

T.C
NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE BİREYSEL EMEKLİLİK

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
İdris YILDIRIM

2011- NİĞDE

T.C
NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE BİREYSEL EMEKLİLİK

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
İdris YILDIRIM

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Metin AKTAŞ

2011- NİĞDE

ONAY SAYFASI

Yrd.Doç.Dr. METİN AKTAŞ danışmanlığında İDRİS YILDIRIM tarafından hazırlanan ""Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik"" adlı bu çalışma jürimiz tarafından Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İŞLETME Anabilim Dalı İŞLETME Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

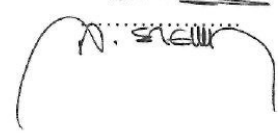
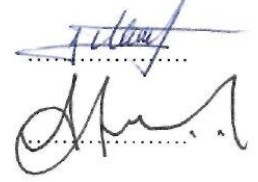
17 / 01 / 2011

JÜRİ :

Danışman : Yrd.Doç.Dr. Metin AKTAŞ

Üye : Yrd.Doç.Dr. Ahmet TURGUT

Üye : Doç. Dr. Ahmet ERGÜLEN
Dekan Yardımcısı



ONAY :

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun Tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

/ /

Prof. Dr. Selen DOĞAN
Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu çalışmada bireysel emeklilik sisteminin önemi, sosyal güvenlik sistemi içerisindeki yeri, kurumsal yapısı, işleyişi, denetimi, vergi uygulamaları ve ceza hükümleri ele alınmıştır. Özel emeklilik sistemlerinin yapısı ülkeler bazında farklılık gösterse de genel amaç sosyal güvenlik sistemlerine tamamlayıcı ya da alternatif yaratmaktır.

Türkiye, başlanan reform çalışmalarının devamında 2003'ün son çeyreğiyle beraber sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak özel emeklilik sistemi ile tanışmıştır. Türkiye'deki özel emeklilik sistemi Bireysel Emeklilik Sistemi olarak adlandırılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminde çok yönlü ve sıkı bir denetim mekanizması vardır.

Ülkemizde sosyal güvenliğin üç unsuru vardır. Bunlar; Kamu sosyal güvenlik sistemi, dayanışma sandıkları ile Medeni Kanuna dayanılarak kurulan vakıflar ve hayat sigortasıdır.

ABSTRACT

In this study, the importance of private pension system, the place of it in social security system, the institutional structure, operation, audit, tax and penalty provisions of private pension system are discussed. Although, structure of private pension systems in countries will vary on the basis of the overall aims, the main goal of the private pension plans is to create complementary or alternative systems of social security.

In the last quarter of 2003 with the continuation of reform efforts initiated to complement the social security system, Turkey was introduced with private pension system. Turkey's private pension system was named as Private Pension Plan. Private pension system is very versatile and it has a tight control.

There are three elements of social security in our country. These are the public social security system, based on the civil code, foundations established solidarity funds and life insurance.

ÖNSÖZ

Her şeyin büyük bir hızla değiştii günümüz dünyasında hiçbir şey yerinde durmuyor. Bu noktada eksiklerini görerek kendini geliştirenler dünyaya uyum sağlayabiliyor. Eğitim insan hayatında doğumundan başlayarak ölümüne kadar devam ediyor. Bende bu bilinçle yüksek lisans yapmaya karar verdim

Öncelikle, çalışmam süresince yol göstericiliği ve önerileri ile beni destekleyen; en önemlisi her şeye rağmen bana güvendiğini hissettiren danışmanım Yrd. Doç. Dr. Metin AKTAŞ' a yapmış olduğu katkılardan dolayı teşekkür ederim. Ayrıca bana her şartta destek veren ve yardımcı olan Doç. Dr. Ahmet ERGÜLEN hocama sonsuz teşekkür ederim.

Hayatımın en zor dönemine denk gelen yüksek lisans eğitimim sırasında, çok zorluk çektim. Ancak, bu süreci başarıyla tamamladığımdan dolayı mutluyum. Maddi ve manevi sıkıntı yaşadığım tezimin hazırlanması aşamasında bana manevi destek veren ve benimle birlikte özverili davranan aileme, teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLOLAR LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR.....	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ

1.1. SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	3
1.1.1 Sosyal Güvenlik Kavramı.....	3
1.1.2 Sigorta Kavramı	5
1.1.3 Sosyal Sigortalı Kavramı	5
1.1.4 Sosyal Emeklilik Kavramı	6
1.1.5 Sosyal Tehlike Kavramı ve Türleri	6
1.1.5.1 Mesleki Tehlikeler	7
1.1.5.1.1 İş Kazaları.....	8
1.1.5.1.2 Meslek Hastalıkları	8
1.1.5.2. Doğal (Fizyolojik) Tehlikeler.....	8
1.1.5.2.1. Hastalık.....	9
1.1.5.2.2. Analık.....	9

1.1.5.2.3. Malullük	10
1.1.5.2.4. Yaşlılık	10
1.1.5.2.5. Ölüm.....	10
1.1.5.3. Sosyo Ekonomik Tehlikeler	11
1.1.5.3.1. İşsizlik	11
1.1.5.3.2. Aile Yardımları	12
1.2. SOSYAL GÜVENLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ	12
1.2.1. Osmanlı Devleti Dönemi	13
1.2.2. Tanzimat Öncesi Dönem	13
1.2.3. Tanzimat Sonrası Dönem.....	15
1.2.4. Cumhuriyet Dönemi	16

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI

2.1. SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI.....	18
2.1.1. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)	19
2.1.2. Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı.....	20
2.1.3. Esnaf, Sanatkârlar ve Bağımsız Çalışanlar Kurumu (Bağ-Kur)	21
2.1.4. Banka ve Sigorta Şirketlerine Ait Sandıklar	22
2.2. TAMAMLAYICI GÜVENLİK KURUMLARI.....	23
2.2.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK).....	23
2.2.2. Amele Birliği.....	23
2.2.3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN).....	24
2.2.4. Özel Hayat Sigortaları	24
2.3. PİRİMSİZ REJİMLER.....	25

2.3.1. Sosyal Yardımlar	25
2.3.2. Sosyal Hizmetler	25
2.4.TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN SORUNLARI.....	26

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GENEL YAPISI

3.1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TARİHÇESİ.....	34
3.1.1 Dünyada Bireysel Emeklilik	37
3.1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Gelişimi	39
3.1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Gelişimi	40
3.1.1.3. Klasik Dönemde Gelişimi	41
3.1.1.3.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Tazmini Sistemleri.....	41
3.1.1.3.2. İlk Sosyal Sigorta Sistemleri	42
3.1.1.3.3. Aile Yardımlarını Öngören İlk Sistemler	43
3.1.1.3.4. Modern Çağda Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Gelişimi	43
3.2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN KATILIMCILARA SAĞLADIĞI HAKLAR	44
3.3. VERGİ AVANTAJLARI	45
3.3.1. Katılımcılar İçin Yatırdıkları Katkı Paylarının Vergi Muafiyeti	45
3.3.2. Emeklilik Yatırım Fonları'nın, Kurumlar Vergisine Tabiiyeti	46
3.3.3. Elde Edilen Gelir ve Birikimin Vergilendirilmesi	46
3.4. BİREYLERE SAĞLAYACAĞI YARARLAR.....	46
3.4.1. Sisteme Dahil Olanlar Gelecek Güvencesine Kavuşacaktır	46
3.4.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılanlar Sürekli Bilgilendirilmektedirler	47
3.4.3. Bireysel Emeklilik Sistemi Şeffaftır.....	47

3.4.4. Bireysel Emeklilik Sistemi Kamunun Gözetim ve Denetimi Altındadır .48	48
3.4.5. Bireysel Emeklilik Sistemine Girmek Bireylerin Gönüllü Tercihine Bırakılmıştır.....49	49
3.4.6. Sistemin Tanıtımı ve Satışı Ehliyetli Kişilerce Yapılmaktadır.....50	50
3.4.7. Bireysel Emeklilik Tasarrufları Uzman Kurumlarca İdare Edilmektedir.50	50
3.4.8. Yatırılan Katkı Payları Vakit Kaybedilmeksizin Yatırıma Yönlendirilmektedir51	51
3.4.9. Birikimli Hayat sigortası bireysel emeklilik sistemine aktarılabilecek51	51
3.4.10. Emeklilik Varlıkları Saklama Kuruluşunun Güvencesi Altındadır.....52	52
3.5. KURUMLARA SAĞLAYACAĞI YARARLAR.....52	52
3.5.1. İşveren Kurumlar Açısından Sistemin İşleyişi.....52	52
3.5.2. Kuruluşlara, Çalışan ve Mensuplarının Motivasyonunu Artırma İmkânı Geliyor.....53	53
3.5.3. Bireysel Emeklilik Hesabına İşveren Kurum da Katkıda Bulunabilmektedir.....53	53
3.5.4. Kurumlar da Emeklilik Şirketi Değiştirebilmektedir54	54
3.5.5. Kurumların İhtiyacına Özel Emeklilik Planı ya da Yatırım Fonu Kurulabilir54	54
3.5.6. İşveren Kurumun Çalışanları Adına Yatıracağı Katkı Payları Vergiden Muaftır.....55	55
3.5.7. Kurum Katkılı Seçeneğin Vergisel Avantajları Vardır55	55
3.6. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE HİZMET VEREN BİR İŞLETMENİN GEREKSİNİMLERİ56	56
3.6.1. Doğal Kaynaklar56	56
3.6.2. Sermaye56	56
3.6.3. Emek.....56	56

3.6.4. Girişimci	57
3.6.5. Organizasyon.....	57
3.7. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE HİZMET VEREN BİR İŞLETMENİN KURULUŞ AŞAMASINDA KARŞILAŞACAĞI SORUNLAR	57
3.8. BİREYSEL EKEMLİLİK SİSTEMİNDE HİZMET VEREN BİR İŞLETMENİN ETKİLENECEĞİ DIŞ ÇEVRE FAKTÖRLER	58
3.8.1. Ekonomik Çevre Faktörleri.....	58
3.8.2. Yasal ve hukuki çevre faktörleri	59
3.8.3. Teknolojik çevre faktörleri	59
3.8.4. Sosyal ve kültürel çevre faktörleri.....	59
3.9. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN EKONOMİK YAPIYA ETKİLERİ	60
3.10. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN AVANTAJ VE DEZ AVANTAJLARI.....	61
3.10.1. Avantajları.....	61
3.10.2. Dezavantajları.....	61
3.11 TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİĞİN GELECEKĞİ VE BEKLENTİLER	62

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞ YAPISI ÖZELLİKLERİ, DENETİMİ VE VERGİ MEVZUATI

4.1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN MAKRO EKONOMİK ETKİLERİ	68
4.2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ	69
4.3. BİREYSEL EMEKİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞ YAPISI	72
4.3.1. Emeklilik Şirketi	73

4.3.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım	76
4.3.3. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri.....	78
4.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE FİNANSMAN.....	79
4.4.1. Katkı Payı Ödemeleri	80
4.4.2. Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri	81
4.4.2.1. Giriş Aidatı.....	81
4.4.2.2. Yönetim Gideri Kesintisi	82
4.4.2.3. Fon İşletim Gideri Kesintisi	82
4.4.2.4. Özel Hizmet Gideri.....	82
4.5. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE VERGİ MEVZUATI.....	83
4.5.1. Birikim Sürecinde Vergi İndirimleri	83
4.5.2. Geri Ödeme Sürecindeki Uygulamalar.....	84
4.5.2.1. Emekli Olarak Sistemden Çıkış.....	85
4.5.2.2. Sistemde 10 Yıl Kalıp 56 Yaşı Doldurmadan Ayrılma	86
4.5.2.3. Sistemde 10 Yıl Kalmadan Sistemden Çıkış	86
4.5.2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminden Zorunlu Nedenlerle Çıkış.....	87
4.6. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE DENETİM	88
4.6.1. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim.....	88
4.6.2. Sermaye Piyasası Tarafından Yapılan Denetim.....	90
4.6.3. Emeklilik Gözetim Merkezi Tarafından Yapılan Denetim.....	91
4.6.4. Bağımsız Dış Denetim.....	92
4.6.5. Aktüeryal Denetim	93
4.6.6. İç Kontrol ve İç Denetim	93

BEŞİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYEDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE FİNASMAN, ARACILAR, EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI VE CEZAYİ DURUMLAR İLE SİSTEMİN DİĞER SOSYAL KURUMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI

5.1.FİNASMAN	95
5.1.1. Dağıtım Sistemi.....	95
5.1.1.1. Prime Dayalı Dağıtım Sistemi.....	96
5.1.1.1.1 Maaş Esaslı Programlar.....	96
5.1.1.1.2.Prim Esaslı Programlar	96
5.1.1.2. Primsiz Dağıtım Sistemi	97
5.1.1.2.1. Muhtaç Bireylere Yönelik Yardımlar	97
5.1.1.2.2. Asgari Gelir Sağlayan Programlar	97
5.1.2. Fonlama Sistemi	98
5.1.2.1. Maaş Esaslı Emeklilik Programları	99
5.1.2.2. Prim Esaslı Emeklilik Programları	100
5.2. BİREYSEL EMEKLİLİK ARACILARI	102
5.3. EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI.....	105
5.3.1. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu.....	106
5.3.2. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri	107
5.3.2.1. Gelir Amaçlı Fonlar	108
5.3.2.2. Büyüme Amaçlı Fonlar.....	110
5.3.2.3. Para Piyasası Fonları.....	111
5.3.2.4. Kıymetli Madenler Fonları.....	111
5.3.2.5. İhtisaslaşmış Fonlar	111

5.3.2.6. Diğer Fonlar	112
5.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE CEZAI DURUMLAR	113
5.4.1. İdari Suçlar	113
5.4.2. Adli Suçlar	113
5.5. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE DİĞER SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI	114

ALTINCI BÖLÜM

FONLARIN ANALİZİ VE MATEMATİKSEL SEÇİM MODELLERİ

6.1. KORELASYON KAVRAMI	119
6.2. GETİRİ ORANI.....	120
6.2.1. Bir Döneme İlişkin Getiri	120
6.2.2. Çok Dönemli Getiri Oranı	120
6.2.2.1. İç Verim Oranı.....	120
6.2.2.2. Zaman Ağırlıklı Getiri Oranı.....	122
6.2.3 Risksiz Faiz Oranı	124
6.3. MATEMATİKSEL PORTFÖY SEÇİM MODELLERİ	124
6.3.1. Modern Portföy Teorisi	125
6.3.2. Etkin Portföy Etkin Sınır ve Yatırımcının Fayda Fonksiyonu.....	125
SONUÇ VE ÖNERİLER	126
KAYNAKÇA	132
ÖZGEÇMİŞ	140

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: 1950-2005 Yılları Aktif Sigortalı-Aylık Alanların Sayıları	17
Tablo 2: Kayıt Dışı İstihdam	19
Tablo 3: Sosyal sigorta programlarının kapsadığı nüfus	20
Tablo 4: Hane halkı büyüklüğüne göre yoksulluk oranları.....	21
Tablo 5. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Diğer Sosyal Güvenlik Uygulamaları Karşılaştırması.....	116
Tablo 6. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortalarının Farklılıkları.....	118
Tablo 7. İç Verim Oranına İlişkin Örnek.....	121
Tablo 8: İndeks Yöntemine ve Zaman Ağırlıklı Getiri Oranı Hesaplamasına İlişkin Örnek.....	122
Tablo 9. Bağlantı Yöntemine Göre Zaman Ağırlıklı Getiri Oranın Hesaplamasına İlişkin Örnek.....	123

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Ödeme Periyoduna Göre Aylık Ortalama Düzenli Katkı Payları	80
Şekil 2: Emeklilik Hakkı Kullanan Katılımcı Adedinin Tarihsel Değişimi	85
Şekil 3: Emekli Olan Katılımcıların Ödedikleri Katkı Payı ve Elde Ettikleri Net Getiri	88

KISALTMALAR

EGM : Emeklilik Gözetim Merkezi

GVK : Gelir Vergisi Kanunu

GSMH : Gayri Safi Milli Hasıla

SPK : Sermaye Piyasası Kurulu

İLKSAN : İlk Okul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı

GİRİŞ

İnsanoğlu tarih boyunca kendini ve ailesini karşılaşacağı olası tehlikelere karşı garanti altına alma ihtiyacı duymuş ve bunun için çeşitli yöntemler ve önlemler düşünmüştür. Geleceği güvence altına alma isteği insanın yaradılışı ile birlikte güçlenmiş ve sosyal güvenlik fikrini doğurmuştur. Sosyal güvenlik anayasalarda teminat altına alınarak asgari seviyede devlet tarafından sağlanması gereken bir temel insanlık hakkıdır.

Sosyal hakların en önemli ayırt edici özelliği sosyal eşitsizlikleri gidermesidir. Sosyal güvenlik sistemi, bireyler ve aileleri için ekonomik ve sosyal tehlikelerin meydana gelmesini önlemek veya önlenemeyen tehlikelerle karşılaştıklarında onların hayat standartlarında azalmanın meydana gelmesini önleyecek bir koruma garantisi vermek için faaliyet göstermektedir.

Günümüzde bireysel tasarruf esasına dayalı bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik sistemi içinde oldukça önemli bir yeri vardır. Nüfusun yaşlanması, yaşam süresinin uzaması, nüfus artış hızının yavaşlaması, kayıt dışı istihdam vb. sebeplerle, var olagelen ve sosyal güvenliğin ilk ayağını oluşturan sosyal sigorta sistemi finansman sorunlarıyla karşılaştı; bu sorunların çözümü dahilinde emeklilik yaşı yükseltilmiş, prim oranları artırılmış ve emekli maaşlarının miktarı azaltılmıştır. Söz konusu bu önlemler finansman sorununun çözümünde mesafe kat edilmesini sağlamış, ancak bireylerin emeklilik sonrası hayat standartlarında düşüşler meydana getirmiştir.

Bireysel emeklilik sistemi, mevcut kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak ve bireylerin gelir elde ettikleri dönemlerde düzenli tasarrufta

bulunmalarını sağlayarak, sahip olunan refah seviyesinin emeklilik döneminde de devamının sağlanması, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması temeli üzerine kurulmuş bir sistemdir. Bu sistem uzun vadede emeklilerinin yaşam koşullarının iyileştirilmesine olanak sağlamayı vaat etmektedir. Sosyal açıdan, bireysel tasarrufların oluşturacağı emeklilik fonları ile ekonomiye ciddi kaynak yaratılacak ve ekonomik açıdan ülkemiz için çok önemli bir adım atılmış olacaktır.

Günümüzde birçok gelişmiş ülkede ve bazı gelişmekte olan ülkelerde özel emeklilik fonları, mevcut sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayıcı bir yöntem olarak görülmektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerdeki uygulamalara baktığımızda özel emeklilik sistemlerinde, küçük oranlı tasarruflar, düzenli prim ödemeleri vasıtasıyla büyük fon havuzlarında biriktirilip, uzun vadeli kaynak olarak ekonominin hizmetine sunulmaktadır.

Bu çalışma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde, sosyal güvenlikle ilgili temel kavramlar, ikinci bölümünde Türkiye’de sosyal güvenlik uygulamaları, üçüncü bölümünde bireysel emeklilik sisteminin genel yapısı, dördüncü bölümünde Türkiyede bireysel emeklilik sisteminin genel yapısı, özellikleri, denetimi ve vergi mevzuatı, beşinci bölümünde Türkiyede bireysel emeklilik sisteminde finansman, araçlar, emeklilik yatırım fonları ve cezai durumlar ile sistemin diğer sosyal kurumlarla karşılaştırılması ve altıncı bölümünde Türkiyede fonların analizi ve matematiksel seçim modelleri üzerinde durulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ

1.1. SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

1.1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı

Sosyal kelimesi; tek başına kullanıldığında, toplum içinde yaşayan bir kimse, daha geniş anlamda, toplumdaki diğer insanlarla ve gruplarla kolay iletişim kurabilen toplum tarafından kabul edilen olarak tanımlanabilir. Güvenlik kelimesi; sükûn, sağlıklı ve tehlikede olmama, emin ve rahat olma ile birlikte genel olarak toplumun maddi düzeninin sağlanması ve korunması anlamına gelmektedir.

Sosyal ve güvenlik kelimelerinin birlikte kullanılması yani "Sosyal Güvenlik" teriminin çok uzun bir geçmişi bulunmamaktadır. Sosyal Güvenlik, önce düşünce olarak ortaya çıkmış, toplumdaki sosyolojik ve ekonomik gelişmelere göre gelişmiştir. Sosyal güvenliğin sağlanması her ulusta farklı olabileceği gibi toplumdan topluma, meslek gurubundan meslek gurubuna ya da insanların yaşam tarzlarına göre de farklı olabilmektedir.

Çağdaş toplumlarda sosyal güvenlik; mesleki, doğal, sosyo ekonomik risklerin dışında topluma güven duygusu, fırsat eşitliği gibi psikolojik unsurları da kapsamaktadır. Bu toplumlarda yaşamak ve sosyal güvenlikte olmak ayrı olgular değil bir bütün olarak kabul edilmektedir. Günümüzde, ulusların gelişmişlik düzeyinin ölçülmesinde, ekonomik değerlerin dışında, o ulusun sosyal güvenliğe verdiği katkılar da değerlendirmeye alınmaktadır. Literatürde genel kabul görmüş bir

sosyal güvenlik tanımı yoktur. Sosyal güvenlik kavramına bazı yazarlar tarafından açıklık getirilmeye çalışılmıştır (Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Kitabı, İstanbul, Haziran 2004, s.37.).

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

Sosyal güvenlik; gelirleri ne olursa olsun, kişilere belirli sosyal riskler karşısında güvence sağlama gücüne sahip kurum veya kurumlar topluluğudur (Tunçomag, 1990).

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

Bir mesleki, fizyolojik veya sosyo ekonomik riskten dolayı geliri veya kazancı sürekli ya da geçici olarak kesilen kimselerin geçinme ve yaşama gereksinimlerini karşılayan bir sistemdir (Talas, 1983).

Sosyal güvenlikte güdülen temel amaç, kişinin sosyal varlığını ve geleceğini tehdit eden tehlikelere karşı korunması, aşırı bir muhtaçlığa düşmesinin önlenmesi, insan onuruna yakışır bir şekilde yaşamını sürdürmesinin güvence altına alınmasıdır. Bütün bunların kamusal sosyal düzenlemelerle gerçekleştirilmesidir. Bir kamu hizmeti olarak doğrudan doğruya kamu tarafından yönetilmesidir. Amaç yoksulluğun ve yarın korkusunun yenilmesidir (Güven, 2001).

Sosyal güvenlik, üç şekilde yapılmaktadır. Bunlar; sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler vasıtasıyla yapılmaktadır. Sosyal sigorta yoluyla bu sistemden yararlanabilmek için kişilerin işe ve çalışma gücüne sahip oldukları süre boyunca bazı yükümlüklerini yerine getirmeleri gerekmektedir. “Bu yükümlülük, kişinin kazancından prim veya emekli keseneği adı altında nispi olarak yapılan zorunlu kesintiler ve işverenlerden kesilen primlerin yanında devletçe yapılan mali katkılarla gerçekleştirilmektedir. Sosyal yardım ve sosyal hizmetler ise, bireyin herhangi bir katkısı olmaksızın (primsiz) kısmen ya da tamamen devlet bütçesinden sağlanmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004).

1.1.2. Sigorta Kavramı

Aynı riskle karşı karşıya bulunan çok sayıda kişinin, bireysel olarak belirsiz olan hasar olasılığını belirgin duruma getirmek ve bu olasılığın gerçekleşmesi ile ortaya çıkan zararları birlikte karşılamak amacıyla, risk yönetim sorumluluğunu taşıyan bir kişi veya bir kurum tarafından bir araya getirilmesidir (Akyol, 1994).

