ayrıca, özel emeklilik sistemlerinde rekabetçi bir ortamının yaratılabilmesi, bir emeklilik şirketinden veya fonundan diğerine geçişin engellenmemesi gerekmektedir. Böylece, iyi yönetilemeyen planlardan veya düşük getirili fonlardan daha verimli çalışanlara doğru bir fon akışı sağlanarak, kaynak tahsisinde etkinliğin bireysel, kurumsal ve makroekonomik bazda artmasına olanak sağlanacaktır.

Emeklilik fonları aracılığıyla piyasalara 30-40 yıl süreyle net kaynak girişi sağlanması, sığ piyasalara özgü aşırı değerlenmiş ve/veya değerini bulamamış finansal araçların serbest piyasa koşullarında değerini bulmasını sağlamakta, borsalarda işlem hacimlerini yükselterek birincil ve ikincil piyasalarda derinliğin, etkinliğin ve verimliliğin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır³⁸.

Özel emeklilik fonlarının istikrarlı ve uzun dönemli yatırımlarının sermaye piyasaları üzerindeki ilk etkisi volatilitenin düşürülmesi suretiyle istikrarlı bir büyümenin sağlanması olmaktadır. Yüksek volatilité, hisse fiyatlarının kaynak tahsisinde güvenilir bir gösterge olmasını engellemekte, riskten kaçınan yatırımcıların hisse senetlerinden uzaklaşmasına neden olarak halka açık işletmelerin kaynak maliyetini artırmaktadır. Özel emeklilik fonu yatırımlarının sermaye piyasalarında önemli boyutlara ulaştığı ülkelerde, piyasaların volatilitesinde kayda değer gerilemeler elde edilmiştir. 1976-91 döneminde hisse senedi fiyatlarının ortalama standart sapması Arjantin’de %30, Brezilya’da %18, Tayvan’da %17 iken, ABD’de %5, Avrupa genelinde ve Japonya’da %7 düzeyinde gerçekleşmiştir³⁹.

Çeşitli ülkelerde özel emeklilik fonlarının portföy varlıkları incelendiğinde, uzun vadede yüksek getiri sağlayan hisse senetleri ve tahvillerin payının yüksek olduğu görülmektedir. Kısa dönemli spekülâtif yatırımlarda yüksek risk-yüksek getiri sağlayan hisse senetlerinin uzun vadede yüksek getiri düzeyini korumasına karşın risk düzeyinin makul sınırlara gerilemesi, hisse senetleri piyasalarını özel emeklilik fonları için cazip kılmaktadır. Bu fonların gelişmiş olduğu ülkelere baktığımızda (Tablo 2.6), hisse senedi yatırımlarının 2004 yılı itibariyle Hollanda’da %44.6, İngiltere’de %43.4, ABD’de %35.5 ve Almanya’da %32.2 seviyesinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, sabit getirili menkul kıymet getirilerinin yüksek olduğu ülkelerde ve dönemlerde uzun vadeli tahvillerin de fon varlıklarında ağırlık kazandığı görülmektedir. Nitekim, yine 2004 yılı verileriyle (Tablo 2.6)

³⁸ ERGENEKON Ç., a.g.e., 2000b, s. 10

³⁹ ERGENEKON Ç., a.g.e., 1998b, s. 32

tahvil yatırımlarının Avusturya’da %71.6, Finlandiya’da %50.1, İtalya’da %34.8 ve İsviçre’de %29.3 olduğu görülmektedir.

Tablo 2.6 Bazı OECD ve OECD dışı ülkelerde emeklilik fonlarının portföy dağılımı 2004 (%)

OECD Ülkeleri	Nakit/ Mevduat	Kamu Tahvili/ Bonosu	Şirket Tahvili	Kredi	Hisse Senedi	Gayri-menkul	Menkul Kıymetler Yatırım Fonu	Diğer Yatırım Araçları
ABD	8.3	6.4	5.0	0.1	35.5	0.6	30.7	13.4
Almanya	2.6	2.5	26.6	28.1	32.2	3.8	..	4.2
Avusturya	1.2	71.6	X	0.8	19.4	1.0	X	6.1
Danimarka	0.3	24.7	29.0	7.2	19.8	2.1	16.9	0.0
Finlandiya	0.9	50.1	0.0	8.5	30.4	9.6	0.0	0.5
Hollanda	2.2	25.5	13.8	5.3	44.6	5.0	..	3.5
İngiltere	2.5	14.7	6.8	0.5	43.4	4.3	15.4	12.3
İsviçre	9.9	29.3	..	5.0	19.1	12.3	17.5	6.9
İtalya	5.9	34.8	..	X	8.4	9.2	10.3	31.6
Kanada	5.0	18.7	5.4	..	23.6	3.5	36.7	7.2
Kore	7.4	24.3	56.4	9.9	0.2	0.0	0.5	1.4
Macaristan	1.3	74.9	2.0	X	5.2	0.2	7.5	8.9
Meksika	0.0	85.2	11.7	X	X	X	X	3.1
Norveç	4.7	27.6	32.5	2.7	24.8	4.2	..	3.5
Polonya	5.8	58.9	1.4	0.0	33.4	X	0.0	0.5
Türkiye	0.0	72.6	0.0	0.0	13.2	0.0	0.0	14.2
Seçilmiş OECD Dışı Ülkeler								
Brezilya	44.2	14.9	2.2	3.9	15.9	6.7	11.6	0.6
Kolombiya	0.8	48.5	30.1	0.0	6.2	0.0	2.2	12.2
Bulgaristan	19.9	55.2	18.6	X	3.3	1.7	X	1.4
Estonya	4.4	33.9	23.3	0.0	35.1	1.0	6.2	0.8
Slovenya	13.3	46.3	32.4	X	7.7	X	0.3	..
Endonezya	70.9	0.1	11.9	0.7	4.1	6.0	1.3	6.9
Singapur	2.7	96.4	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.7
Tayland	41.4	23.9	18.2	X	13.7	X	1.8	1.0

İşaretler : ‘..’ ulaşılamadı; ‘X’ uygulanamaz

Kaynak : “Pension Fund Portfolio Allocation, 2004 (as a percent of total)”

http://www.oecd.org/document/46/0,2340,en_2649_34853_36091822_1_1_1_1,00.html [25.03.2006]

Emeklilik fonlarının yabancı menkul kıymetlere yatırılması, riskin çeşitlendirilmesine olanak tanırken, portföy getirilerinin artmasını da sağlamaktadır. “Özellikle, gelişmekte olan piyasalara talep yaratacak yabancı menkul kıymetlere yatırım trendinin devam etmesi beklenmektedir. Sınır aşırı finansal hareketlerin liberalleşmesi, gelişmekte olan ülkelerdeki sermaye piyasalarının güçlendirilmesi yönündeki çabaların sürmesi ve emeklilik fonları ile diğer kurumsal yatırımcıların portföylerini daha da çeşitlendirme çabaları sürdükçe bu eğilimde muhtemelen devam edecektir. Fon yöneticileri böylece portföylerinin risk/getiri

rasyolarını iyileştirebilecekler ve emeklilere emekli aylığı ödemek için yeterli fonlar oluşturulurken, aynı zamanda tasarruf sahiplerinden yatırımcılara fon akışını arttırarak, ekonomide daha etkin bir kaynak tahsisine yol açacaklardır”⁴⁰.

Diğer yandan, özel emeklilik fonları faaliyet gösterdikleri ülkelerde tasarruf ve yatırımları artırmak suretiyle önemli bir fonksiyon üstlenmekle birlikte, faaliyet gösterdikleri ülke ekonomilerinin büyümesi ve dinamizm kazanması ile, çalışanların emeklilik hesaplarına yüksek getiri sağlamış, fakat, bu ekonomilerin olgunluk sürecine ulaşması ve büyüme hızlarının düşmesi ile birlikte, yüksek getiri düzeylerini de kaybetmişlerdir. Ayrıca, yükümlülüklerini yerine getiren yaşlı nüfusun artması ile emekli olanların sayısını arttırmış, sanayileşmiş ülkelerin emeklilik fonları yerel sermaye piyasalarında kısmi varlık likiditasyonuna başlamışlardır. Böylece, yaşlanan nüfus dolayısıyla alış yönündeki ivmenin azalması ile net satıcı konumuna da geçen emeklilik fonları, fiyatlar üzerinde baskı yaratarak gelişmiş piyasaların getiri düzeyini azaltmıştır. Bütün bunların sonucu olarak, gelişmiş ülke emeklilik fonları getirileri daha yüksek olan gelişmekte olan ülke piyasalarına doğru yönelmektedir⁴¹. Dolayısıyla, hem gelişmekte olan ülkelerdeki sermaye piyasalarının güçlendirilmesi ve liberalleştirilmesi, hem de gelişmiş ülkelerde sermaye piyasalarındaki getirilerin azalması, çift yönlü etki yaparak emeklilik fonlarının gelişmekte olan ülke piyasalarına yönelimini artırmakta olduğu görülmektedir.

Ancak, sınırlandırılmamış yabancı yatırımlar, özellikle gelişmekte olan ülkeler için, ülkeden sermaye çıkışını hızlandıracak ve ulusal piyasaların, emeklilik fonlarının uzun dönemli finansal kaynaklarından yararlanamamasına ve iç kurumsal yatırımcıların gelişmemesine neden olacaktır. *Emeklilik programlarının yabancı menkul kıymetlere plasmanlarına sınırlamalar getirilirken, tasarrufları ulusal sınırlar içerisinde tutmak, devlet tahvillerini özel emeklilik fonlarına satmak ya da döviz piyasalarındaki dalgalanmalardan çalışanların zarara uğramasını önlemek gibi amaçlar güdülmektedir*⁴². Özellikle özel emeklilik fonu alanında bir reform yapıldığında başlangıçta bu konuda bir sınırlama getirilmesine dikkat edilmesi gerekmektedir. Güçlü ve şeffaf bir sermaye piyasasının bulunmadığı, özel emeklilik fonu uygulamalarının zorunlu olduğu ve emeklilik fonu katılımcılarının sermaye piyasası faaliyetleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları gelişmekte olan ülkelerde, başlangıçta ayrıntılı yatırım ilkelerinin belirlenmesi gerekmektedir.

⁴⁰ BLOMMESTEIN H. J., a.g.e., s. 83-84

⁴¹ ERGENEKON Ç., a.g.e., 1998b s. 21-22

⁴² IŞIK Ö., a.g.e., 1999, s. 123

*Bu tür sınırlamalar, ulusal sermaye piyasalarının büyümesi ve olgunlaşması ile birlikte aşamalı olarak kaldırılmalıdır*⁴³.

Burada önemle belirtilmesi gereken bir husus; “*bütün ülkelerde Hazine’nin, özel emeklilik fonlarının devlet tahvilleri başta olmak üzere kamu menkul kıymetlerinde değerlendirilmesini isteyeceğidir. Ancak, yüksek reel getiri sağlanabilse bile, kamu menkul kıymetlerinin geri ödemesinin vergi gelirlerinden karşılandığı düşünüldüğünde, özel emeklilik fonu yatırımlarının yasal düzenlemelerde yer alan açık ya da zımni ifadelerle devlet tahvillerine yöneltilmesi durumunda sermaye formasyonunun sağlanması engellenecektir*”⁴⁴.

Özel emeklilik fonları, sermaye piyasalarında finansal yeniliklerin oluşması ve piyasaların modernizasyonu için önemli kaynaktır. Emeklilik fonlarının büyüklüğü arttıkça ve sosyal güvenlik içerisindeki önemi arttıkça, yeni finansal araçlara ihtiyaç duyulacaktır. *Emeklilik fonları geliştikçe, önemli bir kurumsal yatırımcı grubu oluşacak, özel şirketlere yapacakları yatırımlarla önemli ölçüde sermaye payı ve yönetim hakkına sahip olabileceklerdir. Nitekim, Güney Afrika’da sigorta şirketleri ile emeklilik fonları, özel şirketlerin büyük bir bölümünde önemli ölçüde sermaye payı ve yönetim hakkına sahip bulunmaktadır. Kamu şirketlerinin özelleştirilmesi sürecinde de, hisse senetlerinin portföye alınması ile özelleştirme sürecine olumlu katkı sağlanacaktır. Ayrıca, etkin gözetim, takas ve saklama sistemlerinin oluşmasını, modern muhasebe ve denetim standartları geliştirilmesini ve bu yolla daha etkin bir kamuyu bilgilendirme sisteminin yerleşmesini sağlayacaktır*⁴⁵.

Fonların uzun vadede yüksek getiri sağlayacak verimli alanlara yatırılması hedef olunca, yenilikçi ve yüksek teknolojiye sektörler ile hemen her sektörden gelişme potansiyeli taşıyan küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) emeklilik programları açısından önemi artmaktadır⁴⁶.

Ancak, özelde emeklilik fonları genelde sermaye piyasaları açısından her zaman göz önünde bulundurulması gereken bir risk ise, finansal piyasaların globalleşmesi ile Meksika, Asya ve Rusya krizlerinde görüldüğü gibi finansal piyasaların birbirini tetiklediği, kısa dönemli fiyat hareketlerinin hızla yayıldığıdır. Emeklilik fonları da, gerek yerel gerekse

⁴³ DERELİOĞLU D., a.g.e., 2001, s. 34

⁴⁴ ERGENEKON Ç., a.g.e., 1998b, s. 51

⁴⁵ DERELİOĞLU D., a.g.e., 2001, s. 34-35

⁴⁶ ERGENEKON Ç., a.g.e., 1998b, s. 35

global yatırımları dolayısıyla bu durumdan etkilenebilecek, varlık değerlerinde ciddi dalgalanmalar yaşanabilecektir. Gelişen piyasalar açısından baktığımızda, *yaşanan finansal krizlerin birbirini izlemesi bu piyasalarda aşırı dalgalanma beklentilerine sebep olmaktadır. Sonuç olarak, fon yöneticileri gelişmekte olan piyasalardaki dalgalanmaların kısa dönemde yaratacağı kayıpların endişesini taşımaktadır. Örneğin, ABD’de bu kayıplar dolayısıyla dava edilme korkusu, fon yöneticilerinin risk duyarlılıklarını arttırmaktadır*⁴⁷.

2.5.3 Özelleştirme Sürecinin Etkinleştirilmesi

Özel emeklilik fonları, yarattıkları tasarruf birikimi ile kamu iktisadi kuruluşlarının özelleştirilmesi sürecinde ihraç edilen menkul kıymetlere yüksek miktarlarda yatırım yapma potansiyeline sahiptir. Özelleştirme kapsamındaki şirketlerin emeklilik fonları tarafından satın alınması, bir yandan arz edilen şirketlere yerel alıcı yaratırken, diğer taraftan özel emeklilik tasarruflarının kısa sürede fonlanması sağlamaktadır. Ayrıca, emeklilik fonları tarafından yapılan değer tespit analizleri özelleştirme işlemlerinin optimum değerler üzerinden ve şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

2.5.4 Emek Piyasalarının Yeniden Düzenlenmesi

Özel emeklilik programları, sermaye piyasası üzerinden yaptıkları yatırımlar yoluyla sermayenin mülkiyetinin çalışanlara geçip geniş toplum kesimlerine yayılmasına katkıda bulunmaktadır. Profesyonel fon yöneticileri yoluyla tespit edilen ekonominin en verimli sektörleri ve şirketlerinin menkul kıymetlerine dolaylı olarak sahip olan çalışan ve emekliler, bireysel birikimleriyle sahip olamayacakları derecede çeşitlendirilmiş bir yatırım portföyünden tasarrufları oranında pay alabilmektedirler.

*“Emekçileri ekonominin işleyiş mekanizmasına daha fazla entegre eden ve ekonominin karlılığından daha fazla pay almasına imkan veren özel emeklilik sistemi, ülkedeki iş barışı ve uzlaşmanın sağlanmasına da katkıda bulunabilecektir. Ekonominin dinamik bir büyüme göstermesi hususunda bürokrasi, çalışanlar ve sermaye sahipleri arasında çıkar birliği yaratan özel emeklilik programları, sağladığı yüksek gelir ile ulaşılan büyümenin sonuçlarından çalışanları daha somut bir şekilde yararlandıracaktır”*⁴⁸.

⁴⁷ CHAN-LAU J. A., a.g.e., 2004, s. 8

⁴⁸ ERGENEKON Ç., a.g.e., 1998b, s. 38

Ayrıca, emeklilik programlarını personel politikalarıyla ilişkilendiren işverenler, maaşın yanında emeklilik hakları da sunmak suretiyle firma açısından hayati öneme sahip çalışanlarını uzun dönemlerle istihdam edebilmektedir. Özel emeklilik programları, genellikle kurum imajına önem veren büyük işverenler tarafından tercih edilmektedir.

“Dağıtım sistemine göre faaliyet gösteren sosyal güvenlik sistemlerinin yaşlanmakta olan toplumun yavaşlayan ekonomisinin dışına çıkamamasına karşın, özel emeklilik fonları gelişen piyasalara yatırım yapmak suretiyle yavaşlayan ekonomik büyümenin yarattığı kısır döngünün dışına çıkabilme imkanını sunmaktadır. Böylece, dağıtım sisteminde yaşanan aksaklıkların giderilmesi anlamında yapılması gereken katkı paylarını artırmak, emeklilik yaşını yükseltmek, emeklilik aylıklarının reel alım gücünü düşürmek gibi emekliler ve çalışanlarca hoş karşılanmayan yöntemlere başvurma gerekliliği ortadan kalkmaktadır”⁴⁹.

⁴⁹ ERGENEKON Ç., a.g.e., 1998b, s. 22

3. BÖLÜM

ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Bu bölümde öncelikle, sosyal güvenlik sisteminde gerçekleştirdiği radikal değişiklikle kamu emeklilik sisteminden özel emeklilik sistemine geçiş yaparak tüm dünyanın dikkatlerini üzerine çeken ve aynı zamanda gelişmekte olan bir ülke olarak Şili'deki sistemin durumu ve etkileri ayrıntılı bir şekilde incelenecektir. Ardından, üyesi olmak için uğraş verdiğimiz AB'deki duruma bakılacak ve son olarak, sahip olduğu emeklilik fonlarının büyüklüğü ile öne çıkan ABD'deki sistemin işleyişi incelenecektir.

3.1 Şili Sosyal Güvenlik Sisteminin Özelleştirilmesi

Latin Amerika ülkeleri birçok gelişmiş ülkeden bile önce, 20. yüzyılın başlarında sosyal güvenlik sistemlerini kurmaya başlamışlardır. Arjantin'de 1904, Uruguay'da 1914, Brezilya'da 1919, Küba'da 1921 ve Şili'de 1924 yılında ilk sosyal güvenlik düzenlemeleri yapılmıştır. 1980'li yıllardan itibaren ise, başta Şili olmak üzere, Latin Amerika ülkelerinin sosyal güvenlik sistemlerinde köklü değişiklikler yapılmaya başlanmış, 1980'de Şili'de başlayan değişim 1990'lı yıllarda daha ılımlı olarak Peru, Kolombiya, Arjantin ve Meksika'da devam etmiştir. Latin Amerika ülkeleri arasında, özel emeklilik sistemini ikame edici model olarak uygulayan ilk ülke ise, 1981 yılında Şili olmuştur. Uygulanan bu sistemde, ücretli işçiler için özel emeklilik sistemine katılım zorunlu tutulurken, kendi işinde çalışanlar için gönüllü katılım öngörülmüş, katılımcılar adına katkılarının yatırıldığı bireysel emeklilik hesapları açılmıştır. Şili'deki uygulama tam anlamıyla radikal bir sistem değişikliği olmuştur.

3.1.1 Dağıtım Sisteminden Fonlama Sistemine Geçiş

Şili sosyal güvenlik reformu 4 Kasım 1980 tarihinde onaylanmış ve sistem fiilen 1 Mayıs 1981 tarihinde çalışmaya başlamıştır. Bu reformla, sağlık ve emeklilik sigortaları birbirinden ayrılmıştır.

31 Aralık 1982'den sonra işgücüne katılan tüm işçiler ve eski sistemden ayrılmayı tercih etmiş olanlar, kendi özel emeklilik hesaplarına katkı payı ödemek zorundadırlar.

Önceki dönemde sosyal güvenlik sistemine tabi olanlardan sadece emeklilik için %22 oranında prim kesilirken, *fonlama sistemine geçenlerin maaşlarından kesilecek emeklilik, malullük ve dul-yetim primleri ile komisyonların tutarı vergilendirilmemiş ücretin %12.26'sı oranında tespit edilerek ödenecek prim oranları düşürülmüştür. Bu oranın %10'u bireysel tasarruf hesaplarına yatırılırken, kalan tutar ise değişken komisyon olarak %0.99'u hayat sigortası şirketlerinden temin edilen malullük ve yaşam sigortasına ve kalan %1.27'si de yönetim giderine ayrılmaktadır. Ayrıca, 0.95 \$ sabit komisyon alınmaktadır. Emeklilik yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65 olarak belirlenmiştir*¹.

Eski sistemde işçi ve işverenler, sosyal güvenlik sisteminin finansmanına katkıda bulunurken, yeni sistemde tüm katkı payı ödemelerinden işçiler sorumlu tutulmuştur. Ancak, hükümet, önceden işverenler tarafından sosyal güvenlik kurumlarına yapılan katkı payı kadar brüt ücretleri arttırmıştır. Özel emeklilik sistemine geçen her çalışanın geliri, bir defaya mahsus olmak üzere %17 oranında artırılmıştır. Yeni sistemde toplam primlerin eski sisteme göre daha düşük olması sebebiyle, yeni sisteme geçenlerin net ücretleri yaklaşık %5 oranında artmıştır.

Eski sistemden yeni sisteme geçmek isteyenlere sağlanan bir avantaj da, birikmiş kesintileri yeni sisteme aktarılmış ve bunun için özel nitelikli (reel %4 faizli emeklilik anında ödenebilir) tahviller çıkarılmıştır. Bu tahviller ikincil piyasalarda da tedavül ettiğiinden isteyenler bu tahvilleri kırdırarak erken kullanım hakkına sahip olabilmektedir.

Şili modelinin temel özellikleri şöyledir:

- Bireysel tasarruf metodu benimsenmiştir. Her sigortalı adına banka tasarruf hesabına benzer bir sosyal güvenlik tasarruf hesabı açılmakta, işveren tarafından çalışanlardan kesilen primler ve getirisi bu hesapta toplanmaktadır. Kişilere, kendi sosyal güvenlik fon hesabındaki tasarruflarını takip etmelerine imkan veren bir de hesap cüzdanı verilmektedir. Emeklilik maaşı fonda biriken tasarruflarından karşılanmaktadır.

¹ www.fiap.cl (International Federation of Pension Funds) [16.04.2006]

- Getirilen sistemde, çalışma hayatına önceden başlamış olanların eski sistemden yeni sisteme geçmesi serbest bırakılmıştır. İlk defa çalışmaya başlayan işçiler ile (emniyet ve silahlı kuvvetler dışındaki²) kamu çalışanlarının, özel emeklilik sisteminde hesap açması zorunlu tutulmuştur. Halen eski ve yeni sistem birlikte devam etmekte olup, eski sistemin son sigortalısı da sistemden ayrıldığında yeni sistem tam anlamıyla yürürlüğe girmiş olacaktır.
- Emeklilik fonları, anonim şirket niteliğindeki Administradoras de Fondos de Pensiones (Pension Fund Administration-AFP) olarak adlandırılan özel sektör kuruluşları tarafından yönetilmektedir. Emeklilik fon yönetimi ile işlettikleri emeklilik fonları farklı tüzel kişiliklerdir. Dolayısıyla, fon yönetiminin batması durumunda fon aktiflerinin (tasarruflar) bundan etkilenmesi söz konusu değildir.
- Bu sistemde her çalışan ya emeklilik yaş haddine kadar (erkekler için 65, kadınlar için 60) ya da alacağı ortalama emekli aylığı son 10 yıllık ortalama ücretinin %70'ine ulaşmaya kadar prim ödemek zorundadır. Dolayısıyla, 65-60 yaş barajı sistemin kesin bir şartı değildir. Çalışanların ücretlerinden kesilecek zorunlu katkı payı oranı, yıllık gelirin ilk 22.000\$'lık kısmı için %10'dur ve her ay işveren tarafından çalışanın kişisel emeklilik tasarruf hesabına yatırılmaktadır. Buna ek olarak, çalışanlar kendi isteklerine bağlı olarak ücretlerinin %10'u kadar ek tasarruf yapabilmekte ve bu miktarda, zorunlu %10 gibi, vergiye tabi gelirden düşmektedir. Yeni sistemde tüm katkı payı ödemelerinden işçiler sorumlu tutulmakla birlikte, işverenler de çalışanların bireysel hesaplarına katkıda bulunabilmekte ve bu katkıları vergiye tabi tutulmamaktadır. Sigortalı dilerse %10'un üzerinde prim ödeyerek (en az 20 yıl prim ödeme koşulu ile) emeklilik yaşını 55'e kadar düşürebilmektedir.
- Çalışanların tasarrufları gelir vergisinden muaftır. Ayrıca, emeklilik tasarruf hesaplarının getirileri de vergiden muaftır. Emekli maaşlarının ödenmesi aşamasında gelir vergisi dilimine göre vergilendirme yapılacaktır.

² Silahlı kuvvetlerin kapsam dışında tutulmasının nedeni, Şili'deki ordu ve polis teşkilatlarında emeklilik haklarının kідeme bağı olarak artmasıdır. Mesleklerinde yükseldikçe daha avantajlı hale gelen sosyal güvenlik sistemi çerçevesindeki haklarını kaybetmek istemeyen ordu ve emniyet mensupları, nüfuzlarını kullanarak kendilerini fonlama sisteminin dışında tutmuşlardır.

- Çalışanlar, prim ödeyecekleri emeklilik şirketini (dolayısıyla yatırım fonunu) kendileri seçebilmekte ve hiçbir transfer ücreti ödemediğinde yılda iki defa şirket değiştirme hakkına sahip bulunmaktadır. Bu nedenle, emeklilik fon yönetimleri arasında daha yüksek getiri sağlama, daha iyi hizmet verme ve daha düşük komisyon ücreti alma rekabeti yaşanmaktadır.
- Sistem aynı zamanda erken ölüm ve malullük sigortası da sağlamaktadır. Sigortalının ölümü halinde, dul eşi, çocukları ve annesi hak sahibi olabilmektedir.
- Devlet, sistemin sağlıklı işlemlerini sağlayacak önlemleri almak ve denetlemek görevlerini üstlenmiştir. Sağlık, Maliye, Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlıkları sosyal güvenlik sisteminin yönetim ve denetim görevini yapmakla görevlendirilmiştir. Emeklilik fonlarının denetimini sağlamak üzere, başkanı Devlet başkanı tarafından atanan geniş yetkilere sahip bir üst denetim kurumu oluşturulmuş ve sistemin planlanması, fonların yatırım alanları ve her bir fonun mali açıdan denetlenmesi gibi görevler verilmiştir. Devlet de bu kurumda yer almıştır. Eski sosyal güvenlik sisteminin yönetimi ise yine devlet tarafından yürütülmektedir.
- Özel emeklilik fonları, topladıkları tasarrufları devletin belirlediği maksimum oranları dikkate alarak, yatırım araçlarında değerlendirmektedir.
- Kanunla belirlenen minimum emekli aylığının altında emeklilik maaşı alanlara devlet desteği bulunmaktadır. Ancak, bu katkının sağlanabilmesi için çalışanların emeklilik tasarruf hesabına en az 20 yıl katkıda bulunmuş olması, kadınların 60 erkeklerin ise 65 yaşına ulaşmaları gerekmektedir.
- Emeklilik halinde sigortalılar, kendi fonlarından toplu bir ödeme, sürekli bir gelir bağlanması ya da hesabın özel sigortalara aktarılması uygulamalarından bir ya da ikisini tercih edebilmektedir.

Şili modelinde, serbest çalışanlara sisteme katılım zorunluluğu getirilmemiştir. Bunun sonucu olarak, işveren veya kendi adına çalışanların sisteme katılım oranı 2003 yılı için %24.3 olmuştur. Bu oran, ücretli çalışanlar için %69.6, aile işletmelerinde çalışanlar için %6.2 olmuştur³.

Fon sisteminde, annuitelerin belirlenmesi sırasında kullanılan yaşam tabloları cinsiyet itibariyle farklılık gösterdiği için aynı ekonomik ortamda kadınların elde ettiği emeklilik maaşı (daha uzun yaşama olasılıkları dikkate alınarak) erkeklerden daha düşük tespit edilmektedir. Annuite başvurularının bireysel bazda yapılmasından dolayı, sigorta şirketleri her başvuruyu ayrı olarak değerlendirmekte ve en uygun yaşam tablosunu uygulamaktadır. Bunun sonucu olarak, yaşam süresi yüksek tespit edilenler, daha düşük emekli maaşına hak kazanmaktadır⁴.

Şili sosyal güvenlik sisteminde özelleştirilmiş bulunan uzun dönem sigorta kolları dışında, hastalık ve analık sigortaları kamusal nitelik taşımaktadır, bunların finansmanı da %7 prim düzeyiyle sigortalı tarafından sağlanmaktadır. Yine kamusal nitelik taşıyan iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası ise, %0.9 ile %6.8 arasında değişen oranlarda işverence karşılanmaktadır⁵.

Reform sonrası Şili emeklilik sisteminin özelliklerini gördükten sonra, Şili reformunun sert/radikal oluşumunun arkasındaki temel yapılanma özelliklerini kısaca şöyle sıralayabiliriz⁶;

- Zorunlu bir emeklilik sistemi olması,
- Güçlü ve şeffaf sermaye piyasalarının olmaması,
- Özel emeklilik fonlarına yönelik uzun süreli bir geleneğin olmaması,
- Sermaye piyasası araçlarının çok çeşitli olmaması,
- Kapsama alınan çalışanların güvenliklerinin sağlanması gereksiniminin olması,
- Ahlaki çöküntünün kontrol edilmesi ve yanlış yönetim kararlarının zararlarına karşı devlet güvencesi sağlanması ve

³ MATIJASCIC M., KAY S.J., "Social Security at The Crossroads : Toward Effective Pension Reform in Latin America", **International Social Security Review**, Vol. 59, 1/2006, s. 15

⁴ ERGENEKON Ç., a.g.e., 1998b, s.103

⁵ ŞEN M., MEMİŞ T., a.g.e., 2001, s. 59

⁶ ÖNAL Y.B., a.g.e., 2001, s. 50

- Emeklilik programına çalışanların tepki göstermemesi için garanti verme ihtiyacının olmasıdır.

3.1.2 Emeklilik Fonlarının Yönetimi

Emeklilik fonları, anonim şirket niteliğindeki Administradoras de Fondos de Pensiones (Pension Fund Administration-AFP) olarak adlandırılan özel sektör kuruluşları tarafından yönetilmektedir. Her AFP, sadece bir tek fonun yönetiminden sorumlu tutulmuş ve başka bir işle uğraşmaları yasaklanmıştır. Hesap sahiplerinin emeklilik döneminin başlangıcında üç alternatifi bulunmaktadır. Birinci olarak, birikimlerini bir hayat sigortasında annuiteye çevirebilmektedir. İkinci olarak, apeller halinde çekilmek üzere AFP’de değerlendirebilmektedir. Son olarak da, hayat sigorta şirketi ve AFP arasında paylaştırabilmektedir.

AFP’lerin gelirleri, emeklilik hesabı sahiplerinin aylık gelirinin belirli bir yüzdesi oranında alınan ve/veya hesap sahiplerince her ay sabit bir miktarda ödenen komisyonlardan oluşmaktadır. Yaşanan rekabet komisyon oranlarında düşüşe neden olurken, farklı gelir gruplarındaki hesap sahiplerine farklı düzeyde komisyon uygulanabilmekte veya hiç komisyon alınmamaktadır. Yönetim komisyonu, ölüm ve maluliyet sigortası primi toplamı %3.25-%3.60 marjında iken, rekabet ortamında %2.25-%2.95 marjına inmiştir. Çalışanların gönüllü olarak yaptırdıkları analık sigortası primleri %5.74-6.55 arasında, işverenler tarafından ödenen işkazaları sigorta primi işin risk derecesine göre %4.3 ile %7.7 arasında değişmektedir⁷.

Fon yönetim şirketlerinin tarihsel gelişim süreci incelendiğinde; *sistemin 12 AFP şirketi ile faaliyete geçtiği, 1994 yılına gelindiğinde ise şirket sayısının 22’ye kadar çıktığı görülmektedir. Ancak, yaşanan yoğun rekabet bir yandan komisyon oranlarını düşürürken, diğer yandan maliyetleri arttırmış, şirket birleşmelerine ve tasfiyelerine zemin hazırlamıştır*⁸. 1999 yılında 8 olan AFP şirket sayısı 2000 yılında 8, 2001 yılında 7, 2002 yılında 7, 2003 yılında 7 ve 2004 yılında 6 olmuştur⁹. Bu şirketlerin bazıları banka ve sigorta şirketlerine bağlı iken, bazıları da işgücünün hissedar olduğu işçi sendikaları ya da sanayi ve ticaret

⁷ ERGENEKON Ç., a.g.e., 2000a, s. 131

⁸ ÖNAL Y.B., a.g.e., 2001, s. 48

⁹ “Number of Administrators”, “International Federation of Pension Funds Administrators”, <http://www.fiap.cl> [16.04.2006]

odaları tarafından yönetilmektedir. Bazılarında ise, AIG, Aetna ve Banco de Santander gibi uluslararası finans kuruluşlarının ortaklıkları bulunmaktadır¹⁰.

Ancak, sistemdeki rekabetin yarattığı maliyetler çok yüksek bir seviyede bulunmaktadır. Sistem, kişi başına 50\$ işletme maliyeti ile dünyanın en pahalı işletilen sistemlerinden biri konumundadır. Bu rakam pek çok ülkede 10\$'ın altında bulunmaktadır¹¹. Bunun nedenlerine bakıldığında; en başta %30-40 gibi yüksek bir payla pazarlama maliyetleri olduğu görülmektedir. Çalışanlara, yönetim şirketleri arasında serbest geçiş hakkı tanınması ve tercih hakkını kullanarak değişim yapan katılımcı sayısının aşırı artışı pazarlama ve promosyon giderlerini artırmıştır. İkinci olarak, emeklilik şirketlerinde, özellikle pazarlama alanında, çok fazla sayıda çalışanın istihdam edildiği görülmektedir.

AFP sayısındaki azalış trendine bağlı olarak, hesap sayısı ve fon varlıkları itibariyle konsantrasyon da artmıştır. 1990 yılında emeklilik hesaplarının %66.7'si ile toplam emeklilik fonu varlıklarının %62.7'si üç büyük AFP'de toplanırken, bu oranlar Eylül 2000 itibariyle %78.1 ve %70.4 olmuştur¹².

Devlet emeklilik sisteminin nihai garantörü olduğu için, AFP'lerin fon yönetimi hizmeti vermeleri bir “*ahlaki tehlike*”yi de içinde barındırmaktadır. Bu yüzden, AFP'lerin fonlarına kısıtlayıcı kurallar getirilmiş, her yatırım aracının fondaki oranı ve fonun getirisi ile ilgili minimum ve maksimum oranlar belirlenmiştir. Sistemde biriken fonların değerlendirildiği yatırım araçlarına bakıldığında, ilk beş yıllık dönemde, yatırım alanlarının aşırı bir şekilde kısıtlandığı görülmektedir (Tablo 3.1). Böylece, emeklilik fonları doğrudan ve bankalar üzerinden kamu menkul kıymetlerine yönlendirilmiştir. Başlangıçta, sermaye piyasalarında yeterli derinliğin olmamasından ötürü hisse senetlerine yatırım engellenmiş, fonların yurtdışına çıkması istenmediğinden yabancı hisse senedi yatırımları da yapılamamıştır. Ancak, ülkedeki liberal eğilimlerin etkisiyle sermaye piyasalarının gelişmesi ve özelleştirme sürecinde emeklilik fonlarından yararlanılmak istenmesiyle hisse senedi yatırımlarına izin verilmiştir.

¹⁰ ŞEN M., MEMİŞ T., a.g.e., 2001, s. 60

¹¹ ŞEN M., MEMİŞ T., a.g.e., 2001, s. 63

¹² ERGENEKON Ç., **Emekliliğin Finansmanı**, 2000, s. 133

Tablo 3.1 Şili emeklilik fonlarının portföy yapısı 1981-1999 (%)

	Devlet Tahvilleri	Banka Bonoları Ve Özel Sektör Tahvilleri	Hisse Senetleri	Yatırım Fonları	Yabancı Menkul Kıymetler	Nakit
1981	28.1	71.9	0	0	0	0
1982	26.0	74.0	0	0	0	0
1983	44.5	55.6	0	0	0	0
1984	42.1	57.5	0	0	0	0.5
1985	42.4	57.1	0	0	0	0.5
1986	46.6	49.5	3.8	0	0	0.1
1987	41.4	52.0	6.2	0	0	0.4
1988	35.4	56.5	8.1	0	0	0
1989	41.6	47.6	10.1	0	0	0
1990	44.1	44.6	11.3	0	0	0.1
1991	38.3	36.2	23.8	0	0	0.1
1992	40.9	34.8	24.0	0.2	0	0.1
1993	39.3	27.9	31.8	0.3	0.6	0.1
1994	39.7	26.4	32.1	0.9	0.9	0
1995	39.4	27.7	30.1	2.5	0.2	0.1
1996	40.2	28.1	28.7	2.6	0.3	0.1
1997	42.0	30.0	22.0	0.9	5.0	0.1
1998	35.0	32.0	18.0	1.4	13.5	0.1
1999	34.4	33.9	18.7	0.5	12.8	0.1

Kaynak : ERGENEKON Ç., **Emekliliğin Finansmanı**, 2000, s. 136

1990 yılına gelindiğinde, AFP'ler tarafından yapılan hisse senedi yatırımlarının %90'ı (toplam portföylerin ise %5'i) özelleştirilen kamu iktisadi teşebbüslerine ait iken, özelleştirilen kuruluşların hisse senetlerinin ¼'ü AFP'ler tarafından alınmıştır. Aynı yıl içinde, AFP'lerin diğer hisse senetlerine yatırımlarının toplam portföylerinin %1.1'i kadar olması ise, özel emeklilik sistemiyle yaratılan fonların ağırlıklı olarak özelleştirmenin finansmanında kullanıldığını göstermektedir¹³.

Şili emeklilik fonlarının 2000-2005 dönemindeki dağılımına baktığımızda (Tablo 3.2), kamu sektörüne ve finans sektörüne yapılan yatırımların azaldığı, buna karşılık, şirket tahvil ve hisselerine yapılan yatırımlarla yabancı varlıklara yapılan yatırımların arttığı görülmektedir. Burada, kamu sektörüne yapılan yatırımların 2000 yılında %35.73'ten 2005 yılında % 18.08'e düşmesi ve yabancı varlıklara yatırımların aynı dönemde %10.88'den %27.95'e çıkması dikkat çekmektedir.

¹³ ERGENEKON Ç., a.g.e., 2000a, s. 138

Tablo 3.2 Şili emeklilik fonlarının sektörler itibariyle dağılımı 2000-2005 (%)

	Kamu Sektörü	Şirket Tahvil ve Hisse Senetleri	Finans Sektörü	Diğer Varlıklar	Yabancı Sektör	Nakit Varlıklar
2000	35.73	17.57	35.62	---	10.88	0.19
2001	35.02	18.49	33.08	---	13.35	0.06
2002	29.99	18.44	35.04	---	16.41	0.11
2003	24.70	24.01	27.29	---	23.88	0.11
2004	18.70	24.40	29.50	0.1	27.30	---
2005*	18.08	24.84	29.02	---	27.95	0.11

* 2005 yılı verileri Haziran ayı itibariyledir.

Kaynak : “Portfolio Composition”, International Federation of Pension Funds Administrators,
<http://www.fiap.cl> [16.04.2006]

Şili’de, emeklilik reformun ilk dönemlerinde kamu kağıtlarına ağırlıklı olarak yatırım yapılmakla birlikte, gelinen aşamada yatırım portföyünde çeşitlilik ve risk dağılımı sağlanmış, kamu kağıtlarının portföydeki ağırlığı azalırken özel sektöre yapılan yatırımların payı artmış, yurtdışı fon yatırımları yükselmiştir.

3.1.3 Emeklilik Sisteminin Gözetimi ve Denetimi

Şili özel emeklilik sisteminde, emeklilik fonlarının faaliyetlerini denetlemek üzere Özel Emeklilik Gözetim Kurulu (Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones-SAFP) ve emeklilik fonlarının hangi menkul kıymete ne oranda plase edilebileceğinin belirlenmesinden sorumlu olarak da Risk Derecelendirme Komisyonu kurulmuştur.

Özel Emeklilik Gözetim Kurulu’nun (SAFP) görevleri olarak şunlar belirlenmiştir;

- AFP kuruluş taleplerinin onanması ya da reddi,
- AFP’lerin yasal, idari ve finansal açılarından (yatırımlarının ve karlılık düzeylerinin) gözetimi,
- Yasalara uygunsuzluk durumunda gerekli cezai işlemlerin uygulanması,
- AFP’lerin sermaye yeterliliğinin ve nakit akımının takibi,
- AFP’lere yapılan katkı paylarının ve AFP’lerin ödedikleri emekli aylıklarının gözetimi,

- AFP'lere yetki belgesi verilmesi ve verilen yetki belgelerine uygunluklarının gözetimi,
- Yönetmelik ve diğer yasal mevzuatların hazırlanması, icrası ve yeni reformlar önerilmesi,
- AFP'ler tarafından sağlanan maluliyet sigortası planları ve sağlık sigortası planlarının gözetimi ve
- AFP'lerin yatırımları ve faaliyet giderlerine ilişkin elde edilen bilgilerin yayınlanmasıdır.

Risk Derecelendirme Komisyonu, bir Merkez Bankası temsilcisi, bir Banka ve Finansal Kurumlar Murakabe Kurulu temsilcisi, bir Menkul Kıymetler ve Sigorta Murakabe Kurulu temsilcisi ile AFP'leri temsilen üç temsilciden oluşmaktadır.

AFP şirketlerine Şili Merkez Bankası tarafından getirilen sınırlandırmalar Tablo 3.3'de gösterilmektedir. *Şili, Latin Amerika'da yabancı menkul kıymetlere yaptığı yatırım miktarı ile öncü konumundadır. Aralık 2004 itibarıyla yabancı menkul kıymet yatırımları toplam yatırımların %27.3'üne ulaşmıştır*¹⁴.

Tablo 3.3 Şili'de varlık çeşitlerine göre portföy limitleri (%)

Yatırım Araçları	Sınırlandırma Oranı (%)
Kamu Kağıtları (Menkul Kıymetler)	50*
Vadeli Mevduat ve Finansal Kurum Menkul Kıymetleri	50*
Finansal Kurumlarca Garanti Edilen Menkul Kıymetler	50'
Özel Şirket Tahvilleri	70*
Özel Şirket Hisse Senetleri	40*
Değiştirilebilir (Dönüştürülebilir) Tahviller	10'
Kamu Ticari İşletmelerinin Hisse Senetleri	37'
Gayrimenkul Şirketlerinin Hisse Senetleri	10'
Yatırım Fonları	25'
Finansman Bonosu	10'
Yabancı Yatırım Araçları	30*
• Sabit Getirili Olanlar	20*
• Değişken Getirili Olanlar	10*
Riske Karşı Koruma Amaçlı Yatırım Araçları(Türev P.)	25*

Kaynak : ' ÖNAL Y.B., *Türkiye'de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi*, 2001, s. 49

* "Portfolio Limits By Type of Asset 2002", www.fiap.cl [16.04.2006]

¹⁴ MATIJASCIC M., KAY S.J., a.g.e., 2006, s. 14

Şili’de çalışanların emeklilik aylığına kavuşması konusunda ortaya çıkabilecek riskler, üç yolla devlet güvencesi altına alınmıştır¹⁵.

- **Asgari Emeklilik Aylığı Garantisi** : En az 20 yıl çalışan, ancak emeklilik hesabındaki tasarrufları asgari emeklilik aylığı almaya yeterli olmayan 65 yaşın üzerindeki erkek ve 60 yaşın üzerindeki kadınlara, ortalama ücretin ¼’ü oranında ömür boyu asgari emeklilik aylığı bağlanmaktadır. (Bunun haricinde, hiçbir geliri bulunmayan 65 yaşın üzerindeki yaşlılara ve 18 yaş üzerindeki malullere de sosyal yardım yapılmaktadır.)
- **Emekli Aylıklarına Güvence** : AFP ya da sigorta şirketlerinin emeklilik, ölüm ve maluliyet aylığını ödeyememesi durumunda, asgari emeklilik aylığına kadar olan kısmın tamamı, bunun üzerinde kalan kısmın ise 45 UF’ye (Unidad de Fomento) kadar %75’i devlet tarafından ödenmektedir.
- **Asgari Getiri Garantisi** : Emeklilik fonlarının çok düşük ya da çok yüksek getiriler elde etmek yerine belirli bir marj içerisinde performans göstermesini sağlamak amacıyla, hesap sahiplerine, minimum olarak piyasadaki tüm AFP’lerin ortalama getiri oranının %50 ya da iki puan (hangisi daha düşük ise) altında getiri elde etme güvencesi tanınmıştır.

Asgari getiri garantisi kapsamında düşük getiri sağlayan AFP’ler, aradaki farkı eğer varsa yatırım rezervlerinden, aksi takdirde kendi kaynaklarından karşılayarak gidermek zorundadır. Getiri farkının 6 ay içerisinde telafi edilmemesi halinde aradaki fark devlet tarafından ödenmekte, AFP tasfiye edilip, tasarruf hesapları çalışanların seçtiği AFP’lere transfer edilmektedir. Benzeri şekilde, piyasa ortalamasının %50 daha fazla ya da 2 puandan daha yüksek (hangisi daha yüksek ise) getiri düzeyi elde eden AFP’ler limitin üzerindeki geliri “yatırım rezervi” olarak ayırmaktadır.

3.1.4 Şili Reformunun Makroekonomik Etkileri

Emeklilik sistemlerinde yapılmakta olan reformlar dolayısıyla oluşan makroekonomik bir beklenti, emeklilik fonlarında ve diğer kurumsal yatırımcılarda görülecek büyüme ve

¹⁵ ERGENEKON Ç., a.g.e., 2000a, s. 144

bunların sermaye piyasaları üzerinde yaratacağı gelişmedir. Daha esnek ve dinamik sermaye piyasalarının, ekonomide kaynakları daha verimli alanlara yönlendirmesi ve ekonomik gelişmeye katkıda bulunması beklenmektedir. Latin Amerika’da emeklilik sektörü, sağlanan ayrıcalıklar sonucunda finansal sistem üzerinde hakim konuma gelmektedir. Varlıklardaki büyümeler emeklilik sistemlerindeki reformların hızına bağlı olarak artmaktadır¹⁶.

Şili’de sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi, sermaye ve işgücü piyasalarının gelişmesini sağlamış ve böylece Şili ekonomisinin yıllık büyüme hızının %3’ten ortalama %6.5’e çıkmasında önemli rol oynamıştır. Reform sonrasında tasarruf oranında hızlı bir yükseliş görülürken işsizlik oranı %5’e gerilemiştir¹⁷. Emeklilik fonları tarafından yönetilen varlıklar, faaliyete geçtiği 1981 yılından 1995 yılına kadar (bu tarihte ülke nüfusu 14 milyon ve GSMH ise 60 milyar \$ civarındadır) 25 milyar \$ ile GSMH’sının %40’ı seviyesinde iken, bu rakam Ekim 2000 itibarıyla 35.6 milyar \$ ile GSMH’nın %45’ine ulaşmıştır. 2010 yılında GSMH’nın %77-87’sine, 2020 yılında ise %88-109’una ulaşacağı tahmin edilmektedir¹⁸.