1.1.3. Sosyal Sigortalı Kavramı

Sosyal sigortalı; Bir sosyal güvenlik kurumuna, bir iş yerinde veya kurumda çalışması nedeniyle kaydını yaptıran, işveren katkısı ile ücretinden veya maaşından kesilen paralarla adına prim ödenen kimsedir. Ya da kendi nam ve hesabına bağımsız çalışması nedeniyle kendi tarafından bağlı olduğu kuruma ya da çalışmamakla beraber kendi isteği ile bir sosyal güvenlik kurumuna prim ödeyen, yaşadığı bu günlere yaşayacağı yarınlarda karşılaşması muhtemel tehlikelerin ve ekonomik sonuçlarını gidermek için önlem alan ve yaşamına güvenle devam eden kimsedir.

1.1.4. Sosyal Emeklilik Kavramı

Bağılı olduğu sosyal güvenlik kurumundan, yasalarla belirlenen süre ve yaşı tamamladıktan sonra geri kalan yaşamı boyunca çalışmadan kurumdan aylık ve sağlık güvencesi almasıdır. Sosyal emeklilik; bireylere yaşadıkları toplum içinde, asgari maddi olanaklarla sefaletle yol açmayacak ya da lüks yaşama imkân vermeyecek bir gelir sağlar.

1.1.5. Sosyal Tehlike Kavramı ve Türleri

Çağdaş ulusal hukuk sistemlerinin özünde; sosyal tehlikelerle karşılaşan toplumun her bireyine, ekonomik bir güvence sağlama amacı yatmaktadır. Bu bakış açısı, bireylerin ekonomik güvencelerini sarsabilecek tüm olayların, sosyal güvenlik politikalarının kapsamına girmesini sağlayacaktır. Bu bağlamda, yönetim erkini elinde tutan siyasal iktidarların sosyal risklerin bireyler üzerindeki etkilerini ortadan kaldırmaktan ziyade, gelir kaynakları belirli bir sınırın altına düşen yurttaşlarına insan onuruna yakışır asgari yaşam standardı sağlamak zorunda kalacaktır (Güzel ve Okur, 2002).

İnsanoğlunun yaşamını sürdürebilmesi için sürekli bir gelire ihtiyacı olduğu gibi, yaşadığı sürece karşılaşması muhtemel bazı olaylara karşı hazırlıklı olması gerekmektedir. Bu olayların bir kısmı şüpheli, bir kısmı ise kesin olmakla beraber, diğer bir kısmı da, iradi veya irade dışı gerçekleşebilmektedir. Toplumsal öneme sahip olan ve bireyin ekonomik durumunu etkileyen bu olayları “sosyal tehlike” olarak adlandırmak mümkündür.

Sosyal tehlike olarak adlandırılan tehlikeler, meydana geliş sebepleri, sonuçları ve sürelerine göre mesleki, doğal ve sosyo-ekonomik olarak üç grupta sınıflandırılmaktadır. Uluslararası Çalışma Teşkilatının, 1952 tarih ve 102 sayılı sözleşmesinde dokuz tehlike grubunu;

- İş Kazaları,
- Meslek Hastalıkları,
- Hastalık. Analık,
- Malullük,
- Yaşlılık,
- Ölüm,
- İşsizlik,

Aile Yardımlarını telafi etmek üzere oluşturulmuş sistemli sigorta programları bulunmaktadır. Bu tehlikeler yine Avrupa Sosyal Güvenlik sözleşmesinde de aynen yer almıştır.

Uluslararası Çalışma Teşkilatının, 102 sayılı sözleşmesine göre, bir ülkede sosyal güvenlik sisteminin oluşturulabilmesi için en az biri iş kazaları ve meslek hastalıkları, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarından biri olmak üzere sosyal güvenlik tehlikesinden en az 3 tanesinin oluşturulması ve bu sigorta kolları vasıtasıyla iş gücünün en az yüzde yirmisinin veya iktisaden faal nüfusun yüzde ellisinin kapsama alınmış olması gerekmektedir. Bu şartları yerine getirmede zorlukları olan ülkeler için ise, 20 kişiden fazla işçi çalıştırılan işyerlerinden, çalışanların yüzde yirmisinin kapsama alınmış olması şartı yeterli görülmüştür (Yapı Kredi Emeklilik, İstanbul 2004, s.38.).

1.1.5.1. Mesleki Tehlikeler

Geçici ya da belirli bir süre gelir eksikliğine neden olan, yapılan iş ya da meslek ile doğrudan alakalı olan iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır.

1.1.5.1.1. İş Kazaları

Çalışma yaşamının içinde, çalışma ortamına bağlı nedenlerin ortaya çıkardığı tehlikelerdir. İş kazası nedeniyle çalışanlar, çalışma güçlerini tamamen veya kısmen, sürekli veya geçici olarak kaybedebilirler. Sosyal güvenlik, bu tehlikeyle karşı karşıya kalan çalışanın çalışma gücünü yeniden kazandırmak için tedavi edici sağlık hizmetleri ile yine iş kazası ile ortaya çıkan gelir kesilmesini geçici veya sürekli iş göremezlik geliri sağlar. İş kazası sebebiyle çalışan vefat etmiş ise çalışanın hak sahiplerine (eş, çocuk, anne, baba) ölüm nedeniyle emekli aylığı ile yasalar çerçevesinde gelir imkânı sağlanır.

1.1.5.1.2. Meslek Hastalıkları

Çalışma ortamına ve yapılan işin içeriğine göre meydana gelen tehlikedir. Bu meslek hastalığı sonucunda çalışan, çalışma gücünü tamamen veya kısmen, sürekli veya geçici olarak kaybedebilir. Meslek hastalığına yakalanan çalışana iş kazasına maruz kalmış çalışan gibi sosyal güvenlik, tedavi edici sağlık hizmetlerini ve bu hizmetleri sağlama ile ilgili gider artışlarını karşılar. Meslek hastalığı nedeniyle çalışma gücünü kaybeden çalışana çalışma gücünün kaybına göre gelir kesilmesini geçici veya sürekli iş göremezlik geliri sağlar. Meslek hastalığı ölümle sonuçlanmış ise, yine geride kalan çalışanın geçindirmekle yükümlü olduğu hak sahiplerine emekli aylığı bağlanır. İş Kazası ve meslek hastalıkları tehlikelerinin çalışırken meydana gelmesi nedeniyle primlerinin tamamı işveren tarafından ödenmektedir. (Yapı Kredi Emeklilik, İstanbul 2004, s.38.)

1.1.5.2. Doğal (Fizyolojik) Tehlikeler

Bu risk grubu içinde, kişinin kendinde, yani fiziksel yapısında oluşan ve mesleki risklerin dışında kalan, hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık ve ölüm gibi riskler yer almaktadır (Güven, 2001).

1.1.5.2.1. Hastalık

Hastalık, sosyal sigortaların ilk ve en önemli kollarından birini içermektedir. Sosyal güvenliğin en fazla kişiyi kapsamına alan bir sigorta koludur. Burada geçici bir işgörememezlik durumu söz konusudur. Hastalık, çalışma gücü kaybı, gelir kesilmesine neden olan bir tehlikedir. Sosyal güvenlik, bu hastalığa yakalanan sigortalı çalışanların, belirtilen şartları yerine getiren çalışanlar olma koşulu ile kendisine sağlık hizmetlerinin verilmesi ve çalışmamasından dolayı gelir kayıplarını karşılamaktadır. Bu sigorta kolu yalnız çalışanı değil, çalışanın geçindirmekle yükümlü bulunduğu hak sahiplerinin de tedavi edici sağlık hizmetlerinden yararlanmasını sağlar.

1.1.5.2.2. Analık

Analık da, aynen hastalık gibi geçici bir işgörememezlik durumunu içermekte ve tıbbi muayene ve yardımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Analık durumunda, doğumdan önce ve sonra kadının belirli süre çalışması güç ya da olanaksızdır. Ayrıca, anne ve bebeğin sağlıkları açısından da çalışılması sakıncalıdır. Kadının, doğumdan önce ve doğumdan sonra belirli süreler için geçici olarak işinden uzak kalması, gelir kesilmesine yol açmaktadır. Bu durumda, çalışan annenin uğrayacağı gelir kayıpları analık sigortası tarafından karşılanmaktadır. Analık sigortasından, erkek çalışanın eşi de yararlanmaktadır. Aynı zamanda erkek sigortalının da giderlerinde artış tehlikesi mevcuttur. Analık sigortası doğumla ilgili koruyucu ve tedavi edici sağlık yardımları yanında, doğum ve emzirme yardımı gibi bir defaya mahsus belirli ödemelerle, geçici işgörememezlik ödeneği gibi nakdi ödemeler de yapılmaktadır (Güven, 2001).

1.1.5.2.3. Malullük

Malullük, uzun vadeli sosyal güvenlik tehlikelerinden biridir. Hastalık ve analığın tersine, sürekli işgörememezlik durumudur. Yaşamı engelli durumu bulunanlara, malullük geliri ödemesi yapılır. Gelir sürekli olup, malullerin başkalarının yardımına muhtaç olmadan gereksinmelerini karşılayabilmesi ve fiziki özelliklerine yeniden kavuşabilmesi için iyileştirme hizmeti de verilmektedir.

1.1.5.2.4. Yaşlılık

Yaşın ilerlemesi neticesinde doğal (fizyolojik) olarak meydana gelen değişme nedeniyle çalışma gücü kaybına ve gelir kesilmesine yol açan yaşlılık uzun vadeli sosyal güvenlik tehlikesi olarak değerlendirilmektedir. Yaşlılık bir tür sakatlık sayılarak ya da uzun yıllarını bir işletmenin, bir endüstrinin ya da bir toplumun hizmetine sunmuş üretken kişiler olarak, bu etkinliklerini yitirdiklerinde, yaşlılık aylığına hak kazanmış sayılırlar. Bu durumda tehlikeye maruz kalana sürekli gelir bağlanır. Sosyal güvenlik sisteminde bu tehlikeye her maruz kalan için uygulanmaz. Bu gelirin bağlanabilmesi için belirli bir sigortalılık süresi ve prim ödeme günü ile yine belirli bir yaş koşulu aranmaktadır.

1.1.5.2.5. Ölüm

Genel anlamda sigortalının ölümü neticesinde, arkasından gelen ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri koruma altına alan bir sigorta koludur. Hak sahiplerinin ölüm sigortasından yararlanabilmesi için, ölen sigortalının belirli bir süre çalışmış olması ve prim ödemesi söz konusudur.

Hak sahipliği sayısına göre, daha önceden yasada belirlenen oranlarda ölüm aylığı bağlanır. (Ülkemizde hak sahibi eş ise yeniden evlenene kadar, erkek çocuklar öğrenim durumlarına göre en geç 25 yaşına kadar, yaşamı engelli bir durumu söz konusu ise sürekli, kız çocukları evlenene kadar; bazı sosyal güvenlik

kurumlarımızda ise işe başlaması ve bir gelir elde edinceye kadar aylık ödemeye devam eder.) Ölen sigortalının çalışma süresi ve prim ödeme gün sayısı yeterli değil ise hak sahiplerine ölen sigortalının primleri iade edilmektedir. Buna da toptan ödeme adı verilmektedir. Ayrıca ölüm sigortasından hak sahiplerine bir defaya mahsus olmak üzere cenaze giderlerini karşılamak üzere cenaze yardımı yapılmaktadır (Yapı Kredi Emeklilik, İstanbul 2004, s.39)

1.1.5.3. Sosyo Ekonomik Tehlikeler

İşsizlik ve aile yükleri gibi risklerden oluşmaktadır. Bunlar toplumun ekonomik yapısının işleyişinden, aile ve çalışma yaşamından kaynaklanan kimi riskleri içermektedir.

1.1.5.3.1. İşsizlik

İşsizlik, gelir kesilmesine yol açan bir sosyal güvenlik tehlikesidir. “İşsizlik sigortaları; kendi iradeleri ve kusurları dışında işsiz kalmaları halinde, kapsamı içinde bulunan sigortalılara, mesleki bilgi ve becerilerine uygun yeni bir iş bulununcaya dek, parasal nitelikte, düzenli bir gelir yardımında bulunulmasını öngörür (Altan, 2000).

Ülkeden ülkeye farklılık gösteren yararlanma şartları mevcuttur. Bu tehlikeye karşılık, belirli bir süre gelir garantisi verilmektedir. Ayrıca işsiz kalınan sürede mesleki eğitimlerde sağlanmaktadır. Ülkemizde işsizlik sigortasına 08.09.1999 tarih itibarıyla yürürlüğe 4447 sayılı yasa ile düzenlemeleri yapılmış ve 01.06.2000 tarihinde ilk işsizlik sigorta primi kesilmeye başlanmıştır. Yine, kendi kusuru bulunmaksızın işsiz kalanlara 20 aylık işsizlik sigortası primi yatırılması ile 01.02.2002 tarihinden itibaren işsizlik tehlikesine karşı gelir kaybı ödenmeye başlanmıştır (Yapı Kredi Emeklilik, İstanbul 2004, s.39.)

1.1.5.3.2. Aile Yardımları

Aile gelirin yetersizliği tehlikesidir. Evlenme ve çocuk sahibi olma neticesinde ailelerin, çocukların yetiştirilmesi ve eğitimlerine bağlı olarak giderleri artmaktadır. Ailenin gelirin yetersiz kalması dolayısıyla aile yardımları olarak adlandırılan bu sigorta çeşidi ortaya çıkmıştır. Bir sosyal güvenlik tehlikesi olarak, Uluslararası Çalışma Teşkilatının 102 sayılı sözleşmesinde yer almış olmakla beraber henüz ülkemizde uygulamaya girmemiştir. Bu sigorta kolundan genel olarak çocuk parası olarak ödemeler yapılır. Ödemeler de çocuk sayısına göre artar veya azalır (Yapı Kredi Emeklilik, İstanbul 2004, s.39.)

Ülkemizde aile yardımı uygulamasının devreye girmemesinin iki önemli nedeni vardır. Birincisi, sosyal güvenlik kurumlarımızın mali açıdan bu yükü kaldıramayacak olması, ikincisi de, nüfusumuzun çok hızlı artması nedeniyle sıkıntılı olmamız ve böyle bir uygulamanın yürürlüğe girmesi ile nüfus artışının hızlandırılacağı endişesi vardır. Buna rağmen, devlet memurlarının çalışmayan eşlerine ve çocuklarına aile yardımı ödemeleri yapılmakta ve tatil olanakları, öğle yemeği, ulaşım gibi hizmetler sağlanmaktadır. Toplu sözleşmeler ile de, işverenlerce aile yardımları yapılmaktadır.

1.2. SOSYAL GÜVENLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Bir arada yaşayan bireyler toplumsal bazı tehlikelerle karşı karşıya kalmışlardır. Kaza, bedeni rahatsızlık, gelir kaybı, işgücü kaybı, erken yaşlanma vs. bu tehlikelerin en yaygın olanlarıdır.

İşte bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları bu tehlikeler, daha sonra telafisi mümkün olmayacak boyutlara ulaştığında, karşılaştıkları ekonomik ve sosyal sonuçları bir daha yaşamak istememeleri neticesinde, bu tehlikeleri ve giderleri önceden karşılama isteği sosyal güvenliğin çıkış sebebidir (Yapı Kredi Emeklilik, İstanbul 2004, s.39.)

Eski devirlerde de, toplumlar ve insanlar bugünkü sosyal güvenlik sistemine hep ihtiyaç duymuşlardır. Dolayısıyla, eski devirlerde başka hukuki şekiller altında aynı amaca yönelik uygulamalar yapılmıştır. Sosyal güvenlik esas olarak, 19. yy. Avrupa'sında önem kazanmıştır. Öncelikle, sadece çalışanlar iş kazaları ve hastalıklara karşı sigortalanmışlardır. Daha sonraları ise, yaşlılık, malullük ve ölüm risklerine karşı korunmuşlardır. En son olarak da çalışanlara gelir devamlılığı sağlamak için işsizliğe karşı koruma getirilmiştir (Zakoğlu, 2002).

Çağdaş anlamda sosyal güvenliğin doğuşu ve gelişimi sanayileşme hareketleri ile olmuştur. Türk sosyal güvenlik sisteminin çağdaş anlamda olmamakla beraber, Türklerin her döneminde aile içi yardımlaşma, meslek teşekkülleri çerçevesinde yardımlaşma ve değişik adlar altında yardımlar vardı. Türk sosyal güvenlik sisteminin gelişimini, Osmanlı Dönemi ve Cumhuriyet dönemi olarak ele alacağız.

1.2.1. Osmanlı Devleti Dönemi

Osmanlı Devleti'nin batılı toplumlarda yaşanan sanayileşme sürecine girememesi ve tarıma dayalı kapalı ekonomik yapı sergilemesi nedeniyle; bir sosyal politika ve sosyal güvenlik sistemi kurulamamış, yasal düzeyde yapılan önlemlerin etkinliği de son derece sınırlı kalmıştır. Tarıma dayalı ve kendi içine kapanık aile içi dayanışmanın etkin olduğu toplum yapısı nedeniyle sosyal güvenlik sistemine gereksinim duyulmamıştır (Güzel ve Okur, 2002).

1.2.2. Tanzimat Öncesi Dönem

Özellikle bu dönemde, aile yardımlaşmaları, dayanışma, Türk örf ve adetlerine göre yoksul ve muhtaçlara başta kendi ailesi yoksa komşu yardımları, sadaka, fitre, zekâtla yardımlar yapılarak ihtiyaçlar karşılanmaktaydı. Daha sonra dini yardımlar, bireyden bireye yapıldığı gibi devlet ve bireysel iradenin kurduğu vakıflar yoluyla da yapılmaya başlandı.

Osmanlı Devleti'nin tanzimattan önceki dönemlerinde kamu hizmetleri vakıflar eliyle yürütülmüştür. Emeği ile geçinen yoksul halkı korumak amacıyla devletçiliğin doğal sonucu olarak sosyal güvenliğin o günkü karşılığı olan vakıflar çok gelişip yaygınlaşmıştır. Dünya çapında değeri ve önemi olan büyük eserler vakıflar aracılığıyla meydana getirilmiş ve vakıf hukuku büyük bir gelişme sürecine girmiştir (Ballar, 1991).

Vakfın geliri ile yaşatılan ve hayır kurumları adı verilen bu vakıflardan daha çok sosyal güvenlikle alakalı olanlara "Avarız Vakıfları" denilmekteydi. Arıza sözcüğünün çoğulu olan avarız ile hastalık, ölüm, sel, yangın, zelzele gibi beklenilmeyen durumlarda geliri bir köy ya da mahalle sakinlerine verilmek üzere kurulan vakıflardır (Tunçomag, 1990).

Din ayrımı yapılmaksızın mahalle ya da köydeki herkes bu vakıflardan yararlanabiliyordu. Osmanlıda bir yönüyle toprak rejimi de sosyal güvenlik hizmeti sağlıyordu. Toprak; has, zeamet ve tımar denen dirliklere ayrılmıştı. Bunların en önemlisi sipahi tımarıdır. Topraktan elde edilen gelirin bir bölümü ordunun bel kemiği olan sipahilerin geçimine ayrılmıştı. Bu gelirden sipahilere ömür boyu bir güvence sağlanmaktaydı (Yıldırım ve Ercan, 2004).

Yükselme döneminde devlet memurlarının görevden ayrılması (emekli olması) halinde devlet bütçesinden, kendilerine, savaşta şehit olanların ailelerine, gazilere bir miktar aylık ya da para tahsis edildiği de görülmektedir.

Bu dönemde, sosyal sigortanın başlangıcını oluşturan özellikle "lonca" adı verilen meslek örgütlerinin orta veya "teavün" adı verilen sandıklar kurularak, mesleki faaliyette bulunan üyelerinin ve aile bireylerinin yaşlılık, hastalık, ölüm, sakatlık hallerinde yardım yapılmaktaydı.

Lonca örgütüne üye esnaftan toplanan aidat ve bağışlar ile çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa yükselenler için yapılan törenlerde alınan para ve harçlar, örgüt içerisinde yer alan esnafa hastalık, yaşlılık, ölüm gibi yaşamın doğal sonuçlarına karşı kişilerin ya da bakmakla yükümlü buldukları aile bireylerini koruyucu sistem geliştirilmiştir. Bu çerçevede “orta sandığı” veya “teavün sandığı” adı verilen dayanışma sandıkları ile de ihtiyacı olan esnafa borç para verilmiş; hastalık nedeniyle işyerini açamayan, bir sakatlık ya da hastalığa tutulan esnafa ve bunların ailesine, yeni doğan çocuğuna yardım edilmiş, yoksul esnafın cenazesi kaldırılmıştır (Yıldırım ve Ercan, 2004).

1.2.3. Tanzimat Sonrası Dönem

Osmanlı Devleti'nin siyasi ve ekonomik gücünü giderek kaybetmesi ve gerileme dönemine girmesiyle birlikte fitre, zekât ve devletin sosyal düzeninde önemli yer tutan vakıfların gelirlerindeki düşmelerin sonucu olarak sosyal yardımlar giderek azalmıştır. Batı toplumlarında sanayileşme ile birlikte modern üretime geçilmesi ve 19.yy. da imzalanan ticaret anlaşmaları ile yabancı ülke tacirlerine sağlanan ayrıcalıklar neticesinde yerli zanaatkârlar ve lonca örgütü çökmüş, üyelerine sağlanan yardımlarda son bulmuştur (Yıldırım ve Ercan, 2004).

Eski sosyal güvenlik sistemlerinin işlevlerini yitirmesi veya tamamen yok olması sonucu bu alandaki boşluk yeni kurumlarla ya da eskilerinin revize edilmesi yolu ile doldurulmaya çalışılmıştır. Bu dönemde çıkartılan bazı yasa ve tüzükler kişi ve risk türü açısından çok sınırlı kalmıştır. Bu dönemde, 1865 tarihli “Dilaver Paşa Nizamnamesi (Ereğli Madeni Hümayun Taammülnamesi)” ve 1869 tarihli “Maadin Nizamnamesi” kömür ve maden işçilerine yönelik çıkartılmış olan tüzüklerdir. Çalışma süreleri ve ücrette iyileştirmeler, iş kazalarına karşı önleyici ve korucu önlemlerin alınması, madenlerde eczane ve doktor bulunması gibi konularda düzenlemeler getirilmiştir (Yıldırım ve Ercan, 2004).

Gittikçe bozulan sosyal koruma düzenini yeniden yaşama geçirme gayretlerine girişilmiş ve modern sosyal güvenlik kurumları olarak adlandırılacak ilk kurumlar oluşturulmuştur.1866 yılında askeri personel için “Askeri Tekaüt Sandığı”, 1881 yılında idari personel için “Sivil Memurlar Emekli Sandığı”, 1890 yılında “Seyrü Sefain Tekaüt Sandığı” kurulmuştur. 1909 yılında askeri ve idari personel için kurulan iki sandık birleştirilerek “Askeri ve Mülki Memurlar Sandığı” kurulmuş ve bu sandık 1930 yılına kadar iştirakçi ve kurumlardan sağladığı gelirlerle ödemelerini karşılayabilmiştir. (Yıldırım ve Ercan, 2004).

1.2.4. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında, özellikle ilk meclis devrinde çıkartılan bazı kanunlarla çeşitli sandıklar kurulmaya devam edilmiştir. Daha sonra bu sandıklar, 1923 tarihinde "Amele Birliği" adı altında birleşmiştir. Böylece modern olmasa da Türkiye'de ilk sosyal sigorta süreci ortaya çıkmıştır. 8 Haziran 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez Türkiye’de sosyal sigortaların kurulması öngörülmüş ve sosyal güvenliğin bugünde geçerli olan temel ilkeleri, kabul edilmiştir. Ancak, Cumhuriyetin ilan edilmesinden İkinci Dünya Savaşı’nın sonuna kadar olan dönemde sosyal güvenlik sistemi oluşturulamamıştır (Talas, 1983).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ekonomik, sosyal ve siyasi gelişmelerle birlikte sosyal güvenlikle ilgili gelişmeler de başlamış oldu. Temel, belli başlı sosyal güvenlikle alakalı kanunların kronolojik sıralaması şöyledir (Yapı Kredi Emeklilik, İstanbul 2004, s.40.).