1981-2001 döneminde sistemdeki (reel yıllık ortalama) verim oranı %10.7 olmuştur. Kriz dönemleri dışında Şili özel emeklilik fonları pozitif reel getiri sağlayabilmiştir (Tablo 3.4). Asya Krizi öncesi 85,6 milyar \$ (Temmuz 1997) civarında piyasa değeri olan Santiago Borsası, kriz ortamında (Ağustos 1998) 46.3 milyar \$’a kadar değer kaybetmiş, sonrasında kısmi iyileşme göstererek 63.3 milyar \$ değerine ulaşabilmiştir. Hisse senetlerinin sadece 1998 yılında ortalama %30 oranında değer kaybetmesi sonucu, özel emeklilik fon getirilerinde de ciddi kayıplar yaşanmıştır¹⁹. Ayrıca, 1995 yılına gelindiğinde, hisse senedi yatırımlarının %70’inin 5 büyük elektrik ve haberleşme şirketine yapılmış olması, sistemin sermaye piyasası üzerine yapması beklenen etkisini kısıtlamıştır²⁰.

¹⁶ GILL I., PACKARD T., etc., a.g.e., 2005, s. 76

¹⁷ ŞEN M., MEMİŞ T., a.g.e., 2001, s. 51

¹⁸ ERGENEKON Ç., a.g.e., 2000a, s. 129

¹⁹ ERGENEKON Ç., a.g.e., 2000a, s. 139

²⁰ TUNCAY A.C., ALPER Y., a.g.e., 1997, s. 60

Tablo 3.4 Şili özel emeklilik sisteminde reel getiri oranları, fon varlıkları ve büyüme oranları (1981-2004)

Yıllar	Reel Getiri (%)	Emeklilik Fon Varlıkları (milyon \$)	Yıllık Büyüme Oranları (%)
1981	12.9	300	-
1982	28.5	606	102,00
1983	8.94	1.136	87,46
1984	2.14	1.244	9,51
1985	9.06	1.533	23,23
1986	10.92	2.117	38,10
1987	4.51	2.708	27,92
1988	6.22	3.584	32,35
1989	5.59	4.470	24,72
1990	13.62	6.658	48,95
1991	26.59	10.064	51,16
1992	2.92	12.395	23,16
1993	14.26	15.942	28,62
1994	19.48	22.296	39,86
1995	-2.49*	25.143	12,77
1996	3.31	27.198	8,17
1997	4.51	30.525	12,23
1998	-1.09**	30.805	0,92
1999	14.53	34.501	12,00
2000	3.98	35.866	3,96
2001	5.72	35.461	-1,13
2002	2.68	35.515	0,15
2003	11.9	49.691	39,91
2004	10.24	60.799	22,35

*Meksika Krizi dönemi **Asya Krizi dönemi

Kaynak : “Funds Administrated (\$,million)” ; “Annual Rate of Return (%)”

www.fiap.cl [16.04.2006]

Şili’de özel emeklilik fonlarının tasarruflara etkisine baktığımızda, 1970’li yıllarda ulusal tasarruf düzeyinin ortalama %12 düzeyinde olduğu, özel emeklilik sistemine geçiş sürecinin finansmanı ve şiddetli ekonomik krize bağlı olarak 1982-85 döneminde %3.6 düzeyine kadar gerilediği, ancak, 1986-89 döneminde %13.6’ya ve 1990-92 döneminde ise %18’e yükselmiş olduğu görülmektedir. Özel emeklilik fonlarındaki net artışın (primler + yatırım gelirleri – gider ve ödemeler) GSMH’ya oranı incelendiğinde, 1982-85 yılları arasında %2 olan oranın, 1986-89 döneminde %2.6’ya, 1990-92 döneminde ise %3’e yükseldiği görülmektedir. Fakat, özel emeklilik sistemine geçenlere karşı devletin yükümlülüklerinden doğan kamu giderleri dikkate alındığında, özel emeklilik sisteminin tasarruflar üzerindeki etkisinin, 1981-88 döneminde negatif değer aldığı, 1990 yılında GSMH’nın %4’ü oranına

kadar net artış sağladığı, 1991-95 yılları arasında ise %2-3 marjında dalgalanmakta olduğu görülmektedir²¹.

Emeklilik fon getirilerinin yüksek olmasında öncelikle, yüksek reel getirili kamu kağıtları etkili olmuş, yüksek talep karşısında kamu kağıtları değer yitirdiğinde ise, özelleştirilen kamu kurumlarının hisselerine yapılan yatırımlar yüksek getiri sağlamıştır. Faiz oranlarının düşmesi kamu maliyesini rahatlatmış ve ülkenin dış borç bağımlılığında iyileşme görülmüştür. Özelleştirilen devlet kuruluşlarının satışlarından elde edilen gelirin önemli bir bölümü geçiş döneminin finansmanında kullanılırken, AFP'lerin kendilerine tanınan portföy sınırlamaları çerçevesinde, özelleştirme ihalelerine katılmaları ile yönetimlerindeki fonlar kamuya kaynak olarak sunulmuştur.

1982'de 24.3 milyar \$ olan GSYİH, 2002'de 64.3 milyar \$'a yükselmiştir. Yurtiçi yatırımların GSYİH'ya oranı 1982'de %11.3'ten 2001'de %20.7'ye çıkmıştır. 1982-2002 arasında kişi başına düşen reel GSYİH yılda ortalama %4.3 artmıştır. Dış açığın GSYİH'ya oranı aynı süre içinde %9.5'ten %1.9'a düşmüştür. Toplam borcun GSYİH'ya oranı %71.1'den %63'e inmiştir²².

1995 yılında yapılan bir araştırmaya göre, emeklilik tasarruf hesabı emeklisi, çalışma hayatının son 10 yılı itibariyle elde ettiği ortalama yıllık gelirinin %78'i oranında emekli maaşı almaktadır. Malullük maaşından yararlananlar da, çalışma hayatı sırasındaki gelirlerinin ortalama %70'ini almaktadırlar. Dolayısıyla, yeni sosyal güvenlik sistemi, yaşlılık, malullük, dul ve yetim maaşlarının gerek miktarını (eski sisteme oranla %50 ile %100²³ oranında) gerek güvenilirliğini artırarak; ekonomik büyüme ve istihdamı dolaylı, ancak etkili biçimde desteklemekte ve yoksulluğun azaltılmasına büyük bir katkıda bulunmaktadır²⁴.

3.1.5 Sistemin Maliyeti ve Yaşanan Olumsuzluklar

Geçiş aşamasında, özellikle profesyonel pazarlama elemanları tarafından geniş kitlelerin yanıltılmış olduğunun anlaşılması üzerine, Haziran 1982'de çıkarılan bir yönetmelikle tanıtım ve pazarlama elemanlarının AFP'lerin kendi personeli olması zorunlu

²¹ ERGENEKON Ç., a.g.e., 1998b, s. 115

²² ALPER Y., vd., a.g.e., 2004, s. 101

²³ EROL A., YILDIRIM A.E., a.g.e., 2003, s. 205

²⁴ ŞEN M., MEMİŞ T., a.g.e., 2001, s. 61

tutulmuş ve yanıltıcı bilgi verme suçu işleyenlere cezai sorumluluk getirilmiştir. Ayrıca, 10.000'in üzerinde çalışanın fonlama sistemine geçmekle finansal açıdan zarara uğradığının belirlenmesi üzerine 1980'li yıllarda çıkarılan yasalarla isteyenlerin bir defaya mahsus olarak eski sisteme geçmesine izin verilmiştir.

Devlet tamamen sistem dışına çıkmamış, geçiş dönemi ile ilgili maliyetleri üstlenmenin ötesinde, asgari seviyede bir sosyal güvenlik gelirini garanti etmiş ve denetiminden sorumlu olmuştur. Şili'deki reformun maliyetini, sosyal güvenlik sisteminin gelir-gider farkı ile geçiş tahvillerinin faizi oluşturmaktadır. Tahviller, sistem değişikliğinden kaynaklanan maliyetin, reform aşamasında yüklenilmeyip, gelecek dönemlere ötelenmesine imkan vermiştir. *Geçiş dönemi maliyetlerinin ortalaması 1980'lerde GSYİH'nın %6.1'i olarak gerçekleşirken, 1990'larda GSYİH'nın %4.8'ine inmiş, 1999 ve 2037 yılları arasındaki ortalama maliyetin ise GSYİH'nın % 4.3'ü seviyesinde olması beklenmektedir. Ancak, bu tahmin en başta hesaplanan maliyetlerin çok üzerindedir. Bunun sebebi, minimum emekli aylığı elde edebilecek yeterlilikte katkı birikimini yapamayanlara sağlanan zorunlu devlet yardımlarıdır*²⁵. Ayrıca, özelleştirilen devlet kuruluşlarının satışlarından elde edilen gelirin de önemli bir bölümü geçiş döneminin finansmanında kullanılmıştır.

*Zorunlu katkı oranları, nüfusun temel tüketimi ve likitide ihtiyacı düşünüldüğünde yüksek seviyelerde bulunmaktadır. Şili'de sadece çalışanlar zorunlu emeklilik sistemine katkıda bulunduğu halde, toplam katkı oranı (bütün komisyon ve kesintiler dahil olmak üzere) 1998 yılına kadar ücretlerin %13'ünden yüksek bir seviyede olmuştur. Hatta, bu oran düşük gelirli çalışanlar için bile sabit komisyon kesintileri dolayısıyla yüksek olmuştur. Şili'nin işgücü piyasasına ait zaman serileri kullanılarak 1990-2001 yılları arasında emeklilik sistemine katkıda bulunanlar üzerine yapılan analizde, asgari ücretin artmasıyla sisteme prim ödeyen çalışanların sayısının azaldığı bulunmuştur. Fakat, bu durum geçmişte olduğu gibi asgari ücretin artışının işgücü maliyetlerini artırması dolayısıyla kayıtdışı sektöre doğru bir yönelimden kaynaklanmamaktadır. Bunun sebebi, asgari ücretteki artışla birlikte emeklilik sistemine zorunlu olarak ödenmesi gereken tasarruf miktarının da artması olmuştur. Ayrıca, AFP'lerin sabit kesintileri arttırmaları da sisteme katılan çalışan sayısını düşürmektedir*²⁶.

²⁵ MATIJASCIC M., KAY S.J., a.g.e., 2006, s. 8

²⁶ GILL I., PACKARD T., etc., a.g.e., 2005, s. 85

Son yıllarda emeklilik fonu yönetimlerinin maliyeti hızla artmış ve yıllık katkıların yaklaşık %15'ine ulaşmıştır. 1993 yılı itibariyle, AFP giderlerinin %70'i genel idari harcamalardan, %30'u ise promosyon harcamalarından oluşmaktadır. Promosyon harcamalarının AFP'lerin giderleri içerisindeki payı %30-40 marjında dalgalanmaktadır²⁷. Sistemdeki çalışan sayısı, reform öncesi döneme göre %10 daha fazladır ve çalışanların da %30'u promosyon ve satış departmanlarında çalışmaktadır²⁸. Bunun nedenlerinin başında ise, çok sayıda emeklilik fonu arasında yaşanan tanıtım rekabeti ve yüksek pazarlama maliyetleri gelmektedir. Portföy yönetim şirketi seçiminde tanınan serbestlik sonucu (3 aylık bekleme sonunda başka şirkete geçebilme) AFP'ler arasında tercih hakkını kullanarak değişim yapan katılımcı sayısının aşırı artışı sistemin maliyetini yükseltmiştir. Tablo 3.5'den de görüldüğü gibi, AFP değişimlerinin sürekli artması ve 1997 yılında 1.577.709 kişiye ulaşması üzerine aynı yıl AFP değişimini azaltmaya yönelik önlemler alınmıştır. Ocak 1998'den itibaren hesap transferi için bekleme süresi 5-9 aya yükseltilmiş ve katkı paylarının düzenli ödenmiş olması koşulu getirilmiştir. 1998 yılında bu tedbirlerin etkisini gösterdiği tablodan anlaşılmaktadır.

Tablo 3.5 Şili'de tercih hakkını kullanarak AFP değiştiren katılımcı sayısı

Yıllar	AFP Değişim sayısı	Yıllar	AFP Değişim sayısı
1983	14.380	1991	500.176
1984	134.720	1992	621.919
1985	189.163	1993	875.874
1986	174.237	1994	972.482
1987	181.048	1995	1.328.411
1988	306.819	1996	1.569.185
1989	316.763	1997	1.577.709
1990	387.955	1998	696.789

Kaynak : ÖNAL Y.B., *Türkiye'de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi*, 2001, s. 47

Şili'de, emeklilik şirketleri arasında yaşanacak rekabetin maliyetleri düşüreceği varsayılmıştır. Zaten, sosyal güvenlik reformuna kaynaklık eden birincil etkenlerde, etkinliğin artırılması ve maliyetlerin düşürülmesidir. Ancak, Ağustos 2005 itibariyle Şili'de 6 emeklilik fon yönetim şirketinden 3'ünün kontrol ettiği emeklilik varlıkları %73 seviyesine ulaşmıştır. Dolayısıyla Şili'de emeklilik piyasası oligopol bir nitelik kazanmıştır. Şimdi Şili'de rekabeti teşvik etmek için, bankaların da emeklilik fon piyasasına girmesi yönünde tartışmalar yapılmaktadır²⁹. Sonuçta, Şili'de emeklilik fon yönetimi için kurulan şirket sayısı 22'ye kadar

²⁷ ERGENEKON Ç., a.g.e., 1998b, s. 94-95

²⁸ TUNCAY A.C., ALPER Y., a.g.e., 1997, s. 61

²⁹ MATIJASIC M., KAY S.J., a.g.e., 2006, s. 4

çıkılmış olsa da, yeterli sermaye birikimine sahip olmayan kurumların varlığı emeklilik piyasasında rekabetçi ortamın oluşmasını orta-uzun vadede engellemiştir.

Şili özel emeklilik sistemi, sigortalıların bireysel hesaplarının yatırımı konusunda bilinçli olmalarını gerektirmektedir. Sigortalıların bu konudaki bilinçsizliği ve yetersizliği dolayısıyla, fon gelirlerinin %3-5'i yatırım danışmanlarına ödenmektedir. Ayrıca, AFP'ler 2.11 \$'a kadar aylık sabit ücret ve katılımcıların vergilendirilebilir geliri üzerinden %2.49 ile %2.95 oranları arasında komisyon primi almaktadırlar. Şili emeklilik sisteminde yönetim giderleri mevcut katkıların %20-22'si gibi yüksek bir seviyede bulunmaktadır³⁰.

1981 yılında işlemeye başlayan sisteme, ilk 1 ay içerisinde 500.000 Şili çalışanı (çalışabilir nüfusun dörtte biri) katılmış ve bu katılım beklentilerin (50.000) çok üzerinde gerçekleşmiştir. Geline aşamada, eski sistemdeki çalışan nüfusun %90'ından fazlası yeni sisteme geçmiştir. Sisteme katılım yoğun olmakla birlikte, tüm sigortalılar aktif ve tam zamanlı olarak çalışmadığından veya asgari emeklilik gelirini elde edenlerin işverenlerle anlaşarak kayıtdışı çalışmaya yönelmeleri gibi sebeplerle prim tahsilatlarında sorun yaşanmakta, primler ya tahsil edilememekte ya da düzensiz olarak tahsil edilebilmektedir. Sisteme prim ödemeye başlayan çalışanların oranı ilk yıl (1980) %60'a yaklaşmış iken, sonraki 2 yılda katılım oranı %45'in altına düşmüştür. 1984 yılından itibaren ise sisteme katılım kademeli olarak artarak, 2003 yılında %60 civarında olmuştur. Ayrıca, *çalışanlardan kesilen primlerin AFP'lere transferinin işverenler tarafından yapılmakta olması, ödemeleri aksatan işverenlerden alacaklarını tahsil edemeyen AFP'ler konusunda SAFP'nin yasal yollara başvurmasını gerektirmiştir. Bu nedenle, 1996 yılında açılan dava sayısı 150.000 civarında olmuştur*³¹.

Şili'de kayıtdışı sektörün yaygın olması da, sistem açısından bazı olumsuz durumlar yaratmıştır. Çalışanların kayıtlı-kayıtdışı sektörler arasında kolaylıkla geçiş yapabilmeleri nedeniyle, asgari emeklilik aylığından yararlanmak isteyenler minimum çalışma sürelerini doldurduktan sonra kayıtdışı sektörde çalışarak asgari emeklilik aylığı uygulamasını suistimal etmektedirler. Asgari emeklilik maaşını hak kazanmak için sıklıkla başvurulmuş bir diğer yöntem de, erken emeklilik hakkını kullanarak elde edilen toplu birikimin annuiteye çevrilmeyerek tüketilmesinden sonra devletten asgari emeklilik aylığı almaya başlamaktır. Diğer yandan, asgari emeklilik maaşı enflasyona endeksli olmadığı için ekonomik kriz ve

³⁰ ÖNAL Y.B., a.g.e., 2001, s. 47-48

³¹ ERGENEKON Ç., a.g.e., 1998b, s. 104

kamu harcamalarında kısıntıların yaşandığı dönemlerde reel alım gücünü yitirme riski taşımaktadır.

Şili’de, sosyal güvenlik sisteminde yapılan reformla bir ilk gerçekleştirmiş ve kamu sosyal güvenlik sistemi özel emeklilik sistemi ile ikame edilmiştir. Şili’de uygulanan emeklilik sisteminin ilk ve tek olması, reformun sonuçlarını değerlendirmek konusunda belirsizlik yaratmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin yerine getirmesi gereken fonksiyonlar açısından sistemi değerlendirsek, kapsam itibarıyla sigorta fonksiyonu tam olarak sağlanamazken, sistemden sağlanan gelirlerde artış olmuştur. Kamu ve özel sektör çalışanlarına zorunlu olan sistem, emniyet ve silahlı kuvvetler çalışanlarını eski sistemde bırakmış, serbest çalışanları ise gönüllülük esasına göre sisteme katmaktadır. Kırsal kesim çalışanları ve köylüler sistem dışında kalmıştır. Yoksullar ve maluller sistem tarafından gözetilmektedir. Diğer yandan sistem aşırı suistimale uğramakta, asgari emeklilik hakkı kazanan bireyler kayıtdışı çalışmaya yönelmekte, prim tahsilatları yapılamamaktadır. Tasarruf fonksiyonu açısından bakıldığında; sistem, amacına ulaşmış görünmekle birlikte, ulusal tasarruflar açısından bir değişiklik olmamıştır. AFP varlıkları 17 yıl içerisinde GSMH’nın %40’ına yükselirken, ulusal tasarrufların paralel bir gelişim göstermemiş olması, kamu tasarruflarının ve diğer özel tasarrufların özel emeklilik tasarrufları lehine azaldığını göstermektedir. Gelirin yeniden dağılımı konusunda ise; kamu güvenceleri vasıtasıyla, yeterli emeklilik geliri elde edemeyenler, tasarrufları erken tükenenler veya hiç olmayanlar için kamu kaynaklarına başvurulması bu fonksiyonu sağlamıştır.

Şili özel emeklilik sisteminin uygulamada olduğu süre boyunca, ekonomide görece bir iyileşmenin olmasına ve primlerin getirisinin beklentilerin üzerinde olmasına rağmen, sistemden emekli olanların sayısının artmasının ve ileriki yıllarda ekonomik gelişmeye bağlı olarak getiri oranlarının azalmasının sistem üzerinde nasıl bir etki yapacağı bilinmemektedir. *“Bir sosyal güvenlik sistemi hakkında değerlendirme yapabilmek için en az bir nesille ilgili işlemlerin tamamlanmış olması gerekir ki, bu da asgari 30-50 yıl arasında değişen bir zaman dilimini gerektirmektedir”*³². Bu açıdan bakıldığında, Şili sistemi hakkında yapılacak değerlendirmeler için henüz erkendir. Ancak, bu uygulama, Güney Amerika’nın diğer üç ülkesine örnek olmuştur. Peru (1993), Arjantin (1994) ve Meksika (1995) da buna benzer

³² TUNCAY A.C., ALPER Y., a.g.e., 1997, s. 56

reformlar gerçekleştirilmiştir³³. Diğer ülkeler açısından, özel emeklilik sistemi Şili’de olduğu gibi kamu sosyal güvenlik sisteminin alternatifi olarak değil, sistemlerin yeniden yapılandırılması aşamasında, ikinci veya üçüncü ayağı oluşturacak bir model olarak düşünülmektedir.

3.2 Avrupa Birliği (AB) Ülkelerinde Emeklilik Fonları ve Uygulaması

3.2.1 Emeklilik Fonları ve Uygulaması

AB, başlangıçtan itibaren sosyal güvenlik sistem ve normlarını, üye ülkelerin egemenlik alanında kabul etmiştir. Dolayısıyla, Topluluk düzeyinde tüm ülkelerde geçerli olmak üzere oluşturulmuş bir sosyal güvenlik sistemi mevcut değildir. Bu ülkelerdeki emeklilik sistemleri temelde sosyal sigortalara dayalıdır. Özel emeklilik düzenlemeleri sosyal sigortaları tamamlayıcı niteliktedir.

Bu ülkelerde, 1. ayak emeklilik planlarının sosyal devlet anlayışının etkisiyle ağırlığı görülmektedir. 1998 yılı itibariyle, toplam emeklilik ödemeleri içerisinde 1. ayak emeklilik ödemeleri %83.5’lik bir paya sahip bulunmaktadır. Ancak, 1985 yılından itibaren, Danimarka ve Hollanda dışında kalan tüm AB ülkeleri emeklilik sistemlerinde reforma yönelmişlerdir. Bu reformların dikkat çeken özelliği ise, kamunun emeklilik sistemlerindeki ağırlığını azaltmak ve ilave şirket/mesleki emeklilik planlarının kurulması suretiyle özel emeklilik planlarının geliştirilmesi olmuştur.

2. ayağı oluşturan emeklilik planları, genel olarak çalışma ilişkisine veya bir mesleğin mensubu olunmasına bağlı bulunmaktadır. Primler işçi ve işveren tarafından ödenirken, biriken fonların yönetimi özel kuruluşlar tarafından yapılmakta ve sağlanacak faydalar için devlet garantisi bulunmamaktadır. Katkılar gelir durumuna göre belirlenirken, katkı oranları işçi ve işverene göre değişebilmektedir.

³³ Arjantin’de, özelleştirilmiş uzun dönem sigortaların finansmanına sigortalı %11, işveren ise %16 prim oranı ile katılmakta, ancak sigortalı emeklilik geliri için özel ya da kamusal sosyal güvenlik geliri elde etmek konusunda tercih imkânına sahip bulunmaktadır. Devlet finansmana katılmamaktadır. Peru’da yine, özelleştirilen uzun dönem sigorta kollarının finansmanını sigortalı %10 ile %14 arasında değişen prim oranları ile sağlamakta, finansmana işveren katılmaz iken, devlet minimum emeklilik gelirini garanti etmektedir.

Meksika ise, özelleştirilmiş sosyal güvenlik sistemine Haziran 1997’de geçmiştir. 1995’te çıkarılan yasaya göre 1 Ocak 1997’den itibaren işe girenler yeni sisteme tabi olacaklardır. Finansman sigortalı, işveren ve devlet tarafından sağlanacaktır. Özel sigortaların getirisi tüketici fiyat endeksinin en az %2 üzerinde olmak zorundadır. (ŞEN M., MEMİŞ T., *Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi*, 2001, s. 51)

AB’de 3. Ayağı oluşturan emeklilik planları, ilk 2 ayağın tamamlayıcısı olarak kullanılırken, kişisel katkıların değerlendirilmesine dayanmaktadır. Zorunlu (Kamu) sosyal güvenlik sisteminin kapsamının geniş ve sağlanan faydaların da yüksek olduğu Almanya ve İtalya gibi ülkelerde 3. ayak emeklilik sistemine olan talepte düşük olmaktadır. Bu emeklilik planları genellikle bir hayat sigortası şirketi tarafından yönetilmektedir. Bazı ülkelerde bu hizmeti emeklilik fonları ve bankalar da verebilmektedir. İngiltere’de bunlara ilave olarak gayrimenkul birlikleri ve yatırım birlikleri gibi kuruluşlarda sunmaktadır. AB üyesi ülkelerin özel emeklilik sistemlerinin özellikleri Tablo 3.6’da verilmiştir. Buna göre; özel emeklilik sistemlerinin, Finlandiya’da zorunlu ve Danimarka, Fransa ve İsveç’te gönüllü/zorunlu olması dışında gönüllük esasına dayandığı görülmektedir. Finansman yönteminin ağırlıklı olarak fonlama sistemine dayanmakla birlikte bazı ülkelerde PAYG sisteminin de uygulandığı görülmektedir. Katkı payı ödemelerinin ise, İspanya ve İsveç’te sadece işveren tarafından yapılması dışında genel olarak işçi ve işveren tarafından yapıldığı görülmektedir.

Tablo 3.6 AB üyesi ülkelerin özel emeklilik planlarının özellikleri

Ülkeler	Katılım Durumu	Finansman Yöntemi	İşçi/İşveren Katkısı	Emeklilik Yaşı Erkek/Kadın
Almanya	Gönüllü	Fonlama/ PAYG	Plana bağlı	Genelde 65 yaş
Avusturya	Gönüllü	Fonlama	Plana bağlı	65/60
Belçika	Gönüllü	Fonlama/ PAYG	Plana bağlı	65/60
Danimarka	Gönüllü/ Zorunlu	Fonlama	%4-20 arasında	65 ve 67 arasında değişmektedir
Finlandiya	Zorunlu	Fonlama+PAYG (tarım işçileri ve serbest çalışanlar)	Toplam %14-29.8 arasındadır İşçi %4.5’ini öder	65/65
Fransa	Zorunlu/ Gönüllü	Zorunlu: Fonlama G: Fonlama+PAYG	ARRCO ¹ : İşçi %6.25 İşveren %3.75 AGIRC : İşçi %8.75 İşveren %8.75	65/65
Hollanda	Gönüllü	Fonlama	Plana bağlı	65/65
İngiltere	Gönüllü	Fonlama	Plana bağlı	65/65 bazen 60/60
İspanya	Gönüllü	Fonlama	Sadece işveren öder	65/65
İsveç	Zorunlu/ Gönüllü	Fonlama+PAYG (kamu çalışanları için)	Sadece işveren öder	65/65
İtalya	Gönüllü	Fonlama	Plana bağlı	65/60
Norveç	Gönüllü	Fonlama+PAYG (kamu çalışanları için)	Plana bağlı	67/67
Portekiz	Gönüllü	Fonlama	Plana bağlı- Genelde işveren	65/65
Yunanistan	Gönüllü	Fonlama	Plana bağlı	65/60

¹ ARRCO : Yönetici ve yönetici olmayan personel ; AGIRC : Yöneticiler

Avrupa Birliği'ne üye bazı ülkelerin özel emeklilik planlarına ilişkin uygulamalarının özellikleri şunlardır³⁴:

Almanya : 2001 yılında yapılan reformla 3 aylık bir sistem öngörülmüş, 2030 yılına kadar emeklilik ödemelerinin kademeli olarak düşürülmesi ve mesleki emeklilik ile özel emeklilik planlarının teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Bireysel emeklilik tasarrufları çoğunlukla hayat sigorta poliçeleri ile yapılmaktadır³⁵. Özel emeklilik planına katılım serbest olup, toplu iş sözleşmeleri ile sektör geneline sağlanabileceği gibi, özel iş sözleşmelerinde yer alması kaydıyla sadece bir firma için de uygulanabilmektedir. İşverenler çalışanlara isteğe bağlı emeklilik planı sağlamak için birçok kuruluşun hizmetinden yararlanabilmektedir. Bunlar :

- Direkt emeklilik sigortası programları : İşveren, çalışanları için emeklilik aylığı ödemek için sorumluluk alır. Emeklilik planı primlerini kendisi finanse eder ve bunun için bilançoda karşılık (rezerv) ayırır. İşçi herhangi bir katılım tutarı ödemez. Yani işveren tüm emeklilik riskini üstlenmektedir. Bu programlar sağlanan vergi avantajları dolayısıyla en fazla tercih edilen programlardır. Ayrılan yıllık emeklilik karşılıkları, işletme gideri olarak vergiden düşülebilmektedir. Fakat burada karşılaşılan sorun, işverenin mali olarak zor durumda kalması halinde emeklilik yükümlülüğünü yerine getiremeyecek olmasıdır. Bunun için, işveren tarafından Pensionsicherungsverein'e (reassürans şirketi) yıllık prim ödemesinde bulunularak çalışanların emeklilik yükümlülükleri sigortalanmış olmaktadır.
- Emeklilik fonları : Emeklilik fonları bağımsız kuruluşlardır. Sağladıkları hizmetin türüne göre sigorta denetlemesine, fonların yatırıma dönüştürülmesinde ise yatırım yönetmeliklerine tabidirler. Bu planlara yapılan ödemeler, teminatları garanti eden ve ödemeleri yapan işveren tarafından karşılanmaktadır. Riskler emeklilik fonu tarafından üstlenilmektedir. Genellikle büyük şirketler veya holdinglerce tercih edilmektedir.

³⁴ DAYKIN C., "Complementary Pensions in the European Union", *Economic Affairs*, Vol.18, Issue 1, 1998, s. 18-21; İŞİK Ö., a.g.e., 1999, s. 101-116

³⁵ UĞUR S., a.g.e., 2004, s. 131-132

- Doğrudan sigorta : İşveren, herhangi bir hayat sigortası şirketinden işçisi adına sigorta yaptırmaktadır. İşçi prim ödemelerine katılmazken, poliçeyi imzalayan ve primleri ödeyen işverendir. Ödenen primler işveren tarafından vergi matrahından düşürülebilmektedir.
- Kamu sektörü, çalışanları için kendi ikame emeklilik programlarını sunmaktadır. Bu tamamlayıcı mesleki emeklilik planları PAYG sistemi ile fonlanmaktadır.

Avusturya : Özel mesleki emeklilik planları serbest olup, plan kapsamındaki işçi grupları, emeklilik teminatının miktarı, katılım payları her plana göre değişiklik göstermektedir. Bu planlar, yetkili şirketler, emeklilik fonu şirketleri veya özel sigorta şirketleri tarafından yönetilmektedir. Finansman ise fonlama sistemine göre sağlanmaktadır. Teminatın kapsamı, emeklilik planlarına göre değişiklik göstermektedir.

Avusturya'da sosyal güvenlik sisteminin gelişmiş olması sebebiyle, tamamlayıcı emeklilik sistemleri iyi gelişmemiştir. İşverenlerin sağladıkları ek emeklilik faydası genellikle bilançoda karşılık ayrılması şeklinde olmakta, fakat Almanya'dan farklı olarak, bu karşılıkların işverenin iflasına karşı sigortalıması için bir sistem bulunmamaktadır.

Belçika : Mesleki emeklilik planlarının kurulması genelde işverenin inisiyatifinde bulunmaktadır. Vergi nedenleri ile devletten alınan emekli maaşı ile özel emeklilik planından elde edilen gelirin toplamı, çalışılan son yılda kazanılan yıllık brüt gelirin %80'ini geçmemektedir.

Mesleki emeklilik planlarının emeklilik fonları, özel sigorta şirketleri tarafından yönetilmekte veya işverenlerce ayrılan, emeklilik fonu bilanço rezervlerine izin verilmektedir. Bu planların finansmanında fonlama veya PAYG sistemi kullanılabilir.

Belçika'da tamamlayıcı emeklilik planlarının gelişimi, ılımlı bir şekilde teşvik edilmektedir. İşverenler tarafından (özellikle büyük şirketler tarafından) mesleki emeklilik planları kurulurken, emeklilik varlıklarının sponsor işverenin işinden ayrı olarak, ya özerk bir emeklilik fonunda ya da bir sigorta şirketiyle sözleşme yapılarak, tutulması yönünde

zorunluluk getirilmiştir. Ayrıca, bireysel emeklilik sözleşmeleri de sigorta şirketleri tarafından sağlanmaktadır.

Danimarka : Zorunlu tamamlayıcı emeklilik planları, 1964 yılında Labour Market Supplementary Fund-ATP adıyla uygulanmaya başlanmıştır. Genellikle memurlara sağlanan bu tip planlar, 1990'lı yıllardan itibaren herkese sunulmuştur. Haftada 10 saat çalışan, yaşları 16-66 arasında olan herkes ATP'lere dahil edilmiştir. İş değişikliği durumunda kazanılmış haklar masrafsız olarak transfer edilebilmektedir. Prim ödemeleri, sektöre ve işçinin kalifiye olma durumuna göre gelirin %4-20'si arasında değişmekte ve 2/3'ü işveren 1/3'ü işçiler tarafından karşılanmaktadır.

Bunun dışında iki uygulama daha bulunmaktadır. Bunlardan birincisinde, işveren ve hayat sigorta şirketi arasında imzalanan sözleşme ile işveren tüm veya belirli bir grup çalışanı için emeklilik planı oluşturmaktadır. İkinci uygulamada ise, mavi yakalı işçi sınıfına yönelik olarak sendikalar ve işçi federasyonları arasında yapılan toplu sözleşmelerle oluşturulmaktadır. Toplu sözleşme kapsamındaki işçiler için bu planlara katılım zorunlu tutulmaktadır. Bu tip planlar, serbest piyasada faaliyet göstermeyen sadece bu amaç için kurulmuş hayat sigorta şirketleri tarafından oluşturulurken, bu amaçla kurulmuş kuruluşlarca yönetilmektedir. Bu iki uygulama için işveren kadar işçiler de prim ödemektedirler.

Danimarka'da, tamamlayıcı emeklilik sistemleri çok yaygındır. Bunu da, yasaların zorlamasından ziyade sosyal tarafların toplu sözleşmelerdeki etkisiyle sağlamıştır. Emeklilik sözleşmelerinin büyük çoğunluğu, özel olarak kurulmuş emeklilik sigorta şirketleriyle yapılmış belirli katkı planlarından oluşmaktadır.

Finlandiya : Zorunlu ve kazanca bağlı (earnings-related) olarak işleyen tamamlayıcı emeklilik sistemi, değişik kategorideki çalışanlar için (işçi, geçici işçi, serbest çalışanlar, tarım işçileri vb.) farklı kanunlarla uygulanmaktadır. Maksimum emekli aylığı, emekli aylığına esas tutarın %60'ıdır. Emekli aylığına esas tutar ise, çalışma hayatının son 10 yılında alınan maaşa göre belirlenmektedir.

Bu programlar, emeklilik fonu kurumları veya sigorta kuruluşlarınca yönetilmektedir. Ancak, üye sayısı 300'den fazla olduğu takdirde, işveren kendi emeklilik fonunu

kurabilmektedir. Bu fonların finansmanında kısmi fonlama yöntemi kullanılmaktadır. Buna göre, serbest çalışanlar ve tarım işçileri için dağıtım esaslı sistem uygulanmaktadır.

Fransa : Diğer AB ülkelerinin aksine Fransa’da, tamamlayıcı emeklilik sistemleri dağıtım esaslı temeline dayanmaktadır. Bu planların sınıflandırılmasında her ne kadar başlıca iki organizasyon görülse de (AGIRC ve ARRCO), aslında endüstri kollarına dayalı bir yapılanma bulunmaktadır.

Bu planların yönetimi, ARRCO (yöneticiler ve diğer personel) ve AGIRC (sadece yöneticiler kadrosu için) adı verilen emeklilik fonlarının birleşmesiyle oluşan, emeklilik fonu şirketlerince sağlanmaktadır. Ayrıca, sistemin yönetimi işçi ve işveren kuruluşlarınca da sağlanabilmektedir. Zorunlu özel emeklilik planlarının (ARRCO/AGIRC) finansmanı, dağıtım sistemine göre yapılırken, gönüllü emeklilik planlarında ise dağıtım ve fonlama sistemi kullanılmaktadır. Kamu ve tamamlayıcı emeklilik sistemlerinden elde edilen ortalama emeklilik geliri, tam gün çalışan bir işçinin son maaşının %80’i seviyesindedir. Erkek ve kadınlar için emeklilik yaşı, 65 olarak belirlenmiştir.

Ayrıca, kamu sosyal güvenlik sistemlerinin finansman sorunları ve hayat sigortası poliçelerine sağlanan vergi avantajları ile yüksek getirili ve esnek yeni ürünlerin geliştirilmiş olması, hayat sigortacılığının gelişimini teşvik etmektedir.

Hollanda : Sosyal güvenlikte, dağıtım sistemini uygulayan Avrupa ülkelerinin yaşadığı sıkıntıları gören Hollanda, 1996 yılında yeni bir sistem oluşturmuştur. Üç kısımdan oluşan sistemin ilk kısmında, tüm çalışanlara dağıtım sistemiyle finanse edilen temel emeklilik imkanı tanınmıştır. İkinci kısımda, emeklilik fonu şeklinde oluşturulan ve özel kesim tarafından yönetilen, katılımcılara ait bireysel hesaplar oluşturulmuştur. Bu kısımda emeklilik ödemeleri 15 yıllık sürenin dolması ile gerçekleştirilmektedir. Ve üçüncü kısım olarak, isteğe bağlı ortak emeklilik fonları sağlanmıştır³⁶. Tamamlayıcı emeklilik sistemleri genellikle belirli fayda esasına göre oluşturulmaktadır.

Hollanda’da özel emeklilik planları yaygın olarak uygulanırken, bunların içinde mesleki emeklilik planlarının yoğun olarak geliştiği görülmektedir. Ve bu planlar gönüllü katılım esasına dayanmaktadır. Ancak, bir planın oluşturulmasından sonra, aynı sektör

³⁶ EROL A., YILDIRIM A.E., a.g.e., 2003, s. 199

Çalışanları için katılım zorunlu tutulabilmektedir. Emeklilik ve Tasarruf Fonu Kanunu, işverenlere emeklilik planı oluşturmaları için u seçenek sunmaktadır:

- şirket emeklilik planı kurmak
- şirketlerin faaliyet alanına göre kurulmuş sektörel emeklilik planlarına katılmak
- Hayat sigortası şirketleri ile grup hayat sigortası sözleşmesi yapmak.

Emeklilik aylığının miktarı, kamu emeklilik sisteminden elde edilen gelirle birlikte, son kazanılan maaşın %70'i kadar olabilmektedir. Sistemin finansmanı, fonlama yöntemine göre yapılmakta, ancak kamu çalışanlarının özel emeklilik fonları dağıtım yöntemi ile finanse edilmektedir. Ve devlet memurlarının emeklilik fonu (ABF), dünyadaki en büyük fonlardan biri durumundadır.

İngiltere : 1992 ve 1995 yıllarında yapılan düzenlemelerle sistem, 3 ayak üzerine oluşturulmuş olup, 1. ayakta devlet kanalıyla işleyen temel emeklilik (Basic State Retirement) ve kazanca bağlı emeklilik (State Earning-Related Pensions Scheme), 2. ayakta işverenler kanalıyla işleyen mesleki emeklilik (Occupational Pension Schemes) ve nc ayakta ise bireysel emeklilik programı bulunmaktadır.

İngiltere'de devlet, kamu emeklilik sisteminden sağlanan faydaları düşürmeye yönelik politikalar uygulamaktadır. Bu nedenle, emeklilik aylıkları kazanca bağlı olarak değil, fiyat artışlarına göre yükseltilmekte, 1978'lerde maaşın %20'si kadar olan emekli maaşı miktarı %15'i kadar bir seviyeye çekilmiş bulunmakta ve bu düşüşün %10'unun altına düşmesi beklenmekte, ayrıca emeklilik yaşı 2010 ile 2020 yılları arasında kadın ve erkekler için 60'tan 65'e çıkarılmaktadır. Bu şekilde, özel emeklilik sistemine doğru bir yönlendirme yapılmaktadır.

İkinci ayağı oluşturan mesleki emeklilik programları, devletin ödediği emeklilik maaşlarının yetersizliği sonucunda işverenler tarafından isteğe bağlı olarak oluşturulmakta, hem işveren hem de çalışan için gönüllülük esasına dayanmaktadır. Sistemin finansmanı, plana bağlı olarak işçi ve işveren katkılarına dayanmaktadır. *Bu programlar geçmişte belirli fayda esasına göre oluşturulurken, artık işverenler tarafından belirli katkı planları tercih*

edilmektedir. Mevcut çalışanların %46'sının mesleki programlara katıldığı tahmin edilmektedir³⁷.

Mesleki emeklilik planından ödenebilen emeklilik maaşı vergi mevzuatı ile sınırlandırılmıştır. Ödenebilir en yüksek emeklilik maaşı, son maaşın 2/3'si kadardır. Ayrıca, çalışanların katkı payları üzerinde de sınırlama bulunmaktadır. Buna göre, katılımcının mesleki emeklilik planına yatırdığı para kendi yıllık gelirinin %15'inden fazla olamaz. Hesaplamalarda esas alınacak maaş miktarı ise, yıllık 91.800 Sterlin'den fazla olamamaktadır³⁸.

6 Nisan 2001'den itibaren 2. ayak emeklilik düzenlemesi olmayan çalışanlar ile emeklilik dönemlerine ilişkin başka türlü tasarruf yapma imkanı olamayacak kişiler için basit, güvenli, esnek ve fonlu bir 2. emeklilik sağlanması amacıyla Riske Katılım Emekliliği başlatılmıştır. Bu emeklilik, bireyler için belirli katkılı bireysel emeklilik tipinde, bireysel emekliliğe ilişkin aynı kural ve düzenlemelere tabi düşük primli özel emekliliktir. Fona ödemeler, çalışanlar ve çalışmayanlar tarafından yapılabilmektedir. Hükümet tarafından bu fonun desteklenmesi amacıyla %22 oranında vergi desteği sağlanmaktadır. Fon katılımcıları 50 yaşından itibaren yıllık ödemeler alabilmektedirler. İşverenlerce fona katkıda bulunulması isteğe bağlıdır ve yapılan katkı tutarları vergi indirimine tabi bulunmaktadır. Mevcut emeklilik fonunu desteklemeyen tüm işverenlerin, Ekim 2001'den itibaren çalışanlarına Riske Katılım Emekliliği sunması zorunlu tutulmuştur. Yeni bireysel emeklilik fonunun önemli bir özelliği, gider harcamalarının en fazla fon değerinin %1'i ile sınırlandırılmış olmasıdır. Böylece, bu fonun İngiltere'deki diğer emeklilik fonlarından daha düşük maliyetle yönetilmesi, daha yüksek yatırım getirisi ve daha yüksek emeklilik maaşı sağlanması amaçlanmıştır³⁹.

İngiltere emeklilik sisteminin 3. ayağı, bireysel emeklilik programlarına (Personel Pension Plans) dayanmaktadır. 1986 yılında çıkarılan Sosyal Güvenlik Kanunu ile bireysel emeklilik, bir emeklilik tasarruf aracı olarak başlatılmıştır. Bireysel emeklilik tamamen gönüllülük esasına dayanırken, kendi işinde çalışanlar, bir mesleki emeklilik programına üye olmayan çalışanlar, kazanca bağlı emeklilik kapsamındaki meslek programına üye olan çalışanlar, sadece ölüm yardımı sağlayan bir programa üye olan çalışanlar

³⁷ UĞUR S., a.g.e., 2004, s. 134-135

³⁸ EROL A., YILDIRIM A.E., a.g.e., 2003, s. 191

³⁹ UĞUR S., a.g.e., 2004, s. 135-136

faaydalanabilmektedir. Bu programlar, sigorta Şirketlerince, bankalarca, birlik tröstlerince ve yardımlaşma derneklerince sunulabilmektedir. Mesleki emekliliğe giremeyen kendi işinde çalışanların, kazanca bağlı emeklilik programlarından çekilerek bu programlara yöneltmeleri ile fon birikimi hızla artmıştır. Fona yapılan katkılar vergilendirilmez iken, sağlanan faydalar vergiye tabi tutulmaktadır. Bu programlarda, bireylerin emeklilik yaşlarını 50 ile 75 arasında seçebilmesi konusunda esneklik saĐlanmıŐtır⁴⁰.

Özel emeklilik planlarında uygulanan muafiyet miktarı, bireyin yaşına bağlı olarak değişmekte olup, üst sınır 91.800 Sterlin seviyesinde bulunmaktadır. Gelir ve Kurumlar Vergisi Kanunu hükümleri uyarınca, çalışanlar yıllık gelirlerinin, yaŐlarına bağlı olarak artan bir bölümünü özel emeklilik planlarına yatırılabilmektedirler. Yani, zel emeklilik planına katılanların yaşları ilerledikçe, planın sağladığı vergi avantajları da artmaktadır. Tablo 3.7’de görüldüğü gibi, 91.800 Sterlin gelir düzeyine kadar, 35 yaşın altındaki çalışanlar gelirlerinin %17.5’ini, 61 yaşın üzerindeki çalışanlar ise gelirlerinin %40’ını vergiden düşebilmektedir.

Tablo 3.7 İngiltere’de yaş gruplarına göre vergi avantajlı azami katkı limitleri

NO	YAŞ	GELİRİN VERĐİDEN MUAF TUTULAN KISMI
1	-35	% 17.5
2	36-45	% 20
3	46-50	% 25
4	51-55	% 30
5	56-60	% 35
6	61-74	% 40

Kaynak : EROL A., YILDIRIM A.E., *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, 2003, s. 195

Ayrıca, zel emeklilik planlarının teşvik edilmesine yönelik bir uygulama da, *bu programlara katılım halinde sağlanan, ödenen sosyal sigorta primlerinde indirim imkanıdır*⁴¹.

İsveç : Bu ülkede tamamlayıcı emeklilik planları, sosyal güvenlik sisteminin cömert olması nedeniyle önemli bir gelişme gösterememiŐtir. Fakat, işveren kesimi tamamlayıcı emeklilik sistemlerine, fon birikiminden kendisinin de yararlanabileceği düşüncesi ile sıcak bakmaktadır.

⁴⁰ UĞUR S., a.g.e., 2004, s. 136-137

⁴¹ ÜNAL Y.B., a.g.e., 2001, s. 24

Özel emeklilik planlarının büyük kısmı, hayat sigortası şirketlerince kurulmaktadır. Ayrıca, işveren de özel emeklilik kurumlarında emeklilik için fon oluşturmaktadır. Kamu çalışanlarına yönelik kurulan özel emeklilik planları, belediyeler veya diğer kamu kurumlarınca yönetilmekte ve emeklilik fonları dağıtım sistemine göre fonlanmaktadır.

İtalya : Sosyal güvenlik sistemi oldukça cömert olan İtalya’da, sistemde yaşanan sorunlar gittikçe artmış ve sistemin finansmanı sürdürülemez hale gelmiştir. Sistemin sağladığı faydaların yüksekliği dolayısıyla, tamamlayıcı emeklilik programları fazla gelişmemiştir. 1993 yılında emeklilik sistemine, 1995 yıllarında sosyal güvenlik sistemine ve 1996 yılında yine emeklilik sistemine yönelik yapılan reformlarla daha dinamik bir tamamlayıcı emeklilik sektörünün oluşacağı beklentisi artmıştır. 1993 ve 1995 yıllarındaki düzenlemelerle, emeklilik fonları şahıs şirketleri, holdingler ve endüstri sektörü şirketi seviyesinde kurulabilmekte, fakat emeklilik fonları kendi varlıklarını yönetememekte, bunun için sigorta şirketleri, banka veya diğer finans kurumları ile anlaşma yapılması gerekmektedir. Ayrıca, emeklilik prim ödemeleri tamamlandığında, ömür boyu emeklilik gelirin garantisi edilmesi şartı, uzun vadeli riskin hayat sigortası şirketlerinden alınmasını gerektirmektedir. Böylece, emeklilik fonları ve ödemeleri garanti altına alınmış olmaktadır. 1996 yılında yapılan emeklilik reformu ile 2030 yılına kadar, tam emekliliğe hak kazanabilmek için gerekli prim ödeme süresinin 40 yıla çıkarılmasının ve emeklilik maaşı hesabında dikkate alınacak dönemin 10 yıl yerine tüm çalışma hayatı olarak belirlenmesinin tamamlayıcı emeklilik sistemine yönelimi arttırması beklenmektedir.