*16.07.1945 tarihinde 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu,

*08.06.1949 tarihinde 5435 sayılı T. C. Emekli Sandığı Kanunu,

*17.07.1964 yılında kabul edilen ve 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu,

*02.09.1971 tarihinde 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız
Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu.

*20.05.2006 tarihinde 5502 Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi üç basamaktan oluşmaktadır. Birinci basamağı kamu sosyal güvenlik kurumları (Emekli Sandığı, SSK, Bağ-Kur) oluşturmaktadır. Hem; işverenin, hem de çalışanın katılmasının ve katkı yapmasının zorunlu olduğu kamu sosyal güvenlik sistemleri, dağıtım metoduna dayanmakta ve çalışanlara emeklilik geliri sağlamaktadır.

Sosyal güvenlik sistemimizin ikinci basamağını 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun Geçici 20. Maddesi uyarınca bazı banka ve sigorta şirketleri tarafından "mensuplarına sosyal sigorta hakkı tanımak amacıyla" kurulan sandıklar oluşturmaktadır. Bu sandıklar sosyal güvenlik sistemine destek olmak suretiyle, çalışanlarına devlet tarafından sağlanan asgari gelir düzeyine ek bir emeklilik maaşı vermek amacıyla kurulmuş sandıklardır.

Üçüncü basamağı ise özel emeklilik tasarrufları oluşturmaktadır. Bu basamakta özel hayat sigortaları ve bireysel emeklilik sistemi bulunmaktadır.

2.1. SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI

Ülkemizde faaliyet gösteren ve üyelerine veya bakmakla yükümlü oldukları yakınlarına belirli koşullar gerçekleştiğinde yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası adı altında aylık veren sosyal sigorta kurumları vardır.

Memurlar için Emekli sandığı, işçiler için Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) ve bağımsız çalışanlar için Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)'dur (Uğur, 2004).

2.1.1. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)

Ülkemizde Sosyal Sigortalar Kurumunun kurulması ilk kez 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu ile öngörülmüştür. 15.06.1937 Tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı kanunun 100. maddesi ile kanunun yürürlüğe giriş tarihinden itibaren işçi sigortaları idaresinin kurulması emredilmiştir. Ancak bu hükmün uygulanması 3516 ve 3612 sayılı kanunlarla iki kez ertelendikten sonra 16.07.1945 tarih ve 6058 sayılı resmi gazetede yayınlanan 09.07.1945 tarih ve 4792 sayılı kanunla yürürlük tarihi 01.01.1946 dan başlamak üzere İşçi Sigortaları Kurumu Kurulmuştur. İşçi Sigortaları Kurumu'nun adı 1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 136. maddesi ile Sosyal Sigortalar Kurumu olarak değiştirilmiştir. Çalışma Bakanlığına bağlı olarak kurulan kurum, 18.12.1974 Tarihinde Sosyal Güvenlik Bakanlığına, daha sonra 184 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlanmıştır ([http:// www. ssk.gov.tr/ wps/portal/ !ut/p/.cmd /cs /ce.](http://www.ssk.gov.tr/wps/portal/!ut/p/.cmd/cs/ce.)).

Kamu ve özel işyerlerinde işçi statüsünde çalışanlar ve daha önce bu kuruma kayıt olmuş ancak sigortalılığına ara vermiş kişiler isteğe bağlı sigortalı olarak bu kuruma girebilmektedirler. Sosyal Sigortalar Kurumunun kanun kapsamında verdiği başlıca sosyal güvenlik hizmetleri; iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası, hastalık sigortası, analık sigortası, malullük sigortası, yaşlılık sigortası, ölüm sigortası ve işsizlik sigortasıdır. Ülkemizin en büyük sosyal güvenlik kuruluşu olan Sosyal Sigortalar Kurumu, ülke nüfusunun yaklaşık %50'sine sigorta ve sağlık hizmeti sunmaktadır ([http://www.ssk.gov.tr/wps/ portal/ !ut/p/.cmd/cs/.ce.](http://www.ssk.gov.tr/wps/portal/!ut/p/.cmd/cs/ce.)).

Kurumun finansmanı genel olarak işveren ve işçilerden alınan primlerle sağlanmaktadır. Ancak siyasi otoritenin popülist uygulamaları nedeniyle emekli yaşının düşürülmesi sonucu gelir-gider dengesi bozulmuştur. Bu politikalar

neticesinde sistem genç yaşta emekli olmayı çalışmaktan daha cazip hale getirmiştir. Gelir-gider dengesi bozulan kuruma devlet bütçesinden ve konsolide bütçeden yapılan yardımlar yıllar itibariyle katlanarak artmıştır.

“Sosyal güvenlik kurumlarının 2003 yılında devlet bütçesinden aldığı toplam kaynak tutarı 12,36 katrilyon lira (8,2 milyar dolar) tutarındadır. Bütçeden kaynak aktarımında en büyük payı 4,6 katrilyon lira ile SSK almakta, 4,1 katrilyon lira ile Bağ-Kur ikinci sırada gelmektedir (Yurtman ve Akgür, 2004).

Belirli bir dönem kadınlarda 38, erkeklerde 43 yaşına kadar düşen emeklilik yaşı 1999 yılında yapılan kanun değişikliği sonunda kadınlarda 58 erkeklerde 60 yaşına çıkartılmıştır. 1999 yılından önce sigortalı olanlar içinse belirli bir oranda kademeli geçiş öngörülmüştür.

2.1.2. Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı

08.06.1949 tarih ve 5434 sayılı kanunla kamuda görev yapan personelin kurdukları sandıkları birleştirilerek kamu personelinin sosyal güvenlik ihtiyacını gidermek amacıyla kurulmuştur ([http: / emekli.gov.tr/genel.html](http://emekli.gov.tr/genel.html)).

Emekli sandığının görevleri 5434 sayılı kanunda belirtilmiştir. Bu görevler arasında;

—Emeklilik, adi malullük, vazife malullüğü, dul ve yetim aylığı bağlamak ve ödemek,

—Kesenek iadesi, toptan iade yapmak, emeklilik ve evlenme ikramiyesi vermek,

—2022 sayılı Kanuna göre yaşlı, muhtaç ve sakatlara aylık bağlamak,

—Sağlık yardımı yapmak, ölüm yardımı ödemek, harp malulleri ve vazife malullerine özel kanunlara göre yardımda bulunmak,

—Emekli dul ve yetimlerin vergi iadesi işlemlerini yürütmek,

—Harp malulleri ile şehit dul ve yetimlerine tekel payını ödemek,

—Emekli dul ve yetimler için dinlenme ve bakım evleri tesis etmek ve işletmek (<http://emekli.gov.tr/genel.html>).

1999 yılında yapılan değişiklikten sonra memurluğa başlayan ve yirmibeş fiili hizmet yılını tamamlayan kadınlar elli sekiz, erkek ise altmış yaşını doldurduklarında emekliliğe hak kazanmaktadırlar. Emekli sandığının finansmanı kesenekler karşılıklar, hazine katkısı ve diğer gelirlere sağlanmaktadır.

2.1.3. Esnaf, Sanatkârlar ve Bağımsız Çalışanlar Kurumu (Bağ-Kur)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak kurulan ve genel olarak bağımsız çalışanların sosyal güvenliklerini sağlamak amacıyla 02.09.1971 tarihinde 1479 sayılı kanun olarak kurulmuştur. Kurumun adı kısaca "Bağ-Kur" diye anılır. 01.10.1972 tarihinden itibaren üye kaydetmeye başlamıştır. Tüzel kişiliğe sahip bir devlet kurumudur. Mali ve idari bakımdan özerktir (<http://bagkur.gov.tr/genel.html>).

Kuruma kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanların dışında birkaç sınırlamanın dışında genelde limited şirketlerin ortakları ile anonim şirketlerin kurucu ortakları ile yönetim kurulu üyelerinin kaydolma zorunluluğu vardır. Kurumda 24 basamak vardır. Yapılan son değişikliklerle 01–12 basamak arası her yıl zorunlu olarak otomatik artmaktadır. 13 -24 basamaklar arasında ise sigortalının isteği üzerine iki yılda bir artış yapılabilir (Yapı Kredi Emeklilik, 2004).

Bağ-Kur kapsamında olanlara sağlık sigortası, yaşlılık, malüllük ve ölüm aylığı sağlanmaktadır. Kurumdan emekli olabilmek için ise erkekler ilk defa sigortalı olduğu tarihten itibaren yirmibeş yıllık bir süre ile birlikte 9000 günü tamamlamalıdır. Kadınlar ise yirmi yıllık bir süre ile 7200 gün prim ödedikleri takdirde yaşlarına bakılmadan emekli aylığı bağlanabilmektedir. Ancak 23.05.2002 tarihinde TBMM kabul edilen 4759 sayılı kanuna göre emekli olmaları yeni bir kademelendirmeye tabi tutulmuştur. Sigortalının emekli olabilmesi için kademelendirmedeki şartları yerine getirmiş, prim borçlarının tamamını ödemiş olması ve yazılı talepte bulunması şarttır (Yapı Kredi Emeklilik, 2004).

Bag-Kur'un finansmanında başlıca gelir kalemi sigortalılar tarafından ödenen primlerdir. Bunun dışında gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılan yardımlar, kanun gereğince hükmedilecek para cezaları, kurumun sahip olduğu taşınmazların satışı ve kirasından elde edilen gelirler ve gerekli hallerde bütçeden yapılan yardımlar da kurumun diğer gelir kalemlerini oluşturmaktadır.

Sosyal güvenlik kurumları, 20.05.2006 Tarihinde 26173 Sayılı resmi gazetede yayınlanan 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu ile tek çatı altında toplanmıştır.

2.1.4. Banka ve Sigorta Şirketlerine Ait Sandıklar

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesine göre; bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret ve sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personelinin malullük, yaşlılık ve ölüm halinde yardım yapmak üzere, bu kanunun yayım tarihine kadar tesis veya dernek olarak kurulmuş bulunan sandıkların gerekli koşulları yerine getirmeleri halinde bu sandıkların varlıklarını sürdürmeleri ve sosyal güvenlik alanında hizmet vermek suretiyle personelinin sigortalı sayılması kabul edilmiştir. Özel emeklilik sandıklarında 2001 yılı itibariyle 73.090'ı aktif sigortalı, 63.455'i aylık alanlar ve 186.143'ü bağımlılar olmak üzere toplam 322.688 kişi yararlanmakta olup, bu sayı tüm primli sosyal güvenlik sistemi altındaki nüfusun sadece %0,47'sini oluşturmaktadır (Yıldırım ve Ercan, 2004).

2.2. TAMAMLAYICI GÜVENLİK KURUMLARI

Tamamlayıcı sigorta programları, dünyada yaygın bir uygulama alanı bulmasına karşın Türkiye’de pek kurumsallaşamamıştır. Kamusal emeklilik kurumlarına ilave olarak sosyal güvenlik yardımları sağlayan Ordu Yardımlaşma Kurumu, Amele birliği, İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı, Özel Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemleri uygulanmaktadır.

2.2.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)

Kısa adı OYAK olan Ordu Yardımlaşma Kurumu Milli Savunma Bakanlığına bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli olan subay, sözleşmeli subay, askeri memur, astsubay, sözleşmeli astsubay ve uzman jandarmalar ile emekli maaşı sistemine giren üyeler ve ölümleri halinde sisteme devam etmek isteyen eşleri OYAK daimi üyesidir. Bunların dışında uzman erbaşlar, Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatında, OYAK ve OYAK’ın sermayesinin %50 sinden fazlasına sahip olduğu veya iştirak edeceği şirketlerde çalışanlardan arzu edenler OYAK daimi üyesi olabilmektedirler. Yedek subaylarda OYAK’ın geçici üyesidirler. OYAK’ın gelirleri üyelerin maaşlarından kesilen primler ile kurumun sahip olduğu işletmelerden elde ettiği karlardır. OYAK daimi üyelerine emeklilik, maluliyet, ölüm yardımı ve konut edindirme yardımı; geçici üyelerine ise üyelikleri devam ettiği sürece malullük ve ölüm yardımı yapmaktadır (Uğur, 2004).

2.2.2. Amele Birliği

Amele Birliği 1923 yılının Aralık ayı içinde Maden Müdürü ve Amele Birliği’nin ilk reisi Esat Bey’in bir nutku ile açılmıştır. 22 Temmuz 1923 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından onaylanan Amele Birliği Talimatnamesi ile ülkemizin ilk sosyal yardım kuruluşu fiili olarak hayat bulmuştur. Amele Birliği, ilk kurulduğu yıllarda İktisat Vekâleti’ne bağlı iken, Hükümet’te,1946 yılında söz konusu Bakanlığın bir birimi olan İş Dairesi’ni bu Bakanlıktan ayırarak Çalışma Vekâleti’nin

kurulmasından sonra Amele Birliği bu Bakanlığa bağlanmıştır. Daha sonra, 17.11.1974 tarihli Cumhurbaşkanlığı Teskeresi ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kurulması üzerine, Amele Birliği bu Bakanlığa bağlı bir birim olarak faaliyetini sürdürmüştür.

14.12.1983 yılında Çalışma Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 'Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' adı altında bir Bakanlık çatısı altında birleştirilmesi sonucunda da Amele Birliği bu Bakanlığın bağlı kuruluşu olarak faaliyetini sürdürmeye devam etmektedir. Amele birliği kapsamında bulunan personele geçici işgörememezlik yardımı, tedavi yardımı, öğrenim, cenaze, defin, iş kazası yardımları ile ikraz yardımları yapmaktadır (<http://www.amelebirligi.gov.tr/baskanlik.htm>).

2.2.3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN)

İlkokul öğretmenleri, ilkokul yardımcı ve stajyer öğretmenleri, yetiştirme yurtları öğretmenleri, arızalı çocuklara ilk tahsillerini veren müesseselerin öğretmenleri, uygulama okulu öğretmenleri, eğitim müdürleri, ilköğretmen müfettiş ve denetmenleri, uygulama okulu öğretmenleri, İlköğretim Umum Müdürlüğü ve eğitim müdürlüklerinde vazifeli memurlar ile sandık işlerinde çalışan memurlar sandığa üyedir. Sandığın gelir kaynağı üyelerden alınan aidatlardır. Sandık üyelerine borç para verme, evlenme yardımı yapma, ölüm yardımı yapma, maluliyet yardımı yapma ve emeklilik yardımı yapma gibi sosyal yardımlar sağlanmaktadır (Uğur, 2004).

2.2.4. Özel Hayat Sigortaları

Özel hayat sigortaları; ölüm, yaşama ve her ikisinin birlikte kapsandığı hem ölüm hem de yaşama ihtimallerine bağlı teminatlar ile ferdi kaza, hastalık sonucu maluliyet ve tehlikeli hastalıklara güvence vermektedir. Özel hayat sigortaları,

sigorta sözleşmesinin konusuna göre vade sonuna kadar muhtemel rizikonun ortaya çıkması ya da çıkmaması durumuna bağlı olarak sigortalıya sözleşmede belirtilmiş miktarda tazminat ödemesini veya nemalandırılmış toplu ya da aylık ödeme yapılmasını sağlamaktadır. 2002 itibariyle 29 sigorta şirketinin faaliyette bulunduğu hayat sigortacılığında 671 trilyon prim üretilmiş buna karşılık 536 trilyon tazminat ödenmiştir (Uğur, 2004).

2.3. PİRİMSİZ REJİMLER

Bireylerin herhangi bir katkı yapmadan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanması ile gerçekleşir. Primli rejimlerin yetersiz kaldığı durumlarda tamamlayıcı bir işlev üstlenmektedir. En önemli özelliği primli rejimlerin kapsamı dışında kalan muhtaç durumdaki kişileri sosyal güvenlik çatısı altına almasıdır. Bu sistemin finansmanı sadece devlet bütçesinden karşılanmakta sistemden yararlananlardan herhangi bir katılım payı beklenmemektedir. Primsiz rejim bünyesinde “sosyal yardım” ve “sosyal hizmetler” en çok başvurulan yöntemlerdendir.

2.3.1. Sosyal Yardımlar

Kendisine ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere yerel düzeyde geçimini kendi kaynakları ile sağlamayanlara yapılan yardımları içermektedir. Devlet bütçesinden yapılan aktarımlar ve bunun için ayrılmış özel vergiler ile finanse edilmektedir. Türkiye’de en belirgin sosyal yardımlar; 65 yaş aylığı, İstiklal Madalyası sahiplerine ödenen aylıklar, şehit kamu görevlilerinin ailelerine yapılan yardımlar vs.dir.

2.3.2. Sosyal Hizmetler

Sosyal refah hizmetleri olarak da adlandırılan sosyal hizmetler, günlük gereksinimlerini karşılayamayacak durumda olan çocuk, sakat ve yaşlıların bakımı,

korunması, sosyal ve ekonomik sorunlarının giderilmesine yönelik hizmetleri içerir. Parasal yardımdan çok belirli bir hizmet sunumunu içerir. Finansmanı devlet tarafından ve özel kişi ve kuruluşların yapmış olduğu yardımlardan karşılanmaktadır. Bu kapsam dâhilinde Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, Özürlüler İdaresi, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı hizmet vermektedir.

2.4.TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN SORUNLARI

Modern anlamda ülkemiz sosyal güvenlik sisteminin başlangıcını 1945 olarak kabul edersek, sistemin 65 yıllık bir geçmişi söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla, nispeten genç ve yeni sayılan bu sistemin sorunlarının da yüzeysel ve geçici, esasa ilişkin olmayan türden olması beklenirdi. Özellikle Emekli Sandığı için 1950-1970, SSK için 1965-1980 ve Bağ-Kur için de 1971-1980 döneminde sisteme yapılan prim ödemeleri ile sistemin giderleri arasında sistem gelirleri lehine sürecin işlemesi nedeniyle sistemin en azından finansman sorunları ile kısa sürede karşılaşmaması gerekirdi. Çünkü bu dönemde emekli olanların sayısı az, dolayısıyla giderleri çok küçük bir yekûn tutuyordu.

Tablo 1'de yer alan bilgiler 1950 yılından 2005 yılına kadar olan dönemde her üç kurum bazında ve isteğe bağlı olan sigortalar hariç olmak üzere aylık alanlar ile prim ödeyenlerin sayısını göstermektedir. 1950 yılında prim ödeyenler 200 bin kişi, emekli sayısı ise sadece 9 bin kişi görünmektedir. 1975 yılında toplam prim ödeyenler 3.732 bin kişi olup aylık alanların sayısı 635 bin kişi olmuştur. 2005 yılında 11.472 bin prim ödeyenler ve 7.504 bin aylık alanlar vardır. Aylık alanların sayısındaki hızlı artış sonucu sistem 1990'lı yıllarda ciddi finansman açığı ile karşı karşıya kalmıştır (Anon, 2006).

Tablo 1. 1950-2005 Yılları Aktif Sigortalı-Aylık Alanların Sayıları (bin)								
Yıl	Aktif Sigortalılar			Aylık Alanlar			Aktif Sigortalılar	Aylık Alanlar
	SSK	ES	Bağ-Kur	SSK	ES	Bağ-Kur	Toplam	Toplam
1950	-	200	-	-	9	-	200	9
1955	-	281	-	-	34	-	281	34
1960	-	359	-	-	62	-	359	62
1965	896	548	-	55	96	-	1.444	151
1970	1.314	824	-	145	181	-	2.138	326
1975	1.823	1.092	817	290	341	4	3.732	635
1980	2.205	1.325	1.101	636	454	138	4.631	1.228
1985	2.608	1.400	1.682	1.071	597	294	5.690	1.962
1990	3.287	1.560	1.967	1.597	706	596	6.814	2.899
1995	4.209	1.880	1.791	2.338	952	881	7.880	4.171
2000	5.283	2.156	2.182	3.339	1.297	1.277	9.621	5.913
2005	6.966	2.402	2.104	4.308	1.596	1.600	11.472	7.504

Kaynak: DPT Ekonomik ve Sosyal Göstergeler (1950-2006)

Sağlıklı kurgulanan bir sistemin, en az üç kuşağa sorunsuz bir şekilde hizmet sunması beklenirken, Türkiye'deki sistem henüz 50 yaşına varmadan ciddi ve esasa ilişkin yapısal sorunlar yaşamaya başlamıştır. Ekonomik, finansal, yönetsel, politik ve demografik sorunların etkileri vardır. Bu nedenle, oldukça genç yaşına rağmen, ülkemizin sosyal güvenlik sistemi ciddi bir yeniden yapılanma süreci yaşamaktadır.

Bu süreç, 1990'lı yılların ilk yarısından başlamış olup günümüze kadar sürmüştür. Sistemin yeniden yapılandırılması sürecinin gelecek yıllarda da devam etmesi beklenmektedir. Çünkü sistemin yapısal sorunlarının yasalarla formüle edilmesi yeterli olmayıp, uygulamada bazı direnç ve aksaklıklarla

karşılaşılacağı, bunlarla mücadele çerçevesinde yeni düzenlemelerin ise kaçınılmaz olacağı düşünüldüğünde, bu sürecin zaman alacağı öngörülmektedir. Buna ek olarak, finansman sorunlarının kısa vadede çözülmesi için sosyal tarafların görüşlerinin de alınarak gerekli görülen düzenlemelerin yapılması, hem çok kolay değildir ve hem de zaman almaktadır.

İşgücü piyasasının yapısal sorunları bu konuda en büyük engeli oluşturmaktadır. Bir başka ifadeyle, mevcut iş piyasasında, kayıtlı çalışanların gelirleri prime tabi olurken ve bu açıdan işveren için de ciddi bir yük ortaya çıkarırken, kayıt dışında faaliyet gösterenlerin görece fazla olması prim gelirlerini çok ciddi bir şekilde erozyona uğratmaktadır. Bu piyasa bir yönü ile sorunların esas kaynağını ve bir yönü ile de çözümü bünyesinde barındırmaktadır.

Tablo 2 de ülkemizdeki kayıt dışı istihdam hakkında 1990–2006 yıllarına ait özet bilgiler sağlamaktadır. 1990 yılında tarım dışı toplam istihdamın %56'sı bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değilken bu oran tarım sektöründe %25 olarak ifade edilmektedir. 2006 yılında bu oranlar sırası ile %49 ve %33 olarak hesaplanmıştır. Bu veriler bile tek başına değerlendirildiğinde, başka herhangi bir veriyi dikkate almadan, sosyal güvenlik sistemini finanse edenlerin yüklerinin neden yıllar yılı giderek ağırlaştığını da ortaya koymaktadır.

Tablo 2. Kayıt Dışı İstihdam						
Yıllar	Toplam İstihdam			Tarım Dışı İstihdam		
	Toplam İstihdam	Bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanlar		Tarım Dışı İstihdam	Bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanlar	
	Kişi (bin)	Kişi (bin)	%	Kişi (bin)	Kişi (bin)	%
1990	18.538	10.314	55,6	9.848	2.465	25,0
1993	18.047	8.784	48,6	10.638	2.656	25,0
1995	19.892	10.134	50,9	11.506	3.040	26,4
1997	20.360	10.946	53,7	12.367	3.060	24,7
1999	21.413	11.494	53,6	13.193	3.580	27,1
2000	20.579	10.925	53,0	13.812	4.038	29,2
2005	21.928	10.863	49,5	16.008	5.655	35,3
2006	22.330	10.430	48,5	16.360	5.354	32,7

Kaynak: Candan (2007).

Kayıt dışı çalışanların sosyal güvenlik bakımından önemi, bir yönü ile sistemin potansiyel prim gelirlerini azaltmaları diğer yönü ile de hükümetlerin farklı gerekçelerle bunlara daha sonra prim affı, hizmet borçlanması ya da sistemin diğer bazı haklarını sağlayarak sistemin giderlerini artırmalarına yol açmasıdır. Ayrıca, sosyal güvenlik sisteminin amaçlarından biri tüm toplum kesimlerini kapsamı, sadece bir bölümünü ele alarak onlara hizmet sunmak ile sınırlı olmamasıdır. Kayıt dışı çalışanların pek çoğunun yoksulluk sınırında olması ve eğitim durumlarının da kendi geleceklerini güven altına alamamasından ötürü sosyal güvenliklerinin temininin sosyal adalet açısından da gerekliliği ortadadır (Candan, 2007).