İtalya’da gönüllü olarak uygulanan özel emeklilik planlarının finansmanı fonlama yöntemi ile yapılmaktadır. Özel emeklilik fonu üyeleri, emeklilik ödemelerini birikmiş teminatın %50’sini geçmemesi kaydıyla toplu olarak alabilmektedir.

Norveç: Son 30 yıldır mesleki emeklilik planları yaygın olarak uygulanmaktadır. Hayat sigortası şirketlerince yönetilmekte olan özel emeklilik planları, işçi ve işveren arasındaki sözleşmeye dayanmaktadır. Şirketin emeklilik planı kurması halinde, tüm çalışanların katılımı zorunludur. Plana katılabilmek için en az 25 yaşında ve 1 yıl çalışmış olması veya 25 yaşın altında ve 5 yıl çalışmış olması gerekmekte, genellikle 67 yaşında da emekli olunabilmektedir. Özel emeklilik planlarından, haftada 20 saatten az çalışan part-time işçiler ile kamu emeklilik planından emekliliğine 10 yıldan az süre kalmış çalışanlar

yararlanamamaktadır. Sistemin finansmanı fonlama yöntemiyle yapılmaktadır. Ancak, kamu çalışanlarının kurmuş oldukları emeklilik planları dağıtım sistemine göre fonlanmaktadır.

Sonuç olarak; AB ülkeleri genelinde, emeklilik sistemi olarak kamu emeklilik sisteminden özel emeklilik sistemine geçiş eğilimi olduğu görülmektedir. Demografik değişimlerin etkisi, ekonomik ve parasal birlik çalışmaları, vergilendirme uygulamaları başta olmak üzere birlik içi uyum çalışmalarının AB üye ülkelerindeki emeklilik sistemleri üzerinde etkide bulunması beklenmektedir. 1. Ayağı oluşturan kamu emeklilik sistemlerinde görülen aksaklıklar, hem 2. ayak mesleki emeklilik sistemlerinin hem de 3. ayak bireysel emeklilik sistemlerinin geliştirilmesi ile aşılmaya çalışılmakta, fakat 1. ayak emeklilik sistemlerinin kaldırılması gibi bir düşünce de bulunmamaktadır. Ülkeler arasında uygulama farklılıkları bulunmakla birlikte, Fransa, İrlanda, Hollanda, İsveç ve İngiltere gibi ülkelerde mesleki emeklilik planlarına yoğun bir katılım söz konusudur. *Mevcut durumda 2. basamak, AB’de çalışan nüfusun %22’sini kapsamakta ve toplam emeklilik ödemelerinin %7’sinin kaynağını oluşturmaktadır. Örneğin, Fransa’da 2. ayak emekli planlarının uygulanması mecburi tutulmakta ve özel sektörde çalışanların %90’ını kapsamaktadır. Hollanda’da toplam emeklilik sistemi içindeki payı 1/3 düzeyindedir. Halbuki, İtalya’da özel sektör çalışanlarının %5’ini kapsamakta ve toplam emeklilik ödemelerinin %2’sini oluşturmaktadır*⁴².

AB ülkelerinde emeklilik planlarının genellikle belirli fayda esasına göre kurulduğu görülmektedir. Nitekim, emeklilik planlarının Almanya ve Hollanda’da %95’i, İngiltere’de %84’ü, Finlandiya’da %79’u ve Fransa’da %60’ı belirli fayda planlarından; buna karşılık, İzlanda’da %92’si, İspanya’da %90’ı, Avusturya’da %75’i ve Portekiz’de %54’ü belirli katkı planlarından oluşmaktadır⁴³.

3.2.2 Emeklilik Fonlarının Ekonomiye Katkısı

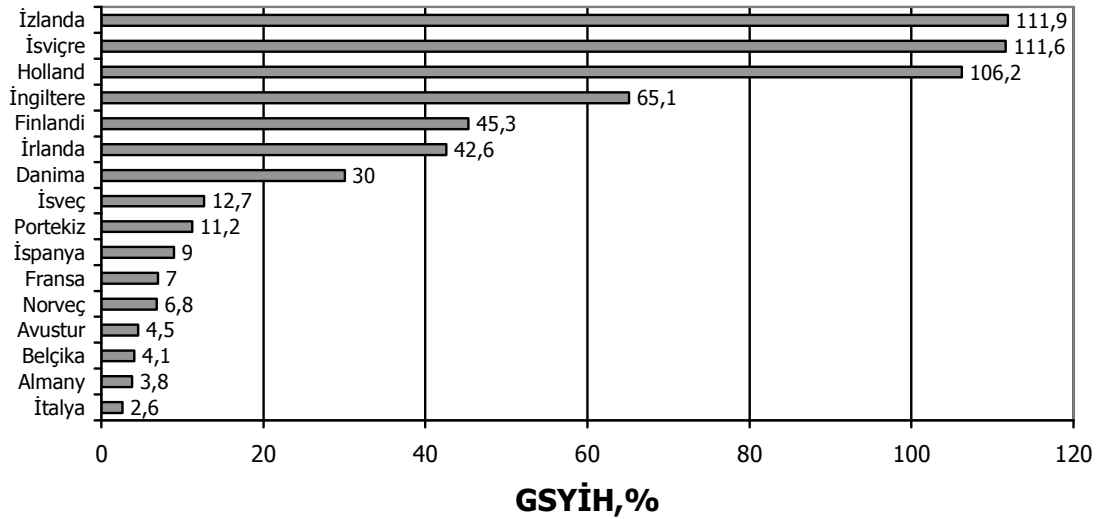
Emeklilik fonlarının gelişmiş olduğu bölgelerden birisi Avrupa’dır. Mesleki ve özel emeklilik planları İzlanda, İngiltere, İrlanda, Finlandiya, Hollanda ve İsviçre gibi ülkelerde büyük tutarlarda sermaye birikimini sağlamıştır.

AB üye ülkeleri genelinde, toplam emeklilik fonu varlıklarının ağırlıklarına baktığımızda, İngiltere’nin 2004 yılında sahip olduğu 1.17 trilyon \$ ile yarısına sahip olduğu

⁴² ŞEN M., MEMİŞ T., a.g.e., 2001, s. 68, 72

⁴³ OECD-Pension Markets in Focus, June 2005 [www.oecd.org]

görülmektedir. İngiltere'yi 545.2 milyar \$ fon varlığıyla Hollanda, 123.2 milyar \$'la Fransa, 104.1 milyar \$'la Almanya, 93.6 milyar \$'la İspanya, 84.2 milyar \$'la Finlandiya izlemektedir. Emeklilik fonlarının GSYİH'ya göre oranları Grafik 3.1'de verilmiştir. İzlanda, İsviçre ve Hollanda, GSYİH'larının üzerinde sağladıkları fon birikimi ile dikkat çekmektedir. 2004 yılı itibariyle emeklilik fonlarının portföy dağılımına baktığımızda, kamu kağıtlarına en çok yatırım yapan ülkeler %71.6 ile Avusturya, %50.1 ile Finlandiya, %34.8 ile İtalya, %27.6 ile Norveç, %25.5 ile Hollanda ve %24.7 ile Danimarka olmuştur. Özel sektör tahvillerine ise, %32.5 ile Norveç'te, %29 ile Danimarka'da ve %26.6 ile Almanya'da en fazla yatırım yapıldığı görülmektedir. Kamu tahvilleriyle birlikte en fazla yatırım yapılan enstrümanlardan birisi hisse senetleri olmuştur. Ve hisse senetlerine en çok yatırım yapan ülkeler ise, fon yönetimlerinde basiretli yönetim düzenini tercih etmiş olan iki ülke, %44.6 ile Hollanda ve %43.4 ile İngiltere'dir. Bu ülkeleri %32.2 ile Almanya, %30.4 ile Finlandiya, %24.8 ile Norveç izlemiştir⁴⁴.



Kaynak : “Importance of Pensions Funds in the Economy, 2004 (as a percent of GDP)”, OECD Global Pension Statistics; www.oecd.org

Grafik 3.1 AB ülkelerinde emeklilik fonlarının ekonomi içerisindeki önemi 2004 (GSYİH, %)

Yurtdışı yatırımlarda ise, Almanya ve İtalya'nın sıkı bir yatırım limiti empoze ettiği görülmektedir. İki ülkede de fon varlıklarının azami %20'si kadar yabancı varlıklara yatırım yapılabilmektedir. Almanya'da emeklilik fonları, varlıklarının sadece %10'una kadar AB

⁴⁴ “Pension Fund Assets in OECD and Selected non-OECD Countries, 2001-2004”; “Pension Fund Portfolio Allocation, 2004 (as a percent of total)”
http://www.oecd.org/document/46/0,2340,en_2649_34853_36091822_1_1_1_1,00.html [25.03.2006]

üyesi olmayan ülkelerin tahvil ve hisse senetlerine yatırım yapabilirken, İtalya'da ise fon varlıklarının %5'ine kadar, OECD üyesi olmayan ülkelerin tahvil ve hisse senetlerine yatırım yapılabilmektedir. Bununla birlikte, İtalya'da emeklilik fonları varlıklarının %50'sine kadar, OECD üyesi gelişen piyasa ekonomileri olan (Meksika, Kore ve AB'ye yeni katılan ülkeler gibi) ülkelerin varlıklarına yatırım yapılabilmektedir. İngiltere'de ise, yabancı varlık yatırımlarına sınırlama getirilmemiştir⁴⁵.

AB'de emeklilik fonlarının yatırımlarıyla ilgili bir beklenti de, AB sınırları içerisinde gelişimleri teşvik edilen Küçük ve Orta Ölçekli Girişimler için fırsat olarak görülmesidir. AB Komisyonu, Avrupa emeklilik fon malvarlıkları toplamının sadece %2'sinin Küçük ve Orta Ölçekli Girişimler'e yönlendirilmesi durumunda bu girişimlerin önemli bir büyüme göstereceğini hesaplamaktadır.

3.2.3 Vergilendirme ve Denetim

AB'de üç ayaklı sistem çerçevesinde sağlanan vergi kolaylıkları, hukuki çerçevenin biçimi gibi faktörlerin uygulamaları ve ağırlıkları değişebilmektedir. Belçika'da emeklilik planlarında faiz gelirlerine %10, temettü ve emlak gelirlerine %20 oranında vergi uygulanırken, İrlanda'da emeklilik planı yatırım gelirlerine bir kereye mahsus olarak ödenen bir vergi konmuştur. Hollanda'da emeklilik yatırım gelirlerinin reel olarak %3.5'i geçmesi durumunda %40.5 oranında vergi uygulanmaktadır. İsveç'te emeklilik planı yatırım geliri %10-15 oranında vergilendirilmektedir.

Vergilendirme konusunda yatırılan emeklilik primlerinin durumuna bakıldığında, AB üye ülkelerinin hemen hemen tümünde çalışan ve işverenin yapmış olduğu prim ödemeleri vergi matrahından düşülebilmektedir. Fakat, vergi indiriminin uygulanacağı prime, gelir üzerinden bir maksimum oranda veya bir maksimum tutar kadar üst limit konmaktadır. Özel emeklilik sistemi çerçevesinde elde edilen emeklilik gelirleri ayrıcalıklı vergilendirilmeye tabi tutulurken, biriken tasarruflar genellikle emeklilik gelirlerine dönüştüğünde vergilendirilmektedir. İngiltere, Hollanda, Fransa ve İtalya'da ödenen primler ve yatırım gelirleri üzerinden vergi alınmazken, sağlanan emeklilik faydası vergilendirilmektedir. İsveç ve Danimarka'da ödenen primler vergiden muaf tutulurken, yatırım gelirleri ve emeklilik ödemeleri vergiye tabi tutulmaktadır. Almanya'da yapılan katkılar ve emeklilik ödemeleri

⁴⁵ CHAN-LAU J.A., a.g.e., 2004, s. 12

vergilendirilirken, yatırım gelirlerinden vergi alınmamaktadır. Avusturya ise, her üç aşamada da vergilendirme yapmaktadır⁴⁶.

AB üye ülkelerinde emeklilik sistemine dayalı denetim mekanizması kamu otoritesine dayanmaktadır. Bu denetim genellikle, belgelerin ve hazırlanan tabloların incelenmesine dayanmaktadır. Ancak, bazı ülkelerde işyeri denetim ve incelemelerine de başvurulmaktadır. Emeklilik fonlarının yönetimi konusunda, katkıların değerlendirilebileceği finansal araçlara üst sınırlar getirilmiştir.

AB üye ülkelerinin problemlerinden biri de üye ülkeler arasında emeklilik işlemlerinin transferinde karşılaşılabilecek sorunlardır. Örneğin, bir bireyin emeklilik sistemine bir ülkede dahil olup bir başka ülkede emekli olması durumunda ilk ülkede vergi muafiyeti sağlanacak, emekli olduğu ülkede ise vergi ödemeleri yapılacaktır. Burada, vergi oranlarının farklılığı sorunu ortaya çıkmaktadır. Özellikle de, bireyin çalışma hayatı boyunca serbest dolaşım ilkesi gereğince birden fazla ülke değiştirmesi durumunda, sorun daha da karmaşık bir hale gelmektedir. Çoğu zaman birey, ya çifte vergilendirilmeye maruz kalabilecek ya da hiç vergilendirilmeyebilecektir. AB’de söz konusu sorun için ortak stratejilerin belirlenmesine çalışılmaktadır⁴⁷.

3.3 ABD’de Özel Emeklilik Fonları

3.3.1 ABD Sosyal Güvenlik Sistemi

ABD emeklilik sisteminin temeli, “ulusal sosyal güvenlik” olarak da adlandırılan sosyal sigorta sistemine dayanmakta olup, bütün çalışanları kapsamakta ve mesleki emeklilik programlarından daha fazla emekli maaşı vermektedir. Primle finanse edilen sosyal sigortalar, tüm özel sektör çalışanları için, bağımsız çalışanlar için ve ücretliler için zorunlu tutulmaktadır. *1999 nüfus sayımı sonuçları, 65 yaş ve üzerindekiilerin toplam gelirlerinin %38’inin sosyal sigortalardan, %19’unun ise mesleki emeklilik programlarından geldiğini göstermektedir. Amerikalı çalışanların %95’inden çoğu, ulusal sosyal sigorta programı kapsamında bulunmaktadır*⁴⁸. Ancak, bu sistem, ülkedeki orta ve yüksek gelirliiler için yetersiz düzeyde emeklilik geliri sağlayarak, toplumun bu kesimini tasarruf etmeye yönlendirmiştir.

⁴⁶ EGE İ., a.g.e., 2002, s.86

⁴⁷ ŞEN M., MEMİŞ T., a.g.e., 2001, s. 79

⁴⁸ UĞUR S., a.g.e., 2004, s. 124

Böylece, yüksek montanlı bir emeklilik tasarruf stoğu yaratan bu sistem, Maaş Esaslı Planlardan (MEP) Katkı Payı Esaslı Planlara (KPEP) doğru bir değişim trendi içerisinde bulunmaktadır⁴⁹.

3.3.2 ABD Özel Emeklilik Sistemi

Amerikan özel emeklilik sistemi, sosyal güvenliğin başladığı 1930'ların öncesine gitmekle beraber, asıl olarak kamu sosyal sigorta programının tamamlayıcısı olarak gelişmiş, sosyal sigortaya ve sosyal güvenlik sisteminin yeniden gelir dağılımına yönelik özelliğine tamamlayıcı olarak hizmet etmektedir. Tamamen gönüllülük esasına dayanan sistem, işverenler tarafından işletilmektedir. Emeklilik fonlarına ilişkin vergi düzenlemelerine baktığımızda; kanunların izin verdiği limitlerde fonlara yapılan katkıların ve biriken tasarrufların getirilerinin vergiden muaf tutulduğu; fakat son aşama olan emeklilik ödemelerinin yapılması sırasında, vergilendirmenin gerçekleştirildiği görülmektedir. Sistemden erken çekilen tutarların önlenmesine yönelik ve vergi muafiyetlerinin suistimal edilmemesi için cezai yaptırımlar uygulanmaktadır.

3.3.2.1 Maaş Esaslı Emeklilik Planları (MEP)

İşveren sponsorluğundaki emeklilik planının yaygınlaşması, II. Dünya Savaşı'nın piyasaları etkilememesi için federal yasalarla ücret ve maaşların dondurulduğu, 1940'lı yıllara rastlamaktadır. Bu dönemde istihdam ettiği kalifiye işgücünü kaybetmek istemeyen işverenler, vergi teşviklerini de dikkate alarak, çalışanlara nakit olarak veremedikleri maaş artışını emeklilik hesaplarına yatırabilmelerine imkan tanıyan, özel emeklilik planlarına yönelmişlerdir.

Ancak, yaşanan şirket iflasları dolayısıyla bu şirketlerde çalışanlar ile emeklilerinin emeklilik haklarını kaybetmeleri ve çalışanlara yönelik ayrımcı uygulamaların görülmesi özel emeklilik planlarının düzenlenmesini gündeme getirmiştir. Çalışanların Emeklilik Gelirini Garanti Kanunu (Employee Retirement Income Security-ERISA) ile, Maaş Esaslı Emeklilik Planları'nı (MEP) da içeren, kolektif ve bireysel bazdaki tüm uzun vadeli tasarruf planları kapsama alınırken, çalışanların emeklilik maaşlarının güvencesi de sağlanmıştır. ERISA'ya göre, emeklilik planlarının kurulması ya da belirli bir emekli aylığının taahhüt edilmesi

⁴⁹ ERGENEKON Ç., a.g.e., 2000a, s. 160

zorunlu değildir; ancak, kurulan belirli fayda emeklilik planlarının bu kanunun gerektirdiği koşullara uygun olması gerekmektedir. Böylece, işverenler tarafından emeklilik fonu kurulması durumunda, koşulları işveren ve çalışan tarafından belirlenen sözleşmeye göre hükme bağlanan emekli aylıkları, yasal garanti kapsamına alınmaktadır. ERISA’da yer alan düzenlemeler şunlardır⁵⁰:

- Plana katılma koşulları
- Tahakkuk ve emekli maaşına hak kazanma koşulları ve süreleri
- Çalışanlara emeklilik maaşının ödenme usulleri
- İşveren kuruluşun gerçekleştireceği asgari fonlama standartları
- Çalışanların plana ödeyeceği azami prim ya da plandan alacağı azami emeklilik geliri seviyesi
- Emeklilik planı varlıkları ile gerçekleştirilebilecek yatırımlar
- Planın sona ermesi halinde varlıkların tahsisi
- Sona eren planlarda emeklilik gelirinin federal sigorta güvencesi kapsamındaki bölümü
- Emeklilik planı hakkında üyelere tebliğ edilmesi gereken veriler
- Plan üyelerinin emeklilik gelirlerine ilişkin itirazlarını çözüme kavuşturma prosedürü
- Emeklilik planının yönetim faaliyetinde ve fonların plasmanında görev alanlara ilişkin yeterlilik ve performans standartları.

ERISA’nın yürütülmesi İşgücü Departmanı ve İç Gelir Servisi tarafından yerine getirilirken, emeklilik aylıklarının garanti altına alınmasıyla ilgili olarak, Emeklilik Aylıkları Garanti Kurumu (Pension Benefit Guarantee Corporation-PBGC) oluşturulmuştur. Bu kurumun görevi; varlık/yükümlülük dengesi bozulan fonların yönetimine müdahale ederek açığın kapatılmasını sağlamak, bunun başılamaması durumunda ortaya çıkan açığı kendi fonları ile karşılayarak çalışanların emeklilik gelirlerinde meydana gelen zararı karşılamaktır. Emeklilik planlarının varlık-yükümlülük açığının PBGC fonundan karşılanabilmesi için işverenin iflas etmesi veya çok ciddi finansal krize düşmesi gerekmektedir.

ERISA’nın sermaye piyasası üzerindeki en önemli etkisi, özel emeklilik fonlarının yönetimine ilişkin olarak “basiretli yönetim” kuralını getirmiş olmasıdır. Bu kural, emeklilik

⁵⁰ ERGENEKON Ç., a.g.e., 2000a, s. 172

fonlarının suistimalini önlemiş, fakat fon yöneticilerinin muhafazakar davranmasına neden olmakla eleştirilmiştir. Fonların basiretle yönetiminin saptaması yapılırken piyasanın ortalama getirisi baz alındığı için, yanlış pozisyon olarak cezalandırılmaktan çekinen danışman ve portföy yöneticileri sürü içgüdüsü ile hareket ederek birbirlerine benzer fonlar oluşturmaktadırlar. Dolayısıyla, bu yöntemin fon getirileri birbirine yakın olurken, yüksek getiri elde etme arayışını engellediği görüşü ileri sürülmektedir⁵¹.

Özel emeklilik fonlarının yeterliliklerini artırmak için, ERISA ile MEP'lere getirilen fonlama standartlarının sponsor konumundaki işverenler tarafından yüksek bulunması, ABD'de KPEP'lerin (katkı payı esaslı emeklilik planları) artışında önemli bir rol oynamıştır. ERISA sonrasında, MEP'lerin sayısı azalma trendine girerken, mevcut MEP'lerin bir kısmı kapanmış, bir kısmı ise KPEP'lere dönüştürülmüştür.

3.3.2.2 Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planları (KPEP)

KPEP'lerin, MEP'lere göre daha basit, şeffaf olması, aynı zamanda demografik değişimlere karşı dayanıklı ve politik müdahalelere karşı da kapalı olması dolayısıyla ABD'deki işletmeler tarafından daha fazla tercih edildiği görülmektedir⁵². ABD'de 2004 yılı itibariyle, belirli fayda ve belirli katkı emeklilik planlarına katılan üyelerin dağılımına bakıldığında; %70 ile belirli katkı, %30 ile belirli fayda planlarının tercih edildiği görülmektedir⁵³.

a) 401 (k) Planları

KPEP mensuplarının artması, özellikle bir KPEP türü olan 401(k) Planları çerçevesinde gerçekleşmiştir. *1981 yılından başlayarak (401(k) planlarının kurulmasına izin veren kanun 1978 yılında kabul edilmiştir) sayısı sürekli artan firmalar, isteğe bağlı ve işçi ve işverenin emeklilik hesaplarına katkılarını daha makul hale getiren, bireysel tabanlı 401(k) planlarını benimsemişlerdir. Aynı zamanda, belirli fayda planlarına daha sıkı bir düzenleme getirilmiş ve bu planların yönetim maliyetleri artmıştır. Bu planlar, işverenlerin katkıda*

⁵¹ ERGENEKON Ç., a.g.e., 2000a, s. 180

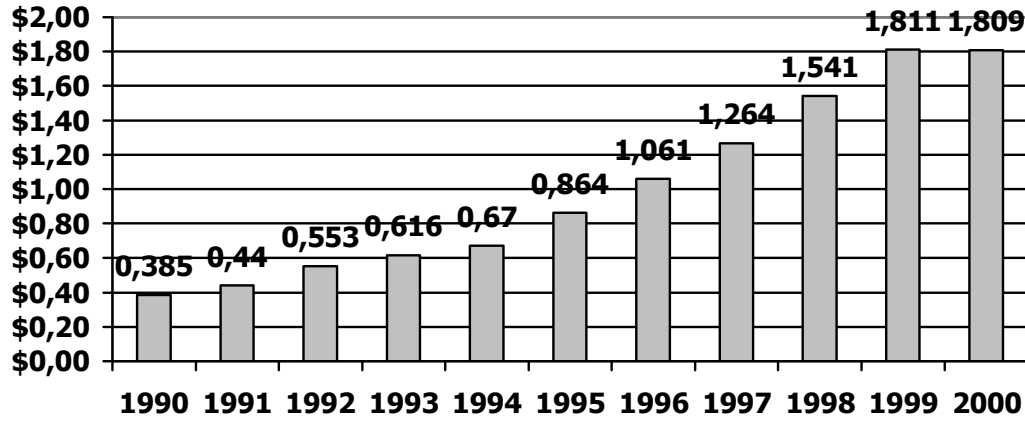
⁵² EROL A., YILDIRIM A.E., a.g.e., 2003, s. 173

⁵³ OECD-Pension Market in Focus, June 2005, Issue 1, s. 8, www.oecd.org [25.03.2006]

*bulunmasını gerektirmemekte ve genellikle işverenlerin katkısı, işçilerin yaptıkları katkılar göz önünde bulundurularak yapılmaktadır*⁵⁴.

Çalışanların 401(k) planlarına yatırılabilecekleri prim tutarı her yıl enflasyona endeksli olarak yeniden tespit edilmektedir. 2003 yılı için bu tutar 12.000\$ olarak belirlenmiştir. 2001 yılı için işveren katkı payı oranı en düşük %3.3, en yüksek %8.6 ve ortalaması %4.7 olmuştur. Çalışanların 2003 yılındaki katkı oranı ortalama maaşlarının %7.8'i kadar olurken, bu yılda işverenlerin plana katılım oranı %68 olarak gerçekleşmiştir. 2001 verilerine göre, aktif 401(k) planı sahibi sayısı 14.6 milyon kişi olmuş, toplam plan sayısı ise 48.768 olarak gerçekleşmiştir⁵⁵. Tablo 3.8'de görüldüğü gibi, 401(k) fon birikimi 1990 yılında 385 milyar \$ seviyesinde iken 2000 yılında 1.809 milyar \$ seviyesine ulaşmıştır.

Tablo 3.8 ABD'de 401(k) fon büyüklüğü 1990-2000 (Trilyon\$)



Kaynak : MENGÜTÜRK M., “ABD’de Özel Emeklilik Sistemi: 401(k)”, **Finans-Politik&Ekonomik Yorumlar**, Yıl: 40, Sayı: 476, Kasım 2003, s. 27

ABD’de her işveren 401(k) planı kurabilmekte ve kanunlar çerçevesinde, 1 seneden az çalışanları, ABD vatandaşı olmayanları, part-time çalışanları vb. plana dahil etmeme şartları koyabilmektedir. Plana katılabilmek için 18 yaşını doldurmuş olmak gerekmektedir. 401(k) planlarında katkı payları, çalışanların maaşından maaş vergilendirilmeden önce otomatik olarak kesilmekte ve çalışanın belirlediği yatırım araçlarında değerlendirilmektedir.

⁵⁴ GHILARDUCCI T., SUN W., NYCE S., “Employer Pension Contributions and 401(k) Plans : A Note”, **Industrial Relations**, Vol. 43, No. 2, April 2004, s. 473 - 474

⁵⁵ MENGÜTÜRK M., “ABD’de Özel Emeklilik Sistemi: 401(k)”, **Finans-Politik&Ekonomik Yorumlar**, Yıl: 40, Sayı: 476, Kasım 2003, s. 27-28

Çalışanların bu hesaplardaki hakları, başka hiçbir amaç için kullanılamamakta ve haciz edilememektedir.

401(k) planlarından kesilen gider oranı, 2001 yılında %0.76 olarak uygulanmıştır. Giderler 3 gruba ayrılmaktadır: Portföy yönetimine ilişkin giderler, pazarlama ve dağıtım hizmetleri karşılığında fondan yapılmasına izin verilen harcamalar ve denetim, muhasebe, saklayıcı vb. oluşan diğer giderlerdir. Çalışanların tasarruflarını 59.5 yaşından önce çekmeleri durumunda devlet tarafından %10 vergi alınırken, tasarrufların en geç 70.5 yaşında çekilmesi gerekmektedir. Vefat, malulen emeklilik, eğitim, sağlık ve benzeri durumlarda bu kural uygulanmamaktadır. Ayrıca, 55 yaşına gelmiş ve herhangi bir kurumdan emeklilik hakkı kazanmış katılımcılara %10'luk ceza uygulanmamaktadır⁵⁶.

ABD'de 1988 ve 1996 yıllarını kapsayan 800 firma üzerinde yapılan çalışmada, 401(k) planlarındaki %10 oranındaki artışın işçi başına emeklilik maliyetlerini %1.8 ile %2 arasında azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Toplu sözleşmelerin ise, işveren maliyetlerindeki bu düşüşü azalttığı ortaya çıkmıştır. Sadece 401(k) planlarını tercih eden firmalar, 1.192,03 \$'la katılımcı başına en düşük katkıda bulunmuşlardır. 401(k) planlarını tercih etmeyen firmalar veya 401(k) planlarıyla birlikte diğer planları da uygulayan firmalar ise, sırasıyla 1.272,27 \$ ve 1.223,99 \$'la daha yüksek bir katkı ortalaması göstermişlerdir. Önemi gittikçe artan bu planlar, işverenlerin emeklilik maliyetlerinin azalmasını sağlarken; ayrıca, çalışanların memnuniyetini sağlamakta ve işverenlerin, değişen personel ihtiyaçlarını karşılamasına yardımcı olmaktadır⁵⁷.

b) Kişisel Emeklilik Planları (Individual Retirement Accounts-IRA)

İşyerlerinde özel emeklilik planı bulunmayan ya da bir emeklilik planı mensubu olup ilave emeklilik tasarrufunda bulunmak isteyen çalışanlar için; işveren sponsorluğunun yer almadığı tamamen bireysel katkılara dayanan, sistemin bünyesinde yer alan vergisel avantajlar ile bireylere emeklilik dönemlerinin finansmanında kaynak oluşturmaya yönelik ve gönüllü katılıma dayalı olarak yapılandırılmış planlardır.

Bu hesaplar, yetki belgesine sahip bankalar, finansal kurumlar, hayat sigorta şirketleri, gayrimenkul yatırım şirketleri ya da portföy yönetim şirketleri tarafından açılabilmekte ve

⁵⁶ MENGÜTÜRK M., a.g.e., 2003, s. 26

⁵⁷ GHILARDUCCI T., SUN W., NYCE S., a.g.e., 2004, s. 473, 475, 479

yıllık 2.000\$'ı aşmamak üzere emeklilik tasarrufuna imkan vermektedir. Bu hesaplara, her yıl ödeme yapılması zorunluluğu bulunmamakta, dolayısıyla çalışılmayan yıllarda ödeme yapılmamaktadır. IRA hesabının iki temel avantajı, yapılan ödemelerin ilgili yılda tamamen ya da kısmen gelir vergisinden düşülebilmesi ve elde edilen kar payı, faiz ve sermaye kazançlarının emeklilik gelirine dönüşene kadar vergilendirilmemesidir.

Bu tür hesapları, hesabın açıldığı yıl için 70.5 yaşına basmamış olanlar ile hesaba ödeme yapıldığı yıl boyunca vergilendirilebilir geliri olanlar açtırabilmektedir. Emeklilik tasarruflarının emeklilikten önce çekilmesini önlemek amacıyla, biriken tasarrufların 59 yaşından önce çekilmesi durumunda %10 oranında kesinti yapılmaktadır.

Kişisel emeklilik hesapları için belirlenmiş kurallara uyulmaması durumunda, özel emeklilik hesaplarına tanınan vergi ayrıcalıkları kaldırılmakta ve ek vergi ve cezalar uygulanabilmektedir. Bu durumda IRA hesabındaki tasarruflar o yılın gelir vergisine tabi olmaktadır. Ayrıca, IRA hesaplarındaki varlıkların, sonsuza kadar tutulması da yasaklanmıştır. Buna göre, 70.5 yaşına ulaşan kişiler bu hesaplardaki tasarruflarını bir seferde veya taksitler halinde çekmek zorundadırlar. Yeterince çekilmeyen tasarruflara %50 oranında özel tüketim vergisi uygulanmaktadır.

c) Basitleştirilmiş Emeklilik Planları (Simplified Employee Pension Plan-SEP)

Bu plan ile çalışanları ve kendilerine yönelik herhangi bir emeklilik planı bulunmayan küçük işyeri sahiplerine, vergiden düşmek üzere bireysel kazancın %15'ini ya da 24.000 \$'ı aşmayacak şekilde bir tutarı bireysel emeklilik hesaplarına katkıda bulunabilme olanağı sağlanmıştır. Bir yılda bir çalışan adına yatırılacak miktar hesabında %15 ya da 24.000 \$'dan küçük olanı seçilmektedir. Bu plan katılımcılarının; 21 yaşını tamamlamış olması, son beş yılın en az 3 yılını bir işverenin yanında geçirmiş olması ve en az içinde bulunulan yıl için belirlenen minimum kazanca sahip olması gerekmektedir.

Basitleştirilmiş emeklilik planları, düşük maliyetli ve kolay uygulanabilir oluşları, çalışanlar adına yatırılan katkı paylarının bildirilmesi dışında bir yükümlülüğünün bulunmaması, işverenin SEP katkılarından kaynaklanan vergi iadesini hemen alabilmesi gibi özelliklerinden dolayı, küçük ve orta ölçekli işletmeler tarafından tercih edilmektedir. Bu hesaplara, çalışanlar da katkıda bulunabilmektedir. Ancak, işveren tarafından emeklilik

sistemine katkıda bulunulduğu için, çalışanların yaptığı katkılara gelir vergisi istisnası düşük olarak uygulanmakta veya hiç uygulanmamaktadır.

d) Çalışanları Tasarrufa Yönelme Amaçlı Emeklilik Planları (Savings Incentive Match Plans for Employees of Small Employers-SIMPLE)

Bu planlar, yıllık 5.000 \$'ın üzerinde kazanç elde eden 100'den az işçi çalıştıran, sponsorluk yaptığı herhangi bir emeklilik planı bulunmayan kuruluşlara yönelik hazırlanmıştır.

Bu planlarda, işletme sahibi de bireysel emeklilik hesabı açabilirken, çalışanların vergi öncesi kazançlarının 6.000 \$'a kadar belirli bir yüzdesi bordrolarından kesilerek, bireysel emeklilik hesaplarına işverence yatırılmaktadır. İşveren katkısı ise, çalışanın kazancının %2'si kadar ya da kazancın %3'ünü aşmamak kaydıyla çalışanın yatırdığı miktar kadar olabilmektedir. Çalışanlar, emeklilik hesabının açılacağı kurumu, yatırım yapılacak menkul kıymetleri, yatırım stratejisini belirleyebilmektedir. 59.5 ve 70.5 yaş kuralı bu hesaplarda da uygulanmakta; çalışanların tasarruflarını 59.5 yaşından önce çekmeleri durumunda devlet tarafından %10 vergi alınırken, tasarrufların en geç 70.5 yaşında çekilmesi gerekmektedir. Çalışanlar ve işverenler, bu planlara yaptıkları katkıları gelir ve kurumlar vergisi matrahından düşürebilmektedir. Eğer, erken çekiş hesabın açıldığı ilk 2 yıl içerisinde olursa, %10 oranındaki vergilendirme %25 olarak uygulanmaktadır.

e) Serbest Meslek Sahiplerine Özgü Emeklilik Planları (KEOGH Planları)

Bağımsız çalışan esnaf ve zanaatkarların, emeklilik tasarrufunda bulunmalarını vergi teşvikleri ile sağlamaya yönelik oluşturulmuş planlardır. İşverenler, kanuni limitlere uygun olarak ödedikleri katkı paylarını gider olarak yıllık kazançlarından düşürebilmektedir. KEOGH Planları üç gruba ayrılmaktadır:

- **İşletme kârına bağlı planlar;** yatırılacak katkı payının isteğe bağlı olarak elde edilen kâra göre 30.000\$ ya da senelik kazancın %13'ü ile sınırlandırıldığı, finansal açıdan kötü geçen yıllarda ise plana ödeme yapılmamasına olanak veren esnek emeklilik planlarıdır.

- **Katkı payı esaslı planlar (tanımlanmış katkı planları);** serbest çalışanların emeklilik dönemlerine kadar, düzenli bir şekilde ve 30.000\$'ı aşmayarak gelirlerinin en fazla %20'sini tasarruf edebildikleri planlardır.
- **Maaş esaslı planlar (tanımlanmış fayda planları);** serbest çalışanlara, emeklilik döneminde elde etmek istedikleri gelir düzeyine bağlı olarak yıllık gelirlerinin %100'üne kadar emeklilik tasarruf imkanı sağlayan ve özellikle 50 yaş üzerinde olup kısa süre içerisinde emeklilik dönemini finanse etmeyi düşünenler için oluşturulmuş planlardır.

3.3.3 Emeklilik Fonlarının Ekonomiye Katkısı

Gelişmiş ülkelerde emeklilik fonlarının, yönettikleri varlıklar itibariyle en büyük yatırımcı kuruluşlar oldukları görülmektedir. 2001 yılına ait OECD verileri de göstermektedir ki, altı gelişmiş OECD ülkesi emeklilik fonunun sahip olduğu varlık miktarı 8.5 trilyon \$ civarındadır (Bu ülkeler; Amerika, Almanya, Fransa, İngiltere, Japonya ve Kanada'dır). Bu varlıkların %90'ı ise, üç ülkede yoğunlaşmaktadır. Bunlar; %75 ile Amerika, %11 ile İngiltere ve %8 ile Japonya'dır⁵⁸. 2004 yılı itibariyle ABD'deki emeklilik fonu varlıkları, (Federal hükümet, eyalet ve yerel yönetimlerin sahip olduğu emeklilik fonları ile birlikte) 11.090.433 milyon \$'la ABD GSYİH'sının %95'ine ulaşmıştır⁵⁹.

Emeklilik fonlarının hayli gelişmiş olduğu Amerika'da, emeklilik şirketleri portföy yönetimini "basiretli yönetim" düzenine göre yapmaktadır. Dolayısıyla, yurtiçi ve yurtdışı varlıklara uygulanan bir limit söz konusu değildir. Ancak, emeklilik şirketleriyle ilgili yapılan bir çalışmada, *yatırım yapılabilir sermaye piyasalarının seçiminde iki unsurun dikkate alındığı görülmüştür: Birincisi, yerel piyasa göstergeleri ve ikincisi, ülke faktörleridir. Piyasa göstergeleri; piyasa likiditesi ve volatilitesi, piyasa denetimi, yasal düzenlemelerin yeterliliği, yatırımcıyı koruma düzenlemeleri, sermaye piyasasının açıklığı ve işleyiş maliyetlerinden oluşmaktadır. Ülke faktörleri ise; politik istikrar, şeffaflık gibi unsurları içermektedir. Gelişmekte olan piyasalara yapılan yatırımlar, ayrı bir varlık sınıfı ya da alternatif yatırım fırsatı olarak görülmemektedir. Gelişen piyasaların menkul kıymetlerine yapılacak yatırımlar, Morgan Stanley tarafından yayınlanan All Country World Index (ACWI) verilerine göre*

⁵⁸ CHAN-LAU J.A., a.g.e., 2004, s. 4

⁵⁹ "Evolution of the Size of Pension Funds Relative to GDP, 2001-2004"; "Pension Fund Assets in OECD and Selected non-OECD Countries, 2001-2004", <http://www.oecd.org>

belirlenmektedir. Ve yatırım yapılan yabancı varlıklarla ilgili işlemler, yabancı varlık uzmanları tarafından yürütülmektedir⁶⁰.

Tablo 3.9 ABD’de en büyük emeklilik fonlarının aktif toplamlarına göre sıralaması

BELİRLİ FAYDA (DEFINED BENEFIT PLANS)	(\$ Millions) 1999 YILI
California Public Employees	155.711
New York State Common	111.369
California State Teachers	98.400
Florida State Board	93.152
New York State Teachers	81.523
Texas Teachers	79.377
New Jersey	73.770
General Motors	69.500
New York City Retirement	63.065
Wisconsin Investment Board	57.692
TOPLAM	883.559
BELİRLİ KATKI (DEFINED CONTRUBITION PLANS)	(\$ Millions) 1999 YILI
Federal Retirement Thrift	85.309
General Electric	26.326
General Motors	21.500
Lucent Technologies	21.200
Boeing	20.395
IBM	19.460
SBC Communications	19.314
Procter & Gamble	18.465
Ford Motor	17.800
Bell Atlantic	17.040
TOPLAM	266.809

Kaynak : ÖNAL Y.B., *Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi*, s. 63

ABD emeklilik fonlarının portföy yatırımlarına baktığımızda; 2004 yılında %35.5 ile hisse senetlerinin ve %30.7 ile menkul kıymet yatırım fonlarının tercih edildiği, kamuya ve özel sektöre ait borçlanma araçlarına ise %5-6 civarında yatırım yapıldığı görülmektedir⁶¹. Özel emeklilik fonlarının hisse senetlerine yaptığı yatırımlara baktığımızda, ülkedeki en büyük 20 emeklilik fonunun, halka açık şirketlerin özsermayesinin %10’undan fazlasını sağladığı ve tüm emeklilik fonlarının halka açık şirketlerin hisse senetlerinin %40’ına sahip olduğu düşünülmektedir. Aynı şekilde, büyük Amerikan şirketlerinin orta ve uzun vadeli tahvillerinin %40’ı da özel emeklilik fonlarının portföyünde yer almaktadır⁶². ABD’de finans piyasalarında etkili olan emeklilik fon şirketleri ve 1999 yılı itibarıyla aktif büyüklükleri Tablo 3.9’da

⁶⁰ CHAN-LAU J.A., a.g.e., 2004, s. 10, 15

⁶¹ “Pension Fund Portfolio Allocation, 2004 (as a percent of total)”, <http://www.oecd.org>

⁶² ERGENEKON Ç., a.g.e., 2000a, s. 181

görülmektedir. Belirli fayda planlarının daha çok kamu kurumlarınca tercih edildiği, özel sektörün ise belirli katkı planları kurduğu görülmektedir.

ABD’deki özel emeklilik sistemi, büyük ölçüde yüksek düzeyde kazanan Amerikan işçisine hitap etmektedir. Özel emeklilik kanunu esnek olup, ABD finansal piyasalarının gelişim seyri ve bu piyasalardaki değişim durumuna bağlı olarak emeklilik kaynaklarının yatırımı düzenlenebilmektedir.

4. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE BİREYSEL (ÖZEL) EMEKLİLİK SİSTEMİ

4.1 Türkiye’de Bireysel (Özel) Emeklilik Sisteminin Gelişimi

Sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak, kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte ve emeklilik programlarının geliştirilmesine yönelik “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla, kişilerin emekliliğe yönelik gönüllü tasarruflarına ve bireysel emeklilik hesaplarına dayalı, fonlu bir sistemin oluşturulması amaçlanmıştır.

Bu kanunun hazırlanmasında; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kuruluşları, Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu öncülük ederken, Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği’nin, Sigorta Denetleme Kurulu’nun, portföy yönetim ve yatırım şirketlerinin, konuyla ilgili uzmanların, basın kuruluşlarının, üniversitelerin ve sendikaların görüş ve önerileri de değerlendirilmiştir.

Bireysel emeklilik sistemine yönelik vergisel teşvikleri düzenlemek amacıyla, Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun çıkarılmıştır. Bu kanun ile, bireysel emeklilik sistemi katılımcılarına ve çalışanları adına katkıda bulunan işverenlere, fonların yatırıma yönlendirilmesine, birikimlerin toplu para veya maaş şeklinde geri alınmasına vergi teşvikleri getirilmiştir.

Ayrıca, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununu tamamlayıcı nitelikte aşağıdaki yönetmelikler ve tebliğler çıkarılmıştır:

- Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik
- Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik
- Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik
- Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik

- Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik
- Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Tebliğ
- Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ
- Bireysel Emeklilik Aracılığı Faaliyetinde Bulunacak Kişiler Hakkında Tebliğ

Yapılan düzenlemelerle sistemin işleyişi için gerekli olan idari ve hukuki mevzuat oluşturulmuş ve 27 Ekim 2003 tarihinde Bireysel Emeklilik Sistemi'nin işlemeye başlamasıyla emeklilik şirketleri faaliyetlerine başlamışlardır.

4.2 Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı, Amacı ve Kapsamı

Bireysel Emeklilik Sistemi¹ (BES); Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından “mevcut kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak ve bireylerin gelir elde ettikleri dönemlerde düzenli tasarrufla bulunmalarını sağlayarak, sahip olunan refah seviyesinin emeklilik döneminde de devamının sağlanması, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması temeli üzerine kurulmuş bir sistemdir” şeklinde tanımlanmıştır².

Bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi ile; “ikinci emeklilik geliri ile bireylerin emeklilikte refah seviyelerinin artmasına, alt yapı yatırımları ve uzun vadeli yatırımlara kaynak yaratılarak sistemin yeni iş ve istihdam olanakları yaratmasına, sosyal güvenliğin kapsamının artmasına ve kamunun sosyal güvenlikten kaynaklanan yükünün azaltılmasına, mali sektörde uzun vadeli fonların artmasına böylece mali sektörün daha sağlıklı işlemesine, enflasyonla mücadele ve istikrarlı büyümeye olumlu katkı sağlamasına, kurumsal yatırım stratejileri ile piyasalardaki dalgalanmaları ve spekülasyonların azalmasına, sermaye piyasalarının derinleşmesine olanak sağlanması” amaçlanmıştır³. Buna göre, kanunla sağlanmak istenen amaçları sosyal ve ekonomik amaçlar olarak ikiye ayırmak mümkündür: Sosyal amaçlar; kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte ek sosyal güvenlik garantisi sağlayacak bir kurumsal yapının oluşturulması ve böylece kamu sosyal güvenlik

¹ Özel emeklilik sistemi, mesleki (2. ayak) ve bireysel (3. ayak) olmak üzere tüm özel emeklilik uygulamalarını kapsamaktadır. Türkiye’de görülen özel emeklilik uygulaması ise; literatürde 3. ayakta yer alan, bireylerin gönüllü olarak katıldıkları, belirli katkı esasına göre işleyen, fon sistemine dayalı ve bireysel hesaplardan oluşan Bireysel Emeklilik Sistemi’dir. Dolayısıyla, Türkiye açısından bakıldığında, tek özel emeklilik uygulaması Bireysel Emeklilik Sistemi olduğu için Özel Emeklilik Sistemi ile Bireysel Emeklilik Sistemi birbirinin yerine veya her ikisi birden aynı anlamda kullanılabilir.

² www.egm.org.tr/BES_tanim1

³ http://www.egm.org.tr [02.12.2005]

sisteminin yükünün azaltılması, bireyleri emeklilik dönemlerine ilişkin tasarrufa teşvik ederek emeklilik dönemlerinde ek bir gelirle refah seviyelerinin artırılması ve emeklilik dönemlerine ilişkin tasarrufta bulunanlara değişik yatırım olanaklarının sunulmasıdır. Ekonomik amaçlar ise; ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlayarak yatırımların ve istihdamın artırılması, mali sektörün güçlenmesi, sermaye piyasalarının derinleşmesi ve istikrarlı büyümenin sağlanmasına yardımcı olmasıdır. Bu arada vurgulanmalıdır ki; sistemin sağlıklı işlemesiyle birincil olan sosyal amaçlar sağlanacak ve bu arada ikincil niteliği oluşturan ekonomik amaçlara kendiliğinden ulaşılabilecektir.