Yukarıda ileri sürülen kayıt dışılık ile yoksulluk arasındaki ilişkiyi Tablo 3'te yer alan veriler desteklemektedir. Ülkemizde sigortalı nüfus oranı 1960 yılında toplam nüfusun %5,7'sini oluştururken hızla bu oran yükselmiş, 1965 yılında %20,

1980 yılında %47 ve 2005 yılında %92'ye ulaşmıştır. Bu durum prim ödeme konusunda aynı paralelde ne yazık ki gelişmemiştir. Daha açık bir ifade ile prim ödemeleri hiçbir zaman yeterli düzeye ulaşamamıştır. Sıklıkla çıkarılan prim afları, prim borçlarının yeniden yapılandırılması, aynı prim borcunun birkaç kez daha düşük faiz oranları ile yapılandırılmasının etkisi söz konusu olmuş ve finansman sorunu mevcudiyetini hep devam ettirmiştir (Anon, 2008(a)).

Tablo 3. Sosyal sigorta programlarının kapsadığı nüfus		
Yıl	Sigortalı nüfus oranı (%)	Sağlık hizmeti kapsamındaki nüfus oranı (%)
1950	3,9	4,0
1955	5,0	5,1
1960	5,7	5,8
1965	20,0	20,3
1970	26,7	27,1
1975	41,0	33,8
1980	46,9	38,7
1985	55,2	42,4
1990	67,2	55,0
1995	79,4	65,0
2000	82,2	80,9
2005	92,0	91,7
2006	83,0	
2007	82,0	

Kaynak: TÜİK (2008(a)).

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik ve yoksulluk arasında da bir ilişki ileri sürülebilir. Tablo 4'te Türkiye'de hane halkı büyüklüğüne göre yoksulluk oranları yer almaktadır. Yoksulluk oranı 2002 yılında %22,45 iken, 2008 yılı itibari ile %13,52'ye gerilemiştir. Bu gelişme sevindirici olmakla birlikte, hane halkı büyüklüğü arttıkça

yoksulluk oranının da artığı görülmektedir. Hane halkı sayısı 2 olduğunda yoksulluk oranı 2002 yılında %16,51 iken 2008 yılında bu oran %9,85'e gerilemiştir. Ancak, hane halkı sayısı 5 olduğunda söz konusu oranlar 2002 yılında %29,03 olup 2008 yılında %21,14 olarak yüksek seviyesini korumaktadır. Dolayısıyla yoksulluk sınırında çalışanların sosyal güvenlik açısından kayıtlı olup olmadıkları önemli bir konu olarak düşünülmelidir (Anon, 2008(b)).

Hane halkı büyük lüğü	Yoksul hane halkı oranı (%)				Yoksul fert oranı (%)			
	2002	2004	2006	2008	2002	2004	2006	2008
TÜRKİYE	22,45	20,67	13,98	13,52	26,96	25,60	17,81	17,11
1-2	16,51	14,49	10,95	9,85	16,48	13,96	10,66	9,57
3-4	16,37	13,71	8,27	8,23	16,68	13,84	8,49	8,48
5-6	29,03	27,40	17,54	21,14	29,47	27,74	17,76	21,54
7+	45,95	51,06	41,83	37,68	47,38	51,97	42,98	38,20

Kaynak: TÜİK (2008).

Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de mevcut sosyal güvenlik sistemi, çok karmaşık ve ciddi sorunlarla karşı karşıya bulunmaktadır. Bu sorunların en önemlileri demografik, finansal, yönetsel ve siyasal sorunlardır (Anon, 2008(b)).

Sosyal güvenlik sistemlerinin temelinde bugünün çalışanları bugünün yaşlı ve hastalarına, bugünün çalışanlarına da yarının çalışanlarının bakması esas alınır. Yani; her kuşak kendinden önceki kuşağı finanse eder. Dolayısıyla sosyal güvenlik sistemlerinde demografik değişimlerin önemi büyüktür. Gelişmiş ülkelerdeki sosyal güvenlik sorunlarının temelinde bu demografik değişimler yatar. Hayat standardının yükselmesi ile hem daha fazla ödeme yapılmakta hem de yaşam süreleri uzadığından uzun yıllar emekli maaşı ödemesi ve daha fazla sağlık harcamaları yapılmaktadır.

Doğum oranlarının da düşük olması nedeniyle aktif- pasif oranı aleyhte işlemektedir. Türkiye’de ise sosyal güvenlik sisteminin temel sorunu demografik değişimler değildir. Türkiye’deki sorunların temelinde siyasi iradenin uyguladığı popülist politikalar etkili olmuştur. “Takriben 14 yıllık prim ödeme karşılığında uzun yıllar Türkiye’de ortalama 25 yıllık emekli aylığı alma imkânının sağlanması, Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin çöküşündeki önemli nedenlerin başında gelmektedir (Şen ve Memiş, 2001).

Emekli yaşı kadınlarda 38, erkeklerde 43 yaşına kadar çekilmiştir. Hatta kanundaki boşluğa göre çocuk yaşta sigortaya kaydolan kadınların daha erken yaşlarda emekli oldukları da görülmüştür. Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminin belli başlı sorunlarını şöyle sıralayabiliriz (Yıldırım ve Ercan, 2004).

- Emekli sayısının çalışan sigortalı sayısına oranı olarak tanımlanan sistem bağımlılık oranının yüksek olması (Aktif/Pasif Oranı)
- Yasal mevzuatın kayıt dışı istihdamı teşvik edici düzenlemeler içermesi (İşverenin mali yükümlülüğünün arttırılması nedeniyle kayıt dışı işçi çalıştırılması ve gerçek ücret üzerinden bildirim yapılmaması)
- Emeklilik yatırım fonlarının geçmişte verimli işletilmemesi ve bu fonların önemli bir kısmının devlet cari harcamalarında kullanılması,
- Prim tahsilât oranlarının düşüklüğü,
- Belirli dönemlerde çıkartılan af yasaları,
- Sistemin etkin bir şekilde denetlenememesi,
- Kurumlarda idari ve mali özerkliğin uygulanamaması,
- Popülist siyasi müdahaleler

1999 yılında devlet bu durumun ciddiyetini anlayarak sosyal güvenlik sisteminde reform çalışmalarına başlamıştır. Emeklilik yaşı kadınlarda 58 erkeklerde 60 yaşına çıkartılmıştır. Emekliliği gelenlere ve 1999 yılından önce sisteme girenlere kademeli bir geçiş planı hazırlanmıştır. Reformun diğer bir ayağını da devlet denetiminde özel şirketler tarafından yönetilecek olan özel emeklilik fonlarını oluşturmaktı. Bu da, 27 Ekim 2003 de faaliyete geçen Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi ile sağlanmıştır (TÜSİAD, 1996).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GENEL YAPISI

3.1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TARİHÇESİ

Ülkemizde yapısal reformlardan birisi olan sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak kamu sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı nitelikte emeklilik programlarının geliştirilmesine yönelik 16 Mayıs 2000 tarihinde Bakanlar Kurulunca Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulan “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı” ile vatandaşların emekliliğe yönelik gönüllü tasarruflarını düzenleyen bireysel emeklilik hesaplarına dayalı fonlu bir sistem oluşturulması amaçlanmıştır.

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

Komisyon çalışmaları sırasında bireysel emeklilik ile ilgili kurum ve kuruluşların görüşlerinin yansıtılmasını teminen Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği, Sigorta Denetleme Kurulu, portföy yönetim şirketleri, sosyal güvenlik amaçlı vakıfların yöneticileri, yatırım şirketleri ve bu konuda çalışma yapan uzmanlar Komisyon’a davet edilerek çalışmalara aktif katılımları sağlanmıştır. Ayrıca, komisyon çalışmaları sırasında basın kuruluşları, üniversiteler ve

sendikalardan konuya ilişkin görüşleri yazılı olarak talep edilmiş ve komisyon çalışmalarında değerlendirilmiştir.

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

Bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi 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 güvenlik 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 piyasalardaki dalgalanmaların ve spekülasyonların azalmasına, sermaye piyasası derinleşmesine olanak sağlayacak bir özel emeklilik sistemidir.

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

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

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

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

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

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

—Emeklilik yatırım fonlarının türleri, kuruluşları, örgüt yapısı, faaliyet ilke ve esasları, katkıların bu fonlarda toplanması ve değerlendirilmesi, fon portföyündeki varlıkların saklanması, portföyün yönetimi fonların birleşme devir esasları, iç ve dış denetimi ile kamunun aydınlatılmasına ilişkin esas ve usuller 28 Şubat 2002 tarih ve

24681 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir (Bu Yönetmelik Sermaye Piyasası tarafından çıkarılmıştır).

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

Yapılan Mevzuat çalışmaları ile sistemin etkili bir biçimde uygulanabilmesini temin için gerekli olan idari ve hukuki çerçeve çizilmiş olup, emeklilik şirketleri 2003 yılından itibaren faaliyetlerini sürdürmektedir (Anon., 2004(b)).

3.1.1 Dünyada Bireysel Emeklilik

Bireysel emeklilik uygulamaları uzun yıllardır, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin vatandaşlarına, çalışma yaşamları boyunca biriktirdikleri düzenli tasarruflar karşılığında güvenli bir gelecek olanağı sunmaktadır. Kuşaklar arası dayanışma prensibine dayanan sosyal güvenlik sisteminin aksine, kişinin kendi ihtiyaçlarını kendi tasarruflarıyla karşılaması esasına dayanan bireysel emeklilik sistemi, dünyanın birçok ülkesinde değişik şekillerde hayata geçirilmiştir.

Her toplumun sosyo kültürel ve ekonomik koşullarına bağlı olarak farklı karakteristiklere bürünen çok farklı bireysel emeklilik sistemleri bulunmaktadır. Emeklilik programlarını; fonların kurum içinde ya da harici fon yöneticilerine emanet edilerek değerlendirilmesi, katılımcıların ayrıca sigortalanıp sigortalanmaması, emeklilik gelirinın satın alma gücüne göre endekslenip endekslenmemesi, katkı payının kim tarafından ödendiğı, bireysel emeklilik hesabı sayısı ya da fon varlıklarının düzeyi itibariyle sınıflandırmak mümkündür. Bazı ülkelerde bireysel emeklilik programları sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı rol

oyunarken, bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemine alternatif oluşturmaktadır. Bireysel emeklilik sistemleri, mesleki emeklilik sistemlerinin olmadığı ya da yeterince gelişmediği ülkelerde ikinci basamak emeklilik sistemleri olarak da yer alabilmektedir.

Bireysel emeklilik sistemine girip girmemek kimi ülkelerde çalışanların tercihine bırakılırken, kimi ülkelerde zorunlu tutulmuştur. Bazı ülkelerde bireysel emeklilik programlarının yükümlülükleri işveren kurum tarafından karşılanmakta, bazı ülkelerde bir grup işveren ya da sendika tarafından üstlenilebilmektedir. Yine bazı ülkelerde işyeri, sanayi dalı ya da ülke bazında faaliyet gösteren kollektif programların yanı sıra, yetki tanınan sigorta ya da fon yönetim şirketleri de bireysel bazda hizmet verebilmektedir.

Her ülkede farklı bir çerçevede uygulanmakla birlikte, tüm seçeneklerin ortak özelliği, fonlama sistemi olarak adlandırılan bir finansman yöntemiyle, her aktif bireyin çalışma yaşamı boyunca düzenli tasarrufla bulunarak emeklilik yıllarında karşılaşacağı giderleri önceden fonlamasının sağlanmış olmasıdır.