Bireysel emeklilik sisteminin kapsadığı nüfusa baktığımızda; 18 yaşını doldurmuş ve medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip olan, işçi, memur, esnaf veya işveren farkı gözetilmeksizin bağımlı veya bağımsız çalışan veya çalışmayan, bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olan-olmayan, vergi mükellefi olan-olmayan herkes, sistemden yararlanabilecektir. *Türkiye’de yaşayan yabancılar da katılabileceği gibi, yurtdışında yaşayan Türk vatandaşları da bu sistemden yararlanabilecektir*⁴. Ayrıca, sosyal sigortalardaki teklik ilkesinin aksine bireyler isterlerse birden fazla bireysel emeklilik hesabı açtırabilecektir.

4.3 Bireysel Emeklilik Sisteminin Genel Özellikleri

- En başta; kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte olacak ve bireylere, emekliliklerinde kamu sosyal güvenlik kurumlarından elde edecekleri gelirlere ek olarak bir gelir sağlanacaktır.
- Bireysel hesaplarda fonlama esasına göre işleyen sistemde bireylerin emeklilik gelirleri, bireylerin kendi nam ve hesaplarında birikecek katkılar ve bu katkılarının işletilmesinden sağlanacak getirilere göre belirlenmektedir.
- Sisteme katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmakta olup, işverenlerde çalışanları adına gönüllü olarak katkıda bulunabileceklerdir. Ayrıca, katılımcı emekliliğe hak kazanmadan önce sisteme katkıda bulunmaya ara verebilmektedir.
- En az 10 kişiyi kapsamak üzere veya meslek kuruluşlarında, derneklerde, bu nitelikte çalışan kuruluşlarda çalışan kişilere veya üyelerine, kişi sayısı 10’dan az olsa dahi, tümünü kapsamak üzere grup emeklilik sözleşmesi düzenlenebilmektedir.

⁴ ÖZBOLAT M., *Türkiye’de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi*, 2004, s. 71

- Sistemin işleyişinde şeffaflık ön planda tutulmuş, bireylerin telefon, internet, banka kartları v.b. yoluyla hesapları hakkında bilgiye ulaşmalarına veya emeklilik şirketlerinin katılımcıları bilgilendirmelerine yönelik düzenlemeler yapılmıştır.
- Sisteme yapılan katkılar, katılımcıların belirleyeceği şekilde fon yatırımlarında değerlendirilecektir.
- Emeklilik şirketleri, bireysel emeklilik faaliyetlerinin gerektirdiği giderlerini karşılamak üzere, katkı payları üzerinden azami %8 oranında yönetim gideri kesintisi ve fon portföyünün yönetim giderlerini karşılamak üzere günlük azami yüz binde on (%0,010) oranında fon işletim gideri kesintisi yapabilmektedir.
- Katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilmektedir. Bunun için, sisteme en az 1 yıl katkıda bulunmuş olması gerekmektedir. Ayrıca, katılımcı isterse yılda en fazla dört kez emeklilik planını veya katkı payının fonlara dağılımını değiştirebilmektedir.
- Emeklilik hakkını kazanan katılımcılar, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmını veya tamamını toplu olarak çekebilecektir. Ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesine göre kendisine maaş bağlanmasını talep edebilecektir.
- Hem katılımcılara hem de çalışanı adına katkıda bulunan işverenlere vergi avantajı sağlanmıştır. Çalışanlar ve işverenler, çalışanın brüt maaşının %10'unu geçmemesi kaydıyla yaptıkları katkıları gelir ve kurumlar vergisi matrahından indirebilmektedir. Vergilendirme, tasarrufların emeklilik gelirine dönüştüğü son aşamada yapılmaktadır.
- Katılımcının işgöremezlik riskine maruz kalması durumunda kendisi, vefatı durumunda ise lehdarı veya kanuni mirasçıları birikimleri alabilmektedir.
- Devlet, doğrudan taraf olmamakla birlikte, sistemin işleyişinde ve denetiminde aktif rol almaktadır. Hazine Müsteşarlığı, emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma esasları ve denetiminden; SPK ise, emeklilik yatırım fonları, portföy yönetim şirketleri, takas ve saklama hizmetlerine ilişkin hususlar ile toplanan tasarrufların kurallara uygun olarak kullanılmasını gözetmekle sorumludur.
- Fon portföyündeki varlıklar, saklayıcı kurum nezdinde tutulmaktadır. Emeklilik yatırım fonları teminat olarak gösterilememekte, hiçbir şekilde haczi

söz konusu olmamakta ve emeklilik şirketinin iflası durumunda iflas masasına dahil edilememektedir.

4.4 Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı

Bireysel emeklilik sisteminin temel unsurlarını; katılımcı, emeklilik şirketi ve katılımcı ile emeklilik şirketi arasında yapılan emeklilik sözleşmesi oluşturmaktadır. Emeklilik şirketleri ve portföy yönetim şirketleri arasında yapılması zorunlu olan portföy yönetim sözleşmesi ile, emeklilik yatırım fonlarının yönetimi profesyonel portföy yöneticilerine devredilmiştir.

4.4.1 Bireysel Emeklilik Sisteminde Yetkili Kurumlar

4.4.1.1 Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK)

Bireysel emeklilik sisteminde kurumsal yapının en üstünde, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK) bulunmaktadır. Bu kurul, bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmakla görevlendirilmiş ve Hazine Müsteşarı'nın başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarı ve SPK tarafından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesinde birer temsilciden oluşmaktadır. Ayrıca, Danışma Kurulu toplantılarına görüşülecek konunun gerektirdiği hallerde diğer kamu kurum ve kuruluşları, şirketler veya kamu tüzel kişiliğine haiz kurumların yetkili temsilcileri de görüşleri alınmak üzere çağrılabilir.

4.4.1.2 Hazine Müsteşarlığı

Bireysel emeklilik sistemine ilişkin mevzuat düzenlemeleri ve sistemin geliştirilme çalışmaları Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü (SGM) tarafından yürütülmektedir. SGM, mevzuat çalışmaları ile sistemin etkin bir biçimde çalışması için gerekli olan idari ve hukuki çerçevenin belirlenmesi amacıyla, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununu tamamlayıcı nitelikte yönetmelik, tebliğ ve genelgeler hazırlamakta ve yayınlamaktadır.

4.4.1.3 Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM)

EGM, 10 Temmuz 2003 tarihinde, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca, merkezi İstanbul'da olmak üzere kurulmuştur. Bireysel Emeklilik Sisteminin güvenli, şeffaf ve etkin bir şekilde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak, hem denetleyici kamu otoritelerinin (Hazine Müsteşarlığı ve SPK) karar almasına yardımcı olacak verileri hem de kamuoyuna sağlıklı bilgi aktarımı için gerekli verileri sağlamakla görevlendirilmiştir. EGM, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük olarak elektronik ortamda gözetimi ve yetkili kamu otoritelerine raporlanması, emeklilik şirketlerince yapılacak işlemlerin sonucunda oluşan bilgilerin konsolidasyonu, katılımcılara ait bilgilerin saklanması ve korunması, kamuoyunun ve katılımcıların bilgilendirilmesi, katılımcı şikayetlerinin tarafsız bir şekilde incelenmesi ve yönlendirilmesi, özel nüfus katmanı istatistikleri üretilmesi, sistem işleyiş analizleri yapılması, bireysel emeklilik araçları sınavlarının yapılması ve bireysel emeklilik araçları sicilinin takibi, ortak tanıtım, eğitim programları, yazılım ve benzeri taleplerin karşılanması, sistemin güven içinde işlemesi ve olası sorunlara kamu otoritelerinin zamanında müdahalede bulunmasına olanak sağlayacak veri oluşturulması ve bireysel emeklilik sisteminin analitik olarak incelenmesi faaliyetlerinde bulunmaktadır⁵.

EGM, uluslararası kuruluşlarla ve çeşitli ülkelerle özel emeklilik sisteminin gözetimi konusunda işbirliği sağlanması, bilgi alış verişinde bulunulması, sistemi geliştirecek uluslararası projelerde yer alınması amacıyla 3 Şubat 2004 tarihinde Uluslararası Emeklilik Düzenleyicileri ve Denetleyicileri Ağına (International Network of Pensions Regulators and Supervisors-INPRS) üye olmuştur. INPRS, 12 Temmuz 2004'te Uluslararası Emeklilik Denetleyicileri Teşkilatı (International Organisation of Pension Supervisors-IOPS) adıyla resmi emeklilik denetleyicileri kuruluşuna dönüşmüş ve emeklilik sistemlerinin denetlenmesinde standartlar belirleme misyonunu üstlenmiştir. EGM, Şubat 2005'te bu kuruluşa yönetici statüsünde üye olmuştur⁶.

⁵ EGM, **BES 2004 Gelişim Raporu**, Mayıs 2005, s. 25-26

⁶ EGM, **BES 2004 Gelişim Raporu**, 2005, s. 35; EGM, **BES Gelişim Raporu 2005**, Nisan 2006, s. 32

4.4.1.4 Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)

Bireysel emeklilik sisteminde, emeklilik yatırım fonları, portföy yönetim şirketleri ve bu şirketlerle sözleşmeler ile saklayıcılara ilişkin düzenlemeler SPK tarafından yapılmaktadır. Emeklilik şirketleri ve bireysel emeklilik araçlarının, çeşitli ilan ve reklamlarla kamuya açıklayacakları bilgilerin, Hazine Müsteşarlığına ve SPK'ya açıklanmış verilere uygun olması gerekmektedir. Emeklilik sözleşmesinde bulunacak hususlara, aktarıma, aktarım talebine ve aktarımda süre kısıtlamalarına, emeklilik halinde hak sahiplerinin bulunması için yapılması gereken araştırmalara ve paranın bu araştırma süresi içinde değerlendirilmesine, giriş aidatı, yönetim ve fon işletim giderleri miktar ya da oranlarına, kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı başvurularında istenecek bilgi ve belgelere, bireysel emeklilik sisteminde katılımcıya ve kamuya açıklanacak bilgiler, açıklanma dönemleri ve süreleri ile ilan ve reklamlara, bireysel emeklilik sisteminin bilgi teknolojisi altyapısının operasyonel unsurlarına ilişkin esas ve usuller gibi konular Müsteşarlık tarafından belirlenirken SPK'nın uygun görüşü alınmaktadır⁷.

SPK'nın düzenleme fonksiyonları dışında denetleme fonksiyonları da bulunmaktadır.

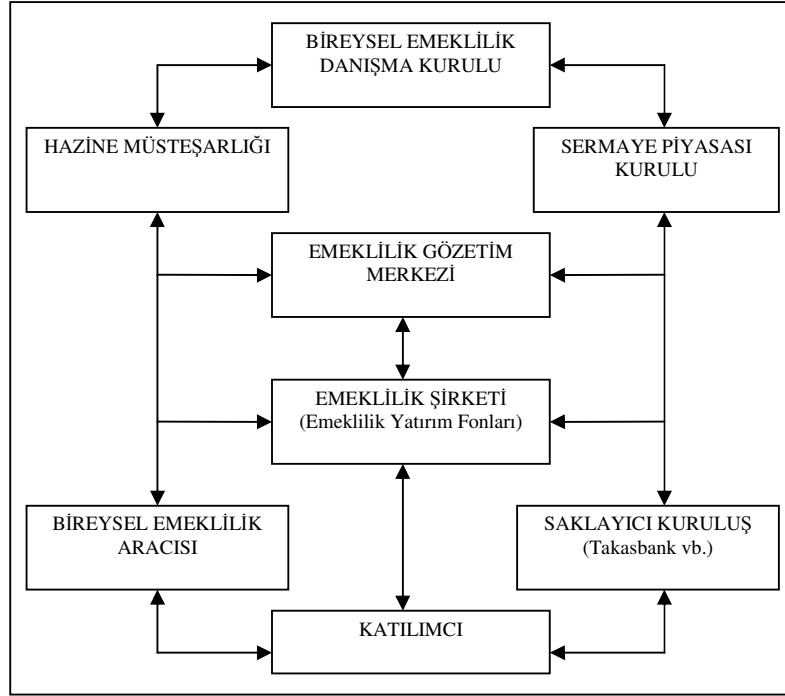
4.4.1.5 Takasbank

Emeklilik fonlarının saklanması hizmeti, Takasbank tarafından veya SPK'nın yetkilendireceği diğer kuruluşlarca verilmektedir. Emeklilik şirketleri, başka bir saklayıcı kuruluştaki saklanan varlıklar ve bunların değerleri konusunda gerekli bilgileri Takasbank'a aktarmak veya bilgilere Takasbank'ın erişebilmesine olanak sağlamak yükümlülüğü altındadır.

Takasbank'ın emeklilik sisteminde üstlendiği başlıca görevler arasında; fon adına yapılan varlık alım-satım işlemlerinin takasının yapılabilmesi için gerekli ortamın sağlanması ve kontrolü, fon paylarının katılımcı bazında tutulması ve katılımcılara fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı payı tutarı ile bunlara karşılık gelen pay sayılarını fon bazında izleme imkanı sağlanması, fon portföyünün SPK tarafından belirlenen esaslar çerçevesinde yönetilmesinin kontrolü, portföy değerinin ve birim pay değerinin belirlenen değerlendirme esasları çerçevesinde hesaplandığının kontrolü, fondan yapılacak ödeme ve virman işlemlerinin kontrolü, fon portföyündeki menkul kıymetler üzerindeki hakların portföy

⁷ EGM, a.g.e., 2005, s. 27

yönetim şirketinin talimatı çerçevesinde kullanılmasına aracılık, şirkete ve portföy yönetim şirketine fon ile ilgili bilgileri izleme imkanının ve gerekli raporların elektronik ortamda sağlanması, SPK ve Hazine Müsteşarlığınca istenecek fon işlemleri ve varlıkları ile ilgili bilgilerin elektronik ortamda sağlanması yer almaktadır⁸.



Kaynak : UĞUR S., Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, 2004, s. 159

Şekil 4.1 Bireysel emeklilik sisteminin işleyiş yapısı

4.4.2 Emeklilik Şirketlerinin Kuruluşu, Birleşme ve Devir İşlemleri

Emeklilik şirketi, 4632 Sayılı Kanuna (Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu) göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere bu kanunda düzenlenen emeklilik branşında ruhsat almış şirketi ifade etmektedir. Bu şirketler, Sigorta Murakabe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi kaza sigortaları branşlarında da ruhsat alabilmektedir. Şirketin, emeklilik branşı dışında başka bir branşta da faaliyet göstermesi halinde her bir branşa ait hesapların ayrı tutulması gerekmektedir.

⁸ EGM, a.g.e., 2005, s. 28

Şirketin kuruluş izni için, Hazine Müsteşarlığı'na başvurulması gerekmekte ve Müsteşarlığın bağlı olduğu Bakanlık tarafından kuruluş izni verilmektedir. Kurulacak emeklilik şirketinin Anonim şirket statüsünde ve sermayesinin en az 20 trilyon TL (20 milyon YTL) olması şartı getirilmiştir. Sermaye tutarı, Devlet İstatistik Enstitüsü Toptan Eşya Fiyat Endeksinin (TEFE) iki katının gerektirdiği miktarda Müsteşarlık tarafından arttırılabilmektedir. Ayrıca, sermayesinin en az yüzde elli birinin mali piyasalar konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip tüzel kişilere ait olması gerekmektedir⁹. Ancak, sermaye şartının sağlanması hususunda şirketin öz kaynağı, katılımcılara ait bireysel emeklilik hesaplarındaki birikimlerin asgari binde beşi oranında olmalıdır. Bu şekilde hesaplanan öz kaynak miktarının, Kanunda belirtilen asgari sermaye tutarının iki katını aşması halinde artan tutar dikkate alınmayacaktır. Şirketin sermaye yeterliliğinin bu maddeye göre hesaplanan tutarlardan az olması halinde eksik tutarın en geç altı ay içinde tamamlanması gerekmektedir. Müsteşarlık, şirketin yükümlülükleri ile orantılı öz kaynağa sahip olmasını sağlamak ve malî bünyesini güçlendirmek amacıyla, altı aylık dönem sonları itibariyle düzenlenen sermaye ve yükümlülük karşılama yeterliliği hesaplanmasına ilişkin esas ve usulleri belirlemeye, formlar oluşturmaya, oranlar tespit etmeye ve bunların Müsteşarlığa gönderilme sürelerini belirlemeye yetkili kılınmıştır¹⁰.

Emeklilik şirketlerinin güvenilirliğini sağlamak açısından kurucularına ilişkin olarak bazı önlemler düşünülmüştür. Bunlar¹¹;

- Tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı %10 veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmaması,
- İlgili mevzuat çerçevesinde faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibariyle sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içerisinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulma kararı verilmemiş olması,
- Müflis veya konkordato ilan etmiş olmaması, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya 5 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

⁹ 4632 Sayılı Kanun, md. 8

¹⁰ **Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik**, md. 25

¹¹ 4632 Sayılı Kanun, md. 8

suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararlarının bulunmaması,

- Emeklilik şirketi olmanın gerektirdiği mali güç ve itibara sahip olmasıdır.

Kuruluşa ilişkin verilen izin, izin tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde emeklilik ruhsatı almak için başvuru yapılmaması veya gerekli belgelerin tamamlanmamış olması durumunda kendiliğinden geçersiz olmaktadır. Emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alan şirketin, ruhsatın veriliş tarihinden itibaren 3 ay içerisinde fon kurmak amacıyla SPK'ya başvurması gerekmektedir. Şirketin fon kurma başvurusunun SPK'ya zamanında yapılmaması veya başvurunun reddedilmesi halinde, verilmiş olan kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz olmaktadır¹². Emeklilik şirketinin ruhsat başvurusunda bulunurken sağlaması gereken şartlar ise şunlardır;

- 2 yıl içinde en az 100.000 katılımcıya hizmet verebilecek şekilde her türlü planlamanın yapılmış olması,
- İş planı ve sistem tasarımıyla öngörülen düzenlemelerin yapılmış olması,
- Fiziksel mekan, teknik ve idari alt yapı ile insan kaynakları uyumunun sağlanmış olması.

Bireysel emeklilik şirketlerinin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi, Bakanlığın iznine bırakılmıştır. Ayrıca, bir gerçek veya tüzel kişinin, şirketin sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak %10 veya daha fazlasını temsil eden payları edinmesi ile bir ortağa ait payların şirket sermayesinin %10'unu, %20'sini, %33'ünü ya da %50'sini aşması durumunu doğuran hisse edinimleri ile bir ortağa ait payların söz konusu oranların altına düşmesi sonucunu doğuran hisse devirleri de Bakanlığın iznine tabi tutulmuştur. Oy hakkı edinilmesi ile hisselerin rehn edilmesi de bu hükme bağlanmıştır¹³.

Bu kanun kapsamında bulunmayan gerçek ve tüzel kişilerin, bu kanunla düzenlenen faaliyetlerde bulundukları izlenimini verecek şekilde "Emeklilik", "Emeklilik Planı",

¹² 4632 Sayılı Kanun, md. 9

¹³ 4632 Sayılı Kanun, md. 13

“Emeklilik Fonu” ve “Emeklilik Yatırım Fonu” gibi kavramları veya aynı işlevi gören ifadeleri kullanmaları yasaklanmıştır. Ayrıca, şirket ve bireysel emeklilik araçlarının katılımcılara, üçüncü kişilere ve kuruluşlara karşı gerçeğe aykırı, yanıltıcı ve aldatıcı beyanda bulunmaları ve ilan, reklam ve broşürleri ile bu amaca yönelik her türlü faaliyetlerinde bu nitelikteki ifadelerle yer vermeleri durumunda cezai işlemler öngörülmüştür.

4.4.3 Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma ve Emeklilik Sözleşmesi

Bireysel emeklilik sistemine medeni hakları kullanma ehliyetine sahip herkes katılabilmektedir. Sisteme katılacak kişiler bir emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamak zorundadır.

Emeklilik sözleşmesi yönetmelikte, “katılımcının gönüllü katılım ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sistemine girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırıma yönlendirilmesine ve katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen, şirket ve katılımcı ile varsa katılımcı nam ve hesabına sözleşme akdetmek isteyen kişinin taraf olarak yer aldığı bir sözleşme” olarak tanımlanmıştır¹⁴.

Emeklilik sözleşmesinin tarafları; medeni hakları kullanma ehliyetine sahip ve şirket nezdinde açılacak olan bireysel emeklilik hesabına katkı yapan veya adına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan katılımcı ile şirkettir. Buna ilaveten, katkı payının belirli bir bölümünü veya tamamını ödemek suretiyle katılımcı nam ve hesabına şirket ile emeklilik sözleşmesi yapan kişiler katılımcı ile birlikte taraf olarak kabul edilmiştir. Emeklilik sözleşmelerinde, sözleşmede taraf olmamakla birlikte Lehdar kişiye de yer verilmiştir. Buna göre; katılımcının emeklilik sözleşmesi devam ederken vefatı halinde ödeme, Medeni Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, katılımcı tarafından tayin edilen ve kimliği sözleşmede belirtilen lehdar veya lehdarlara yapılmak zorundadır. Lehdar tayin edilmemiş veya lehdar tayini işlemi sonradan iptal edilmişse hak sahibi, katılımcının vefatı halinde kanunî mirasçıları olacaktır. Katılımcı, sözleşme süresi boyunca lehdarı değiştirebilmekte veya lehdar tayin etme işlemini iptal edebilmektedir¹⁵.

¹⁴ BESHY (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik), md. 5

¹⁵ BESHY, md. 6-7

Şirket, bireysel emeklilik sistemine girmek isteyen katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine, ortalama gelir düzeyine, kamu sosyal güvenlik sistemine dahil olmalarına ve risk getiri profili formundaki bilgilere göre uygun teklifi hazırlar ve bu teklife uygun tanıtım kılavuzunu katılımcıya sunar. Şirket emeklilik sözleşmesi kurulduktan sonra, katkı payının şirket hesaplarına yatırılmasını takip eden en geç 15 iş günü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya vermekle yükümlüdür. Emeklilik sözleşmesi, katkı payının şirket hesaplarına intikal ettiği tarih itibarıyla yürürlüğe girmekte ve ilk emeklilik sözleşmesinde belirtilen yürürlük tarihi katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi sayılmaktadır.

Katılımcının taraf olduğu her bir emeklilik sözleşmesi, ilk emeklilik sözleşmesini düzenleyen şirket tarafından Müsteşarlığın belirlediği esaslara göre verilmiş olan numarayı almaktadır. Bu numara sözleşme yürürlükte kaldığı sürece ve aktarım işlemleri sırasında sabit kalmakta ve aynı zamanda katılımcının bireysel emeklilik hesap numarası işlevini görmektedir. Aktarım sonucu yeni bir emeklilik sözleşmesinin yapılması halinde eski sözleşme ve bireysel hesap numarasının yeni sözleşme bilgisi olarak aktarım yapılan şirket tarafından saklanması gerekmektedir.

Bireysel emeklilik sistemine katılma konusunda eklenmesi gereken bir husus, Birikimli Hayat Sigortalarından bireysel emeklilik sistemine geçiş ile ilgilidir. Emeklilik şirketlerine, birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine geçiş yapacak sigortalılara yönelik olarak, gerekli düzenlemeleri yapmak ve emeklilik planlarına bu yönde özel şartlar koymak imkanı tanınmıştır. Birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine geçişi yapılan katılımcılar, giriş aidatı dışındaki tüm gider kesintisi tutarlarını dahil olacakları emeklilik planları kapsamında belirlenen esaslar dahilinde ödemekle yükümlü tutulmuştur. Bu katılımcılardan, giriş aidatı ve geçişe ilişkin masraf kesintisi talep edilememektedir¹⁶. Ancak, aktarım işlemleri Kanunun yürürlük tarihinden itibaren beş yıllık sürenin sonu olan 7/10/2006 tarihinde tamamlanacaktır. Aktarımın süreli bir hak olması nedeniyle anılan tarihten sonra aktarım yapılamayacaktır¹⁷.

¹⁶ Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ, md. 17

¹⁷ Emeklilik Şirketlerindeki Birikimli Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarımlara İlişkin Tebliğ, md. 5

4.4.4 Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri

Kanunda, emeklilik şirketlerinin görev ve sorumlulukları şu şekilde sıralanmıştır¹⁸:

- Emeklilik sözleşmelerine ilişkin Müsteşarlığın belirleyeceği esaslara göre bankalardan hizmet almak.
- Emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların fona yönlendirilmesini sağlamak ve bireysel emeklilik hesaplarının ve ilgili diğer kayıtların güncelleştirilmesi işlemlerini gerçekleştirmek.
- Portföy yöneticilerinin, şirketin genel fon yönetim stratejisine ve kararlarına göre fon portföyünü yönetmesini sağlamak.
- Katılımcılarının bireysel emeklilik hesaplarına ait günlük bilgilere erişimine olanak sağlamak.
- Fon portföyünde yer alan varlıklar, fonun performansı, mali tabloları gibi konularda katılımcılara düzenli bilgi verilmesini sağlamak.
- Müsteşarlık ve SPK tarafından istenecek bilgi, belge ve tablolar ile bireysel emeklilik kayıt sisteminin belirlenecek esas ve usullere göre hazırlanmasını sağlamak.
- Müsteşarlığın belirleyeceği usul ve esaslar çerçevesinde şirketin, SPK'nın belirleyeceği usul ve esaslar çerçevesinde de fonun iç denetimini sağlamak.
- Bireysel emeklilik hesaplarının ve emeklilik faaliyetlerinin sürekliliğini ve fon varlıklarının korunmasını sağlamak üzere, kayıtların ve varlıkların saklanması konusunda gerekli tedbirleri almak.

Emeklilik şirketinin yükümlülüklerinden sonra sahip olduğu haklarına baktığımızda, katılımcının sisteme ilk kez katılması sırasında ve yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde giriş aidatı talep edebilmektedir. Söz konusu giriş aidatları, bireysel emeklilik hesabına ödenen katkılardan ayrı olarak azami 1 yıl içerisinde taksitler halinde de ödenebilmektedir. Şirket, katkı payı, fon varlıkları veya fon gelirleri üzerinden yönetim gideri ve fon işletim masrafı kesintisi yapabilme hakkına da sahip bulunmaktadır. Fakat, bireysel emeklilik hesaplarından yapılacak her türlü kesintinin ve giriş aidatının emeklilik sözleşmesinde ve yapılacak ilan ve reklamlarda açık olarak belirtilmesi zorunlu tutulmuştur. Giriş aidatı, yönetim ve fon işletim giderleri miktar ya da oranları ve bunlara ilişkin esas ve

¹⁸ 4632 Sayılı Kanun, md. 11

usulleri belirlemek, SPK'nın uygun görüşü alınması kaydıyla Müsteşarlığın yetkisinde bulunmaktadır¹⁹.

Katılımcılar ise, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslara göre dahil olduğu emeklilik planını yılda azami dört kez değiştirebilme hakkına sahip bulunmaktadır. Katılımcının, katkı payı dağılım oranları veya tutarlarında değişiklik yapma haklarını kullanmaları ise, yine yılda azami dört kez ile sınırlandırılmıştır. Grup emeklilik sözleşmelerinde plan kapsamında yapılan değişikliklerde de aynı esaslar uygulanmaktadır. Emeklilik şirketi değişikliklerinde katılımcı, emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az 1 yıl geçtikten sonra bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir şirkete aktarılmasını talep etme hakkına sahip bulunmakta ve emeklilik şirketi de bu işlemi 7 iş günü içinde gerçekleştirmek zorundadır. Fakat, aktarım talebinin katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin tamamını kapsamaması gerekmektedir. Yeni emeklilik sözleşmesi için giriş aidatı alınmazken, aktarım talebi her yeni emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren 1 yıl geçmesi kaydıyla tekrarlanabilmektedir. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan hakları, aktarım yapılan şirkette aynen korunmaktadır²⁰. Şirket, aktarma yükümlülüğünü 7 iş günü içerisinde yerine getirmemezse, yedinci iş gününün sonunda ihtarla gerek kalmaksızın katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından aşağı olmamak üzere uygulanacak aylık temerrüt faizini ödemekle yükümlü tutulmuştur²¹. Ayrıca, emeklilik şirketine idari para cezası da uygulanmaktadır.

4.4.4.1 Katkı Payına İlişkin Hak ve Yükümlülükler

Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde, şirket nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı yaparken, emeklilik sözleşmesinde yer alacak şartlar çerçevesinde, katkı payının aynı şirkete ait birden fazla fon arasında paylaştırılmasını talep edebilmektedir. Şirket, katılımcıların ödediği katkı paylarını, şirket hesaplarına yatırılışını 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 uygulanmakta ve bu tutar

¹⁹ 4632 Sayılı Kanun, md. 7

²⁰ BESHY, md. 22-21

²¹ 4632 Sayılı Kanun, md. 5

katılımcının hesabına ilave edilmektedir²². Bu durumda ayrıca, emeklilik şirketine idari para cezası uygulanmaktadır.

Şirket, katılımcının dahil olduğu emeklilik planının yönetim ve fon işletim giderlerini kapsayacak asgari katkı payı tutarını belirleme hakkına sahiptir. Katılımcı ise, emeklilik sözleşmesinde belirtilen katkı payının üzerinde ödeme yapabilmektedir. Şirket, emeklilik sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmaması halinde, katkı payının üzerinde yapılan ödemeleri ödeme tarihinden önceki son 1 yıllık döneme ait ödenmemiş katkı paylarına mahsup edebilme veya ödeme tarihinden itibaren azami 1 yıllık dönemde ödenmesi gereken katkı payı olarak kabul edebilme hakkına sahip bulunmaktadır²³.

Katılımcıya, emekliliğe hak kazanmadan önce bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunmaya ara verebilme imkanı tanınmıştır. 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 alınmaktadır. Katılımcının katkı payı ödemeye ara vermesi halinde dahil olduğu plana ait yönetim ve fon işletim gider kesintileri, emeklilik şirketi tarafından idari olarak yapılabilmektedir²⁴.

Katılımcı, katkı payını emeklilik planlarında belirtilen fonlar arasında paylaştırabilmekte ve yılda azami 4 kez katkı payı dağılım oranları veya tutarlarına ilişkin değişiklik yapabilmektedir. Katılımcının, mevcut emeklilik sözleşmesindeki katkı payı dağılım oranları veya tutarlarını, planda belirlenen sınırlamalar içinde kalacak şekilde yeniden tespit etmesine yönelik bildirimin, değişiklik tarihinden en az 5 iş günü önce şirkete yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Şirket, katılımcının değişiklik tarihi itibarıyla katkı payı dağılım oranları veya tutarlarına ilişkin değişikliği yapmakla yükümlüdür²⁵.

4.4.4.2 Birikimlere İlişkin Hak ve Yükümlülükler

Emeklilik sözleşme süresi içinde katılımcı, herhangi bir anda veya sürekli işgöremezlik durumunun ortaya çıkması halinde bireysel emeklilik sisteminden birikimlerini alarak çıkabilmektedir. Katılımcının ayrılma talebinde bulunması halinde bireysel emeklilik

²² 4632 Sayılı Kanun, md. 5

²³ Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ, md. 7

²⁴ BESHY, md. 18

²⁵ BESHY, md. 20

hesabındaki birikimler emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre ödenmektedir. Katılımcının sürekli işgöremezlik hali nedeniyle sistemden ayrılma talebinde bulunabilmesi için katılımcının bağlı olduğu sosyal güvenlik kuruluşu mevzuatına göre sürekli işgöremezlik gelirine hak kazanmış olması gerekmektedir. Katılımcının herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmaması halinde, sürekli işgöremezlik halinin resmi sağlık kuruluşları tarafından verilecek bir rapor ile tespiti gerekmektedir. Katılımcının vefat etmesi halinde ise varsa lehdarı veya kanuni mirasçıları, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin ödenmesini talep edebilmektedir²⁶.

Sistemde katılımcılara, ödedikleri katkı paylarının getiri miktarı için herhangi bir garanti verilmemektedir. Ayrıca, emeklilik birikimleri üçüncü kişiler tarafından haczedilememekle birlikte, katılımcıya ileride bağlanacak gelir ya da toplu ödeme, üçüncü kişilerin katılımcıdan olan alacakları için hacze, iflasa, rehine ve teminata konu olabilmektedir²⁷.

4.4.4.3 Emekliliğe İlişkin Hak ve Yükümlülükler

Katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde bulunmak ve 56 yaşını tamamlamak koşulu ile emekli olmaya hak kazanmaktadır. Sistemde on yıl bulunma koşulu, katılımcının birikimlerini almaksızın ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bireysel emeklilik sisteminde 10 tam yıl kalması kaydıyla, 10 yıl süreyle asgari katkı payı ödemesi veya emeklilik planları dahilinde 10 yıllık asgari katkı payı ödemesine karşılık gelecek toplu katkı payı tutarını ödemesi halinde yerine getirilmiş olmaktadır. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde kendisine maaş bağlanmasını talep edebilmektedir. Katılımcının bu madde kapsamında birikimlerin ödenmesini talep etmesi veya başka bir şirket veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapması halinde, hesabındaki birikimlerin herhangi bir kesinti yapılmadan yazılı bildirimden itibaren en geç 7 iş günü içerisinde kendisine ödenmesi veya ilgili şirkete aktarılması gerekmektedir²⁸. Katılımcının aynı şirkette veya başka bir şirkette birden fazla emeklilik sözleşmesi yapmış olması halinde ise, katılımcının tüm emeklilik sözleşmelerinden

²⁶ BESHY, md. 19

²⁷ UĞUR S., “Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik”, **Çimento İşveren**, Temmuz 2004b, s. 22

²⁸ 4632 Sayılı Kanun, md. 6

bireysel emekliliğe hak kazanması için en az bir emeklilik sözleşmesinden emekliliğe hak kazanmış olması yeterli görülmüştür²⁹.

Kanunda 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” şeklinde tanımlanmış ve yıllık gelir sigortası sözleşmesine göre belirlenen emeklilik maaşının, aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödenebileceği hükme bağlanmıştır. Yıllık gelir sigortası sözleşmesinde, yıllık gelir sigortası genel şartları çerçevesinde ilgili şirketin üstlenmiş olduğu rizikonun, tazminat yükümlülüğünün türü ve kapsamının, tarafların hak ve yükümlülüklerinin, ödeme dönemlerinin, sözleşme süresi ve sözleşmeyi sona erdiren hallerin ve ilgili diğer hususların belirtilmesi zorunlu tutulmuştur³⁰.

Emeklilik sözleşmesi süresi içerisinde, katılımcının vefat etmesi halinde lehdarın, sürekli iş göremezlik durumunun ortaya çıkması halinde ise katılımcının, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin kendisine ödenmesini talep edebilme hakkı bulunmaktadır. Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde ise, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin emeklilik sözleşmesi hükümleri çerçevesinde kendisine ödenmesi gerekmektedir. Şirket, öngörülen aktarma ve ödeme yükümlülüklerini 7 iş günü içerisinde yerine getirmemezse, yedinci iş gününün sonunda ihtara gerek kalmaksızın cezai işlem uygulanmaktadır³¹.

Şirket, sözleşmede belirtilmesi kaydı ile, emekliliğe hak kazanılmasından asgari 3 yıl önce, katılımcının birikimlerinin mali piyasalardaki risklerden etkilenmesini önlemek amacıyla orta ve düşük risk düzeyine sahip fonlara geçişini sağlamak üzere katılımcıya yazılı uyarıda bulunmak zorundadır. Ayrıca, şirket emeklilik sözleşmesi gereği emekliliğe hak kazanılacak tarihi en geç 1 ay önce katılımcıya bildirmek yükümlülüğü altındadır. Emeklilik sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadığı takdirde emekliliğe hak kazanan katılımcının, birikimlerini almadan bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunmaya devam etme hakkı bulunmaktadır³².

²⁹ BESHY, md. 25

³⁰ 4632 Sayılı Kanun, md. 6

³¹ 4632 Sayılı Kanun, md. 6, 22

³² BESHY, md. 26, 29

4.4.4.4 Grup Emeklilik Sözleşmelerine İlişkin Hak ve Yükümlülükler

En az on kişiyi kapsayacak şekilde düzenlenen emeklilik sözleşmeleri Grup Emeklilik sözleşmelerini oluşturmaktadır. On kişiden az olsa dahi bir işyerinde, tüzel kişiliğe sahip bir meslek kuruluşunda, dernekte veya buna benzer kuruluş veya grupta çalışan yahut üye olanların tamamını kapsayacak şekilde düzenlenen emeklilik sözleşmeleri de, grup emeklilik sözleşmesi kapsamında değerlendirilmektedir. Sözleşmenin akdinden sonra grubun on kişinin altına düşmesi sözleşmenin geçerliliğine engel teşkil etmemektedir. Katkı payının veya giriş aidatının bir kısmını veya tamamını katılımcı nam ve hesabına ödeyen veya grup emeklilik sözleşmesinin akdedilmesine dahil olan işveren, her bir çalışanı yahut üyesi hesabına, aralarındaki sözleşme türüne göre belirleyeceği makul, objektif ve süreklilik gösteren koşulları sözleşme hükümleri arasına koyabilmektedir. İşveren, çalışanları veya üyeleri hesabına birden fazla şirket ile sözleşme yapabilme hakkına sahip bulunmaktadır³³.

Grup emeklilik sistemi, işverenin inisiyatifıyla, onun isteğine bağlı olarak emeklilik şirketi ile aralarında yapılacak sözleşme ile kurulmaktadır. İşçilerin sistemden yararlanmaları, bireysel iş akitlerine veya toplu iş sözleşmelerine koyulacak hükümlerle ya da tek taraflı irade beyanı ile düzenlenebilmektedir. İşveren, grup emeklilik sistemine dahil edeceği çalışanları arasında ayırım yapamamakta, sisteme dahil olmak istemeyen çalışanı da zorlayamamaktadır. İşveren, işçiler adına tüm katkı paylarını veya bir kısmını ödeyebilmektedir. Bununla birlikte işveren, Lehdar olamamakta ve grup emeklilik sözleşmesini feshetmesi halinde, işçileri adına ödediği katkı paylarını ve birikimleri geri alamamaktadır³⁴.

Grup emeklilik sözleşmesi, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına intikal ettiği tarih itibarıyla yürürlüğe girmektedir. Grup emeklilik sözleşmesine dahil olan her bir katılımcıya ait hesaplar, bireysel emeklilik hesaplarında takip edilmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi akdedilirken veya akdedildikten sonra gruba dahil olacak katılımcılar için bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi, o katılımcı için katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına intikal ettiği tarih olmaktadır. Emeklilik şirketi, sadece belli bir gruba yönelik emeklilik planları da hazırlayabilmektedir³⁵.

³³ BESHY, md. 16

³⁴ UĞUR S., a.g.e., 2004b, s. 18

³⁵ BESHY, md. 17

Grup emeklilik sözleşmelerinde birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarımı grup emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçmesi kaydıyla yapılabilmektedir. Aktarım talebinin, katkı payı veya giriş aidatının bir kısmını veya tamamını katılımcı nam ve hesabına ödeyen kişi tarafından katılımcının bireysel hakları saklı kalmak kaydıyla, şirkete yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Grup emeklilik sözleşmelerinde birikimlerin başka bir şirkete aktarımına ilişkin usuller, bireysel sözleşmelere uygulanan hükümlerle aynıdır³⁶.

Grup emeklilik sözleşmesinin tarafı olan katılımcıların sahip olduğu bireysel haklara baktığımızda; her bir katılımcı sözleşmede aksi kararlaştırılmış olmadıkça bireysel olarak emeklilik planı değişikliği ve başka bir şirkete aktarım hakkına sahip bulunmaktadır. Katılımcıların bireysel olarak başka bir şirkete aktarım talebinde bulunabilmesi için katılımcının gruba katılım tarihinden itibaren en az bir yıl geçmiş olması gerekmektedir. Ancak, emeklilik planı değişikliği talebi için bu süre aranmamaktadır. Ayrıca, grup emeklilik sözleşmelerinde birden fazla emeklilik şirketi ile sözleşme yapılması halinde, katılımcıların aynı işverene ait grup emeklilik sözleşmeleri arasında geçiş hakkı saklı tutulmuştur³⁷.

4.4.5 Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman Kaynakları

Bireysel emeklilik sisteminin finansmanı; en az emeklilik sözleşmesinde belirtilen asgari tutar kadar olmak koşulu ile, katılımcılar ve/veya katılımcılar adına katkıda bulunan sponsorlar tarafından ödenen katkılardan ve bu katkıların değerlendirilmesi sonucu elde edilen getiriler ile yine katılımcılar tarafından karşılanan gider ödemeleri ve kesintilerinden sağlanmaktadır.

4.4.5.1 Katılımcıların Katkı Payı Ödemeleri

Bireysel emeklilik sistemi, katılımcı tarafından ödenen katkı payları ile veya bağımlı çalışıyorsa gönüllü işveren katkılarıyla finanse edilmektedir. Sisteme giriş gönüllü olmakla birlikte, sisteme kendi isteği ile katılan bireyin katkı payı ödemesi zorunlu, bağımlı çalışan adına işveren katkıları ise gönüllülük esasına göre yapılmaktadır. İşverenin söz konusu katkı

³⁶ BESHY, md. 23

³⁷ BESHY, md. 24

payı ödemesi, bireysel iş akitlerine veya toplu iş sözleşmelerine koyulacak hükümlerle düzenlenebilmektedir³⁸.

Emeklilik şirketi, katılımcılara sunduğu her bir plan için asgari katkı payı tutarını belirleyebilmektedir. Katılımcı bu tutardan az olmamak koşuluyla dilediği kadar katkı payı tutarını ödemekte serbest bulunmaktadır. Ayrıca, emeklilik şirketleri tarafından, katılımcıların emeklilik dönemine ilişkin birikim ve emekli aylığı beklentileri belirlenerek, katılımcıya beklentilerini karşılamak için ödemesi gereken katkı payı tutarı hakkında bilgi verilebilmektedir. Katılımcı, dilediği zaman bireysel emeklilik hesabına düzenli katkı payı dışında da ödeme yapabilmektedir.

Katkı payı miktarı, sabit veya kademeli olarak belirlenebilmektedir. Enflasyon nedeniyle katkı payının belirli sürelerde arttırılması veya belirli göstergelere endekslenmesi de mümkün bulunmaktadır. Katkı payının ödeme periyodu ile ilgili mevzuatta bir hüküm bulunmamakla birlikte, uygulamada aylık, 3 aylık, 6 aylık veya yıllık ödeme periyotlarının kullanıldığı görülmektedir³⁹.

4.4.5.2 Katılımcıların Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri⁴⁰

Emeklilik şirketi, bireysel emeklilik faaliyetlerinin gerektirdiği giderlerin karşılanması amacıyla yeterli miktarda gider kesintisi yapma hakkına sahip bulunmaktadır. Şirket, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde;

- Katılımcının, bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde katılımcı veya katılımcının nam ve hesabına hareket eden kişilerden emeklilik sözleşmesi teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan asgari ücretin aylık tutarını aşmamak kaydıyla alınacak giriş aidatı,
- Katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılan katkı payları üzerinden azami %8 oranını aşmamak kaydıyla yönetim gideri kesintisi,
- Fon net varlık değeri üzerinden hesaplanan günlük azami yüzbinde on (%0,010) oranında fon işletim gideri kesintisi,

³⁸ UĞUR S., a.g.e. 2004a, s. 176

³⁹ UĞUR S., a.g.e., 2004a, s. 177

⁴⁰ 4632 Sayılı Kanun, md. 7; BESHY, md. 27

yapabilmektedir. Şirket ayrıca, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde;

- Katkı payı ödenmesine ara verilmesi veya yasal bildirimler ve sunulan standart hizmetler dışında emeklilik sözleşmesinde tanımlanmış özel hizmetlerin talep edilmesi halinde, katılımcıya bildirimde bulunmak kaydıyla, asgari ücretin aylık tutarının azami %25'ini aşmamak kaydıyla kesinti tutarına karşılık gelen fon adetlerinin katılımcının bireysel emeklilik hesaplarındaki fon adetlerinden indirim suretiyle yapılacak yönetim gideri kesintisi,
- Katılımcının katkı paylarını kredi kartı veya 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 kesintisi yapabileme hakkına sahip bulunmaktadır.

Giriş aidatı, emeklilik sözleşmesi kuruluşu aşamasında azami bir yıllık süre içinde taksitler halinde de alınabilmektedir. Ya da, giriş aidatının bir kısmının veya tamamının indirilmesi, emeklilik sözleşmesinde yer alması kaydıyla, katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrıldığı veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunduğu tarihe kadar ertelenebilmektedir. Bu durumda, şirketin katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimleri üzerinden indirileceği tutar, indirim tarihinde geçerli olan asgari ücretin aylık tutarından fazla olamaz. Giriş aidatı, katılımcının bireysel emeklilik sistemine ödediği katkı paylarından ayrı olarak takip edilmektedir. Şirketlerin, giriş aidatı, yönetim gideri kesintileri ve fon işletim gideri kesintilerini emeklilik sözleşmesinde açık olarak belirtmesi gerekmektedir. Bu kesintilerinde değişiklik yapılabilmesi için, sözleşmede aksine hüküm bulunmaması, değişikliğin Müsteşarlık tarafından onaylanması ve ilgili katılımcılara en geç 10 iş günü içinde bildirilmesi koşulu getirilmiştir.

Bireysel emeklilik hesaplarından yapılacak fon işletim gideri kesintisi, fon portföyündeki varlıkların değerlendirilmesi ile oluşan portföy değerine, fon alacaklarının eklenmesi ve fon borçlarının düşülmesi ile ulaşılan fon net varlık değeri üzerinden yapılmaktadır. Günlük en fazla yüzbinde on (%0.010) oranıyla sınırlandırılan bu kesinti tutarı, yıllık olarak %3.7'ye denk gelmektedir. Fon varlıkları ve fon getirileri üzerinden kesinti yapılması, uzun süre katkı yapan ve fon varlıkları zamanla büyüyen katılımcılardan, daha

fazla kesinti yapılacağı anlamına gelmektedir. Burada, katılımcı açısından bir olumsuz durum, fon yatırımlarının zararlı sonuçlanması durumunda da, fon işletim gideri kesintisinin yapılacak olmasıdır.

4.4.6 Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergi Düzenlemeleri

Bireysel emeklilik sisteminde hem katılımı teşvik etmek hem de emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılanları engellemek amacıyla bazı vergi düzenlemeleri yapılmıştır.

Ücretli çalışanlar veya vergisini beyanname vererek ödeyenler; kendisi, eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocukları için ödediği katkı paylarını belirli sınırlar içerisinde vergi matrahından düşebilmektedir. 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 asgari ücretin yıllık tutarını geçmemek kaydıyla vergi matrahından indirim konusu yapabilmektedir. Yıllık beyanname verenler de, 1 yıl içerisinde ödedikleri katkı payı toplamının, o yıl içerisindeki toplam vergi matrahının %10'unu ve yıllık asgari ücretin toplam tutarını geçmemesi koşuluyla vergi matrahından indirim konusu yapabilmektedir. Bakanlar Kurulu söz konusu oranı %20 oranına kadar arttırmaya ve belirtilen haddi asgari ücretin yıllık tutarının 2 katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkili kılınmıştır. Şahıs sigortalarına tanınan %5'lik vergi istisnası, hem bireysel emeklilik hem de şahıs sigortası ödemeleri söz konusu olduğunda toplam %10 olmaktadır⁴¹.

İşverenler tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine yapılan katkılar, çalışanın ödemenin yapıldığı aydaki brüt ücretinin en fazla %10'u kadar veya asgari ücretin yıllık tutarını aşmayacak şekilde işverenlerin kurumlar vergisi matrahından indirilebilmektedir. Ancak, işverenlerce gider olarak dikkate alınacak tutar ile çalışan tarafından indirim konusu yapılan katkı payı tutarı toplamının, çalışanın katkı paylarının ödendiği aydaki ücretinin %10'unu ve yıllık tutarı da asgari ücretin yıllık brüt tutarını geçmemesi gerekmektedir⁴².

Bireysel emeklilik sisteminde sağlanan diğer bir vergi avantajı ise; sistemden emeklilik hakkı kazananlar ile, sistemden vefat, maluliyet gibi zorunlu sebeplerle ayrılanlara

⁴¹ 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu, md. 63, 89; 4697 Sayılı Kanun (Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun), md. 4, 7

⁴² 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu, md. 40; 4697 Sayılı Kanun, md. 4

tanınmıştır. Buna göre, bu durumda olanlara yapılan ödemelerin %25'i gelir vergisinden muaf tutulurken, kalan %75 üzerinden %5 (toplam birikimler üzerinden %3.75) oranında stopaj kesintisi yapılmaktadır⁴³. Bireysel emeklilik sisteminden, 10 yılını doldurup 56 yaşını doldurmadan ayrılanlar tüm birikimleri üzerinden %10, 10 yılını doldurmadan sistemden ayrılanlar tüm birikimleri üzerinden %15 gelir vergisi stopajına tabi tutulmaktadır⁴⁴. Emekliliğe hak kazanmadan sistemden çıkmayı önlemek amacıyla yapılan bu düzenlemeler, katkı payı öderken vergi teşviklerinden yararlanmayan katılımcılar için dezavantaj oluşturmaktadır.

Bir diğer vergi avantajı, Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 8'inci maddesiyle getirilmiştir. Bu madde ile Kurumlar Vergisi Kanunu'na emeklilik yatırım fonları terimi eklenmiş ve portföyünün en az %25'i hisse senetlerinden oluşan emeklilik yatırım fonlarının portföy işletmeciliğinden doğan kazançları Kurumlar Vergisinden muaf tutulmuştur. Yani, A tipi emeklilik yatırım fonlarına Kurumlar Vergisi ve stopaj uygulanmayarak, vergiden muaf tutulmuştur. B tipi emeklilik yatırım fonlarında ise, Kurumlar Vergisi olmamakla birlikte %10 stopaj kesintisi uygulanacaktır⁴⁵. Böylece, yatırım fonlarının dörtte birini hisse senedi olarak değerlendiren yatırımcılardan stopaj vergisi kesilmeyecek, İMKB'ye yeni fonların girmesi ve borsaya derinlik kazandırması sağlanacaktır.

488 Sayılı Damga Vergisi Kanununda yapılan düzenleme ile, “sigorta ve emeklilik şirketleri ile emeklilik yatırım fonlarının, kuruluşları dahil her türlü damga vergisi ödenmesi gereken işlemleri” damga vergisinden muaf tutulmuştur⁴⁶.

4697 Sayılı Kanunun 12. maddesi ile 6802 sayılı Gider Vergileri Kanunun 29. maddesinde yapılan değişiklikler ve eklemelerle; emeklilik sözleşmeleri üzerinden alınan paralar, emeklilik yatırım fonlarının sermaye piyasalarında yaptıkları işlemler sebebiyle elde ettikleri paralar, emeklilik şirketlerinin kuruluşlarında veya sermayelerini arttırdıkları sırada çıkardıkları hisse senetlerinin itibari değerlerinin üzerinde elden çıkarılması sonucu elde edilen paralar Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisinden muaf tutulmuştur⁴⁷.

⁴³ 4697 Sayılı Kanun, mükerrer md. 21

⁴⁴ 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu, mülga md. 22

⁴⁵ 5422 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu, md. 8; 4697 Sayılı Kanun, md. 9

⁴⁶ 4697 Sayılı Kanun, md. 11

⁴⁷ DURAK G., “Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcılara ve Emeklilik Şirketlerine Sağlanan Vergisel Avantajlar”, **Vergi Dünyası**, Sayı: 286, Haziran 2005, s. 153

4.4.7 Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim Mekanizması

Bireysel emeklilik sisteminde çok yönlü ve geniş kapsamlı denetim mekanizması bulunmaktadır. Bu mekanizma ile bireysel emeklilik sistemi; Hazine Müsteşarlığı tarafından yapılan denetim, SPK tarafından yapılan denetim, EGM tarafından yapılan günlük gözetim ve denetim, aktüeryal denetim, bağımsız dış denetim, iç kontrol sistemi ve iç denetim şeklinde olmak üzere çeşitli biçimlerde denetime tabi tutulmuştur.

Emeklilik şirketlerinin, fonların ve portföy yöneticileri ile saklayıcılarının bireysel emeklilik sistemi kapsamındaki faaliyetleri en az yılda bir kez Müsteşarlık ve SPK tarafından denetime tabi tutulmuştur. Şirketlerin emeklilik faaliyetleri ile sigortacılık faaliyetleri Müsteşarlığın denetimine tabi iken; şirketlerin fonlarına, portföy yöneticilerine ve saklayıcılara ilişkin hesap ve işlemleri ise SPK'nın denetimine tabi bulunmaktadır.

Buna göre; emeklilik şirketinin sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getiremediğinin veya mali bünyesinin katılımcıların hak ve menfaatlerini tehlikeye düşürecek düzeyde zayıflamakta olduğunun tespiti hallerinde ilgili Bakanlığın, yetkisi dahilinde şirket yönetim kurulundan alınmasını isteyebileceği önlemler şunlardır⁴⁸:

- Sermayenin artırılması, ödenmemiş kısmının ödenmesi, sermayeye mahsuben ödeme yapılması için ortaklara çağrıda bulunulması veya kar dağıtımının durdurulması.
- İştiraklerinin ve sabit değerlerinin kısmen veya tamamen elden çıkarılması veya elden çıkarılmasının durdurulması, yeni iştirak ve sabit değerlerin edinilmemesi.
- Serbest varlıkların gösterilecek bir bankada bloke edilmesi ve bu varlıklar üzerinde izinsiz tasarruf edilmemesi.
- Şirketin mali bünyesini düzeltmeye yönelik diğer tedbirlerin alınması.

Şirket, alınması talep edilen tedbirlerin bildiriminden itibaren 10 iş günü içerisinde iyileştirme planını hazırlayıp Müsteşarlığa göndermek zorundadır. İyileştirme planında öngörülen tedbirlerin zamanında alınmaması veya bu tedbirlerin uygulanmasına karşın mali

⁴⁸ 4632 Sayılı Kanun, md. 14

sorunların çözümlenememesi durumunda veya mali durumun düzeltilmesine imkan kalmadığının tespiti halinde ilgili Bakan;

- Yeni sözleşme akdetme ve temdit yetkisini kaldırmaya,
- Yönetim kurulu üyelerinin tamamını veya bir kısmını görevden alarak veya üye sayısını arttırarak yönetim kuruluna üye atamaya,
- Fonları ve varsa diğer branşlara ait portföylerini belirlenecek esaslar dahilinde diğer şirketlere devretmeye,
- Faaliyet ruhsatını iptal etmeye,
- İflasını istemeye ve
- Gerekli görülen diğer tedbirleri almaya yetkili bulunmaktadır.

4.4.7.1 Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim

Şirketlerin emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri Müsteşarlıkça yılda bir defa olağan ve Müsteşarlığın gerekli gördüğü hallerde her zaman olağan dışı denetime tabi bulunmaktadır. Emeklilik şirketleri, Müsteşarlıkça yapılacak denetimlerde istenilen her türlü bilgiyi ve belgeyi vermek, defter, kayıt ve belgeleri incelemeye hazır bulundurmakla yükümlüdür. Müsteşarlık, emeklilik şirketlerinin aşağıda belirtilen hususlar ile gerek gördüğü diğer konulardaki faaliyetlerine ilişkin denetim yapabilmektedir⁴⁹;

- Kuruluş aşamasında ve faaliyete başlarken mevzuatta aranan şartları kaybetmemiş olması,
- Yükümlülüklerini karşılayabilir yeterlilikte sermaye ve öz kaynağa sahip olması,
- Yönetim ve denetim kurulu üyeleri, genel müdür ve genel müdür yardımcıları ile başka ünvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibarıyla genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda imza yetkisine sahip diğer yöneticilerin mevzuatla belirlenen şartlara sahip 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,

⁴⁹ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, md. 27

- Katılımcıların haklarının korunmasına ilişkin olarak iyi niyet kurallarına ve 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,
- Malî tabloların ve malî yapıya ilişkin değerlendirmelerin mevzuatla belirlenmiş esas ve usuller uyarınca yapılması,
- Müsteşarlıkça istenecek istatistiklere uygun olarak veri tabanı oluşturulması,
- Kanunun 11. maddesi kapsamında belirlenmiş olan sorumlulukların yerine getirilmesi.

4.4.7.2 SPK Tarafından Yapılan Denetim

Emeklilik şirketlerinin fonlarına, portföy yöneticilerine ve saklayıcılara ilişkin hesap ve işlemleri yılda en az bir kez SPK'nın denetimine tabi tutulmuştur. Ayrıca, emeklilik fonlarının hesap ve işlemleri, üçer aylık dönemler itibariyle bağımsız dış denetime tabi bulunmakta ve fonların, bağımsız dış denetimine ilişkin usul ve esaslar SPK tarafından belirlenmektedir⁵⁰. Bağımsız dış denetim yapılan dönemlerde; fon varlıklarının mevzuata uygun olarak saklanıp saklanmadığı, fon iç kontrol sistemi, birim pay değerinin mevzuata uygun olarak hesaplanıp hesaplanmadığı, fonun yatırım performansına ilişkin olarak kamuya açıklanan bilgilerin mevzuata uygun olup olmadığı hususlarına ilişkin bilgileri ve bağımsız

⁵⁰ 4632 Sayılı Kanun, md. 20, 21

denetçi görüşünü içeren bir raporun hazırlanarak, bağımsız denetim raporu ile birlikte emeklilik şirketine ve SPK'ya gönderilmesi gerekmektedir⁵¹.

4.4.7.3 EGM Tarafından Yapılan Günlük Gözetim ve Denetim

Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin biçimde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla şirketlerin faaliyetlerinin günlük gözetim ve denetimi yetkisi Hazine Müsteşarlığına verilmiştir. Ancak, ilgili yönetmelikte “Müsteşarlık, şirketlerin faaliyetlerinin günlük olarak gözetim, denetim, katılımcılara ait bilgilerin saklanması, kamuyu ve katılımcıları bilgilendirme ile istatistik üretimi ve fonksiyonlarının yürütülmesini teminen Emeklilik Gözetim Merkezini görevlendirir⁵²” hükmü yer almıştır. Dolayısıyla, emeklilik şirketlerinin günlük gözetim ve denetimi EGM tarafından yerine getirilmekte, EGM bu faaliyetlerini gerçekleştirirken katılımcıların fonlarla ilgili işlemlerine ilişkin bilgileri BEDK'dan ve SPK'nın uygun göreceği saklayıcı kuruluştan elde edebilmektedir. Ayrıca Müsteşarlık, EGM'ye ek görevler de verebilme yetkisine sahip bulunmaktadır.

Emeklilik şirketleri, 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 ve geriye dönük olarak katılımcı ile Müsteşarlık tarafından elektronik sorgulamaya açık tutmak ve standartlaştırılmış veri tabanı kayıtlarını EGM'ye gün sonu itibarıyla aktarmak yükümlülüğü altındadır. Dolayısıyla, emeklilik şirketlerinin katılımcılara, internet ve otomatik sesli yanıtlama teknolojileri kullanılmak suretiyle hizmet verecek alt yapıyı kurma zorunluluğu bulunmaktadır⁵³.

⁵¹ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md. 38

⁵² Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, md. 29

⁵³ Aynı yönetmelik, md. 29

4.4.7.4 Bağımsız Dış Denetim

Emeklilik şirketlerinin mali yönden bağımsız dış denetiminin, bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yılda en az bir kez yapılması zorunlu tutulmuştur. Şirketlerin bağımsız dış denetimine ilişkin esas ve usuller Müsteşarlık tarafından belirlenmektedir. Ayrıca, fonların hesap ve işlemleri, üçer aylık ve yıllık dönemler itibarıyla bağımsız dış denetime tabidir. Fonların bağımsız dış denetimine ilişkin esas ve usuller ise SPK tarafından belirlenmektedir⁵⁴.

4.4.7.5 Aktüeryal Denetim

Bireysel emeklilik şirketleri, emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri ile ilgili olarak her yıl sonu itibarıyla bir aktüer⁵⁵ tarafından yapılacak olan aktüeryal denetime tâbi tutulmuştur. Aktüeryal denetimin, şirketin faaliyet gösterdiği tüm branşları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizleri içermesi gerekmektedir. Aktüeryal denetim sonucu hazırlanacak aktüerya raporunun, şirket genel müdür veya genel müdür yardımcısı tarafından imzalı olarak her yılın en geç Mart ayı sonuna kadar Müsteşarlığa gönderilmesi zorunludur⁵⁶.

4.4.7.6 İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim

Bireysel emeklilik şirketlerinin iç denetimi, verimliliğin, finansal ve idari konularda güvenilir bilgi akışının, bilgi bütünlüğünün, bilginin zamanında elde edilebilirliğinin ve şirket faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunun sağlanmasını amaçlamaktadır.

Şirket faaliyetleri işleyişinin iç denetim prosedürlerine uygun olup olmadığının, şirket denetçileri tarafından denetlenmesi gerekmektedir. Emeklilik şirketlerinin bu amaçla, mesleki deneyim süresi hariç, emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak için gereken niteliklere sahip en az bir iç denetçi ataması zorunludur. Fon denetçileri de bu niteliklere sahip olmak şartıyla şirketin iç denetçisi olarak görevlendirilebilmektedir. Bu raporların en az 10 yıl süre ile saklanması gerekmektedir. Şirket iç denetçisinin, şirketin malî durumunu zayıflatacak veya olağan dışı sonuçlar doğuracak herhangi bir durumun varlığını tespit etmesi halinde,

⁵⁴ 4632 Sayılı Kanun, md. 21

⁵⁵ Aktüer, sigortacılık tekniği ile buna ilişkin yatırım, finansman ve demografi konularında olasılık ve istatistik teorilerini uygulayarak, yasal düzenlemelere uygun prim, rezerv ve kar paylarını hesaplayarak, tarife ve teknik esasları hazırlayan kişilerdir. Yani, şirketlerin istatistiklere ve olasılıklara dayanan işlemlerinin matematiksel olarak hesaplayan uzmanlara “aktüer” denmektedir. (03.08.1995 tarihli Aktüerler Yönetmeliği)

⁵⁶ Aynı yönetmelik, md. 28

hazırlayacağı denetim raporunu ivedilikle şirketin yönetim kuruluna sunması ve eş zamanlı olarak bir örneğini Hazine Müsteşarlığına göndermesi gerekmektedir⁵⁷.

4.4.8 Bireysel Emeklilik Aracıları

Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinde bireysel emeklilik aracıları; “şirketler tarafından katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımı, pazarlanması ve satışına ilişkin aracılık hizmetlerini bir sözleşmeye dayanarak, daimi bir surette şirketlerin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları şirket adına yapan gerçek kişiler” olarak ve bireysel emeklilik aracılığı ise; “şirketler tarafından katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımı, pazarlanması, satışı ve bireysel emeklilik sistemine ilişkin diğer aracılık hizmetlerini ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır. Bireysel emeklilik aracıları, Müsteşarlık nezdinde tutulan Bireysel Emeklilik Aracıları Siciline kaydolmak zorundadır.

Bireysel emeklilik aracıları, mevzuata, katılımcıların talimatlarına, mesleğin icaplarına ve iyi niyet kuralına uygun hareket etmek ve katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak zorundadır. Bireysel emeklilik aracıları, adına bireysel emeklilik aracılığı yaptığı şirketlerden izin almak suretiyle yapacağı her türlü tanıtım faaliyetinde ilgili mevzuat ile belirlenen esaslara uymak zorundadır. Ve 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. Ayrıca, bireysel emeklilik aracısının, her ne suretle olursa olsun giriş aidatı, katkı payı veya benzeri adlar altında tahsilat yapması yasaklanmıştır⁵⁸.

4.4.9 Emeklilik Yatırım Fonları

Emeklilik yatırım fonu, şirket tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inancılı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığını ifade etmektedir. Süresiz olarak kurulan fonun tüzel kişiliği bulunmamaktadır. Fon malvarlığı

⁵⁷ Aynı yönetmelik, md. 31

⁵⁸ Aynı yönetmelik, md. 22, 23

rehnedilememekte, teminat gösterilememekte, üçüncü şahıslar tarafından haczedilememekte ve iflas masasına dahil edilememektedir.

4.4.9.1 Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu ve İçtüzüğü

Emeklilik yatırım fonları, SPK'dan izin almak koşuluyla emeklilik şirketi tarafından kurulmaktadır. Fon kuruluş başvurusunda bulunan şirketin; kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması, saklayıcının ve portföy yöneticisinin belirlenmiş olması, fon içtüzüğünü SPK düzenlemelerine uygun hazırlaması ve ilgili mevzuatta belirtilen şartları yerine getirmesi gerekmektedir.

4632 Sayılı Kanun çerçevesinde, her emeklilik şirketin grup emeklilik yatırım fonları hariç en az üç ayrı yatırım fonu kurması şarttır. Kurulması zorunlu üç fonun her birinin başlangıç tutarı, şirketin ödenmiş sermayesinin yirmide birinden, yani %5'inden, az olamamaktadır. Ancak, şirketin bu üç ayrı yatırım fonuna ilave olarak kurulacak yeni bir yatırım fonu için asgari fon başlangıç tutarı şirket tarafından belirlenebilmektedir⁵⁹.

4.4.9.2 Emeklilik Yatırım Fonu Kavramı, Fon Türleri ve Ünvanları

Emeklilik yatırım fonları, doğrudan fonu tanıtmaması, fonun risk ve getiri yapısı hakkında eksik, yanlış veya yanıltıcı bilgi vermemesi, izahnamede belirtilmesi ve SPK tarafından uygun görülmesi koşuluyla, izahnamelerinde belirtilecek portföy yönetim stratejilerine uygun olarak kurulabilmektedir. Emeklilik fonunun ünvanında belirli bir varlık grubuna, sektöre, sektörlerle, ülke ya da coğrafi bölgeye yatırım yaptığı izlenimini uyandıracak bir ibare kullanan, fon varlıklarının en az %80'ini bu niteliklere uygun varlıklardan seçmek durumundadır⁶⁰.

SPK'nın 10.05.2002 tarih ve 22/646 sayılı Kararında bireysel emeklilik fon türleri ve bunların içeriğine ilişkin açıklamalar yapılmıştır. Buna göre, emeklilik yatırım fon türleri; Gelir Amaçlı Fonlar, Büyüme Amaçlı Fonlar, Para Piyasası Fonları, Kıymetli Madenler Fonları, İhtisaslaşmış Fonlar, Diğer Fonlar olmak üzere 6 kategoride sınıflandırılmıştır. SPK'nın uygun görmesi halinde başka fon türlerinin oluşturulması da mümkün

⁵⁹ Aynı yönetmelik, md. 11

⁶⁰ Aynı yönetmelik, md. 6

bulunmaktadır. Ayrıca, SPK bu Kararında, “Emeklilik Fonu Türlerine İlişkin Notlar” başlığı altında fonlara ilişkin sınırlamalara dair açıklamalarda bulunmuştur.

4.4.9.2.1 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 aşağı olmayacak şekilde, fon portföyünün %80’ini hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran, temettü ve faiz geliri elde etmeyi amaçlayan 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 %80’ini yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi amaçlayan 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, temettü ve faiz geliri elde etmeyi amaçlayan fondur.

- **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli-vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenler 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, temettü ve faiz geliri elde etmeyi amaçlayan fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmemektedir.

4.4.9.2.2 Büyüme Amaçlı Fonlar

Büyüme Amaçlı Fonlar; yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. Bu fonlar; hisse senedi fonu, küçük şirketler hisse senedi fonu, karma fon, uluslararası hisse senedi fonu, uluslararası 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 aşağı 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-vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenler 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 amaçlayan fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmemektedir.

4.4.9.2.3 Para Piyasası Fonları

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. Bu fonlar; likit fon-kamu, likit fon-özel sektör, likit fon-karma türlerinden oluşmaktadır.

- **Likit Fon-Kamu:** Fon portföyünün tamamını ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine ve borsa para piyasası işlemlerine yatıran fondur.
- **Likit Fon-Özel Sektör:** Fon portföyünün tamamını özel sektör borçlanma araçlarına ve borsa para piyasası işlemlerine yatıran fondur.
- **Likit Fon-Karma:** Fon portföyünün tamamını kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına ve borsa para piyasası işlemlerine yatıran fondur.

4.4.9.2.4 Kıymetli Madenler Fonları

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

- **Kıymetli Madenler Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası piyasalarda 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.

4.4.9.2.5 İhtisaslaşmış Fonlar

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

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

4.4.9.2.6 Diğer Fonlar

Diğer Fonlar; yukarıda sayılan fon türlerine girmeyen fonlardır. Bu fonlar, Dengeli Fon ve Esnek Fondan oluşmaktadır.

- **Dengeli Fon:** Fon portföyünün tamamını, hisse senedi ve/veya borçlanma araçlarının karmasından oluşan ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi amaçlayan fondur.
- **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli-vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenler 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 amaçlayan fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmemektedir.

4.4.9.2.7 Fon Türlerine İlişkin Notlar

1. Devlet iç borçlanma senetlerinin asgari oranı olarak belirlenen %30'luk orana ilişkin olarak: Devlet iç borçlanma senetlerine ilişkin olarak getirilen asgari %30'luk sınırlama kapsamında, fonlarda yatırıma yönlendirilecek katkı paylarının en az %30'luk kısmı, Kamu Borçlanma Araçları Fonu ve Likit Fon-Kamu olmak üzere iki adet fona katılımcının belirleyeceği oranlarda yatırılabilir.

2. Yabancı para ve sermaye piyasası araçlarının azami oranı olarak belirlenen %15'lik orana ilişkin olarak: Yabancı para ve sermaye piyasası araçlarına ilişkin olarak getirilen %15'lik sınırlama kapsamında, fonlarda yatırıma yönlendirilecek katkı paylarının en fazla %15'lik kısmı, Gelir Amaçlı Fonlar altında yer alan Uluslararası Hisse Senedi Fonu, Uluslararası Borçlanma Araçları Fonu, Uluslararası Karma Fon; Büyüme Amaçlı Fonlar altında yer alan Uluslararası Hisse Senedi Fonu, Uluslararası Karma Fon; İhtisaslaşmış Fonlar altında yer alan Yabancı Ülke Fonu olmak üzere yedi adet fona katılımcının belirleyeceği oranlarda yatırılabilir. Ayrıca, Kıymetli Madenler Fonları altında yer alan Kıymetli Madenler Fonu ve Altın Fonu'nun portföylerinin en az %80'inin uluslararası piyasalarda işlem gören kıymetli madenler ve altına dayalı varlıklardan oluşması halinde, katkı paylarının en fazla %15'lik kısmı bu fonlarda da değerlendirilebilir. Bu fonlar dışında kalan diğer fon türleri portföylerine hiçbir şekilde yabancı para ve sermaye piyasası aracı alamayacaklar ve yabancı bir ülkede kurulu bir banka nezdinde mevduat hesabı açamayacaklardır.

3. Yabancı Ülke Fonu'na ilişkin olarak: Yabancı Ülke Fonu, sadece bir yabancı ülkeye yatırım yapmak isteyen fonlar olabileceği dikkate alınarak düzenlenmiş olup, birden fazla ülkeye yatırım yapmak isteyen fonlar için uluslararası fon türü kapsamında bir fon kurma imkanı tanınmış bulunmaktadır.

4. Büyüme Amaçlı ve Gelir Amaçlı Fonların ayırt edilebilmelerine ilişkin olarak: Gelir Amaçlı Fonlar, yatırım yapılacak varlıkların seçiminde, fiyat oynaklığı düşük, temettü ve faiz geliri elde etme potansiyeli ya da beklentisi olan varlıklara ağırlık verilen fonlardır. Büyüme Amaçlı Fonlar ise, yatırım yapılacak varlıkların seçiminde, yatırım döneminde değer artış kazancı elde edilmesi beklenen varlıklara ağırlık verilen fonlardır. Herhangi bir varlığın hangi amaçla fona alındığı, bir portföy yöneticisinden diğerine değişebilir. Ancak

uygulamaya geçilmesinden sonra, hangi varlığın hangi amaca hizmet ettiğinin tespiti daha sağlıklı yapılabilecek ve portföyler bu tespitlere göre oluşturulacaktır.

Diğer taraftan fon kuruluş aşamasında, portföy yöneticisinin hangi varlık grubunun büyüme veya gelir amaçlı olabileceğini öngöremeyebileceği, bir diğer ifadeyle, portföy yönetiminde hem sermaye kazancı hem de temettü veya faiz geliri unsurlarına aynı oranda ağırlık vermek isteyebileceği dikkate alınarak, tamamı hisse senetlerinden veya borçlanma senetlerinden veya bunların karmasından oluşan “Dengeli Fon” kurulabilmesine de imkan tanınmıştır.

5. %80’lik sınırlamanın hesaplanmasına ilişkin olarak: %80’lik sınırlama, yatırım yapıldıktan sonra ortaya çıkan fon varlıklarının değeri üzerinden hesaplanır. %80’lik sınırlama normal şartlar altında sürekli olarak geçerlidir, ancak geçici olmak kaydıyla koruma amaçlı bir pozisyon alındığında bu sınırlamaya bir istisna getirilebilir. Bu istisnanın amacı, piyasa, ekonomi ve siyaset alanında olumsuz gelişmeler olması durumunda ve geri dönüşlerin yoğunlaşması halinde doğabilecek aşırı zararlardan fonu ve katılımcıları korumaktır. Bu dönemlerde %80’lik sınırlama esnetilerek, fon unvanında belirtilen varlıklara yapılan yatırımın oranı %80’in altına inebilir. Ayrıca, başlangıç aşamasında yeni kurulan fonlar için “Ancak, yeni kurulan fonlar için kayda alınmayı takip eden 6 ay süresince %80’lik sınırlama uygulanmaz” hükmüyle daha fazla bir esneklik getirilmiştir.

6. Döviz Endeksli Borçlanma Senetleri ve Eurobondların Devlet İç Borçlanma Senetleri kapsamında değerlendirilmesine ilişkin olarak: Asgari %30’luk sınırlamanın uygulanmasında dikkate alınacak Kamu Borçlanma Araçları Fonu portföylerinin en az %80’i ve Likit Fon-Kamu portföylerinin tamamı ters repo ve döviz endeksli devlet borçlanma senetleri dahil devlet iç borçlanma senetlerinden oluşacaktır. Türkiye Cumhuriyeti tarafından ihraç edilen Eurobondlar ise, devlet dış borçlanma senedi olup, yabancı menkul kıymet kategorisine girmemektedir. Bu nedenle, belirlenmiş olan yatırım stratejisi ve portföy sınırlamaları kapsamında, fonların söz konusu Eurobondları portföylerine dahil edebilmeleri mümkündür. Buna göre fonlar, Eurobondlar devlet iç borçlanma senedi sayılmadığından, Kamu Borçlanma Araçları Fonları portföylerine en az %80 oranında ters repo dahil devlet iç borçlanma senetleri aldıktan sonra, portföy sınırlamalarına uygun bir şekilde, söz konusu Eurobondları %20 oranında portföylerine dahil edebileceklerdir.

4.4.9.2.8 Grup Emeklilik Yatırım Fonları

Emeklilik yatırım fonları, fon paylarının emeklilik sözleşmesinde tanımlanmış katılımcı, kişi ya da gruplara tahsis edildiği Grup Emeklilik Yatırım Fonu şeklinde kurulabilmektedir. Grup Emeklilik Yatırım Fonları; işyeri veya belirli meslek grupları bazında, sektörel bazda ve SPK tarafından uygun görülme koşulu ile fon paylarının belirli kişi ya da gruplara tahsis edilmesi suretiyle oluşturulabilmektedir⁶¹.

4.4.9.3 Emeklilik Yatırım Fonu Portföyünün Yönetimi

Emeklilik yatırım fon portföyü; aşağıda belirtilen para ve sermaye piyasası araçları ile işlemlerinden oluşmaktadır⁶²:

- Nakit, vadeli ve vadesiz mevduat,
- Borçlanma araçları(ters repo dahil) ile hisse senetleri,
- Kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar,
- Repo işlemleri⁶³,
- Vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri⁶⁴,
- Borsa para piyasası işlemleri,
- Yatırım fonu katılma belgeleri,
- Kurulca uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçları.

Fon portföyünün yönetimi, portföy yöneticileri tarafından sağlanmaktadır. Alınacak portföy yönetimi hizmetine ilişkin esaslar, bu konuda emeklilik şirketi ile portföy yöneticileri arasında yapılacak portföy yönetim sözleşmesi ile belirlenmektedir. SPK'ya, portföy yönetim sözleşmesinin belirlenen asgari unsurları taşıyıp taşımadığı konusunda, inceleme ve onaylama

⁶¹ **Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik**, md. 6

⁶² Aynı yönetmelik, md. 5

⁶³ Repo, ellerinde menkul kıymet bulunan ve kısa vadede nakit paraya gereksinim duyan kişi ya da kuruluşların bu gereksinimlerini karşılamak amacıyla mevcut menkul kıymetlerinin belirli bir fiyat üzerinden ve önceden saptanan bir vade sonunda geri almayı taahhüt ederek satmalarıdır. Buna göre repo işlemi, alıcı yönünden ters repo işlemi olmaktadır.

⁶⁴ Vadeli İşlem Sözleşmeleri; belirli bir vadede, önceden belirlenen fiyat, miktar ve nitelikteki malı, kıymetli madeni, finansal göstergiyi, sermaye piyasası aracını ya da döviz alma ya da satma yükümlülüğü veren sözleşmelerdir.

Opsiyon Sözleşmeleri; belirli bir vadede ya da vadeye kadar, belirli bir varlığı, belirli bir miktarda, belirli bir fiyattan alma ya da satma hakkı veren sözleşmelerdir. (UĞUR S., a.g.e., 2004a, s. 198)

yetkisi verilmiştir. Fon portföyünün yönetiminde birden fazla portföy yöneticisi ile sözleşme yapılabilmektedir. Hatta, portföy yöneticisi, başka bir portföy yöneticisi ile de sözleşme yapabilmektedir. Fakat, bu durumda şirketin onayının alınması zorunlu olup, portföy yöneticisinin portföy yönetimi konusundaki sorumluluğu devam etmektedir. Ayrıca, portföy yöneticisi ile sözleşme yapan tarafın yabancı bir ülkede faaliyet gösteriyor olması halinde, portföy yöneticisinin, o ülkedeki ilgili otorite tarafından portföy yöneticiliği faaliyeti yapabilmesi konusunda yetkilendirildiğine ilişkin bir belge ile sözleşmenin bir örneğinin, yürürlük tarihinden 15 iş günü önce SPK'ya gönderilmesi zorunlu tutulmuştur. Emeklilik şirketi, portföy yöneticilerinin, fon yönetiminde gerekli özen ve basireti göstermemeleri, SPK'nın portföy yöneticiliğine ilişkin ilkelerine aykırı hareket etmeleri, mali bünyelerinin zayıfladığının tespit edilmesi gibi durumlarda, portföy yönetim sözleşmesini feshederek SPK tarafından uygun görülen başka portföy yöneticileri ile portföy yönetim sözleşmesi imzalayabilme hakkına sahiptir. Yukarıdaki koşulların varlığı halinde SPK da portföy yöneticilerinin değiştirilmesini isteyebilmektedir⁶⁵.

Portföy yöneticisinin emeklilik fonlarını yönetirken zorunlu olarak uyması gereken ilkeler belirlenmiştir⁶⁶:

- Portföy yöneticisi fon portföyünü yönetirken riskin dağıtılması, likidite ve getiri unsurlarını göz önünde bulundurmak, fonun portföy yönetim stratejilerine ve yatırım sınırlamalarına uygun hareket etmek, fon içtüzüğü, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuatta belirlenen esaslara uymak zorundadır.
- Portföy yöneticisi, yönettiği her fonun çıkarını ayrı ayrı gözetmekle yükümlüdür. Yönetimindeki fonlar veya diğer müşterileri arasında, müşterilerden biri veya fonlarından biri lehine diğerleri aleyhine sonuç verebilecek işlemlerde bulunamaz.
- Portföy yöneticisi, fon portföyü ile ilgili yatırım kararlarında objektif bilgi ve belgelere dayanmak ve sözleşme ile belirlenen yatırım ilkelerine uymak zorundadır. Bu bilgi ve belgeler ile portföy yönetim stratejilerine mesnet teşkil eden araştırma ve raporların en az 10 yıl süreyle saklanması zorunludur.
- Portföy yöneticisi, borsada işlem gören varlıkların alım satımlarını borsa kanalıyla yapmak ve fon portföyüne alım satım işlemlerinde, işlemi gerçekleştiren aracı kuruluşun, fonu temsil eden fon kodu ile borsalarda işlem yapmasını temin etmek

⁶⁵ Aynı yönetmelik, md. 19

⁶⁶ Aynı yönetmelik, md. 20

zorundadır. Portföy yöneticisi fon ile diğer müşteriler adına yapılan işlemleri ayrı ayrı izlemekle yükümlüdür.

- Fon portföyüne hiçbir şekilde rayiç bedelinin üzerinde varlık satın alınamaz ve portföyden bu değer altında varlık satılamaz.
- Portföy yöneticisi, herhangi bir şekilde kendisine ve üçüncü kişilere çıkar sağlamak amacıyla fon portföyüne işlem yapamaz. Fon adına vereceği emirlerde gerekli özen ve basireti göstermek zorundadır.
- Fon portföyünün önceden saptanmış belirli bir getiri sağlayacağına dair yazılı veya sözlü bir garanti verilemez.
- Portföy yöneticisi fon portföyüne yapılan işlemlerde işlemin büyüklüğünü, alınan varlıkların fiyatını, piyasa koşullarını, komisyon oranlarını, işlem yapılan aracı kuruluşun tecrübesini, mali durumunu ve piyasadaki itibarını göz önünde bulundurmak suretiyle, işlemleri zaman ve fiyat açısından en uygun şekilde gerçekleştirir.
- 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 bu bilgileri açıklayamazlar, doğrudan veya dolaylı olarak kendilerine veya üçüncü kişilere menfaat sağlamak veya başkalarını zarara uğratmak amacıyla kullanamazlar. Bu yükümlülük, bu kişilerin görevlerinden ayrılmalardan sonra da devam etmektedir.

Emeklilik fonlarının yönetiminde, belirli ilkelerin yanı sıra uyulması gereken portföy sınırlamaları da getirilmiştir⁶⁷. Buna göre;

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

⁶⁷ Aynı yönetmelik, md. 21

- Fon, tek başına hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının %5'ine veya daha fazlasına, bir şirketin kurucusu olduğu fonlar ise toplu olarak, hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının %20'sinden fazlasına sahip olamaz.
- Fon varlıklarının en fazla %5'i, risk sermayesi yatırım ortaklıkları tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılabilir. Risk sermayesi yatırım ortaklıklarına yapılacak yatırımlarda yukarıdaki bent sınırlamaları dikkate alınmaz.
- Fon portföyüne şirketin ve portföy yöneticisinin para ve sermaye piyasası araçları satın alınamaz.
- Şirketin ve portföy yöneticisinin; sermayesinin %10'undan fazlasına sahip olan hissedarlarının, yönetim kurulu başkan ve üyelerinin, genel müdür ve genel müdür yardımcılarının ayrı ayrı ya da birlikte sermayesinin %20'sinden fazlasına sahip oldukları ortaklıklar ile şirketin ve portföy yöneticisinin doğrudan ve dolaylı iştiraklerince çıkarılmış para ve sermaye piyasası araçlarının toplamı, fon varlıklarının %20'sini aşamaz.
- Fon varlıklarının en fazla %20'si bir topluluğun para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılabilir. Topluluk, hukuksal yönden birbirinden bağımsız olmakla birlikte sermaye, yönetim ve denetim açısından birbirleriyle ilişkili, faaliyet konuları yönünden aynı sektöre bağlı olsun veya olmasın, organizasyon ve finansman konularının bir ana ortaklık çatısı altında tek merkezden koordine edildiği ana ve bağlı ortaklıklar bütününe ifade eder.
- Fon varlıklarının en fazla %20'si Borsa Para Piyasasında değerlendirilebilir.
- Fon varlıklarının en fazla %10'u yatırım fonu katılma belgelerine yatırılmak suretiyle değerlendirilebilir. Ancak, her bir yatırım fonuna yapılan yatırım tutarı, fon varlıklarının %2'sini geçemez.
- Fon varlıklarının en fazla %10'u bankalar nezdinde açtırılacak mevduat hesaplarında değerlendirilebilir. Ancak, her bir bankada değerlendirilebilecek tutar fon varlıklarının %2'sini aşamaz.
- Fonlar, hisse senetlerini satın aldıkları ortaklıkların herhangi bir şekilde yönetimlerine katılma amacı güdemezler ve yönetimde temsil edilemezler.

Mevzuat gereğince emeklilik yatırım fonu portföyüne, borçluluk ifade eden yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından sadece derecelendirmeye tabi tutulmuş olanlar alınabilmektedir. Yabancı borçlanma araçları ya da bu araçlara dayalı para ve sermaye piyasası araçlarının portföye alımında, derecelendirme yapan kuruluşun derecelendirme

ölçütleri çerçevesinde, borç yapısının niteliği, piyasadaki değişimlere olan duyarlılığı, borcun ödenmeme riski gibi unsurlar açısından borçlanma aracının yeterli koruma sağladığına ve yatırım yapılabilir nitelikte olduğuna ilişkin derece almış olması şartı getirilmiştir⁶⁸.

4.4.9.4 Emeklilik Yatırım Fonu Portföyündeki Varlıkların ve Fon Paylarının Saklanması

Bireysel emeklilik yatırım fonu portföyündeki varlıklar saklayıcı nezdinde saklanmakta, katılımcıların sahip oldukları ve fondaki katkılarını gösteren pay adedi de, saklayıcı nezdinde katılımcı bazında ve katılımcıların erişebileceği şekilde takip edilmektedir. Emeklilik portföyündeki varlıkların saklanması, Takasbank ve/veya SPK tarafından yetkilendirilen diğer kuruluşlar tarafından yerine getirilmektedir. Türkiye’de Takasbank’ın saklama hizmeti verdiği para ve sermaye piyasası araçları fon adına Takasbank nezdinde saklanmaktadır. Bunun dışında kalan para ve sermaye piyasası araçlarının saklanması konusunda emeklilik şirketi, SPK tarafından uygun görülmek ve Takasbank’a dışarıda saklanan varlıklar ve bunların değerleri konusunda gerekli bilgileri aktarmak veya erişimine olanak tanımak koşulu ile bir başka saklayıcıdan saklama hizmeti alabilmektedir⁶⁹.

Saklayıcı kuruluş, fon portföyünün mevzuat hükümlerinde belirtilen esaslara uygun olup olmadığını kontrol etme ve herhangi bir aykırılığın tespit etmesi halinde gerekli tedbirleri almak konusunda emeklilik şirketini bilgilendirme sorumluluğu taşımaktadır. Şirket tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde yapılan tespitlerin, en kısa sürede saklayıcı kuruluş tarafından SPK’ya bildirilmesi gerekmektedir.

4.4.9.5 Emeklilik Yatırım Fonu Mal Varlığı

Emeklilik fonunun malvarlığı, emeklilik şirketinin 4632 Sayılı Kanun, emeklilik sözleşmesi, fon içtüzüğü ve ilgili diğer mevzuattan doğan yükümlülüklerinin yerine getirilmesi dışında hiçbir amaçla kullanılamamaktadır. Fon malvarlığı rehnedilememekte, teminat olarak gösterilememekte, üçüncü şahıslar tarafından haczedilememekte ve iflas masasına dahil edilememektedir. Ayrıca, fon malvarlığından aşağıda belirtilen durumlar dışında harcama yapılamamaktadır⁷⁰:

⁶⁸ Aynı yönetmelik, md. 22

⁶⁹ **Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik**, md.17,28

⁷⁰ Aynı yönetmelik, md. 17,18

- İhraç için ödenen kanuni ücret,
- Mevzuat gereği yapılması zorunlu tescil ve ilan giderleri,
- Fon portföyünün yönetimi ile ilgili emeklilik şirketine ödenecek fon işletim giderleri,
- Portföydeki varlıkların veya bunları temsil eden belgelerin nakil veya nakle bağlı sigorta ücretleri,
- Portföydeki varlıkların saklanması hizmetleri için ödenen ücretler,
- Varlıkların nakde çevrilmesi ve transferinde ödenen ücretler,
- Alınan kredilerin faizi,
- Portföye alımlarda ve portföyden satımlarda ödenen komisyonlar,
- Fonun mükellefi olduğu vergi ödemeleri,
- Bağımsız denetim kuruluşlarına ödenen denetim ücreti,
- SPK tarafından uygun görülecek diğer harcamalar.

Harcamaların belgeye dayandırılması zorunludur. Fon malvarlığından piyasa rayici üzerinde harcama yapılamamaktadır.

4.4.9.6 Emeklilik Fonlarının Kamuyu Aydınlatma Esasları: Raporlar ve Katılımcı Profili

Emeklilik yatırım fonları, günlük, üç aylık ve yıllık olarak rapor düzenlemekle yükümlüdürler. Günlük rapor, fon portföy ve net varlık değeri tablolarından oluşan ve birim pay değerlerinin günlük olarak hesaplanmasını gösteren rapor olup, bu raporun her gün sonu itibarıyla saklayıcı kuruluşa ve SPK'ya iletilmesi gerekmektedir. Üç aylık rapor, son üç aylık döneme ilişkin gelişmeleri özetleyen ve fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki dönemle karşılaştırmalı olarak hazırlanmış bağımsız denetimden geçmiş üç aylık fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibarıyla fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını içeren rapordur. Yıllık rapor, yıl içindeki gelişmeleri özetleyen ve fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki yıl ile karşılaştırmalı olarak hazırlanmış bağımsız denetimden geçmiş 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 raporlarının asgari olarak, 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 konularda meydana gelen değişiklikleri içerecek şekilde hazırlanması gerekmektedir. Üç aylık raporun, ilgili dönemin bitimini takip eden altı hafta içinde, yıllık raporun ise ilgili dönemin bitimini takip eden on hafta içinde SPK'ya iletilmesi gerekmektedir. Söz konusu raporlar aynı zamanda katılımcıların incelemesi için şirket merkezinde hazır bulundurulmaktadır. Ayrıca, bu raporlarda ödünç menkul kıymet işlemleri ile türev araç işlemlerine ilişkin bilgilere yer verilmesi zorunludur. Günlük, üç aylık ve yıllık raporların SPK tarafından belirlenen esaslara göre hazırlanması ve en az on yıl süreyle emeklilik şirketi nezdinde saklanması gerekmektedir⁷¹.

4.4.9.7 Emeklilik Fonlarının Birleştirilmesi ve Devri

Emeklilik şirketlerine ait fonlar, aynı şirketin başka bir fonu ile şirketin talebi üzerine veya resen SPK tarafından birleştirilebilmektedir. Fonların birleştirilmesinde SPK'nın yatırım fonlarının birleştirilmesine ilişkin düzenlemelerine uyulmaktadır. SPK, emeklilik şirketinin bir yıl öncesinden fesih ihbarında bulunması, fon kurmaya ilişkin şartlarını kaybetmesi, mali bünyesinin zayıflaması nedeniyle 4632 Sayılı Kanunun 14. maddesi kapsamına alınması hallerinde, fon malvarlığını bir başka şirkete Hazine Müsteşarlığının uygun görüşünü de alarak devredebilmektedir⁷².

4.4.10 Bireysel Emeklilik Sisteminde Ceza Hükümleri

Bireysel emeklilik sisteminde, gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülüklerini yerine getirmemesi, mevzuat hükümlerine aykırı faaliyette bulunulması gibi suçlar için ceza hükümleri düzenlenmiştir. Bu suçlar, idari suçlar ve adli suçlar olarak iki kısma ayrılmıştır. 4632 Sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hallerde ise, sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca, 4632 Sayılı Kanuna göre suç teşkil eden hareket ve fiillerin, başka kanunlara göre de cezayı gerekmesi durumunda, suçlular hakkında en ağır cezayı gerektiren kanun maddesinin uygulanması öngörülmüştür.

⁷¹ Aynı yönetmelik, md. 32

⁷² 4632 Sayılı Kanun, md. 19; Aynı yönetmelik, md. 39-40

4.4.10.1 İdari Suçlar ve Cezaları

4632 Sayılı Kanun hükümlerine tabi gerçek ve tüzel kişilere, Hazine Müsteşarlığı veya SPK kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle, işledikleri suçlar dolayısıyla uygulanacak idari cezalar Kanunda belirtilmiştir⁷³. Emeklilik şirketlerine;

- Mevzuat hükümlerine aykırı emeklilik sözleşmesi düzenlenmesi halinde 2 milyar lira,
- Katılımcıların birikimlerinin süresi içinde (7 işgünü), belirlediği emeklilik şirketine aktarılmaması halinde 1 milyar lira,
- Katılımcıların birikimlerini yatırıma yönlendirme yükümlülüğüne (en geç 2 işgünü içinde) aykırılık halinde 1 milyar lira,
- Emeklilik hakkı kazanan katılımcının birikimlerini ödeme veya aktarma yükümlülüğüne (7 işgünü) aykırılık halinde 1 milyar lira,
- İlk kez uygulamaya konacak emeklilik sözleşmeleri ve yıllık gelir sigortası sözleşmeleri ile bunlara ilişkin değişikliklerin, Hazine Müsteşarlığına tasdik yükümlülüğünün yerine getirilmeden uygulamaya konulması halinde 2 milyar lira,
- Katılımcı tarafından ödenecek giriş aidatı, yönetim ve fon işletim giderleri veya ücretleri konusunda bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılık halinde 1 milyar lira,
- Emeklilik ile ilgili kavramların mevzuat hükümlerine aykırı olarak kullanılması halinde 5 milyar lira,
- Üçüncü kişilere ve kuruluşlara karşı gerçeğe aykırı, yanıltıcı ve aldatıcı olarak ilan ve reklam faaliyetinde bulunulması halinde 10 milyar lira,
- Katılımcılara gerçeğe aykırı, yanıltıcı ve aldatıcı olarak bilgi verilmesi halinde 1 milyar lira,
- Kanunun 11. maddesinde sayılan şirket sorumlulukların yerine getirilmemesi halinde 2 milyar lira,
- Mevzuata aykırı olarak aracılık faaliyetinde bulunulması veya aracılık hizmeti sağlanması hallerinde 4 milyar lira,
- Mevzuat hükümlerine aykırı olarak, belirtilen niteliklere sahip olmayan kişilerin çalıştırılması halinde 10 milyar lira,
- Genel müdür ve genel müdür yardımcısı olarak atanacaklar için öngörülen bildirim yükümlülüğünün (10 işgünü) yerine getirilmemesi halinde 2 milyar lira,

⁷³ 4632 Sayılı Kanun, md. 22

- 4632 Sayılı Kanun hükümlerine aykırı hareketlerinden dolayı hapis veya bir defadan fazla ağır para cezası alanlar ile şirket kurucularının taşıması gereken niteliklere sahip olmayan kişilerin, yönetim kurulu üyesi, denetim kurulu üyesi, genel müdür, genel müdür yardımcısı veya birinci derecede imza yetkisi gerektiren görevlerde çalıştırılması halinde 10 milyar lira,
- Hazine Müsteşarlığının görüşü alınmadan, mevzuata aykırı olarak ana sözleşme değişikliklerinin tescil ettirilmesi halinde 10 milyar lira,
- İlgili Bakanlığın iznini almadan mevzuata aykırı olarak şirket malvarlıklarının devri veya bir başka şirketle birleşilmesi halinde 10 milyar lira,
- Bağımsız dış denetim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde 10 milyar lira,
- Bakanlık, Hazine Müsteşarlığı ve SPK tarafından alınan kararlara, çıkarılan yönetmelik ve tebliğler ile yapılan diğer düzenlemelere uyulmaması halinde, yukarıdaki fıkralarda, sigortacılık mevzuatı ve sermaye piyasası mevzuatında öngörülmüş bir cezanın olmadığı hallerde 1 milyar lira

idari para cezası uygulanmaktadır.

4.4.10.2 Adli Suçlar ve Cezaları

4632 Sayılı Kanuna göre bireysel emeklilik sistemine ilişkin adli suç ve cezaları şunlardan oluşmaktadır⁷⁴:

- 4632 Sayılı Kanuna göre gereken izinleri almaksızın emeklilik faaliyetinde bulunan veya ticaret ünvanları ve her türlü belgeleri ve ilan ve reklamları ve kamuoyuna yaptıkları açıklamalarda bu kanunda belirtilen kuruluşların adını kullanan ya da “Emeklilik, Emeklilik Planı, Emeklilik Fonu, Emeklilik Yatırım Fonu” gibi kavramları mevzuat hükümlerine aykırı olarak bu faaliyetlerde bulundukları izlenimini yaratacak şekilde kullanan gerçek kişiler ile tüzel kişilerin görevlileri hakkında fiile katılma derecelerine göre 3 yıldan 5 yıla kadar hapis ve 6 milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır. Ayrıca Müsteşarlığın talebi üzerine, bu suçları işleyen kişilerin işyerlerinin sürekli veya 1 yılı geçmemek üzere geçici olarak kapatılmasına, ilan ve reklamların durdurulması veya toplatılmasına mahkemece karar verilebilmektedir.

⁷⁴ 4632 Sayılı Kanun, md. 23

- Şirketin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisine sahip mensupları, portföy yönetim şirketinin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisine sahip mensupları, görevleri dolayısıyla kendilerine tevdi olunan veya muhafazaları, denetimleri ve sorumlulukları altında bulunan şirkete ait para veya diğer varlıkları zimmetine geçirirlerse 6 yıldan 12 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmakta ve kuruluşun uğradığı zararı tazmine mahkum edilmektedirler. İşlenen suç, kuruluşu aldatacak ve fiilin açığa çıkmasını önleyecek her türlü hileli faaliyette bulunmak suretiyle işlenmişse, faile 12 yıldan aşağı olmamak üzere hapis ve meydana gelen zararın üç katı kadar ağır para cezası uygulanmaktadır. Ayrıca, meydana gelen zararın ödenmemesi halinde mahkemece resen ödettilmesine karar verilebilmektedir. Bu cezalar, zararın kovuşturulmasına başlanmadan önce tamamıyla ödenmiş olması halinde yarısı, ödemenin hükümden önce yapılması halinde ise üçte biri oranında indirilebilmektedir.
- 4632 Sayılı Kanunda gösterilen yetkili mercilerin ve denetim görevlilerinin istedikleri bilgi ve belgeleri vermeyen ya da denetim görevlilerinin görevlerini yapmalarına engel olan gerçek kişilerle tüzel kişilerin görevli ve ilgilileri hakkında 1 yıldan 3 yıla kadar hapis ve 2 milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır.
- 4632 Sayılı Kanuna tabi gerçek ve tüzel kişilerin bu kanunda gösterilen merciler ile denetim görevlilerine, mahkemelere ve diğer resmi dairelere hitaben düzenledikleri veya yayımladıkları belgelerde yapılan gerçeğe aykırı beyanlarından dolayı bunları veya bunların düzenlenmesine esas olan her türlü belgeleri imzalayanlar hakkında, görev ve ilgilerine ve fiile katılma derecelerine göre 1 yıldan 3 yıla kadar hapis ve 6 milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır.
- 4632 Sayılı Kanuna tabi kuruluşların itibarını kırabilecek veya servetine zarar verebilecek bir hususa kasten sebep olan ya da bu yolda asılsız haber yayanlar için 1 yıldan 3 yıla kadar hapis ve 2 milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası verilmektedir. Bu fiilin 15.7.1950 tarihli ve 5680 sayılı Basın Kanununda yazılı ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile işlenmesi halinde 1 yıldan 3 yıla kadar hapis ve 8 milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunmaktadır. İsimleri belirtilmese dahi 4632 Sayılı Kanuna tabi kuruluşların güvenilirliği konusunda kamuoyunda tereddüte yol açarak bu kuruluşların mali bünyelerinin olumsuz etkilenmesine neden olabilecek nitelikte asılsız haberleri

yukarıda belirtilen araçlarla yayınlayanlara 8 milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır.

- 4632 Sayılı Kanunun uygulanmasında ve uygulanmasının denetiminde görev alanlar, görevleri sırasında bu kanun kapsamında faaliyet gösteren gerçek ve tüzel kişiler, bunların iştirakleri ve kuruluşları ile katılımcıya ait öğrendikleri sırları, bu kanuna ve özel kanunlarına göre yetkili olanlardan başkasına açıklayamamakta ve kendi yararlarına kullanamamaktadır. Bu yükümlülük bu kişilerin görevden ayrılmalarından sonra da devam etmektedir. Bu yükümlülüğe uymayan kimseler için 2 yıldan 4 yıla kadar hapis ve 4 milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır.
- 4632 Sayılı Kanuna tabi kuruluşların mensupları ve diğer görevlileri, sıfat ve görevleri dolayısıyla bu kanuna tabi kuruluşlara veya emeklilik sözleşmesi ile ilgili kişilere ait öğrendikleri sırları bu konuda kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamamaktadır. Bu yükümlülük görevden ayrılmalarından sonra da devam etmektedir. Bu madde hükmüne aykırı davrandığı tespit edilen kişiler için 1 yıldan 3 yıla kadar hapis ve 2 milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası verilmektedir.
- 4632 Sayılı Kanun kapsamında işlerini yaparken öğrendikleri sırları, kendileri ya da başkaları için yarar sağlamak amacıyla açıklayanlar hakkında, 3 yıldan 5 yıla kadar hapis cezası ve 6 milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmakta ve fiilin önemine göre ilgili kuruluşlarda görev yapmaları geçici veya sürekli olarak yasaklanmaktadır.

4.5 Bireysel Emeklilik Sistemi ve Birikimli Hayat Sigortaları

Hayat sigortaları, sigortalının belirli bir süre içinde ve beklenmedik bir şekilde ölmesi durumunda, onun yaşamasından menfaati olan kişilerin uğrayabileceği maddi kayıpları hafifletmeyi amaçlayan bir sistem olarak tanımlanabilir. Uygulamada, kişinin sadece vefatı sonucu değil, hayatta kalması durumunda da, belirli bir süre sonunda belirlenmiş bir tutarı elde edebilmesi mantığı ile çalışan, yaşama bağlı hayat sigortaları türetilmiştir. Hayat sigortası ürünlerinde, temelde kişinin vefatı, maluliyet hali ve yaşam (emeklilik) hallerini teminat altına alacak ürün çeşitlemesi yapılmaktadır⁷⁵.

⁷⁵ ÖNAL Y.B., a.g.e., 2001, s. 86

Bireysel emeklilik sisteminde ise, bireysel emeklilik hakkının kazanılmasına kadar, bir sigortacılık işlemi söz konusu değildir ve kişilere, hayat sigortalarındaki benzer bir emeklilik geliri taahhüdünde bulunulmamaktadır. Ancak, emeklilik hakkının kazanılması aşamasında, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini toplu olarak almayı değil de, yıllık gelir sigortası yoluyla maaş şeklinde alması durumunda, birikimleri sigortacılık esaslarına uygun şekilde düzenli maaş ödemelerine çevrilebilmektedir. Sonuç olarak, hayat sigortaları risk unsurunu içerdiğinden, sigortalının sözleşmesi içerisinde ölümü veya kalıcı sakatlanması halinde verilen teminat, bireysel emeklilik sisteminde bulunmamaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde yatırım politikası katılımcılar tarafından belirlendiği için herhangi bir getiri garantisi verilmemektedir. Halbuki, hayat sigortalarında yatırım gelirlerinin TEFE oranını aşması gerekmekte, bunun sağlanamadığı durumda hayat sigortası şirketi kendi özkaynaklarından bu getiriyi sağlamakla yükümlü bulunmaktadır. Ayrıca, bireysel emeklilik ürünleri hayat sigortalarına göre daha şeffaf yapıda bulunmaktadır. Emeklilik sisteminde günlük gözetim ve denetim mekanizmaları bulunurken, hayat sigortalarında böyle bir mekanizma bulunmamaktadır⁷⁶.

Hayat sigortalarında asgari prim ödeme süresi 10 yıl olup, bireysel emeklilik sisteminde 10 yıllık prim ödeme süresinin yanında 56 yaşında emekli olma koşulu getirilmiştir. Ayrıca, bireysel emeklilik sisteminden istenildiği zaman çıkılabilirken, hayat sigorta sisteminde asgari 3 yıl prim ödenmesi gerekmektedir.

Hayat sigortası poliçelerinin başka bir hayat sigortası şirketine aktarılması mümkün değilken, bireysel emeklilik sisteminde birikimlerin 1 yıllık sürenin sonunda, başka bir emeklilik şirketine aktarılması mümkündür.

Hayat sigortalarında bireylerin yatırdıkları primler sigorta şirketleri tarafından havuz şeklinde yönetilirken, bireysel emeklilik sisteminde katkı payları portföy yönetim şirketleri tarafından katılımcının risk ve getiri tercihinine uygun olarak belirleyeceği emeklilik fonlarında değerlendirilmektedir. Ayrıca, hayat sigortalarına ödenen primler şirketin aktifinde yer alırken, bireysel emeklilik sisteminde biriken fonlar Takasbank'ta saklanmaktadır.

⁷⁶ İŞERİ M., a.g.e., 2005, s. 9-10

Sağlanan vergi teşvikleri yönünden iki sistem karşılaştırıldığında, bireysel emeklilik sistemine hayat sigorta sisteminden daha geniş ve kapsamlı teşvikler sağlanmıştır. Hayat sigortaları, Sigorta Murakabe Kanunu hükümlerine göre işlemekte, yabancı sigorta ve reasürans şirketleri Türkiye’de şube açmak suretiyle faaliyet gösterebilmekte ve tüm sigorta şirketleri Kurumlar Vergisi mükellefi durumunda bulunmaktadır. Bireysel emeklilik şirketlerinin de anonim ortaklık şeklinde kurulması zorunlu olduğundan, Kurumlar Vergisi mükellefi durumundadırlar. Fakat, bireysel emeklilik yatırım fonlarının elde ettiği kazançlar Kurumlar Vergisinden muaf tutulmuştur. Hayat sigortası primleri, yıllık asgari ücreti aşmamak koşuluyla, brüt maaşın %5’ine kadar gelir vergisi matrahından düşülebilenken, bireysel emeklilik sisteminde katılım payları, yıllık asgari ücreti aşmamak koşulu ile brüt maaşın %10’una kadar gelir vergisi matrahından düşülebilmektedir.

Türkiye’de kurulan ve merkezi Türkiye’de bulunan sigorta şirketlerinden 10 yıl süreyle prim ödeyenlere yapılan ödemelerin %10’u istisna olmak kaydıyla vergi tevkifatına tutulurken, bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlara yapılan ödemelerin %25’i istisna tutulmak suretiyle daha düşük oranlarda vergi tevkifatı yapılmaktadır. Ancak, yıllık gelir sigortası kapsamında yapılacak gelir ödemelerinin tamamı, gerek hayat sigortalarında gerekse bireysel emeklilik sisteminde gelir vergisinden muaf tutulmuştur.

Tablo 4.1 Bireysel emeklilik sistemi ve birikimli hayat sigortalarının farkı

Özellikler	Bireysel Emeklilik Sistemi	Birikimli Hayat Sigortaları
Teminat	Ölüm ya da sakatlık teminatı içermez. Bu teminatlara sahip olmak için ayrıca hayat sigortası yaptırmak gerekir.	Büyük bir kısmı sadece ölüm ya da hayat ve kalıcı sakatlık teminatı içerir.
Süre	Emeklilik için asgari 10 yıllık süre boyunca katkı ödenmesi ve 56 yaşın tamamlanması zorunludur.	Yaşa bakılmaksızın, sigorta süresi asgari 10 yıl olmalıdır.
Katkı payı ve prim ödemelerinde vergi avantajı	Ödeme yapılan dönemde elde edilen gelirin %10’unu ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla vergi matrahından indirilebilir.	Ödeme yapılan dönemde elde edilen gelirin %5’ini ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak üzere vergi matrahından indirilebilir.
Süre sonu ödemelerinde vergi avantajı	Birikimlerin %25’lik bölümü vergiden istisna edilmiştir. Kalan %75’lik kısma %5 oranında stopaj uygulanır.	Birikimlerin %10’luk bölümü vergiden istisna edilmiştir. Kalan %90’lık kısma %10 oranında stopaj uygulanmaktadır.
Yatırıma yönlendirme	Katılımcı yatırım yapacağı fonları kendisi belirler.	Sigortalı fonları sigorta şirketi tarafından yönetilir.
Başka şirkete aktarım	Şirketler arası aktarım yapılabilir.	Şirketler arası aktarım yapılamaz.
Giriş aidatı	Sisteme ilk girişte ya da ertelenmiş olarak katılımcıdan alınabilir.	Giriş aidatı yoktur.
Borçlanma	Birikimlerden borç alınamaz, sadece birikimler alınarak sistemden çıkılabilir.	Birikimlerden borç alınabilir.

Kaynak : EROL A., YILDIRIM A.E., **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, 2003, s. 395

BÖLÜM 5

TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN FON YARATMA KAPASİTESİ VE SERMAYE PİYASALARI ÜZERİNE ETKİSİ

5.1 Bireysel Emeklilik Sisteminden Beklentiler

Bireysel emeklilik sisteminden beklentileri, doğrudan taraf olanlar ve dolaylı olarak etkilenenler açısından değerlendirmek mümkündür. Doğrudan taraf olanlar; bir emeklilik şirketi ile sözleşme imzalayan katılımcılar, hizmeti sunan emeklilik şirketleri, sosyal güvenlik yükümlülüklerini azaltmak isteyen ve sistemin gözetim ve denetiminden sorumlu olan devlet, sistemde birikecek tasarruflardan faydalanacak olan para ve sermaye piyasalarıdır. Dolaylı olarak etkilenecekler ise, çok geniş bir çerçeveyi oluşturmaktadır. Bu çerçeve, katılımcıların lehdar ve mirasçılarından başlayarak gönüllü olarak sisteme katılacak işverenleri, birikecek fonların özel sektöre kaynak aktarması ile reel sektör yatırımcılarını ve işsizleri, tasarrufların artmasına bağlı olarak ekonominin daha sağlam temeller üzerine oturması ile tüm toplumu kapsamaktadır.

5.1.1 Bireyleri İlgilendiren Beklentiler

Bireysel beklentiler içerisinde ilk başta, katılımcıların emeklilik dönemlerine ilişkin beklentileri gelmektedir. Katılımcılar emeklilik dönemlerine ulaştıklarında, sistemde biriken tasarrufları ve bunların getirileri ile kamu sosyal güvenlik sisteminden alacakları emeklilik geliri yanında ilave bir gelire sahip olacaklardır. Katılımcılar, öncelikle tasarruflarının güvenliğinin sağlanması ve sonrasında, tasarruflarının yüksek getiri sağlayacak şekilde değerlendirilmesi beklentisi içerisinde olacaktır. Vergiden muaf tasarruf imkanı sağlanacak, bu tasarruflarının değerlendirilmesinde tercihte bulunabilecek ve esnek emeklilik imkanına kavuşacaklardır. Ayrıca, sistemden emekli olamadan vefat etmeleri veya malül olmaları durumunda ailelerinin geçimlerini sağlayacak ek bir geliri onlara sunmuş olacaklardır.

Dolaylı taraflardan olan lehdarlar ve kanuni mirasçılar, en başta yaşlı yakınlarının emeklilik dönemlerinde kendi gelirleri ile hayatlarını sürdürebileceklerinin rahatlığı içinde olacaklardır. Ayrıca, katılımcıların vefat etmesi durumunda sistemdeki birikimler lehdar ve kanuni mirasçılara kalacak, onların da yaşam standartlarının yükselmesine katkıda bulunacaktır.

İşverenler, uzun süreli istihdam etmek istedikleri personelleri, çalışanlarına sundukları sosyal faydaları arttırmak amacıyla bireysel emeklilik sistemine dahil ederek ve hatta, grup emeklilik sözleşmeleri vasıtası ile tüm çalışanlarını bireysel emeklilik sistemine katarak, kurum kültürünü benimsetme ve memnun etme imkanına kavuşacaklardır.

Toplumun diğer bireyleri açısından bakıldığında; sistem, asli fonksiyonu olan sosyal güvenliğe ilişkin beklentileri yerine getirirken ikincil etkileri de görülecek, sistemin yaratacağı tasarrufların sermaye birikimini arttırması ve ekonomik büyümeye katkıda bulunması sonucunda faizlerin düşmesi, yatırımların artması, işsizliğin azalması, milli gelir ve kişi başına düşen gelirin artması gibi birbirini tetikleyen unsurlarda iyileşmelerin görülmesi beklentilerini yerine getirebilecektir.

Bütün bu iyimser beklentilerin yanında, kötümser beklentiler de oluşabilecektir. Bankacılık sektöründe yaşanan olumsuzlukların emeklilik sektöründe de yaşanabileceği, birikimlerin iyi değerlendirilmeyeceği, olası siyasi ve ekonomik krizlerde mağdur olunabileceği endişesi oluşabilecektir. Ayrıca, bireysel emeklilik sisteminin orta ve üst gelir gruplarına hitap ettiği, sağlanan vergi avantajları ile gelir dağılımındaki bozukluğu daha da arttıran bir unsur olacağı da düşünülebilir.

5.1.2 Emeklilik Şirketlerini İlgilendiren Beklentiler

Katılımın gönüllü olduğu bir sistemde yapılacak düzenlemelerin, katılımcıları özendirici olmasının gerekliliği kuşkusuzdur. Dolayısıyla, emeklilik şirketlerinin en önemli beklentisi, sisteme yeterli katılımın olmaması durumunda Bakanlar Kurulu'nun yetkisini kullanarak vergi muafiyetlerine ilişkin oran ve tutarları 2 katına çıkarması ve grup emeklilik sözleşmelerine ilişkin teşvik unsurlarının arttırılmasıdır. Katılımcılar açısından özel emekliliğin cazip kılınması özellikle şu önlemlere bağlı görülmektedir: İşverenlerin çalışanları için ödeyeceği primlere ayrıca istisna getirilmesi (bunun için maaşın %10'u kadar istisnanın

işverene de tanınması) ve yasaya göre vade sonunda vergilendirilen toplu paradan, katkı payı ödemelerinin muaf tutularak sadece elde edilen gelirin vergilendirilmesi. Ayrıca, *emeklilik dönemi ödemelerinden alınacak vergilerin nominal değer üzerinden hesaplanması yerine, emeklilik birikimlerinin getirisinden enflasyonun etkisinin düşürülmesinden sonra kalan kısmının vergilendirilmesi de katılımcılar için teşvik unsuru olacaktır*¹. Ya da vergi indirimine tabi tutulan katkı payı tutarının, katılımcının yaşı ilerledikçe arttırılması da teşvik edici olacaktır².

Yaygın beklentilerden diğeri, sektöre ilişkin olup, sistem gönüllülük esasına dayandığından ilk yıllarda katılımın az olabileceği, emeklilik şirketlerinin gelirlerinin giderlerini karşılayamayacak düzeyde düşük kalabileceği ve ilk yıllarda emeklilik şirketlerinin zarar edebileceği yönündedir. Söz konusu zararları tamamen özkaynaklarından karşılamak zorunda kalacak olan emeklilik şirketlerinin, zaman içinde daha çok fon birikimi sağlanması ile kara geçmeleri beklenmektedir. Ancak, emeklilik şirketlerinin bu durumu göze alarak sektöre girdikleri ve hazırlıklarını bu yönde yaptıkları görülmektedir.

Emeklilik şirketleri açısından bir diğer durum, yaşanacak rekabet sonucunda varlıklarını sürdürebilme, birleşme veya rekabete dayanamayarak piyasadan çekilmelerine ilişkindir. İlk yıllarda zararı göze alan emeklilik şirketleri, öz sermayelerinin yüksekliğine göre piyasada kalabilme beklentisi içerisinde olacaklardır. Emeklilik sistemine katılımın, emeklilik şirketlerinin beklentilerinin altında kalması durumunda, emeklilik şirketleri arasında birleşmeler veya piyasadan çekilmeler görülebilecektir. Diğer yandan, *sektöre özellikle yabancı sermaye kaynaklı yeni girişler de beklenmektedir*³.

Katılımcı teşvikini arttırmak için alternatif emeklilik planlarının sunulması, yönetim gideri ve fon işletim gideri kesintilerinin düşürülmesi, giriş aidatlarının alınmaması, kısmen alınması veya ertelenmesi emeklilik şirketlerinden beklentileri oluşturmaktadır.

¹ ÖNAL Y.B., a.g.e., 2001, s. 118, 119

² ŞEN M., MEMİŞ T., a.g.e., 2001, s. 97

³ VELİOĞLU G., “En Hoş Rekabet Bizim Sektörde”, **Capital**, Nisan 2006, s. 259

5.1.3 Devleti İlgilendiren Beklentiler

Bireysel emeklilik sistemini özendirmek için katılımcılara sağlanan teşviklerin devlet açısından iki temel amacı bulunmaktadır⁴. Bunlar:

- Zorunlu emeklilik sisteminin sağladığı gelir düşük olduğu için temel ihtiyaçları karşılanmayan vatandaşların mutsuzluğunun sosyal faturasını ödememek,
- Sistem içinde birikecek ve uzun vadeli yatırımlara kaynak oluşturacak fonların ülke kalkınmasındaki etkisinden yararlanmaktır.

Bireysel emeklilik sisteminde birikecek fonlar ile ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlanmış olacaktır. Uzun vadeli fonların oluşması ile kurumsal yatırımların artması, vadelerin uzaması, piyasaların derinleşmesi, özel kesimin borçlanma olanağının kolaylaşması beklenmektedir. Piyasalarda uzun vadeli fonların bulunması, özel ve kamu kesiminin sermaye talebi yapısında değişikliğe sebep olarak, hem özel hem kamu borçlanmalarında faiz oranlarındaki hareketliliği azaltacaktır. Böylece, ekonomik aktörler, yatırım konularında daha uzun vadeli kararlar alabileceklerdir.

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişine ilişkin olarak tarafların devletten de çeşitli beklentileri bulunmaktadır. Bu beklentilerin başında, katılımcıların haklarını koruması ve denetim mekanizmasını iyi işletmesi gelmektedir. Devletten beklenen diğer bir husus, bireysel emeklilik sisteminin işleyişi sırasında ortaya çıkabilecek aksaklıklara duyarlılık göstermesi ve bu aksaklıkların aşılması için gerekli tedbirleri alması, yasal düzenlemeleri yapmasıdır. Ayrıca, katılımcı sayısının hedeflenen rakamlara ulaşmaması durumunda Bakanlar Kurulu'nun yetkisini kullanarak sunulan teşvikleri arttırması, gerektiğinde de katılımcılar adına katkıda bulunması devletten beklentiler arasında bulunmaktadır.

5.1.4 Piyasaları İlgilendiren Beklentiler

Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanabilmek için, en az 10 yıl prim ödenmesinin ve 56 yaşının doldurulmuş olmasının gerekliliği düşünüldüğünde, katılımcılar sisteme en azından 10 yıl boyunca katkı payı ödemesinde bulunacaktır. Genç nüfusunda sisteme dahil olması durumunda, sisteme 18 yaşında giren katılımcı 56 yaşına ulaşana kadar

⁴ ÖNAL Y.B., a.g.e., 2001, s. 123

38 yıl boyunca katkı ödemesinde bulunacaktır. Yani, sistemde, 10 ile 40 yıl arasında katılımcıların tasarrufları birikecek, sistemden erken çıkışın da engellenebildiği oranda uzun vadeli tasarruf oluşumu gerçekleşecektir. Bu uzun vadeli tasarruflar, sermaye piyasalarında değerlendirilirken ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlanacaktır.

Sistemden piyasalara yönelik beklentiler şu şekilde sıralanabilir⁵:

- Yerel kurumsal yatırım alt yapısında gelişim,
- Piyasalarda gelişme ve derinleşme,
- Kurumsal yatırım stratejileri ile piyasalardaki dalgalanmaların ve spekülasyonların azalması,
- Uzun vadeli fonların artmasıyla mali sektörün daha sağlıklı işlemesi,
- İstikrar kazanan piyasaların yatırımcılar için daha güvenli bir yatırım ortamı sunması,
- Piyasalarda işlem gören menkul kıymetlerin risk/getiri oranında iyileşme,
- Artan know-how girişi ve finansal yenilikler,
- Altyapı yatırımları ve uzun vadeli yatırımlara kaynak oluşturarak yeni iş ve istihdam olanakları yaratması,
- Enflasyonla mücadeleye ve istikrarlı büyümeye olumlu katkı sağlaması.

Bu beklentilerin gerçekleşebilmesi için, emeklilik şirketleri arasında geçiş imkanının yıkıcı rekabetle sonuçlanmaması, daha fazla katılımcıya ve fon büyüklüğüne ulaşılması, verilen hizmetlerin kalitesinin artması ve maliyetlerin makul seviyede tutulması gerekmektedir.

Biriken fonların piyasalara derinlik kazandırması ile şok gelişmelere bağlı olarak kısa vadede yaşanan ani dalgalanmalar azalacaktır. Derinlik kazanan piyasalarda, ekonomide ve siyasette meydana gelebilecek olumsuz gelişmelerin etkileri daha az olacaktır. Böylece, piyasa oyuncuları kısa ve orta vadede öngöründe bulunarak yatırımlarını ve politikalarını belirleyebileceklerdir. Para ve sermaye piyasalarında etkinliği az olan kurumsal yatırımcıların bireysel emeklilik sistemi sayesinde etkinliklerinin artması, para ve sermaye piyasalarında yatırım araçlarının çeşitlenmesi ve daha uzun vadeli yatırım araçlarının geliştirilmesi beklenmektedir.

⁵ EGM, **BES 2004 Gelişim Raporu**, 2005, s. 22; ERGENEKON Ç., a.g.e., 2000a, s. 186

5.2 Türkiye Ekonomisi Üzerinde Makroekonomik Etkileri

5.2.1 Tasarrufların Arttırılması

Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye’de, devletin kuruluşundan itibaren sermaye sorunu yaşanmaktadır. Öyle ki, Cumhuriyetin ilk dönemlerinde özel sermaye yatırımlarına sağlanan teşviklere rağmen yeterli yatırım yapılamadığı görülmüş ve ekonomide “devletçilik” ilkesi benimsenerek devlet öncülüğünde, özel sektöründe teşvik edilmesine dayalı kalkınma hamlesi başlatılmıştır. Ancak, hükümetlerin uyguladıkları başarısız ve popülist ekonomi politikaları sonucunda, 2000’li yıllarda da tasarruf ve yatırım sorunu devam etmektedir. Tasarruf açığı, dış borçlanma ve yabancı sermaye yatırımlarıyla giderilmeye çalışılmaktadır. Ancak, “sıcak para” olarak adlandırılan ve reel sektör yatırımları yerine sermaye piyasalarına yatırım yapan yabancı sermaye, yüksek faiz ortamından yararlanırken, en küçük siyasi veya ekonomik krizlerde piyasalarda çalkantılara sebep olmakta ve uluslararası piyasalardaki çalkantıların daha şiddetli olarak Türk piyasalarında hissedilmesine öncü olmaktadır.

Bu arada, Türk yatırımcısının yatırım yeteneğinin de sorgulanması gerekmektedir. *Morgan Stanley tarafından 2000 yılında yapılan bir araştırmada, Türkiye’de yatırım yapan 15 milyon ailenin 5 milyonunun gayrimenkule, 3 milyonunun altına, 2 milyonunun dövizle yatırım yaptığı ortaya çıkmıştır. Faize dayalı araçlardan repoya 296 bin kişi, devlet tahviline 142.300 kişi yatırım yaparken, 1.590.000 aile mevduat yatırımcısı ve sadece 415.000 aile borsa yatırımcısı olarak belirtilmiştir. Bu verilerden de anlaşılacağı gibi, Türkiye’de finansal piyasalara yeterince kaynak aktarılamamakta, sermaye piyasaları gelişip kurumsallaşamamaktadır⁶.*

Ek 1’de, Türkiye ekonomisiyle ilgili temel veriler sunulmuştur. Ancak, göz önünde bulundurulması gereken bir husus, yakın zamanda yaşadığımız ekonomik krizlerin etkisi ve bu krizler sonrasında uygulanmakta olan IMF destekli ekonomi politikaları sonucu olağanüstü bir dönem içinde bulunduğumuzdur. Dolayısıyla, bu verileri baz alarak, bugüne ve geleceğe dönük yorum ve beklentiler oluşturmak doğru olmayacaktır. Çünkü, içinden geçmekte olduğumuz dönemde, kamu yatırımlarının kısıldığı, kamuda tasarrufların arttırılmasına çalışıldığı, daha çok faiz dışı fazla vermek için sıkı maliye politikalarının uygulandığı

⁶ DÖNMEZ İbrahim, “Bireysel Emeklilik ve Son Gelişmeler”(Seminer konuşmasından); **Banka-Mali ve Ekonomik Yorumlar**, Nisan 2002, s.24

görülmektedir. Dolayısıyla, bireysel emeklilik sisteminin etkilerinin görülmesi veya hissedilmesi mümkün olmayacaktır. Ancak, ekonomik verilere bakarak, her ne şekilde olursa olsun yurtiçi tasarrufların artırılmasının gerekliliği konusunda bir çıkarım yapabiliriz. Gerçekten, sıkı maliye politikası sonucunda kamu tasarruflarında iyiye gidiş görülürken, özel kesimde tasarruf açığı büyümektedir. Hükümetin istikrar programına bağlı kaldığı süre içerisinde kamunun borçlanma maliyetlerinde bir düzelme olduğu görülmektedir. Faizler 2003 yılında %44 iken 2005 yılında %14'e kadar gerilemiş ve aynı dönemde kamu kağıtlarında vade 323 günden 663 güne kadar çıkmıştır. 2005'te iç borç stoku GSMH'nın %47'sine düşürülebilmüş, faiz ödemeleri ise, GSMH'nın %9.4'üne ve toplam harcamalar içerisinde %31.6'ya kadar indirilebilmiştir.

Bireysel emeklilik sistemi Türkiye'de henüz yeni uygulamaya girmiş olmakla birlikte, sağladığı 2 yıllık tasarruf miktarı; 2004 yılında 296,1 milyon YTL'ye ve 2005 yılında 1.227,6 milyon YTL'ye ulaşmıştır. GSMH'nın 2004'te 428.932 milyon YTL ve 2005'te 486.401 milyon YTL seviyesinde gerçekleştiği düşünülürse emeklilik varlıkları GSMH'nın 2004'te %0,07'si (onbinde yedi), 2005'te %0,25'i (onbinde yirmibeş) seviyesine ulaşmıştır. *12.06.2006 tarihi itibarıyla ise; sistemde toplanan katkı payı tutarı 1.414,6 milyon YTL olurken yatırıma yönlenen fon tutarı 1.685,7 milyon YTL (yaklaşık 1 milyar \$) seviyesine ulaşmış ve toplam katılımcı sayısı 853.063 kişi olmuştur⁷.* Sisteme katkı payı ödemelerinin sürekliliği ile bir yandan yeni katılımcıların girmesi, diğer yandan fon varlıklarının getirilerinin eklenmesi düşünüldüğünde, fon varlıklarının hızlı bir büyüme seyri izlemesi muhtemel görünmektedir.

5.2.2 Finansal Piyasaların Gelişimi

Bireysel emeklilik, tasarruf sistemi olmasının yanı sıra yatırım sistemi olma özelliği de taşımaktadır. Sistemde, emeklilik fonlarının yatırımlarına ilişkin olarak, Devlet iç borçlanma senetlerine asgari %30 ve yabancı para ve sermaye piyasası araçlarına azami %15 oranında sınırlamalar getirilmiş, böylece kamunun finansman ihtiyacı için kaynak yaratılması ve fonların yurtdışı piyasalar yerine ülke içinde değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Fakat, içinde bulunduğumuz dönemde bu oranların aşılmasının söz konusu olmadığı görülmektedir. Ancak, biriken fonların yoğun olarak Devlet iç borçlanma senetlerine yönlendirilmesi fonların özel yatırımlar üzerindeki etkisini azaltmakta, yatırım çeşitliliğini sınırlamaktadır. Örneğin, özel

⁷ BES Temel Göstergeleri (12.06.2006), www.egm.gov.tr/BESgostergeler [16.06.2006]

şirketlerin çıkarttıkları uzun vadeli finansman bonolarının derin bir piyasası oluşmamıştır. Bu piyasalar derinleştikçe ve geliştikçe bireysel emeklilik fon yatırımlarının buralara yönelmesi beklenmektedir. Görünen odur ki, Şili’de olduğu gibi emeklilik fonları bir yandan kamunun iç borçlanma maliyetlerini düşürürken ve dış borç miktarında düşüş sağlarken, diğer yandan yüksek getiri elde edecektir. Portföylerde yer alacak hisse senetleri vasıtasıyla özel sektöre de kaynak aktarılacak, hatta emeklilik şirketlerinin özelleştirmelere katılması ile özelleştirilen kurumların gerçek değerini bulması ve mülkiyetinin yerli sermayede kalması sağlanabilecektir.

Tablo 5.1 Emeklilik fon grupları ve türlerine göre dağılımı

FON GRUPLARI								
Fon Türleri	Fon Adedi	Esnek	Dengeli	Hisse Senedi	Kamu Borçlanma (YTL)	Kamu Borçlanma (YP)	Uluslararası	Likit
Gelir Amaçlı Fonlar	46	3		1	14	20	8	
Büyüme Amaçlı Fonlar	13	3	1	8			1	
Para Piyasası Fonları	10							10
Kıymetli Madenler Fonları	0							
İhtisaslaşmış Fonlar	3			3				
Diğer Fonlar	19	11	2		2			4
TOPLAM	91	17	3	12	16	20	9	14

*2005 yılında 10 adet fon kurulmuştur.

Kaynak: EGM, **BES Gelişim Raporu 2005**, Mayıs 2006, s. 38

Bireysel emeklilik sisteminde, 2005 yılına kadar 81 adet fon kurulmuşken 2005 yılında kurulan 10 emeklilik fonu ile bu sayı 91’e çıkmıştır. Tablo 5.1’de görüldüğü gibi, bireysel emeklilik sistemi ile finansal piyasalara yeni fon türleri girerken risk dağılımında da yeni alternatifler sunulmaktadır. Ancak, kurulmasına izin verilen kıymetli madenler fonları ile ilgili bir fon başvurusu olmamıştır. İçinde bulunduğumuz dönemde yüksek getiri sağlayan enstrümanların getirileri azaldıkça, daha yüksek getiri ve risk dağılımının çeşitlendirilmesi arayışları farklı enstrümanların da finansal sisteme girmesini sağlayacaktır.

Bu arada, bireysel emeklilik sistemi ile Mortgage sistemi arasındaki ilişkinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Bankacılık sektöründeki kaynak vade yapısının kısılalığı dikkate alındığında, vade uyumsuzluğu nedeniyle, 2006 yılında yürürlüğe girmesi beklenen Mortgage sisteminin (uzun vadeli konut finansmanı) fonlanmasında, bireysel emeklilik

sisteminde yaratılan fonların ön plana çıkması beklenmektedir. Mortgage sisteminden doğacak kredi alacaklarının tahvilleştirilmesi sonucunda oluşacak menkul kıymetlerin, emeklilik fonlarına alınması ile bu sistemin ihtiyaç duyduğu uzun vadeli fon ihtiyacı karşılanabilecektir⁸.

Ayrıca, bireysel emeklilik şirketleri halka açılarak da sermaye piyasalarının gelişimine katkıda bulunabilmektedir. Bu konuda ilk ve tek uygulamayı Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş. gerçekleştirerek, %15 hissesini halka arz etmiştir.

5.2.3 Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri

Bireysel emeklilik sistemi, sağlanan ayrıcalıklar da göz önüne alındığında, sistemde biriken tasarrufların yatırım fonları vasıtasıyla değişik yatırım araçlarında yüksek getirilerle işletilmesine olanak vermekte ve sermayenin tabana yayılmasına katkıda bulunmaktadır. Profesyonel portföy yöneticileri aracılığı ile ekonominin en verimli sektörlerinin, şirketlerinin menkul kıymetlerine dolaylı olarak sahip olan katılımcılar, tasarrufları oranında çeşitlendirilmiş yatırım portföylerinden yararlanmaktadırlar. Dolayısıyla, katılımcılar, ekonominin gelişmesinden, hatta çalıştıkları şirketlerin karlarından pay alabilmektedir.

Emeklilik programlarını personel politikalarıyla ilişkilendiren işverenler, uzun süreli çalışmak istedikleri personellerine maaşın yanında bireysel emeklilik imkanı da sunarak kurum kimliğinin benimsenmesi yanında onların motivasyonunu da arttırmaktadır. Ayrıca, katılımcılar, şartlarını kendilerinin de belirleyebildikleri esnek emeklilik imkanına kavuşmaktadırlar.

Ve son olarak, bireysel emeklilik sisteminde yaratılan tasarrufların, reel sektöre kaynak yaratarak istihdamı dolaylı olarak arttırmasının yanında, yeni ve gelişme potansiyeli yüksek bir sektör olarak, yarattığı doğrudan istihdam olanakları da göz önünde bulundurulmalıdır. 2005 yılında sektör genelinde 2.776'sı aracı olmak üzere, toplam 3.215 kişi istihdam edilmiştir. Sistemin başlangıcından itibaren istihdam edilen kişi sayısı ise, 10.378 kişi olmuştur. İstihdam edilenlerin %52'sini kadınlar oluşturmuştur. Özellikle yeni mezun-iş tecrübesi olmayan ve mesleki eğitim verilerek emeklilik şirketlerinde istihdam

⁸ EROL A., YILDIRIM A.E., "Bireysel Emeklilik Sistemi ile Birikimli Hayat Sigortasının Karşılaştırılması-II", **Yaklaşım**, Sayı: 158, Şubat 2006, s. 21

edilen çalışanların, %89'u 30 yaşın altında olan ve %54'ü iş tecrübesi olmayan kişilerden oluşmuştur⁹.

5.3 Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Tanıtımı

Bireysel emeklilik sisteminde 2006 yılının 6. ayı itibarıyla 11 emeklilik şirketi faaliyet göstermektedir. 27 Ekim 2003 tarihinde Yapı Kredi Emeklilik A.Ş., Ak Emeklilik A.Ş., Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş., Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş., Koç Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş. ve Oyak Emeklilik A.Ş.; 17 Kasım 2003 tarihinde Vakıf Emeklilik A.Ş. ve Ankara Emeklilik A.Ş.; 1 Aralık 2003 tarihinde Başak Emeklilik A.Ş. ve Doğan Emeklilik A.Ş. (Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş.) ve son olarak 15 Aralık 2003 tarihinde Commercial Union Hayat ve Emeklilik A.Ş. faaliyete geçmiştir. 14 Eylül 2004 tarihinde Commercial Union Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin ünvanı Aviva Hayat ve Emeklilik A.Ş. olarak değiştirilmiştir.

5.3.1 Emeklilik Şirketlerinin Sermaye Yapıları

Tablo 5.2 Emeklilik şirketlerinin ortaklık yapıları, banka dağıtım kanalları ve fonlarını yöneten portföy yönetim şirketleri

EMEKLİLİK ŞİRKETİ	ORTAKLIK YAPISI			Banka Dağıtım Kanalı	Portföy Yönetim Şirketi
	Sermayedarın Adı	Hisse Oranı (%)	Hisse Tutarı (1000 YTL)		
AK EMEKLİLİK A.Ş.	Akbank T.A.Ş.	73.41	14.681,51		Ak Portföy Yönetimi
	Ak Sigorta A.Ş.	26.00	5.200,00		
	Diğer	0.59	118,49		
ANADOLU HAYAT EMEKLİLİK A.Ş.	Türkiye İş Bankası A.Ş.	62.00	93.000,00	İş Bankası HSBC TEB	İş Portföy Yönetimi HSBC Portföy Yönetimi TEB Portföy Yönetimi
	Anadolu Anonim Türk Sigorta Şirketi	20.00	30.000,00		
	T.Dış Ticaret Bankası A.Ş.	1.00	1.500,00		
	T.Şişe ve Cam Fabrikası A.Ş.	1.00	1.500,00		
	Destek Reasürans T.A.Ş.	1.00	1.500,00		
	Halka Arz	15.00	22.500,00		
ANKARA EMEKLİLİK A.Ş.	Polis Bakım ve Yardım Sandığı	99.99	19.999,99	Şekerbank	Ata Portföy Yönetimi Eczacıbaşı-UBP Portföy Yönetimi
	Diğer	0.01	0,01		

⁹ EGM, a.g.e., 2006, s. 30

AVIVA HAYAT VE EMEKLİLİK A.Ş.	Aviva International Holdings Ltd.	99.99	82.319,99		Bender Portföy Yönetimi
	Diğer	0.01	0,01		
BAŞAK EMEKLİLİK A.Ş.	T.C.Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı	41.00	20.500,00	Ziraat Bankası Anadolubank	Ziraat Portföy Yönetimi
	Başak Sigorta A.Ş.	38.00	19.000,00		
	T.C.Ziraat Bankası Personeli Vakfı	10.00	5.000,00		
	Başak Sigorta ve Başak Emeklilik Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı	10.00	5.000,00		
	Başak Depoculuk A.Ş.	1.00	500,00		
FORTIS EMEKLİLİK VE HAYAT A.Ş.	Fortis Bank A.Ş.	98.62	20.906,80	Fortis Bank	Fortis Portföy Yönetimi
	Fortis Yatırım Menkul Değerler A.Ş.	0.50	106,00		
	Fortis Factoring A.Ş.	0.28	60,00		
	Fortis Finansal Kiralama A.Ş.	0.50	106,00		
	3 D Güvenlik Sistemi ve Organizasyon Tic.A.Ş.	0.10	21,20		
GARANTİ EMEKLİLİK VE HAYAT A.Ş.	T.Garanti Bankası	99.90	49.956,00	Garanti Bankası Denizbank	Garanti Portföy Yönetimi Deniz Portföy Yönetimi
	Diğer	0.10	44,00		
KOÇ ALLIANZ HAYAT VE EMEKLİLİK A.Ş.	Riunione Adriatica Di Sicurta Spa Milano	33.00	6.600,00	Koçbank	Koç Portföy Yönetimi
	Tokio Marine& Nichido and Fire Insurance Co.Ltd.	11.00	2.200,00		
	Allianz AG Holding	4.00	800,00		
	RB Vita S.P.A.	1.00	200,00		
	Koç Holding A.Ş.	48.99	9.800,00		
	Koç Allianz Sigorta A.Ş.	2.00	400,00		
	Diğer	0.01	0,40		
OYAK EMEKLİLİK A.Ş.	Ordu Yardımlaşma Kurumu	99.99	30.000,00	Oyakbank	Oyak Portföy Yönetimi
	Diğer	0.01	0,001		
VAKIF EMEKLİLİK A.Ş.	T.Vakıflar Bankası T.A.O	53.90	14.283,50	T.Vakıflar Bankası	Vakıf Portföy Yönetimi
	Güneş Sigorta A.Ş.	37.00	9.805,00		
	Vakıfbank Personeli Özel Sosyal Güvenlik Hizmetleri Vakfı	1.00	265,00		
	Vakıf Yatırım Menkul Değerler A.Ş.	8.00	2.120,00		
	Diğer	0.10	26,50		
YAPI KREDİ EMEKLİLİK A.Ş.	Yapı Kredi Sigorta A.Ş.	99.93	57.957,47	Yapı Kredi Bankası	Yapı Kredi Portföy Yönetimi
	Diğer	0.07	42,53		

* Tablonun hazırlanmasında BES Gelişim Raporu 2005 verilerinden yararlanılmıştır.

Emeklilik şirketlerinin ortaklık yapılarına baktığımızda (Tablo 5.2); yerli ortakların yanı sıra yabancı ortakların da yer aldığı, yabancı şirketlerin de sektörde faaliyet göstermekte oldukları ve ortaklık yapılarında, genellikle banka ve sigorta şirketlerinin büyük paya sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, banka ve sigorta şirketlerinin sektörel deneyimlerini bu sektöre aktardıkları görülmektedir. Ayrıca, emeklilik şirketlerinin genel olarak bağlı oldukları grupların bankaları aracılığıyla faaliyette bulundukları ve bu gruplara bağlı portföy yönetim şirketlerinden fon yönetimi hizmeti aldıkları görülmektedir.

5.3.2 Emeklilik Şirketlerinin Sözleşme Üretimleri

Emeklilik sektöründe faaliyet gösteren 11 emeklilik şirketinin ulaştığı katılımcı ve sözleşme sayıları incelendiğinde (Tablo 5.3); ilk 5 emeklilik şirketinin, toplam katılımcıların %71.17'sine ve sözleşmelerin ise %70.85'ine sahip olduğu görülmektedir. İlk 3 emeklilik şirketi açısından aynı oranlar incelendiğinde, sırasıyla %48.42 ve %47.71 olmaktadır. Toplanan katkı paylarının emeklilik şirketlerine dağılımına baktığımızda ise; ilk 5 şirketin topladığı katkı payı, toplam katkıların %66.47'si iken, ilk 3 şirketin topladığı katkı payı %45.54 olmuştur. Bu veriler göstermektedir ki, 5 emeklilik şirketi piyasanın %70'ine hakim olmuş, diğer 6 şirket ise piyasanın %30'unda faaliyet göstermektedir. İlk 3 emeklilik şirketinin piyasa payı ise %50 seviyesine yaklaşmıştır.

Sisteme katılımın ve fon birikiminin arttığı sürece bir tehlike oluşturmamakla birlikte, yıkıcı rekabet ortamının oluşması ile bu oranların devam etmesi durumunda, emeklilik piyasası oligopol özelliğini kaybedebilecektir. Piyasada yaşanacak yoğun rekabet kısa dönemde katılımcıların yararına olsa bile (sisteme giriş aidatlarının alınmaması, yönetim gideri ve fon işletim gideri kesintilerinde düşüş gibi), uzun dönemde rekabet ortamı kalmayabileceği için piyasayı birkaç emeklilik şirketi yönlendirebilecek ve maliyetleri de belirleyen taraf onlar olacaktır. Dolayısıyla, *sadece yönetmeliklerdeki asgari koşulları sağlayan şirketler değil, o koşulları gelecekte de devam ettirebilecek, sermaye yapısı güçlü şirketlerin bu işi yapması gerekmektedir. Çünkü, hem rekabet unsurları hem de maliyetlerin yüksek, gider kesintilerinin az olması nedeniyle karlılık daha uzun vadede görünmektedir. Sisteme, ne kadar çok katılımcı ve fon girişi sağlanırsa karlılık artacaktır*¹⁰. Orta ve uzun vadede piyasa paylarında yaşanacak gelişmeler, bazı şirketlerin birleşerek piyasa payını arttırmak istemeleri ile sonuçlanabilecektir.

¹⁰ ELVEREN Ali H., "Bireysel Emeklilik ve Son Gelişmeler"(Seminer konuşmasından); **Banka-Mali ve Ekonomik Yorumlar**, Nisan 2002, s.21

**Tablo 5.3 Fona yönlendirilmiş sözleşmeler için şirket bazında dağılımlar
(12.06.2006 itibariyle)**

Emeklilik Şirketi	Toplam Katılımcı Sayısı	Sıralama	Bireysel Sözleşme Sayısı	Grup Sözleşme Sayısı	Toplam Sözleşme Sayısı	Sıralama
Ak Emeklilik	96.531	5	78.868	28.795	107.663	4
Anadolu Hayat Emeklilik	134.277	3	100.239	37.045	137.284	3
Ankara Emeklilik	35.921	9	25.046	17.651	42.697	8
Aviva Hayat ve Emeklilik	43.594	7	44.484	1.336	45.820	7
Başak Emeklilik	30.328	11	24.900	7.210	32.110	11
Fortis Emeklilik ve Hayat	35.844	10	35.564	2.733	38.297	10
Garanti Emeklilik ve Hayat	137.154	2	98.934	44.783	143.717	2
Koç Allianz Hayat ve Emeklilik	40.882	8	29.607	12.615	42.222	9
Oyak Emeklilik	97.493	4	82.551	18.595	101.146	5
Vakıf Emeklilik	59.396	6	18.990	42.879	61.869	6
Yapı Kredi Emeklilik	141.643	1	136.008	13.556	149.564	1
Genel Toplam	853.063		675.191	227.198	902.389	

Emeklilik Şirketi	BES Katkı Payı Tutarı (YTL)	Sıralama	Bireysel Sözleşmelerin Yatırıma Yönelen Toplam Tutarı (YTL)	Grup Sözleşmelerin Yatırıma Yönelen Toplam Tutarı (YTL)	Yatırıma Yönelen Toplam Tutar (YTL)	Sıralama
Ak Emeklilik	248.313.448	1	204.549.499	57.447.492	261.996.990	3
Anadolu Hayat Emeklilik	174.053.802	4	232.717.237	38.232.678	270.949.915	2
Ankara Emeklilik	24.687.618	11	14.007.058	12.701.308	26.708.366	11
Aviva Hayat ve Emeklilik	122.055.085	5	178.179.243	4.268.090	182.447.333	4
Başak Emeklilik	100.126.740	8	103.150.779	8.974.254	112.125.033	7
Fortis Emeklilik ve Hayat	50.154.198	10	50.644.582	4.570.746	55.215.327	10
Garanti Emeklilik ve Hayat	177.168.598	3	135.755.651	41.179.705	176.935.356	5
Koç Allianz Hayat ve Emeklilik	76.958.366	9	62.216.550	33.445.007	95.661.557	9
Oyak Emeklilik	108.361.067	7	75.664.825	28.327.941	103.992.766	8
Vakıf Emeklilik	113.958.829	6	55.487.398	62.525.474	118.012.872	6
Yapı Kredi Emeklilik	218.776.930	2	245.895.159	35.789.962	281.685.121	1
Genel Toplam	1.414.614.682		1.358.267.979	327.462.657	1.685.730.636	

Kaynak: BES Temel Göstergeleri (12.06.2006), www.egm.org.tr/BESgostergeler [16.06.2006]

Emeklilik şirketlerinin, katılımcı sayıları ile fon büyüklükleri arasında doğru orantının olmadığı da görülmektedir. Bu durum bazı şirketlerin katılımcılarının yüksek katkı payı ödemesinde bulunduğunu göstermektedir. Bu durumu doğuran diğer bir faktör ise, katılımcıların risk tercihleri olmaktadır. Yüksek risk içeren enstrümanlara yatırım yapan

katılımcıların birikimleri, hızlı bir büyüme gösterebilmektedir. Bu durum, şirketlerin fon büyüklüklerini de etkilemektedir¹¹.

5.4 Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinin Analizi

Bireysel emeklilik sisteminden elde edilen 2 yıllık veriler değerlendirildiğinde, şu sonuca ulaşmak mümkün görünmektedir: Grup sözleşmelerinden ziyade bireysel sözleşmelerin ağırlıklı olduğu, orta gelirli ve 25 ile 45 yaş arasında katılımcıların yoğun olduğu, YTL cinsinden ve 50-250 YTL arasında katkı payı ödemeli, aylık ödeme periyodunun ağırlıkta olmasına karşın yıllık ödeme periyodunun da tercih edildiği bir yapı oluşmuştur.

Bireysel emeklilik sistemi, bireysel sözleşmelerin yanı sıra grup sözleşmelerine de izin vermekle birlikte, sistemin 2 yıllık işleyiş sürecinde grup emeklilik sözleşmelerinde yeterli katılımın sağlanamadığı görülmektedir(Tablo 5.3). Bireysel sözleşme oranı %74.82 iken grup sözleşme oranı %25.18 olarak gerçekleşmiştir. *Kurumsal katılımı sağlayan büyük şirketler; Turkcell, Bosch, 3M, Sabancı ve Ak Grubu, Pfizer, Philip Morris, Bauhaus, İpragaz, Eczacıbaşı, Betek Boya, Sofra Yemek ve Türk Telekom olmuştur*¹². Grup emeklilik sözleşmelerine daha fazla vergi avantajı sağlanması, bu amaçla işveren ve çalışan katkı ödemelerinin maaşın %20'sine kadar vergiden muaf tutulması teşvik edici bir unsur olacaktır.

Sözleşmelerin ödeme periyoduna göre dağılımına baktığımızda (Tablo 5.4), 2004 yılında aylık ödemede bulunan katılımcı oranı %84 olurken, 3 aylıkta % 5.81, 6 aylıkta %1.69 ve yıllık ödemede %8.5 olmuştur. 2005 yılında ise, aylık, 3 aylık, 6 aylık ve yıllık ödemede bulunma oranları sırasıyla %65.6, %6.1, %2.2 ve %26.1 olarak gerçekleşmiştir. 2005 yılında aylık ödeme yapan katılımcı sayısı düşerken yıllık ödeme yapan katılımcı sayısında hızlı bir artış olmuştur. Emeklilik şirketlerinin, katılımcıların ödedikleri katkı payı üzerinden kesinti yaparken, tek seferde yapılan yüksek tutarlı ödemelerden daha az kesinti yapmaları daha uzun dönem aralıklarıyla toplu ödeme yapılmasını teşvik edici olmaktadır. Örnek vermek gerekirse; emeklilik şirketi her yıl yeniden belirlenen asgari katkı payının 1.5 katından az olan katkı payı ödemelerinden %8 oranında yönetim gideri kesintisi yaparken, asgari katkı payının 1.5 katı ile 5 katı arasında yapılan ödemeler için %7, 5 katı ile 7 katı arasında yapılan ödemeler için %6, 7 katı ile 10 katı arasında yapılan ödemeler için %5, 10 katı ile 33 katı arasında yapılan ödemeler için %4, 33 katıyla 100 katı arasında yapılan ödemeler için %3, 100 katıyla 415 katı

¹¹ UĞUR S., “Bireysel Emeklilik Sisteminin Performansı”, **MESS MERCEK**, Ocak 2006, s. 131

¹² SÜZER H.D., “Bireysel Grup Sendromu”, **Capital**, Haziran 2006, s. 269

arasında yapılan ödemeler için %1 oranında kesinti yapma, 415 katına eşit ve yukarısı için yapılan katkı payı ödemelerinden hiç kesinti yapmama şeklinde uygulamalara gidebilmektedir. Hatta, katkı payı ödemelerinin kredi kartı ile veya otomatik ödeme talimatı ile yapılması durumunda bu oranlarda %1 indirim de söz konusu olmaktadır¹³. Bu durumda, daha uzun ödeme periyotlarında toplu ve/veya yüksek tutarda katkı payı ödemesinde bulunmak, katılımcıların çıkarına olmaktadır.

Tablo 5.4 Sözleşmelerin ödeme periyodu ve para birimine göre dağılımı 2004-2005

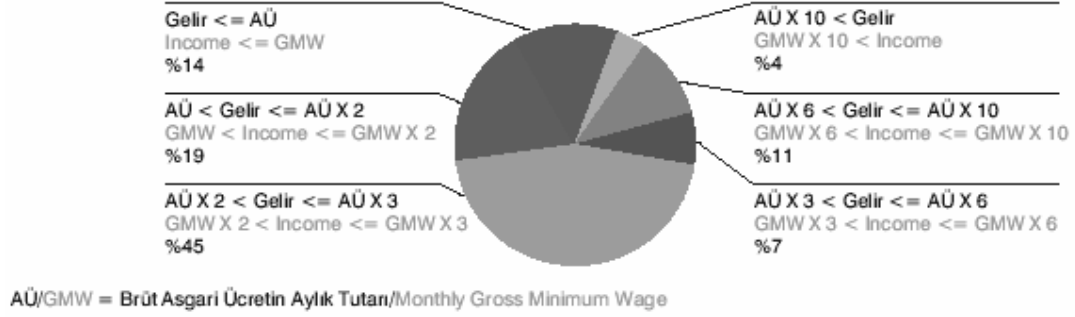
Sözleşme Yürürlük Yılı	Ödeme Periyodu	Toplam Katkı Payı (YTL)			
		YTL	USD	EURO	TOPLAM
2003 2004	Aylık	375.335.075	71.539.281	31.423.715	478.298.072
	3 Aylık	26.841.639	4.548.845	1.702.444	33.092.927
	6 Aylık	7.061.432	1.768.983	776.383	9.606.798
	Yıllık	32.309.868	11.582.707	4.359.743	48.252.318
Sözleşmelerin Para Birimine Göre Dağılımı 2003-04 (YTL,%)		441.548.014 %77.57	89.439.816 %15.71	38.262.285 %6.72	569.250.115 %100
2005	Aylık	296.797.372	53.922.374	8.747.524	359.467.271
	3 Aylık	29.502.658	3.339.890	445.085	33.287.634
	6 Aylık	10.554.738	1.525.339	130.015	12.210.092
	Yıllık	129.742.808	8.376.043	4.899.863	143.018.714
Sözleşmelerin Para Birimine Göre Dağılımı 2005 (YTL,%)		466.597.576 %85.15	67.163.646 %12.26	14.222.487 %2.59	547.983.711 %100
TOPLAM Katkı Payı 2003-04-05		908.145.589	156.603.463	52.484.774	1.117.233.826
Sözleşmelerin Para Birimine Göre Dağılımı (%) 2003-04-05		%81.28	%14.02	%4.70	%100

¹³ Tablonun hazırlanmasında BES Gelişim Raporu 2005 verilerinden yararlanılmıştır

Sözleşmelerin para birimine göre dağılımına baktığımızda (Tablo 5.4); 2004 yılında %77.57 oranı ile YTL'nin tercih edildiği görülürken, %15.71 ile USD ve %6.72 ile Euro üzerinden sözleşmeler tercih edilmiştir. 2005 yılında ise, YTL'ye olan güvenin artması ile YTL üzerinden yapılan emeklilik sözleşmelerinin arttığı ve %81.28 seviyesine ulaştığı görülmektedir. Bu yıl içerisinde USD ve Euro üzerinden yapılan sözleşme oranı ise, %14.02 ve %4.7 olarak gerçekleşmiştir. *Ödenen katkı paylarının aylık ortalama tutarları ile bunların oranlarına baktığımızda; %1.09 ile 50 YTL'nin altında, %38.22 ile 50-100 YTL arasında, %25.64 ile 100-150 YTL arasında, %27.56 ile 150-250 YTL arasında ve %7.49 ile 250 YTL üzerinde katkı payı ödemesinde bulunduğu görülmektedir*¹⁴. En çok 50-100 YTL arasında ödeme tutarının tercih edildiği, genelde ise 50 ile 250 YTL arasında katkı payı tutarının belirlendiği görülmektedir.

¹³ Anadolu Hayat Emeklilik - Emeklilik Sözleşmesi Kılavuzu

¹⁴ EGM, BES Gelişim Raporu 2005, s. 104



* EGM tarafından yapılan bu incelemede “Gelir Aralığı” bilgisi bilinen katılımcıların (%34.7) verileri kullanılmıştır.

Kaynak: EGM, BES Gelişim Raporu 2005, s. 83

Grafik 5.1 Katılımcıların Gelir Aralıklarına Göre Oransal Dağılımı (%)

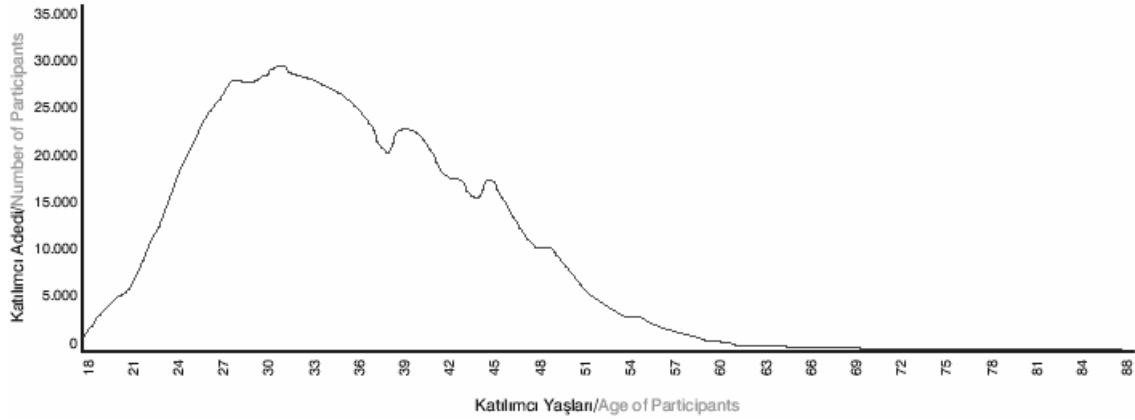
Emeklilik sistemine katkı ödeyen katılımcıların gelir durumunun incelendiği Grafik 5.1’de, ilginç bir tablo ortaya çıkmaktadır. Başta, gelirin artmasıyla sisteme katılım oranı yükselirken, belirli bir gelir seviyesinden sonra sisteme katılım oranı düşmektedir. Grafik her ne kadar gelir durumu bilinen katılımcıları (%34.7) içerse de, yüksek gelirlilerin gelir durumunu gizlemediği ya da düşük gelir beyanında bulunmadığı durumda, sisteme giren katılımcıların genelde orta gelir grubuna yakın kimselerden oluştuğu sonucu çıkarılabilmektedir. Gelirini asgari ücretin altında beyan eden %14 oranındaki katılımcının ise, geliri yüksek aile mensubu olup çalışmayan kimselerden (ev hanımları gibi) oluşma ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır. Aksi halde, asgari ücret altında geliri olan kimselerin Türkiye koşullarında bireysel emeklilik sistemine dahil olmaları pek mümkün görünmemektedir.

Katılımcıların sahip oldukları sözleşme sayısına baktığımızda; sadece 1 sözleşme sahibi olanların 646.240 sözleşme ile %96.07, 2 sözleşme sahibi olan katılımcıların 23.763 sözleşme ile %3.53 ve 3 ve üzeri sözleşme sahibi olanların 2.693 sözleşme ile %0.40 oranında oldukları görülmektedir¹⁵. Yani, 1’den fazla sözleşme sahibi olan katılımcıların oranı %3.93 seviyesinde bulunmaktadır.

Gerçekleşen veriler açısından diğer bir değerlendirme ölçütü, katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımıdır. 45 yaş üzeri katılımcıların sistemde uzun süreli kalması mümkün olmadığından, 45 yaşın altındaki BES katılımcılarının çokluğu önem taşımaktadır. Bu

¹⁵ EGM, a.g.e., 2006, s. 80

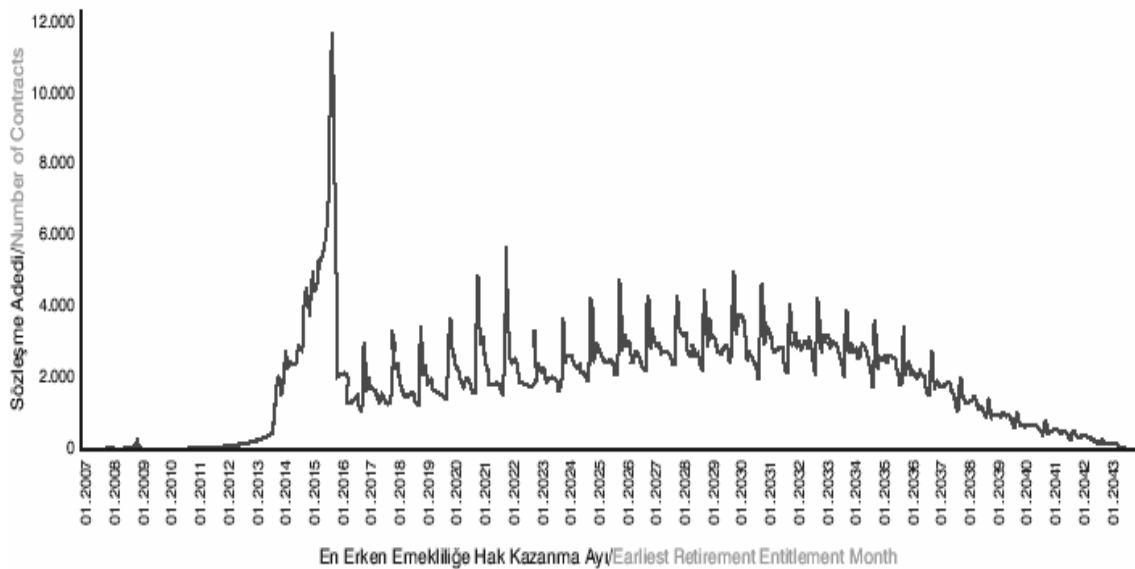
nitelikteki katılımcılar, sistemde 10 yıldan fazla kalarak daha fazla birikim yapacak ve emeklilik fonlarının büyümesini sağlayacaktır.



Kaynak: EGM, BES Gelişim Raporu 2005, s. 80

Grafik 5.2 Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Yaş Dağılımı

Katılımcıların yaş seviyesine bakıldığında (Grafik 5.2), çoğunluğun 25 ile 45 yaş arasında bulunan genç nüfusa dahil olduğu görülmektedir. Katılımcıların %8.4'ü 25 yaş altında bulunurken, %41.2'si 25-34 yaş aralığında, %33.2'si 35-44 yaş aralığında, %15.4'ü 45-55 yaş aralığında ve %1.8'i 56 yaş ve üzerinde bulunmaktadır. 44 yaş ve altındaki katılımcıların oranı %82.8 oranında bulunmaktadır. Ancak, emeklilik sistemine katılım yaşının 18 olarak belirlenmesine rağmen, az sayıda da olsa, 18 yaşın altında da katılımcı olduğu ve katılımcı yaşının 69'a kadar çıktığı görülmektedir.



Kaynak: EGM, BES Gelişim Raporu 2005, s. 75

Grafik 5.3 BES'te sözleşmelere göre en erken emekliliğe hak kazanma dağılımı

Emekliğe hak kazanma dönemlerini Grafik 5.3'ten incelediğimizde; birikimli hayat sigortalarından geçiş yapan katılımcılar da düşünüldüğünde, ilk emeklilik hakkı kazanma 2008 ve 2009 yıllarında gerçekleşmektedir. 2015-2016 yılları arasında ise, bireysel emeklilik sisteminin ilk katılımcılarından olan 45 yaş üstü nüfusun yükümlülüklerini yerine getirmesi ile 12.000 sözleşme sahibinin emeklilik hakkını kazandığı görülmektedir. Kuşkusuz, 12.000 sözleşme sahibi bu hakkını hemen kullanmayacak, katkı payı ödemelerine bir süre daha devam edecektir.

5.5 Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Analizi

Emeklilik yatırım fonlarının net varlık değerlerini karşılaştırdığımızda, 2004 ve 2005 yılında ilk 3 şirket sıralamasında farklılık görülürken, ilk 5 şirketin piyasada hakim durumda oldukları görülmektedir. 2004 yılında Yapı Kredi Emeklilik %17.2 pay ile 51.589.697 YTL, Anadolu Hayat Emeklilik %15.79 pay ile 47.355.780 YTL ve Ak Emeklilik %14.83 pay ile 44.465.608 YTL varlık değerine ulaşmıştır. 2005 yılında ise, Ak Emeklilik %17.09 pay ile 209.423.036 YTL, Yapı Kredi Emeklilik %15.68 pay ile 192.210.912 YTL ve Anadolu Hayat Emeklilik %14.28 pay ile 174.924.615 YTL varlık değerine ulaşmıştır. 2005 yılında ilk üç emeklilik şirketinin toplam varlık değeri içerisindeki oranı %47.05 olurken, en düşük pay sahibi üç şirketin oranı %11.45 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 5.5 Kurucu bazında emeklilik yatırım fonları değerleri 2004-2005

KURUCU	Net Varlık Değeri (YTL)		Oran (%)	
	2004	2005	2004	2005
Ak Emeklilik A.Ş.	44.465.608	209.423.036	14.83	17.09
Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.	47.355.780	174.924.615	15.79	14.28
Ankara Emeklilik A.Ş.	7.168.372	23.234.329	2.39	1.90
Aviva Hayat ve Emeklilik A.Ş.	41.603.380	159.018.457	13.87	12.98
Başak Emeklilik A.Ş.	8.057.368	72.747.725	2.69	5.94
Fortis Hayat ve Emeklilik A.Ş.	12.910.524	44.186.928	4.30	3.61
Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.	32.475.798	117.734.196	10.83	9.61
Koç Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.	18.029.637	77.443.676	6.01	6.32
Oyak Emeklilik A.Ş.	18.805.840	81.418.913	6.27	6.64
Vakıf Emeklilik A.Ş.	17.445.846	72.984.291	5.82	5.95
Yapı Kredi Emeklilik A.Ş.	51.589.697	192.210.912	17.20	15.68
Toplam	299.907.849	1.225.327.078	100.00	100.00

Kaynak: EGM, BES 2004 Gelişim Raporu, s. 41; EGM, BES Gelişim Raporu 2005, s. 44

Bireysel emeklilik sisteminin daha birinci yıldan itibaren, A ve B tipi fonlarla kıyaslandığında, hem hisse senedine yatırım açısından hem de devlet iç borçlanma senetlerindeki süre açısından sermaye piyasalarının derinleşmesindeki rolünü yerine getireceğinin sinyallerini verdiğini görmekteyiz¹⁶. Tablo 5.6’da görüldüğü gibi, emeklilik yatırım fonları 2004 yılında %72.57 ve 2005 yılında %79.59 ile en çok Kamu Borçlanma Senetlerinde değerlendirilmiştir. Bunu, 2004’te %13.21 ve 2005’te %11.08 ile Hisse Senetleri izlemektedir. Diğer yatırım fonları ile karşılaştırıldığında; emeklilik fonlarının uzun vadeli kurumsal yatırımcılar olarak daha uzun vadeli yatırımlara yöneldikleri görülmektedir. Kısa dönemde sağladığı yüksek getiri ile tercih edilen kamu kağıtlarının, orta ve uzun dönemde getirilerinin azalması ile hisse senetlerine yapılan yatırımlarda da artış görülmesi muhtemeldir. Hatta, Şili’de yaşandığı gibi, özelleştirilen kurumların hisse senetlerine yapılacak yatırımlar, kamu kağıtlarından sonra emeklilik fonlarının getirilerinin yüksek seyretmesini sağlayabilecektir.

Tablo 5.6 Yatırım fonları ve emeklilik yatırım fonlarının karşılaştırılması

Fon Tipi	Ortalama Vade (Gün)		Toplam Net Varlık Değeri (YTL)		Hisse Senedi (%)		Kamu Borçlanma Senedi (%)	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Yatırım Fonları	106	185	24.462.494.059	29.374.354.488	2.22	2.54	67.26	70.31
A Tipi	134	149	780.567.466	1.033.635.209	68.0	70.17	20.23	16.08
B Tipi	105	186	23.681.926.594	28.340.719.280	0.05	0.05	68.81	72.31
Emeklilik Yatırım Fonları	407	549	296.133.224	1.227.661.174	13.21	11.08	72.57	79.59

Fon Tipi	Ters Repo (%)		Borsa Para Piyasası		Yabancı Menkul Kıymet (%)	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Yatırım Fonları	27.69	25.98	2.82	1.14	0.02	0.03
A Tipi	10.85	12.34	0.52	0.88	0.39	0.53
B Tipi	28.25	26.48	2.89	1.15	-	0.01
Emeklilik Yatırım Fonları	9.07	7.34	3.32	0.87	1.83	1.11

* 2005 toplam net varlık değeri 31.12.2005 tarihiyle kurulmuş ancak halka arz edilmemiş fonları da içermektedir

Kaynak: EGM, BES 2004 Gelişim Raporu, s. 37; EGM, BES 2005 Gelişim Raporu, s. 36

¹⁶ VELİOĞLU S.G., “Sosyal Güvenlik Reformu ve Bireysel Emeklilik Sistemi”, **İşveren Dergisi**, Mart 2005.

5.6 Yatırım Fonlarının Performansı

Sistemde biriken tasarrufların değerlendirildiği fon grupları Tablo 5.7’de görülmektedir. 2005 yılında Kamu borçlanma araçlarına dayalı fon grubunun daha çok tercih edildiği (%52.09), bunu Esnek (%17.07) ve Likit fon (%12.32) gruplarının izlediği görülmektedir. Yabancı varlıklardan oluşan Uluslararası fon grubunun ise (%0.96), fazla tercih edilmediği anlaşılmaktadır. En yüksek getiriyi ise, %53.69 ile Hisse Senedi fon grubunun sağladığı, bunu %23.38 ile Dengeli fonun, %23.36 ile Esnek fonun ve %19.89 ile Kamu borçlanma (YTL) araçlarının izlediği görülmektedir. Döviz cinsinden varlıkların ise, 2005 yılında en düşük getiriyi sağladığı, Kamu borçlanma araçları (YP) fonunun %3.5 ve Uluslararası fonun ise %-2.72 oranında getirisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 5.7 Fon gruplarına göre ortalama getiriler 2004-2005

Fon Grupları 2004	Fon Adedi	Toplam Net Varlık Değeri(YTL)	Toplam İçindeki Oranı(%)	Yıllık Getirilerin Basit Ortalaması (%)	Yıllık Getirilerin Ağırlıklı Ortalaması(%)
Kamu Borçlanma Araçları	12	134.726.829	44.92	32.53	32.82
Esnek-Dengeli	17	59.920.181	19.98	24.56	23.85
Likit	14	49.453.775	16.49	19.05	20.24
Uluslararası-Döviz Edeksli	27	38.201.118	12.74	4.95	7.49
Hisse Senedi	11	17.605.945	5.87	25.61	25.95
TOPLAM	81	299.907.849	100.00	18.39	23.94
Fon Grupları 2005					
Esnek	17	209.145.997	17.07	23.78	23.36
Dengeli	3	44.843.540	3.66	24.67	23.38
Hisse Senedi	12	80.409.070	6.56	53.25	53.69
Kamu Borçlanma(YTL)	16	638.315.006	52.09	19.78	19.89
Kamu Borçlanma(YP)	20	89.885.740	7.34	1.88	3.5
Uluslararası	9	11.821.701	0.96	-3.54	-2.72
Likit	14	150.906.024	12.32	11.58	12.54
Toplam	91	1.224.327.078	100.00	18.77	19.56

Kaynak: EGM, BES 2004 Gelişim Raporu, s. 39; EGM, BES 2005 Gelişim Raporu, s. 41

Emeklilik yatırım fonlarının reel getirilerini bulabilmek için Türkiye’deki enflasyon oranlarına göz atmamız gerekmektedir. TÜFE 2003 yılında %20 iken 2004’te %9, 2005’te %8 olarak gerçekleşmiş, 2006 hedefi ise %5 seviyesinde bulunmaktadır. Buna göre, ağırlıklı ortalamalar göz önüne alındığında, emeklilik yatırım fonlarının ortalama reel getirisi 2004 yılında %14.94 ve 2005 yılında % 11.56 seviyelerinde gerçekleşmiştir. Emeklilik şirketleri

bazında, emeklilik yatırım fonlarına ilişkin ayrıntılı bilgiler EK 2’de verilen tabloda sunulmuştur.

5.7 Bireysel Emeklilik Sisteminin Maliyeti

Bireysel emeklilik sisteminin katılımcılara maliyeti, asgari ücretin aylık tutarı kadar giriş aidatı, katkı payı üzerinden en fazla %8 oranında yönetim gideri ve fon net varlıkları üzerinden günlük azami %0.010 oranında fon işletim gideri kesintileri olmaktadır. Ancak, katılımcıların emeklilik şirketine 1 yıl prim ödedikten sonra şirket değiştirme hakkına sahip olmaları, emeklilik şirketleri arasında daha yüksek getiri sağlama, daha iyi hizmet verme, daha düşük komisyon ücreti alma rekabetine yol açmaktadır. 2005 yılında emeklilik şirketleri arası aktarım yapan katılımcıların oranı tüm katılımcıların %0.58’i seviyesinde olurken katılımcıların katlandıkları maliyetlerdeki düşüş dikkat çekici bir seviyede bulunmaktadır.

Tablo 5.8 Bireysel emeklilik sisteminin maliyeti 2004-2005

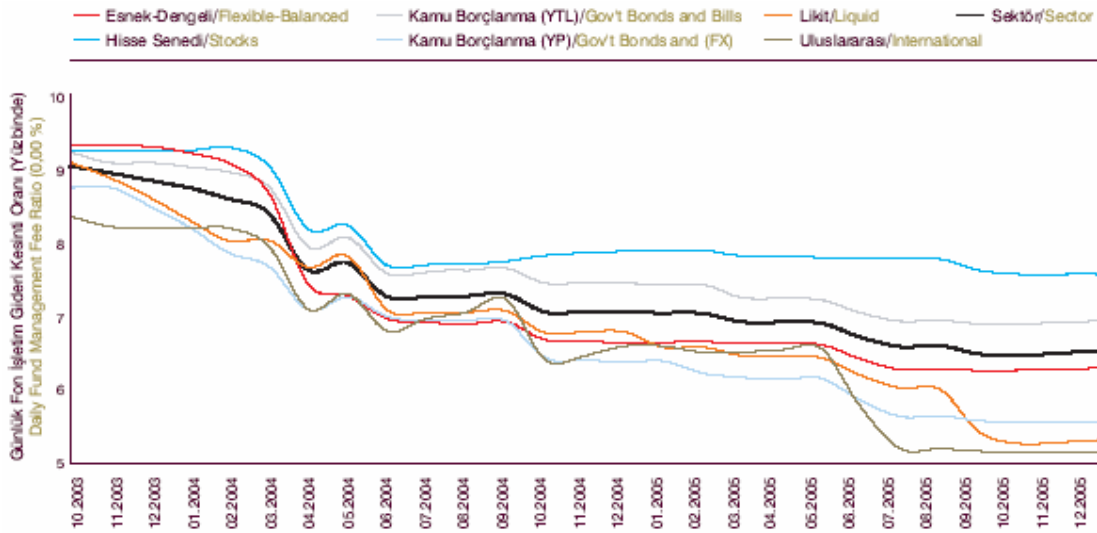
Ödemelerin Dağılımı	YTL		%	
	2004	2005	2004	2005
Yatırıma Yönelen Toplam Tutar	276.287.104	1.078.630.423	93	94.70
Ödenen Giriş Aidatı	9.089.275	21.768.963	3	1.91
Yönetim Gideri Kesintisi	12.036.277	38.279.986	4	3.36
Diğer Kesintiler	2.325	323.417	0	0.03

* Tablonun hazırlanmasında BES 2004 ve 2005 Gelişim Raporu verilerinden yararlanılmıştır.

Tablo 5.8’den görüldüğü gibi, sisteme ödenen giriş aidatlarında yaşanan %3’ten %1.91’e düşüş dikkat çekmektedir. Burada, emeklilik şirketlerinin sözleşme başlangıç tarihinde giriş aidatı tahsil etmek yerine, katılımcının plandan ayrılma tarihine göre veya bir kısmını sisteme girişte diğer kısmını ise sistemden çıkış tarihine göre belirlemelerinin etkisi görülmektedir. Buna göre; örneğin, emeklilik şirketleri katılımcı plandan 1-3 yıl arasında (3. yıl dahil) ayrıldığında giriş aidatının tamamını, 4-5 yıl arasında (5. yıl dahil) sistemden ayrıldığında yarısını tahsil ederken, 6. yıl ve sonrası için giriş aidatı tahsil etmeme şeklinde uygulamalara gitmektedir. Yönetim gideri kesintisinde de, 2004 yılına göre bir düşüş yaşandığı tablodan görülmektedir.

Fon işletim gideri kesintisindeki durum Grafik 5.4’de görülmektedir. Bu kesinti türünün hesabında net fon varlıkları üzerinden işlem yapılması, kesinti tutarının başlangıçta olmasa da fon varlıklarının büyük miktarlara ulaşmasıyla önemli boyutlara varmasına sebep olacaktır. Bu yüzden, fon işletim gideri kesintisi oranlarında yaşanacak düşüş, katılımcıların

elde edecekleri getiriler açısından büyük önem taşımaktadır. Grafikte, sistemin çalışmaya başladığı tarihten 2005 sonuna kadar olan dönemde fon işletim gideri kesintisindeki durum verilmiştir. Görüldüğü gibi, kanunda belirlenen azami yüzbinde on oranı hiç kullanılmadığı gibi, tüm emeklilik fon türlerinde fon işletim gideri kesintisinde düşüş yaşanmıştır. Ancak, 2004'te %25.95 ve 2005'te %53.69 gibi yüksek getiri sağlayan Hisse senedi fon grubundan en yüksek kesintinin de yapıldığı görülmektedir. Kamu borçlanma (YTL) ve Esnek-Dengeli, diğer yüksek kesinti yapılan fon gruplarını oluşturmaktadır (2005 yılı getirileri sırasıyla %19.89 ve %23.36 olmuştur). Likit, Uluslararası ve Kamu borçlanma (YP), en düşük getiri sağlayan fon grupları olarak en düşük kesinti yapılan fon gruplarını oluşturmaktadır (2005 yılı getirileri sırasıyla %12.54, %-2.72 ve %3.5 olmuştur). Dolayısıyla, fon işletim gideri kesintisinde emeklilik şirketlerinin, genel olarak yüksek getirili enstrümanlardan yüksek fon işletim gideri kesintisi yaptığı gibi bir sonuca ulaşılabilmektedir. Göz önünde bulundurulması gereken bir husus ise; fonun getirisi negatif olsa bile yine fon işletim gideri kesintisinin yapılmakta olduğudur.



Kaynak: EGM, BES Gelişim Raporu 2005, s. 90

Grafik 5.4 Fon işletim gideri kesinti oranının gelişimi

Katılımcılar için maliyet unsuru olan kesintilerin emeklilik şirketleri için gelir unsuru olduğu ve emeklilik şirketlerinin başlangıçta kar elde edebilmesinin öngörülmediği düşünüldüğünde, komisyon oranlarındaki düşüşler emeklilik şirketlerinin orta-uzun vadeli beklentilerle hareket ettiklerini göstermektedir. Ancak, emeklilik sektöründe şirket maliyetleri konusunda dikkat edilmesi gereken husus, pazarlama ve promosyon giderlerinde yaşanabilecek aşırı artışlardır. Bu alanlarda görülecek artışlar, bir yandan sistemin maliyetinin

arttırmasına, diğer yandan sisteme dahil olmuş katılımcıların sürekli emeklilik şirketi değiştirmesine sebep olabilecektir. Bu durumun gerçekleşmesi halinde yıkıcı rekabet ortamı doğacak, oligopol işleyişin etkinlik sağlaması beklenen emeklilik piyasası, orta ve uzun dönemde rekabetçi ortamını kaybedecektir.

5.8 Beklentiler ve Gerçekleşmeler

Bireysel emeklilik şirketlerinin, sistemden, katılımcı ve fon büyüklüğü bazında ilk yıl beklentisi, 250-500 bin civarında katılımcıya ve 500-600 milyon dolar fon büyüklüğüne ulaşılması olmuştur. 10 yılın sonunda ise, 10 milyon civarında olduğu düşünülen potansiyel katılımcının 3-5 milyonuna ve 10-15 milyar dolarlık fon büyüklüğüne ulaşılması beklenmektedir. Emeklilik şirketlerinin her biri; ilk yılın sonunda kendi şirketlerinden sisteme 30-150 bin aralığında katılımcının girmesini, 20-40 milyon dolar civarında fon büyüklüğü elde etmeyi umarken; 10 yılın sonunda ise, 300-500 bin civarında kişinin kendi şirketlerinde katılımcı olmasını, 500-600 milyon dolar fon birikimi sağlamayı ve pazarda %10-30 pay sahibi olmayı hedeflemektedir¹⁷.

EGM'nin dönemler itibariyle ve yıllık olarak yayınladığı verilere göre, emeklilik şirketlerinin 2004 yılı sonunda 314.257 katılımcıya ve 299.907.849 YTL net varlık değerine ulaştıkları görülmektedir. İlk yılda katılımcı sayısı beklentiler dahilinde gerçekleşirken, arzu edilen fon büyüklüğünün çok gerisinde kaldığı görülmektedir. 2005 yılına dair beklentilere ve gerçekleştirmelere baktığımızda (Tablo 5.9); daha gerçekçi beklentiler içinde bulunduğu ve gerçekleştirmelerinde beklentilerle daha uyumlu olduğu görülmektedir. Ulaşılan sözleşme sayısı, katılımcı sayısı, grup emeklilik sözleşmelerine ilişkin rakamlar beklentilerle örtüşmektedir. Fakat, toplam katkı payı tutarına ilişkin beklentilere ve gerçekleştirmelere baktığımızda, bir önceki yılda umulan yüksek beklentinin tersine, gerçekleştirmelerden daha düşük bir beklenti içinde bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla, emeklilik şirketlerinin fon birikimi konusunda geçen yıl sergiledikleri aşırı beklentinin tersine, 2005 yılına daha karamsar bir beklentiyle girdikleri anlaşılmaktadır. Emeklilik şirketlerinin beklentilerinde diğer bir sapma konusu, sistemden ayrılanlara ilişkin tahminlerde görülmektedir. Beklentilerin iki katı sayıda katılımcının sistemden ayrıldığı görülmektedir. Sistemin yeni uygulanmakta olduğu düşünüldüğünde, sisteme dahil olmuş katılımcıların sistemden çıkışı, sistemin maliyetlerinin yükselmesine sebep olacaktır.

¹⁷ UĞUR S., a.g.e., 2004, s. 213; VELİOĞLU S.G., a.g.e., 2005

Tablo 5.9 Emeklilik şirketlerinin 2005 yılına dair beklentileri ve gerçekleştirmeler

Katılımcı-Sözleşme Sayısı	Kötümser	Muhtemel	İyimser	Gerçekleşen
Sözleşme Sayısı	616.065	689.630	793.912	714.146
Katılımcı Sayısı	608.715	682.595	784.529	672.696
Grup E. Sözleşme Sayısı (Grup Sayısı)	1.447	1.734	2.042	2.641
Grup E.Katılımcı Sayısı	114.716	138.329	163.879	135.047
Katkı Payı				
Toplam Katkı Payı Tutarı (YTL)	603.259.611	663.625.122	741.347.227	1.117.233.826
Yatırıma Yönelen Toplam Tutar (YTL)	573.721.462	630.971.279	703.886.832	1.078.630.423
Hayat Sigortalarından Aktarım				
Aktarım Yapması Beklenen Sigortalı Sayısı	32.426	39.891	49.676	42.306
Aktarımla Gelecek Birikim Tutarı (YTL)	90.185.000	110.105.111	135.203.444	198.234.347
Emeklilik Şirketleri Arası Aktarım				
Aktarım Tutarı (YTL)	1.924.278	3.970.389	7.037.556	11.131.983
Aktarım Sayısı (Katılımcı)	1.344	2.508	3.994	3.894
Aktarım Sayısı (Sözleşme)	1.388	2.595	4.135	3.994
BES'den Ayrılma				
Ayrılması Beklenen Katılımcı Sayısı	30.086	38.946	53.137	90.020
Aracılar				
Aracı Sayısı	12.169	13.414	14.666	10.290

Kaynak : EGM, BES Emeklilik Gelişim Raporu 2005, s. 62

EGM'nin yayınladığı 12.06.2006 tarihli veriler, 2006 yılına dair beklentileri de yorumlama imkanı vermektedir. Bu tarih itibarıyla, toplam sözleşme sayısı 902.389 ve toplam katılımcı sayısı 853.063 olurken, katkı payı tutarı 1.414.614.682 YTL ve yatırıma yönelen toplam katkı payı tutarı 1.685.730.636 YTL olarak açıklanmıştır. Yani, 2006 yılının ilk 6 ayında 188.243 sözleşme kurulurken 180.367 katılımcıya ulaşılmış, toplanan katkı payı tutarı 297.380.856 YTL ve yatırıma yönelen tutar ise 607.100.213 YTL olmuştur. Bu verileri Tablo 5.10'da açıklanan emeklilik şirketlerinin 2006 yılı beklentileri ile karşılaştırdığımızda; sözleşme ve katılımcı sayısında kötümser beklentilerin de altında kalınabileceği muhtemel görülmektedir. Bu yılda toplanacak katkı payı tutarının ise, beklentiler dahilinde gerçekleşme ihtimali yüksek bir seviyede bulunmaktadır.

2006 yılına ilişkin oluşan bir beklenti de, en az 5 yıl kar edemeyecekleri öngörülen emeklilik şirketlerinin bazılarının, 2005 yılında gösterdikleri yüksek performans sonrasında, 2006 yılında kara geçebilecekleri yönündedir. Bu beklentinin oluşmasında, emeklilik şirketlerinin ilişkili oldukları bankaların şubeleri aracılığıyla da faaliyette bulunmalarının, performansları üzerinde yarattığı etki bulunmaktadır. Ayrıca, yatırım araçlarına getirilen %15 oranındaki stopaj uygulaması da sisteme yönelimi arttırmıştır¹⁸.

¹⁸ BEKAR Barış, (2006), "2006, BES'te kar yılı olacak", **Ekonomist**, Yıl : 16, Sayı: 2006/5, s. 56

Tablo 5.10 Emeklilik şirketlerinin 2006 yılına dair beklentileri

Sözleşme Sayısı	Kötümser	Muhtemel	İyimser
2006 yılında kurulacak sözleşme sayısı	491.126	572.397	645.375
2006 yılı sonunda toplam sözleşme sayısı	1.146.901	1.230.431	1.306.406
Katılımcı Sayısı			
2006 yılında sisteme katılacaklar	460.198	536.829	604.678
2006 yılı sonunda toplam katılımcı sayısı	1.074.794	1.154.300	1.222.841
Grup Emeklilik Sözleşme Sayısı			
Sadece çalışan katkılı grup sayısı	3.701	3.975	4.183
Sözleşme sayısı	160.223	180.446	195.848
Sadece işveren katkılı grup sayısı	178	198	215
Sözleşme sayısı	10.825	12.197	13.548
Ortak katkılı grup sayısı	911	990	1.086
Sözleşme sayısı	91.895	104.081	116.047
Grup E. sözleşmelerindeki katılımcı sayısı	238.808	270.583	294.633
Katkı Payı Tutarı (YTL)			
2006 yılındaki sözleşmelerin katkı payı tutarı	438.836.394	522.380.209	604.624.025
2006 yılı sonundaki toplam katkı payı tutarı	2.371.460.712	2.513.391.666	2.633.917.112
Yatırıma yönlenecek toplam katkı payı tutarı	2.303.162.643	2.448.797.500	2.563.328.133
Hayat Sigortalarından Aktarım			
Aktarım yapması beklenen sigortalı sayısı	67.920	80.127	99.413
Aktarım yapılması beklenen birikim tutarı(YTL)	300.178.644	331.536.668	382.225.790
Emeklilik Şirketleri Arası Aktarım			
Aktarım tutarı (YTL)	21.832.180	24.814.918	28.312.174
Aktarım sayısı (Katılımcı sayısı)	6.991	7.978	9.040
Aktarım sayısı (Sözleşme sayısı)	7.306	8.333	9.425
BES'den Ayrılma			
Ayrılması Beklenen Katılımcı Sayısı	132.707	148.974	164.805
Aracılar			
Yeni istihdam edilecek aracı sayısı	2.765	3.364	3.950
Toplam aracı sayısı	11.555	11.910	12.224

Kaynak : EGM, BES Emeklilik Gelişim Raporu 2005, s. 64

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türk sosyal güvenlik sistemindeki sorunların temelinde; kayıtdışı ekonominin büyüklüğü dolayısıyla çalışan kesimin sosyal güvenlik sistemine dahil edilememesi, bu yüzden prim gelirlerinin düşük olması ve erken emeklilik uygulamaları gelmektedir. Sosyal güvenlik sisteminde yaşanan sorunların çözümü için, bir yandan kamu sosyal güvenlik sisteminde yeniden yapılanma çalışmaları sürdürülürken, diğer yandan özel emeklilik uygulaması olarak 3. ayak emeklilik sistemlerini oluşturan Bireysel Emeklilik Sistemi'nin uygulanmasına başlanmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin, mevcut kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte olması öngörülmüştür. Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal koşullar açısından, kişilerin mevcut kamu sosyal güvenlik sistemi için ödedikleri prim dışında yeni bir emeklilik programına ödeme yapmalarının zorunlu tutulmasının, uygun olmadığı ortadadır. Zaten, bireysel emeklilik sisteminin diğer ülke uygulamalarında da gönüllülük esasına dayandığı ve 1. basamakta yer alan kamu sosyal güvenlik sistemleri ile 2. basamakta yer alan mesleki emeklilik planlarını tamamlayıcı nitelikte uygulandığı görülmektedir. Dolayısıyla, Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi uygulamasına ilişkin çokta fazla bir beklenti içerisinde olunmaması gerekmektedir. Çünkü, tüm nüfusun emeklilik sorununa çözüm getirmesi amaçlanmamış, kamu sosyal güvenlik sisteminden elde edilecek gelire ek olarak emeklilik geliri elde etmek isteyenlere bir imkan sunulmuştur. Türkiye koşullarında da gelir dağılımının bozukluğu, nüfusun çoğunluğunun düşük gelir sahibi olduğu ve dahası ekonominin %50'sinin kayıtdışı olduğu düşünüldüğünde, bu sistemin daha çok orta ve yüksek gelir gruplarına hitap edeceği ortadır.

Şubat 2001 ekonomik krizi sonrası zor bir dönemin koşullarında yasalaşan ve krizin olumsuz koşulları devam ederken işlemeye başlayan Bireysel Emeklilik Sistemi, uygulandığı 2 yılı aşan süre boyunca iyi bir performans göstermiştir. *Bunda, BES mevzuatının iyi hazırlanmış olmasının, sistemin işleyişinde önemli sorumlulukları olan kurumların (Hazine Müsteşarlığı, SPK, EGM, Takasbank vb.) görevlerini yerine getirmelerinin, emeklilik şirketlerinin göstermiş oldukları performansın, sistemin tanıtımının iyi yapılmış olmasının, fonların uzmanlar tarafından yönetilmesinin, ekonomik kriz sonrası siyasal ve ekonomik istikrarın sağlanmasının etkisi olmuştur. Ancak, sistemin gönüllülük esasına dayanması, sigorta bilincinin yeterince yerleşmemiş olması, gelişmekte olan bir ülke olarak ekonomik standartların düşük olması, tatminkar birikimlerin oluşabilmesi için hangi miktarda ve sürede*

*katkı ödenmesi gerektiğine ilişkin öngörüde bulunabilmek ve güven sağlayabilmek için uzun yıllara ihtiyaç duyulması, katılımcı sayısının ve fon büyüklüğünün artması önündeki engeller olarak görülmektedir*¹. Bununla birlikte, kamu sosyal güvenlik sisteminden beklentilerin azalması ile, bireysel emeklilik sisteminden yararlanarak emeklilik döneminde yaşam standartlarını yükseltmek isteyen katılımcıların sayısında artış görülebilecektir.

Kısa vadede; bireysel emeklilik sisteminin daha geniş kitleleri kapsamaları için ve sistemin daha sağlıklı işlemesi için yapılması gereken düzenlemeler şunlar olarak görülmektedir:

- Katılımcı sayısının kısa dönemde hedeflenen sayıya ulaşmaması durumunda Bakanlar Kurulunun yetkisini kullanarak istisna oranlarını arttırması ve/veya yeni teşvik unsurlarını uygulamaya koyması.
- Gençlerin sisteme katılımını veya daha uzun süre sistemde kalınmasını teşvik etmek amacıyla, 20-30 yıl gibi sürelerle sisteme katkı payı ödeyenlere emeklilik gelirlerinin vergilendirilmesinde daha fazla teşvik sağlanması. Örneğin, sisteme 20 yıl katkı payı ödeyenlerin birikimlerine %50, 30 yıl katkı payı ödeyenlerin birikimlerine %75 oranında muafiyet uygulanıp, kalan tutar üzerinden %5 oranında vergilendirme yapılması.
- Hayat sigortalarında olduğu gibi birikimlerin getirisine, fon grubuna göre asgari getiri sınırı konulabilir. Riski düşük fon grupları için (Kamu borçlanma araçları gibi) en az enflasyon oranı, daha riskli yatırım araçları için (Hisse senedi fon grupları için) en az %0 oranında getiri sınırı uygulanabilir.
- Emeklilik birikimlerinin toplu veya aylık olarak ödenmesinde farklı vergilendirme yoluna gidilmemiştir. Emeklilik gelirlerinin bir defada toplu olarak çekilmesini önlemek için, aylık ödeme talep edenlere daha fazla muafiyet ve/veya daha düşük oranda vergilendirme yapılabilir.
- Bireysel emeklilik sisteminden çeşitli nedenlerle ayrılan katılımcılara yapılan ve Gelir Vergisi Kanununa göre menkul sermaye iradı kabul edilen ödemelerde, diğer menkul sermaye iratlarının aksine anaparanın da vergilendirildiği görülmektedir. Çalışanlar ödedikleri katkıları gelir vergisi matrahından düşürebilmekte iken, düşüremeyen katılımcılar için emeklilik gelirlerinin vergilendirilmesi aşamasında aleyhlerine bir durum ortaya çıkmaktadır. Bu durumdaki katılımcılar için, emeklilik gelirin

¹ UĞUR S., a.g.e., 2006, s. 130

vergilendirilmesi aşamasında ayrıcalık tanınması, katkı payı tutarı kadar vergi muafiyeti sağlanması sisteme katılımı arttıracaktır.

- Emeklilik dönemi ödemelerinin vergilendirilmesinin nominal değer üzerinden değil, enflasyonun etkisi düşüldükten sonra kalan tutar üzerinden yapılması teşvik unsuru olarak getirilebilir.
- İşverenlerin çalışanları için ödeyeceği primlere ayrıca istisna getirilmelidir. Bunun için, maaşın %10 kadar istisnanın işveren katkısı için de tanınması gerekmektedir. Ayrıca, vergi indirimine tabi tutulan katkı payı tutarı katılımcının yaşı ilerledikçe arttırılabilir.
- Bireysel emeklilik sisteminde yer alan grup sözleşmelerinde henüz yeterli katılımın sağlanamadığı görülmektedir. Sistemin arttıracak teşviklerle, bazı kamu işletmelerinde ve özel sektörde büyük işletmelerde işveren katkılarıyla desteklenerek, çalışanları kapsamına alması sağlanabilir. Hatta, toplu iş sözleşmelerinde grup emeklilik sözleşmelerine yer verilmesi teşvik edilebilir.
- Kadınların sisteme katılımını arttırmak için, kamu sosyal güvenlik sisteminde olduğu gibi, emeklilik hakkının kazanılacağı yaş sınırında düşüş sağlanabilir.
- Emeklilik şirketlerinin yükümlülüklerini yerine getirememesi ihtimaline karşılık bir sigorta kurumu oluşturulabilir.
- Emeklilik fonlarından, özel sektörün ve KOBİ'lerin yararlanabilmesi için alt yapının oluşturulması gerekmektedir.
- Bireysel emeklilik sisteminin de bir yatırım aracı olduğu konusunda toplum bilinçlendirilmeli, eski yatırım alışkanlıklarının (gayrimenkul, yastık altı döviz, altın gibi) terk edilmesi için eğitim amaçlı programlar uygulanmalı, meslek kuruluşları bu sürece dahil edilmelidir.
- Yüksek gelirlilerin kamu sosyal güvenlik sisteminden elde edecekleri faydalar minimum seviyeye çekilerek, bu kişilerin bireysel emeklilik sistemine yönelimi arttırılabilir.

Türkiye şartlarında, bireysel emeklilik sistemi üst gelir gruplarına yönelik bir katkı sağlayacaktır. Düşük gelirlilerin 15-20 yıl boyunca tasarrufla bulunma ve bunu gönüllü olarak yapma imkan ve yeteneği bulunmamaktadır. Kamu sosyal güvenlik sistemi için getirilen önerilere baktığımızda ise; emeklilik yaşının kademeli olarak arttırılması, prim ödeme süresinin uzatılması, aylık bağlama oranının düşürülmesi gibi sağlanan faydaları azaltan uygulamalara yer verildiği görülmektedir. Bu önlemlerin alınması, her ne kadar sınırları

tartılırsa da, sosyal güvenlik sisteminin bunalımdan kurtarılması için gerekli görülmektedir. Fakat, şimdiki genç kuşağın, kamu sosyal güvenlik sisteminden sağlayacakları faydaların azaltılmak istendiğinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Günümüz koşullarında bile, emeklilerin gelirlerinin yoksulluk sınırının altında kaldığı düşünüldüğünde, 20-25 yıl sonra emekli olacak bugünkü genç kuşak yoksulluğa kurban edilmemelidir. Hükümetlerin bu önlemleri uygularken, aynı zamanda emeklilik gelirlerini arttıracak alternatifleri şimdiden yaratması gerekmektedir.

Uygulanacak, devlet katkılı zorunlu mesleki emeklilik planları bunun bir yolu olarak görülebilir. Mesleki emeklilik planı yerine, uygulanmakta olan bireysel emeklilik sistemi içerisinde kalınarak, grup emeklilik planları da bu amaçla kullanılabilir. Yani, hükümetlerin önünde iki konu bulunmaktadır. Birincisi, kamu sosyal güvenlik sisteminde üstlendiği yükümlülükleri azaltmak, ikincisi de kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte tüm çalışan nüfusa hitap edecek bireysel emeklilik/mesleki emeklilik planlarının alt yapısını oluşturmaktır. Böyle bir sistemde, devlet de düşük gelirliler adına sisteme katkı payı ödemesinde bulunmalıdır. Aksi takdirde, sistemin sağladığı teşviklerden yararlanan yüksek gelirliler lehine, gelir dağılımı daha da bozulacaktır.

Ancak, Türkiye açısından bu tür bir uygulamanın bazı olumsuz önyargılarla karşılaşacağı muhtemeldir. Bunun nedeni olarak, zorunlu tasarruf uygulamasının ve bankacılık krizinin toplum üzerindeki olumsuz etkileri görülmekte ve bu etkilerin varlığının devam ettiği düşünülmektedir. Bireylerden zorunlu tasarruf adı altında yapılan kesintilerin, amaçları dışında kullanılmasının ötesinde varlığı da kalmamıştır. Ayrıca, nemalandırılmaları piyasa getirilerinin çok altında yapılmıştır. Dolayısıyla, çalışanların ve sendikaların devletin bu tür uygulamalarına sıcak baktığı söylenemez. Yapılacak düzenlemelerde sistemden yararlanacak kesimlerin görüşlerine başvurulmasının ötesinde, taleplerinin dikkate alınması ve uzlaşi içerisinde olunması sistemin sahiplenilmesi açısından büyük önem taşıyacaktır. İkinci olarak, yaşanan bankacılık krizi dolayısıyla finansal sisteme olan güven zaafa uğramış, bankacılık sistemi her ne kadar sağlam temeller üzerinde yeniden yapılandırılmışsa da, geniş toplum kesimleri üzerinde bu tür kuruluşlara karşı olumsuz önyargıların devam ettiği görülmektedir. Emeklilik şirketlerinde uzun vadeli tasarruflarını değerlendirecek geniş toplum kesimlerinin, 15-20 yıl sonra da bu şirketlerin faaliyet gösteriyor olacağına, tasarruflarının sistem tarafından veya devlet tarafından garantisinin sağlandığına ikna edilmesi gerekmektedir.

KAYNAKLAR

KİTAPLAR

AKBULAK Sevinç, AKBULAK Yavuz, (2004), **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Alınması Gereken Önlemler**, Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması, Ankara.

ALPER Yusuf, İMROHOROĞLU Selahattin, SAYAN Serdar, (2004), **Türk Emeklilik Sisteminde Reform : Mevcut Durum ve Alternatif Stratejiler**, TÜSİAD, Yayın No: TÜSİAD-T / 2004 – 11 / 382.

BUZLUPINAR Elif, (1996), **Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı Türkiye Üzerine Değerlendirmeler**, SPK, Y.No:47, Ankara.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, **Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform-Beyaz Kitap**, Nisan 2005.

CENTEL Tankut, (1997), **Sosyal Güvenlikte Yapısal Değişim: Avrupa/Türkiye Karşılaştırması**, MESS Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul.

CHAN-LAU J. A., (2004), **Pension Funds and Emerging Markets**, IMF Working Paper, September 2004.

DERELİOĞLU Deniz, (2001), **Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları : Dünya’da Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye için Öneriler**, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları-1, Ankara, Nisan 2001.

DPT, (2001), **Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Y.No: 2592 – ÖİK : 604, Ankara.

DPT, (2003), **VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001 – 2005**, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/blm1/blm1.htm> [28.02.2003]

DUYGULU Ercan, PEHLİVAN Pınar, (2004), **Sosyal Güvenlik Kurumlarının Kaynak Sorunları ve Çözüm Önerileri**, Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması, Ankara.

EGM, (2005), **Bireysel Emeklilik Sistemi : 2004 Gelişim Raporu**, Emeklilik Gözetim Merkezi, 18 Mayıs 2005.

EGM, (2006), **Bireysel Emeklilik Sistemi : Gelişim Raporu 2005**, Emeklilik Gözetim Merkezi, Nisan 2006.

EKİN Nusret, ALPER Yusuf, AKGEYİK Tekin, (1999), **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi’nde Arayışlar : Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma**, İTO, Y.No:1999-69.

ENDEROĞLU Y. Temel, (1999), **Özel Emeklilik Planları : Seminer (Açış – Tebliğ - Panel)**, İktisadi Araştırmalar Vakfı, Y.No: 1999 / 147, İstanbul.

ERGENEKON Çağatay, (1998a), **Sosyal Güvenlik Sistemleri Bağlamında Özel Emeklilik Uygulamaları : Türkiye’deki Gelişime Global Perspektifte Bir Bakış**, Milli Reasürans Sigortacılık Bilimsel Çalışma Yarışması 1998.

ERGENEKON Çağatay, (1998b), **Özel Emeklilik Fonları : Şili Örneğinden Alınacak Dersler**, IMKB.

ERGENEKON Çağatay, (2000a), **Emekliliğin Finansmanı : Global Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Işığında Ülkemiz İçin Öneriler**, TÜGİAD 2000 Yılı Ekonomi Ödülü, İstanbul.

EROL Ahmet, YILDIRIM A. Ercan, (2003), **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.

FİSUNOĞLU H. Mahir, (1998a), **Emeklilik Ekonomisi: Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemleri; Özel Hayat Sigortacılığının Sistem İçerisindeki Konumu**, Milli Reasürans Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması 1998.

GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, (1998), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yay., 6. Baskı, İstanbul.

HOLZMANN Robert, HINZ Richard vd., (2005), **Old – Age Income Support in the 21st Century : An International Perspective on Pension Systems and Reform**, The World Bank, Washington, D.C.

HOLZMANN Robert, ORENSTEIN Mitchell, RUTKOWSKI Michal, (2003), **Pension Reform in Europe : Process and Progress**, Washington, D.C., World Bank.

IŞIK Özlem, (1999), **Emeklilik Fonlarına İlişkin Avrupa Birliği Sigorta Sektöründeki Uygulamalar ve Türkiye İçin Model Önerisi**, Milli Reasürans Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması 1999.

KORAY Meryem, (2002), **2000’li Yıllarda Sosyal Güvenlik Sistemleri**, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı (TÜSES), TÜSES Yayınları 2002/2, İstanbul.

KURUCA Mustafa, (2004), **Tüm Yönleriyle Emeklilik**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.

ÖNAL Y. Beyazıt, (1999), **Sosyal Güvenlik Bağlamında Özel Emeklilik Fonları, Avrupa Birliği Ülkeleri Diğer Ülke Uygulamaları ve Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Fonu Model Önerisi**, Milli Reasürans Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması 1999.

ÖNAL Y. Beyazıt, (2001), **Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi**, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları-3, Adana.

ÖZBOLAT Murat, (2004), **Türkiye’de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi**, Detay Yayıncılık, Ankara.

PEKER Ayşe, (1997), **Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılması Tartışmaları ve Çözüm Önerileri**, TCMB Araştırma Genel Müdürlüğü, Tartışma Tebliğ No: 9703, Ankara.

SEVİĞ Veysi, (2003), **Bireysel Emeklilik Yasası, Bireysel Emeklilik Fonları Kuruluş ve İşleyiş ile İlgili Hukuksal Düzen**, Eğitim ve Tanıtım Grubu Seminer Notları, 8-9 Mayıs 2003, TBB, İstanbul.

ŞAKAR Müjdat, (2002), **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Beta Yay., 6. Baskı, İstanbul.

ŞEN Murat, MEMİŞ Tekin, (2001), **Özel Emeklilik ve Türkiye için Sistem Önerisi**, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları - 4, İstanbul.

TİSK, (1997), **Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılması**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 160, İnceleme Yayınları 18, Ankara.

TİSK, (2005), **Sosyal Güvenlik Yasa Tasarılarının Değerlendirilmesi Semineri 22 Şubat 2005**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 256, Ankara.

TUNCAY A. Can, ALPER Yusuf, (1997), **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma : Sorunlar, Reform İhtiyacı, Arayışlar, Çözüm Önerileri**, TÜSİAD, Yayın No: TÜSİAD-T/97 – 10/217.

UĞUR Suat, (2004a), **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**, TİSK, Y.No: 244, Ankara.

UŞUN Ercan, (2004), **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yaşanan Kaynak Sorunu: Uygulanan Parametrik ve Sistemik Reformlar**, Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması, Ankara.

YASLIDAĞ Beyhan, (2003), **Özel (Bireysel) Emeklilik Fonları**, Eğitim ve Tanıtım Grubu Seminer Notları, 30-31 Ekim 2003, TBB, İstanbul.

MAKALELER

ALPER Yusuf, (2002), “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım : Bireysel Emeklilik” , **Çimento İşveren**, C : 16, Sayı : 2, Mart 2002.

ARICI Kadir, (2001), “Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe : Özel Emeklilik Fonları”, **İşveren Dergisi**, Aralık 2001.

AYAŞ Eşref, (1998), “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **İktisat İşletme ve Finans Dergisi**, Yıl : 13, Sayı: 150, Eylül 1998.

AYAZOĞLU Berrak, (2003), “Bireysel Emeklilik Sisteminin Türk Sermaye Piyasalarına Etkisi : Kurumsal Yatırımcı Olarak Bireysel Emeklilik Fonları”, **Finans Dünyası** , Aralık 2003.

Banka – Mali ve Ekonomik Yorumlar, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Son Gelişmeler” (Seminer), Nisan 2002.

BEKAR Barış, (2006), “2006, BES’te kar yılı olacak”, **Ekonomist**, Yıl : 16, Sayı: 2006/5.

BLOMMESTEİN Hans J., (1998), “Emeklilik Reformlarının Sermaye Piyasasına Etkileri”, **İMKB Dergisi**, Yıl:2, Sayı:7-8, Temmuz/Aralık 1998.

CANSIZLAR Doğan, (2001), “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasaları”, **İşveren Dergisi**, C: XL, Sayı : 3, Aralık 2001.

CAPİTAL, A’ dan Z’ ye Bireysel Emeklilik (Capital Eki), Eylül 2003.

COLLINS S., (2003), “The Expenses of Defined Benefit Pension Plans and Mutual Funds”, **PERSPECTIVE-Investment Company Institute**, Vol. 9, No. 6, December 2003.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Sosyal Güvenlik İstatistikleri”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt : 1, Sayı : 1, Ekim-Aralık 1998.

ÇANAKCI İbrahim H., (2005), “Sosyal Güvenlik Reformu ve Devlet Katkısı”, **İşveren Dergisi**, Mart 2005, www.tisk.org.tr [22.11.2005].

ÇETİNTAŞ Hakan, (2003), “Türkiye’de Kayıtdışlığın Fayda-Maliyet Analizi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı: 5, Cilt:17, Eylül 2003.

ÇITAK Serdar, (2004), “Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ) ve Bireysel Emeklilik Sistemi”, **Finans-Politik ve Ekonomik Yorumlar**, Yıl: 41, Sayı: 479, Şubat 2004.

DAYKIN C., (1998), “Complementary Pensions in the European Union”, **Economic Affairs**, Vol.18, Issue 1, 1998.

DÖNMEZ İbrahim, (2002), “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Son Gelişmeler”, Seminer Notları, **Banka-Mali ve Ekonomik Yorumlar**, Nisan 2002.

DURAK Gündoğan, (2005), “Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcılara ve Emeklilik Şirketlerine Sağlanan Vergisel Avantajlar”, **Vergi Dünyası**, Sayı : 286, Haziran 2005.

EGE İlhan, (2002), “Dünyada Özel Emeklilik Sistemleri ve Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa Eleştirisel Bir Bakış”, **İktisat İşletme ve Finans Dergisi**, Yıl : 17, Temmuz 2002.

ELVEREN Ali Haydar, (2002), “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Son Gelişmeler”, Seminer Notları, **Banka-Mali ve Ekonomik Yorumlar**, Nisan 2002.

ERCAN Metin R., GÖKÇE Deniz R., (1998), “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Belirlenmiş Katkı Modeli : Tanım, Teori ve Bir Türkiye Uygulaması”, **İMKB Dergisi**, Yıl:2, Sayı:7-8, Temmuz/Aralık 1998.

ERGENEKON Çağatay, (1998c), “Vergilendirme Rejiminin Özel Emeklilik Fonlarının Gelişimi Üzerindeki Etkisi: Sermaye Piyasasına Yansımalar”, **İMKB Dergisi**, Yıl:2, Sayı:7-8, Temmuz/Aralık 1998.

ERGENEKON Çağatay, (1998d), “Uzun Vadeli Tasarruflara İlişkin Vergilendirme Politikaları Bağlamında Yeni Zelanda Emeklilik Reformuna Kısa Bir Bakış”, **İktisat İşletme ve Finans Dergisi**, Yıl : 13, Sayı: 150, Eylül 1998.

ERGENEKON Çağatay, (2000b), “Sosyal Güvenlik Fonları ve Sermaye Piyasası”, **İktisat Dergisi**, İ.Ü. İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti, Sayı : 400, Nisan 2000.

EROL Ahmet, YILDIRIM A.Ercan, (2006), “Bireysel Emeklilik Sistemi ile Birikimli Hayat Sigortasının Karşılaştırılması-I”, **Yaklaşım**, Yıl: 14, Sayı:157, Ocak 2006.

EROL Ahmet, YILDIRIM A.Ercan, (2006), “Bireysel Emeklilik Sistemi ile Birikimli Hayat Sigortasının Karşılaştırılması-II”, **Yaklaşım**, Yıl: 14, Sayı:158, Şubat 2006.

EŞREF Ayaş, (1998)“Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **İktisat İşletme ve Finans Dergisi**, Yıl : 13, Sayı : 150, Eylül 1998.

FİSUNOĞLU Mahir, (1998b), “Özel Emeklilik Sistemlerinin Türkiye’de Uygulanabilirliği ve Borsa İlişkileri”, **İMKB Dergisi**, Yıl:2, Sayı:7-8, Temmuz/Aralık 1998.

GENÇYÜREK Levent, (2005), “Bireysel Emeklilik Sisteminden Elde Edilen Gelirlerin Vergilendirilmesinde Yaşanan Bir Sorun”,
www.alomaliye.com/kasim_05/levent_gencyurek_bes [03.02.2006]

GHILARDUCCI T., SUN W., NYCE S., (2004), “Employer Pension Contributions and 401(k) Plans : A Note”, **Industrial Relations**, Vol. 43, No. 2, April 2004.

GILL I., PACKARD T., etc., (2005), “Rethinking Social Security in Latin America”, **International Social Security Review**, Vol.58, Issue 2-3, 2005.

GILLION C., (2000), “The development and reform of social security pensions: The approach of the ILO”, **International Social Security Review**, Vol.53, Issue 1, 2000.

GÜZEL Ali, (2001), “Avrupa Birliği’ne Tam Üyelik Sürecinde Türk Sosyal Güvenlik Sistemi”, **İktisat Dergisi**, İ.Ü. İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti, Sayı : 409, Ocak 2001.

ILO, Social Security Expenditure and The Economy, 21 June 2000, www.ilo.org [26.03.2006]

İŞERİ Müge, (2005), “Bireysel Emeklilikteki Son Gelişmeler”, **Finans - Politik ve Ekonomik Yorumlar**, Şubat 2005.

KARTAL Levent, (2006), “Bireysel Emeklilik Sisteminden Yapılacak Ödemelerde Vergileme Sorunu”, **Vergide Gündem**, Mayıs 2006.

KILIÇDAROĞLU Kemal, (1998), “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **İktisat İşletme ve Finans Dergisi**, Yıl : 13, Sayı: 150, Eylül 1998.

MATIJASCIC M., KAY S.J., (2006), “Social Security at The Crossroads : Toward Effective Pension Reform in Latin America”, **International Social Security Review**, Vol. 59, 1/2006

MENGÜTÜRK Muhsin, (2003), “ABD’ de Özel Emeklilik Sistemi : 401 (k)”, **Finans - Politik ve Ekonomik Yorumlar**, Kasım 2003.

NAS Nesrin, (2003), “Bireysel Emeklilik : Dünyadaki Uygulamalar, Türkiye’deki Başarı Şansı ve Bağ – Kur’ un Yeniden Yapılandırılması”, **Finans - Politik ve Ekonomik Yorumlar**, Kasım 2003.

OECD – Pension Markets in Focus , June 2005, Issue 1, www.oedc.org. [25.03.2006]

OKUR Ali Rıza, (2005), “Çatıdan Temele Sosyal Güvenlik Reformu”, **İşveren Dergisi**, Mart 2005, www.tisk.org.tr [22.11.2005]

ÖZSEYHAN Bilge, (2000), “Avrupa’da Emeklilik Fonları Toplamı 3.7 Trilyon Dolara Ulaştı” (Çeviri) “Investment and Pensions Europe”, **BİRLİK’ TEN**, Sayı: 7 ,Temmuz 2000.

QUEISSER M., (1998), “Regulation and Supervision of Pension Funds: Principles and Practices”, **International Social Security Review**, Vol. 51, Issue 2, 1998.

SİNGH Ajit, (1998), “Özel Emeklilik Reformu, Hisse Senetleri Piyasası, Sermaye Oluşumu ve Ekonomik Büyüme : Dünya Bankası’nın Önerilerine Eleştirel Bir Yaklaşım”, **İMKB Dergisi**, Yıl:2, Sayı:7-8, Temmuz/Aralık 1998.

SİREL Hülya, (2000), “Emeklilik Fonlarında Portföy Yönetimi ve Türkiye’deki Bazı Uygulamalar”, **İktisat Dergisi**, İ.Ü. İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti, Sayı : 400, Nisan 2000.

STANOVNIK T., (2004), “Contribution Compliance in Central and Eastern European Countries : Some Relevant Issues”, **International Social Security Review**, Vol.57, Issue 4, 2004.

SÜZER Hande D., (2006), “Bireysel Grup Sendromu”, **Capital**, Haziran 2006.

TEKSÖZ Tuncay, (2005), “Sosyal Güvenlik Reformu”, **İşveren Dergisi**, Mart 2005, www.tisk.org.tr [22.11.2005]

TUNCAY A. Can, (1998a), “Sosyal Güvenlik Krizi Çözümlemeyecek mi?”, **Mercek Dergisi**, Ocak 1998.

TUNCAY A. Can, (1998b), “TÜSİAD’ın Sosyal Güvenlik Raporunun Ardından”, **Çimento İşveren**, Ocak 1998, C. 12, S.1.

UĞUR Suat, (2004b), “Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik”, **Çimento İşveren**, Temmuz 2004.

UĞUR Suat, (2006), “Bireysel Emeklilik Sisteminin Performansı”, **MESS MERCEK**, Ocak 2006.

VARIŞ Meral, KÜÇÜKÇOLAK Ali, ERDOĞAN Oral, ÖZER Levent, (2000), “AB Sermaye Piyasalarına Uyum ve Rekabette Türk Sermaye Piyasası ve İMKB’nin Gelişimi : Emeklilik Fonları”, **İMKB Dergisi**, Yıl : 4, Sayı : 14, Nisan/Mayıs/Haziran 2000.

VELİOĞLU S. Giray, (2005), “Sosyal Güvenlik Reformu ve Bireysel Emeklilik Sistemi”, **İşveren Dergisi**, Mart 2005, www.tisk.org.tr [22.11.2005]

VELİOĞLU Giray, (2006), “En Hoş Rekabet Bizim Sektörde”, **Capital**, Nisan 2006.

YAŞAR Bilgütay, (2003), “Bireysel Emeklilikte Vergi Uygulamaları”, **Finans - Politik ve Ekonomik Yorumlar**, Sayı : 476, Kasım 2003.

KANUN, YÖNETMELİK VE TEBLİĞLER

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,

http://www.calisma.gov.tr/birimler/sgk_web/html/kanun [30.05.2006]

28/03/2001 tarih ve 4632 sayılı “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu”

28/06/2001 tarih ve 4697 sayılı “Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” (Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemine İlişkin Vergi Teşviki)

31/10/2001 tarih ve 24569 sayılı “Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik”

28/02/2002 tarih ve 24681 sayılı “Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik

28/02/2002 tarih ve 24681 sayılı “Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik”

28/02/2002 tarih ve 24681 sayılı “Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik”

13/05/2003 tarih ve 25107 sayılı “Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”

13/05/2003 tarih ve 25107 sayılı “Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”

03/03/2004 tarih ve 25391 sayılı “Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik”

03/07/2004 tarih ve 25511 sayılı “Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”

Tebliğ No: 2002/1 Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Tebliğ

Tebliğ No: 2003/1 Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ

Tebliğ Seri X, No: 20 Sermaye Piyasası Bağımsız Denetim Tebliği

Tebliğ No:2004/1 Bireysel Emeklilik Aracılığı Faaliyetinde Bulunacak Kişilere İlişkin Tebliğ

Tebliğ No: 2004/2 Emeklilik Şirketlerindeki Birikimli Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarımlara İlişkin Tebliğ

e – KAYNAKLAR

[1] www.bireyselemeklilik.gov.tr/seminer_konferans/20050707_BIAV_BES_Sunum.pdf, Ali Haydar ELVEREN, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Geliştirilmesi : Sonuçlar , fırsatlar ve beklentiler”.

[2] www.bireyselemeklilik.gov.tr/seminer.htm, “Bireysel Emeklilik Gelirinin Simülasyonu : Katılımcı açısından risk ve faydaları” , A. Tuncay TEKSÖZ, Serdar SAYAN.

[3] www.calisma.gov.tr/projeler/tekcati.htm, “Hükümet Programı ve Acil Eylem Planı Çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Sorumluluğunda Yürütülen Faaliyetlerimiz” [15.11.2005]

[4] http://www.calisma.gov.tr/birimler/sgk_web/html/kanun [30.05.2006]

[5] <http://dpt.gov.tr>, (2005), Genel Ekonomik Hedefler ve Yatırımlar 2006, 17 Ekim 2005 [22.04.2006]

[6] <http://ekutup.dpt.gov.tr>

[7] EGM, www.egm.org.tr

[8] <http://eurostat.cec.eu.int> [11.05.2006]

[9] <http://epp.eurostat.cec.eu.int> [11.05.2006]

[10] www.fiap.cl (International Federation of Pension Funds) [16.04.2006]

[11] www.hazine.gov.tr/sosyal_guvenlik.pdf, “Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform” [26.09.2005]

[12] http://www.hazine.gov.tr/sosyal_guvenlik.pdf [22.10.2005]

[13] <http://www.ilo.org/public/english/bureau> [26.03.2006]

[14] www.oedc.org

[15] www.oecd.org/dataoecd/20/18/31641540.pdf, Financial Markets , Private Pension and Insurance. [25.03.2006]

[16] SPK , www.spk.gov.tr

[17] <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2002-2003/americas/argentina.html> [25.03.2006]

[18] TBB, Bankalarımız 2005, TBB Yayınları No: 245, Mayıs 2006 www.tbb.org.tr [22.05.2006]

[19] www.tisk.org.tr

EKLER

EK 1

Türkiye Ekonomisi Üzerine Temel Ekonomik Göstergeler

	2003	2004	2005	2006*
Yurtiçi Tasarruflar (GSMH'nın %'si)	19.3	20.3	20.4	21
Kamu	-5.3	-1.3	2.6	3
Özel	24.6	21.6	17.8	18
Tasarruf Açığı (GSMH'nın %'si)	-4	-6	-7	-7
Kamu	-10	-7	-3	-2
Özel	6	1	-4	-5
Kamu Finansmanı (Milyon YTL)				
Dış Borç	2.685	3.505	-1.228	-3.025
Tahvil	54.856	25.853	33.773	14.768
Bono	-11.973	4.859	-12.455	
MB Avansı	0	0	0	
İç Borç Stoku (Milyon YTL)				
Tahvil	169.745	194.211	226.964	
Hazine Bonosu	24.642	30.272	17.818	
Toplam Kamu Kağıtları	194.387	224.483	244.782	
İç Borç Stoku/GSMH (%)	54	52	47	
İç Borç Stoku+Kamu Dış Borçları/GSMH (%)	79	75	68	
Faiz Oranları (%)				
Kamu Kağıtları	44	23	14	
Kamu Kağıtları (Vade)	323	368	663	
Faiz Harcamaları (Milyon YTL)	65.450	56.488	45.680	46.260
Faiz Ödemeleri/GSMH (%)	18.3	13.2	9.4	8.5
Faiz Giderleri/Toplam Harcamalar (%)	41.8	41.1	31.6	29.4
Finansal Varlıklar (Milyon YTL)	465.837	572.249	718.688	
Parasal Varlıklar	165.833	201.949	231.072	
TL	96.901	125.875	154.632	
Yabancı Para	68.932	76.074	76.440	
Menkul Kıymetler	287.092	353.769	466.032	
Hisse Senedi	96.073	129.287	218.318	
Bono + Tahvil	191.019	224.482	247.714	
Kamu	191.019	224.482	247.714	
Özel	0	0	0	
Fonlar	12.912	16.531	21.584	
İstanbul Menkul Kıymetler Borsası				
İşlem Gören Şirket Sayısı	265	275	282	
Günlük Ortalama İşlem Hacmi (Milyon Dolar)	407	593	793	
Toplam İşlem Hacmi (Milyon Dolar)	100.165	147.755	197.386	
Piyasa Değeri (Milyon Dolar)	69.003	98.073	159.274	

* Program

Kaynak: TBB, Bankalarımız 2005, TBB Yayınları No: 245, 2006 www.tbb.org.tr [22.05.2006]

EK 2

Emeklilik Şirketleri Bazında Emeklilik Yatırım Fonları 2004-2005 Yılı Verileri

AK EMEKLİLİK A.Ş.	Halka Arz Tarihi	31.12.2005 Net Varlık Değeri(YTL)	02.01.2004 Birim Pay Değeri(YTL)	03.01.2005 Birim Pay Değeri(YTL)	02.01.2006 Birim Pay Değeri(YTL)	2004 Yılı Getiri (%)	2005 Yılı Getiri (%)	Halka Arz Tarihinden İtibaren Nominal Getiri(%)
Büyüme Amaçlı Esnek EYF	27.10.2003	27.182.118	0.011076	0.013999	0.018331	26.39	30.95	83.31
Büyüme Amaçlı Hisse Senedi EYF	22.02.2005	1.190.224			0.014586		43.48	43.48
Gelir Amaçlı Esnek EYF	22.02.2005	2.460.191			0.011903		14.36	14.36
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları(USD) EYF	27.10.2003	2.729.604	0.009524	0.009767	0.010242	2.55	4.86	2.42
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları EYF	27.10.2003	117.015.526	0.010670	0.014433	0.017400	35.27	20.56	74.00
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları(Euro) EYF	27.10.2003	1.257.292	0.010189	0.011172	0.010131	9.65	-9.32	1.31
Gelir Amaçlı Uluslararası Karma EYF	27.10.2003	429.253	0.010028	0.010050	0.009122	0.22	-9.23	-8.78
İhtisastlaşmış İMKB Ulusal 30 Endeksi EYF	27.10.2003	17.339.321	0.012414	0.016037	0.024336	29.18	51.75	143.36
Kamu Borçlanma Araçları EYF	22.02.2005	4.944.355			0.012051		15.75	15.75
Para Piyasası Likit Kamu EYF	27.10.2003	34.875.153	0.010353	0.012664	0.014304	22.32	12.95	43.04
ANADOLU HAYAT EMEKLİLİK A.Ş.								
Büyüme Amaçlı Esnek EYF	27.10.2003	7.609.387	0.011995	0.015902	0.022407	32.57	40.91	104.63
Büyüme Amaçlı Hisse Senedi EYF	27.10.2003	11.658.089	0.015271	0.018312	0.029234	19.91	59.64	144.96
Büyüme Amaçlı Uluslararası Karma EYF	27.10.2003	1.140.992	0.010459	0.011355	0.011234	8.57	-1.07	3.42
Esnek EYF	27.10.2003	22.589.620	0.012052	0.014588	0.019317	21.04	32.42	79.46
Gel.Amaç.Kamu Borç Araç.Beyaz EYF	01.09.2005	114.882			0.011488		10.87	10.87
Gel.Amaç.Karma Borç Araç.Döviz EYF	01.09.2005	196.728			0.009836		-0.97	-0.97
Gelir Amaçlı Esnek EYF	27.10.2003	5.809.778	0.011170	0.014291	0.016683	27.94	16.74	55.99
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları EYF	27.10.2003	108.049.527	0.011717	0.015756	0.018772	34.47	19.14	71.95
Gelir Amaçlı Karma Borçlanma Araçları EYF (Dolar)	27.10.2003	2.386.292	0.010897	0.011472	0.012331	5.28	7.49	7.72
Gelir Amaçlı Karma Borçlanma Araçları EYF (Euro)	27.10.2003	2.882.512	0.011695	0.012772	0.011995	9.21	-6.08	3.57
Gruplara Yönelik Büyüme Amaçlı Hisse Senedi EYF	27.08.2004	112.540		0.011298	0.017483	16.71	54.74	80.61
Gruplara Yönelik Gelir Amaçlı Esnek EYF	25.08.2004	3.922.772		0.012120	0.014154	8.50	16.78	26.70
Gruplara Yönelik Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları EYF	25.08.2004	3.154.443		0.012452	0.015098	12.22	21.25	36.07
Gruplara Yönelik Gelir Amaçlı Karma Borçlanma Araçları EYF	25.08.2004	74.084		0.011276	0.010945	2.07	-2.94	-0.92
Para Piyasası Likit EYF (Kamu)	27.10.2003	5.222.968	0.010782	0.012944	0.014547	20.05	12.38	39.33
ANKARA EMEKLİLİK A.Ş.								
Dengeli EYF	17.11.2003	9.609.267	0.011432	0.013727	0.017564	20.08	27.95	72.04
Gelir Amaçlı Hisse Senedi EYF	17.11.2003	1.646.259	0.012159	0.014892	0.024368	22.48	63.63	140.32
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları EYF	17.11.2003	7.576.473	0.010692	0.014121	0.016833	32.07	19.21	66.06
Gelir Amaçlı Uluslararası Borçlanma Araçları EYF	17.11.2003	1.360.032	0.010015	0.009336	0.008963	-6.78	-4.00	-11.03
Para Piyasası Likit-Kamu EYF	17.11.2003	3.042.298	0.010336	0.012217	0.013769	18.20	12.70	36.61

AVİVA HAYAT VE EMEKLİLİK A.Ş.	Halka Arz Tarihi	31.12.2005 Net Varlık Değeri(YTL)	02.01.2004 Birim Pay Değeri(YTL)	03.01.2005 Birim Pay Değeri(YTL)	02.01.2006 Birim Pay Değeri(YTL)	2004 Yılı Getiri (%)	2005 Yılı Getiri (%)	Halka Arz Tarihinden İtibaren Nominal Getiri(%)
Dengeli EYF	15.12.2003	24.461.497	0.010770	0.012683	0.015230	17.76	20.08	45.87
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları EYF	15.12.2003	76.032.743	0.010689	0.013520	0.016014	26.49	18.45	53.04
Gelir Amaçlı Kamu Dış Borçlanma Araçları EYF	15.12.2003	16.510.274	0.010621	0.011509	0.011679	8.36	1.48	11.32
Gelir Amaçlı Uluslararası Borçlanma Araçları EYF	15.12.2003	6.643.840	0.009588	0.008899	0.008623	-7.19	-3.10	-12.77
Kamu Likit EYF	15.12.2003	19.972.861	0.010318	0.011870	0.013350	15.04	12.47	30.45
Esnek EYF	15.12.2003	15.397.242	0.010774	0.013023	0.015459	20.87	18.71	48.70
BAŞAK EMEKLİLİK A.Ş.								
Büyüme Amaçlı Hisse Senedi EYF	01.12.2003	5.624.691	0.011963	0.015622	0.022247	30.59	42.41	113.52
Esnek EYF	01.12.2003	4.460.701	0.011117	0.013416	0.017022	20.68	26.88	65.25
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları (Döviz) EYF	01.12.2003	2.317.147	0.009992	0.010850	0.010481	8.59	-3.40	3.38
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları EYF	01.12.2003	54.738.888	0.010630	0.014073	0.016711	32.39	18.75	62.42
Likit Kamu EYF	01.12.2003	5.606.298	0.010394	0.012585	0.013921	21.08	10.62	35.87
FORTİS EMEKLİLİK VE HAYAT A.Ş.								
Esnek EYF	01.12.2003	2.526.342	0.010746	0.013376	0.016266	24.47	21.61	60.94
Gelir Amaçlı Döviz Cinsinden Kamu Borçlanma Araçları EYF	01.12.2003	3.591.028	0.006733	0.010170	0.010149	4.49	-0.21	0.48
Gelir Amaçlı Döviz Cinsinden Yatırım Araçları EYF	01.12.2003	3.564.401	0.010404	0.011458	0.011741	10.13	2.47	13.97
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları EYF	01.12.2003	22.024.810	0.010660	0.014435	0.017127	35.41	18.65	67.22
İhtisaslaşmış İMKB Ulusal 30 Endeksi EYF	01.12.2003	5.798.926	0.011724	0.015163	0.023311	29.33	53.74	150.31
Para Piyasası Emanet Likit -Karma EYF	01.12.2003	284.915	0.010290	0.011899	0.012748	15.64	7.14	25.83
Para Piyasası Likit Kamu EYF	01.12.2003	6.396.506	0.010410	0.012654	0.014194	21.56	12.17	38.56
GARANTİ EMEKLİLİK VE HAYAT A.Ş.								
Büyüme Amaçlı Hisse Senedi EYF	27.10.2003	4.405.043	0.014686	0.018118	0.027762	23.37	53.23	122.13
Esnek EYF	27.10.2003	31.503.686	0.011670	0.014612	0.019256	25.21	31.78	77.13
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları (Döviz) EYF	02.06.2004	170.290		0.010376	0.010352	4.73	-0.23	4.49
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları EYF	27.10.2003	63.503.228	0.011578	0.015629	0.018951	34.99	21.26	74.91
Gelir Amaçlı Kamu Dış Borçlanma Araçları (Eurobond) EYF	27.10.2003	2.431.101	0.011760	0.012556	0.013653	6.81	8.74	16.28
Gelir Amaçlı Uluslararası Borçlanma Araçları EYF	27.10.2003	366.897	0.010942	0.010888	0.010994	-0.47	0.97	-1.38
Grup.Yön.Gel.Amaç.Kamu Borç.Araç.EYF	27.09.2005	53.473			0.010695		3.04	3.04
Gruplara Yönelik Esnek EYF	27.09.2005	61.628			0.012326		9.75	9.75
Kamu Borçlanma Araçları EYF	01.11.2005	481.500			0.010288		1.62	1.62
Likit-Kamu EYF	27.10.2003	14.705.779	0.010933	0.013216	0.014915	20.88	12.86	41.52
Grup.Yön.Gel.Amaç.Kar. Borç.Araç.EYF	27.09.2005	51.570			0.010314		-0.39	-0.39

KOÇ ALLIANZ HAYAT VE EMEKLİLİK A.Ş.	Halka Arz Tarihi	31.12.2005 Net Varlık Değeri(YTL)	02.01.2004 Birim Pay Değeri(YTL)	03.01.2005 Birim Pay Değeri(YTL)	02.01.2006 Birim Pay Değeri(YTL)	2004 Yılı Getiri (%)	2005 Yılı Getiri (%)	Halka Arz Tarihinden İtibaren Nominal Getiri(%)
Büyüme Amaçlı Esnek EYF	27.10.2003	4.500.743	0.012815	0.015193	0.019082	18.56	25.60	73.52
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları (Döviz Endeksli) EYF	27.10.2003	1.541.167	0.010459	0.011293	0.011942	7.97	5.74	9.47
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları EYF	27.10.2003	51.947.716	0.011240	0.015907	0.019141	41.52	20.33	84.15
Gelir Amaçlı Kamu Dış Borçlanma Araçları EYF	27.10.2003	3.891.244	0.011383	0.013034	0.014303	14.50	9.74	27.05
Gelir Amaçlı Uluslararası Esnek EYF	27.10.2003	1.096.446	0.010792	0.011612	0.011478	7.60	-1.15	7.10
İhtisastlaşmış İMKB Ulusal 30 Endeksi EYF	27.10.2003	7.366.097	0.013850	0.017438	0.026722	25.91	53.24	138.65
Para Piyasası Emanet Likit –Kamu EYF	27.10.2003	762.861	0.010686	0.012074	0.013199	12.99	9.32	28.49
Para Piyasası Likit –Kamu EYF	27.10.2003	6.337.402	0.010841	0.013116	0.014752	20.99	12.47	42.70
OYAK EMEKLİLİK A.Ş.								
Büyüme Amaçlı Hisse Senedi EYF	27.10.2003	5.759.488	0.015491	0.019413	0.026861	25.32	38.37	114.27
Büyüme Amaçlı Karma EYF	27.10.2003	10.772.776	0.013419	0.016865	0.021245	25.68	25.97	82.93
Esnek EYF	05.04.2004	9.309.338		0.012252	0.014726	21.00	20.19	45.43
Gelir Amaçlı Döviz Cinsinden Yatırım Araçları EYF	27.10.2003	4.416.647	0.011483	0.012353	0.011834	7.58	-4.20	3.43
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları EYF	27.10.2003	39.833.809	0.011467	0.014347	0.017163	25.12	19.63	59.79
Gruplara Yönelik Esnek EYF	24.10.2005	4.528.218			0.010811		2.31	2.31
Likit EYF	27.10.2003	6.798.637	0.010785	0.013006	0.014768	20.59	13.55	41.21
VAKIF EMEKLİLİK A.Ş.								
Büyüme Amaçlı Hisse Senedi EYF	17.11.2003	10.319.876	0.012325	0.015045	0.024598	22.07	63.50	127.25
Esnek EYF	17.11.2003	11.581.907	0.010474	0.013483	0.016271	28.73	20.68	59.29
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları EYF	17.11.2003	28.698.924	0.010778	0.013343	0.015838	23.80	18.70	53.47
Gelir Amaçlı Türk Eurobond EYF	17.11.2003	2.777.169	0.010303	0.010809	0.011821	4.91	9.36	16.85
Gelir Amaçlı Uluslararası Borçlanma Araçları EYF	17.11.2003	72.204	0.009696	0.009549	0.008901	-1.52	-6.79	-11.75
Gelir Amaçlı Uluslararası Karma EYF	17.11.2003	71.088	0.009792	0.009898	0.008937	1.08	-9.71	-11.78
Para Piyasası Likit –Kamu EYF	17.11.2003	19.463.123	0.010417	0.012248	0.013672	17.58	11.83	34.03
YAPI KREDİ EMEKLİLİK A.Ş.								
Büyüme Amaçlı Hisse Senedi EYF	27.10.2003	9.188.517	0.013886	0.017762	0.026907	27.91	51.49	134.26
Esnek (Döviz) Grup EYF	08.03.2004	1.420.367		0.011089	0.011416	13.33	2.95	16.67
Esnek (TL) Grup EYF	08.03.2004	2.555.281		0.012030	0.013733	17.09	14.16	33.67
Esnek EYF	27.10.2003	53.147.045	0.012392	0.016587	0.019156	33.85	15.49	70.88
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları (Döviz) EYF	27.10.2003	12.175.587	0.011216	0.011498	0.011988	2.51	4.26	4.23
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları EYF	27.10.2003	60.144.708	0.011434	0.015580	0.018924	36.26	21.46	78.53
Gelir Amaçlı Karma Dış Borçlanma Araçları EYF	27.10.2003	25.501.235	0.011503	0.012936	0.013998	12.46	8.21	22.14
Gelir Amaçlı Uluslararası Karma EYF	27.10.2003	640.950	0.010520	0.010753	0.010991	2.21	2.21	-0.14
Para Piyasası Emanet Likit Karma EYF	08.03.2004	769.760		0.011219	0.012206	9.79	8.80	19.44
Para Piyasası Likit Kamu EYF	27.10.2003	26.667.492	0.010810	0.013058	0.014772	20.80	13.13	41.77

Kaynak: EGM, 2004 BES Gelişim Raporu,s. 71-72; EGM, BES Gelişim Raporu 2005, s. 98-101

ÖZGEÇMİŞ

Doğum tarihi	01.05.1975	
Doğum yeri	Tokat	
Lise	1990-1993	Yeşilköy 50. Yıl Lisesi
Lisans	1994-1997	İstanbul Üniversitesi Fen Fak. (Terk) Fizik Bölümü
	1998-2002	İstanbul Üniversitesi İktisat Fak. Kamu Yönetimi Bölümü
Yüksek Lisans	2002-2006	Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enst. İktisat Anabilim Dalı

Çalıştığı kurum(lar)

2005-Devam ediyor Hisar Kilit San. Tic. Ltd. Şti.
(Mali Müşavirlik Stajı)