Bu kapsamda, Şili gibi bazı ülkelerde bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik sistemini ikâme ettiği, bir başka ifadeyle çalışanların zorunlu ya da gönüllü olarak sosyal güvenlik sisteminden ayrılıp özel emeklilik kurumlarına tabi tutulduğu görülmektedir. Ancak, Türkiye'nin de aralarında bulunduğu OECD ülkelerindeki bireysel emeklilik uygulamaları, sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı niteliktedir. Sosyal güvenlik sisteminin varlığını sürdürmekte olduğu OECD ülkelerinde çalışanlar, özel sektörün idaresi, devletin gözetim ve denetimi altında kendi gelecekleri konusunda inisiyatif alıp, aktif çalışma yaşamları sırasında tasarrufla bulunarak emeklilik dönemlerinde sosyal güvenlik aylığının sağlayabileceği imkânlardan daha rahat, yüksek standartta ve daha güvenli bir geleceğe kavuşma olanağını elde etmişlerdir.

3.1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Gelişimi

Ekonomik yapının ağırlıklı olarak kırsal kesimdeki işgücüne ve tarımsal faaliyete dayandığı bu dönemde, sosyal tehlikelerden oluşacak zararlar, geleneksel sosyal koruma yöntemleri ile giderilmeye çalışılmıştır.

Sosyal güvenlik ihtiyacı bu dönemde, aile içinde giderilmiştir. Gerek aile, gerekse akrabalar ve komşular arasında gerçekleşen sosyal dayanışma ile hastaların, yaşlıların, dul ve yetim kalanların, başka bir sosyal güvenlik önlemine ihtiyaç duymadan tehlikelerin zararlarından kurtarılması sağlanmıştır. Ücretli olarak çalışanlarda; çalışmalarının mümkün olduğu sürece çalışmak ve bu süre içerisinde yapabildikleri kadar birikim yapmaları ve aile bireylerinin yardımı sayesinde sosyal güvenlik ihtiyaçlarını karşılamışlardır (Tanilli, 1991).

Sanayi devrimi öncesi dönemde sosyal güvenlik ihtiyacı, aile dışında korporasyonlar, karşılıklı yardım sandıkları, işçiler arası dayanışma dernekleri ve dinsel nitelikli hayır kurumları yoksul ve hasta insanlara yardım işlevini üstlenmişlerdir. Ayrıca kilise ve krallık tarafından da muhtaç bireylere yardımlar yapılmıştır (Tanilli, 1991).

12. ve 13. yy. da tarıma dayalı ekonomiden küçük el sanatları ekonomisine geçilmesi ile birlikte toplum yaşamı merkezi kentlere doğru kaymaya başlamıştır. Servetin toprağa değil, mal üretimine ve mal ticaretine dayalı olarak yürüten burjuvazi sınıfını güçlendirmesiyle üreticiler ile zanaatkârlar arasında işbölümü, uzmanlaşma ve mesleki dayanışma gelişmiş ve mesleğe giriş ve çalışma rejimi “korporatif rejimi” adı verilen bir sisteme bağlanmıştır. Bu dönemde aynı meslekten üreticiler “korporasyon”, “lonca”, ya da “juronda” adı verilen kuruluşlarda birleşerek, mesleki dayanışmayı ön plana çıkartmışlardır (Tanilli, 1991).

Sanayileşme öncesi dönemde sınırlı da olsa sosyal güvenlikle ilgili bazı yasalar çıkartılmıştır. Yoksulluğa karşı devlet gücü ile savaşmayı amaçlayan bu

yasalara örnek olarak; İngiltere’de çıkartılan 1601 tarihli “Yoksulluk Yasası (Elizabeth Poor Law)” ve 1662 tarihli “ikân ve Nakil Yasası’nı (Law of Settlement and Removal)” verebiliriz (Erol ve Yıldırım, 2004).

Yoksul ve yardıma muhtaç bireylere yardım konusunda ki bu düşünce Amerika’da da benimsenmiş ve İngiltere’deki yasayı örnek alan düzenlemeler yapılmıştır.

3.1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Gelişimi

Sanayi devrimi ile Batılı toplumların yaşamında köklü değişiklikler gerçekleşmiştir. Sermaye ve el emeğinin merkezileştiği, gittikçe artan makineleşme sürecine girerken, nüfus da hızla artmaya başlamıştır.

Sanayi devrimi, üretim ilişkileri içindeki konumlarıyla değerlendirilen bağımlı işçi sınıfının doğmasına ve gelişmesine yol açmıştır. İşçi sınıfının elinde bulunan malları sadece işgüçleriydi. Emek gücüne sahip olan işçi sınıfının çalışması bir meta gibi değerlendirilmekte, satım ve sonra da kira sözleşmesi olarak adlandırılan hizmet sözleşmesine ilişkin esaslar uygulanmaktaydı. İşçilerin kentlerde yoğunlaştığı, kadın ve çocuk işgücünden denetimsiz biçimde yararlandığı bu dönemde, işçiler açısından çok kötü sonuçlar ortaya çıkmıştır.

İşçiler, ağır çalışma koşullarında günde 14–15 saat çalıştırılmış, karşılığında çok düşük ücretler ödenmiştir. Teknik yetersizlikler ve uzun çalışma süreleri nedeniyle işçiler iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sakat kalmışlar ya da yaşamlarını yitirmişler veya işgüçlerini fiziki veya ekonomik olaylar (işsizlik) yüzünden değerlendirememeye tehlikesi karşısında da korumasız kalmışlardır (Tunçomak, 1990).

Çok ağır koşullar altında ve çok düşük ücret karşılığında çalışan işçilerin aile yükleri de arttığından, yakınları ile olan sosyal bağları da kopmuş; aile üyeleri,

akrabalar ve komşular arasındaki yardımlaşma ve dayanışma etkisini kaybetmiştir (Erol- ve Yıldırım, 2004).

Liberal doktrinlerin uygulandığı Batı ülkelerinde, bu dönem içerisinde sosyal sorunlara çözüm getirilememiştir. Ekonomik ve sosyal koşulların etkisiyle, dinsel kurallara bağlı yardım anlayışı, yerini hak kavramına terk etmiş, kişinin çalışma hakkı gibi, ulusal gelirden pay sahibi olması, benimsenmeye başlanmıştır. İşçi sınıfının güçlenmesi, bu sınıf lehine ödümlerin verilmesini kaçınılmaz kılmıştır. Böylece ilk kapsamlı yasalar, yoksulların yanında işçileri de korumak zorunda kalmıştır (Güzel ve Okur, 2002).

3.1.1.3. Klasik Dönemde Gelişimi

Bu dönemde işçilerin ağır çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

3.1.1.3.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Tazmini Sistemleri

Sanayi devrimi ve makineleşmenin gelişmesi ile birlikte iş kazası ve meslek hastalıklarının da artması üzerine; batı ülkelerinde sanayi işçilerinin, iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararların tazminini sağlamaya yönelik yasal düzenlemeler çıkarılmıştır. 1884 yılında Almanya’da, 1897’de İngiltere’de ve 1898’de Fransa’da kabul edilen yasalarda, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından belirli oranda işverende sorumlu sayılmış ve işçisine tazminat ödeme zorunluluğu getirilmiştir. Sendikal hareketlerin güçlenmesi sonucu bu ülkelerdeki gelişmeler diğer batılı ülkelerde de rağbet görmüştür. “1883 tarihli İtalyan, 1894 Norveç, 1897 İngiliz, 1898 Danimarka, 1903 Belçika ve Hollanda yasaları bu çabaların ilk ürünleri olmuştur” (Erol ve Yıldırım, 2004).

Ancak, bu düzenlemeler sosyal güvenlik açısından yeterli olamamış işçilere verilen tazminat diğer sosyal riskleri karşılamadığı için işçiler bu riskler karşısında savunmasız kalmışlardır.

3.1.1.3.2. İlk Sosyal Sigorta Sistemleri

Almanya’da sanayileşme ile birlikte kentlerde yaşayan işçi sayısında önemli bir artış olmuştur. 1874 yılından itibaren ortaya çıkan ekonomik bunalım fabrikaların kapanması sonucu işsizlik ve sefalet içinde yaşayan işçilerin yaşam koşulları daha güç bir döneme girmiştir (Erol ve Yıldırım, 2004).

Almanya’da sosyalist düşüncelerin yaygınlaştığı bu dönemde Bismarck, geleneksel baskı politikası izlemiş ve sosyalistlerin etkisini silmeye yönelik bir “sosyal reformlar politikası” izlemiştir. Bismarck, bu sosyal reformlar politikasını izlerken devlete sosyal bir nitelik kazandırmak suretiyle işçileri sistemle bütünleştirme çabası içine girmiş, vergiler ve sosyal reformlar yolu ile gelirin yeniden dağıtımını ön görmüştür (Tunçomak, 1990).

Alman Şansölyesi Otto Von Bismarck, Alman sosyal güvenlik sisteminin oluşturulmasında önemli bir rol oynamıştır. 17 Kasım 1881 tarihli yazı ile Alman Parlamentosuna yeni bir devlet anlayışını dile getirmiş ve zorunlu bir sosyal sigorta sistemi öngören bir kanun teklifi sunmuştur. Bismarck’ın bu görüşleri doğrultusunda Alman Sosyal Sigortalar Sistemini oluşturmak amacıyla üç temel yasa çıkartılmıştır. 1883 tarihli İşçileri Hastalık Sigortası Kanunu, 1884 tarihli Endüstride İş Kazası Sigortası Kanunu ve 1889 tarihli Malullük ve Yaşlılık Sigortası Kanunu olmak üzere üç temel kanun kabul edilerek yürürlüğe konmuştur. Daha sonra bu üç kanun imparatorluk Sigorta Kanunu adı altında birleştirilerek önemli bir adım atılmıştır (Şakar, 2002).

Alman sosyal sigortası önceleri belli bir ücretin altında olan işçileri kapsamakta iken zamanla tüm çalışanlar sisteme dahil edilmişlerdir. Sistemin en

önemli özelliklerinden biride yasanın kapsamına giren herkesin sisteme katılmasının zorunlu olmasıdır.

Almanya’da kurulan bu sistem batılı birçok ülkede benimsenmiş ve benzeri sistemler uygulanmaya başlanmıştır.

3.1.1.3.3. Aile Yardımlarını Öngören İlk Sistemler

Aile ödenekleri konusunda ilk adımlar Belçika ve Fransa’da atılmış; özellikle Belçika’da işverenler tarafından yapılan ek aile yardımları yoğunluk kazanmış ve Birinci Dünya Savaşı’ndan sonra aile yardımları, işverenler tarafından kurulan “Denkleştirme Sandıkları” aracılığı ile yapılmıştır (Erol ve Yıldırım, 2004).

Yasal düzeyde ilk aile ödenekleri ise, 1922’de Yeni Zelanda’da, 1930 yılında da Belçika’da kabul edilmiştir. 1932’de Fransa’da aile ödenekleriyle alakalı ilk yasa çıkmıştır. Daha sonra 1939 ve 1945 yıllarında yapılan düzenlemeler ile çağdaş sistemlerin ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Güzel ve Okur, 2002).

3.1.1.3.4. Modern Çağda Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Gelişimi

İkinci dünya savaşı sonrası dönemde, özellikle sanayileşmiş ülkelerde çok hızlı bir gelişme gösteren sosyal güvenlik sistemleri, 1970’li yıllardan itibaren çok yönlü ve ciddi finansman krizi içine girmiştir. Gelişmiş ülkelerde nüfusun hızla yaşlanması, yüksek oranlı işsizlik, sağlık hizmetlerinin maliyetlerinde gerçekleşen artışlar, sosyal güvenlik ihtiyacını artıran aile yapısındaki değişimler; gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin de ciddi bir finansman krizi ile karşılaşmaları sonucunu doğurmuştur. Öte yandan, ekonomik ve siyasal alanda yaşanan liberalleşme eğilimleri toplum, birey ve devlet ilişkilerini etkilemiş; sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanmasında zorunluluk esasına dayalı tek ayaklı sosyal güvenlik kurumları yetersiz kalmaya başlamıştır.

3.2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN KATILIMCILARA SAĞLADIĞI HAKLAR

Bireysel Emeklilik Sistemi, hem bireyler hem de kurumlar için faydalar getirmektedir. Bireysel olarak, kendisinin ve yakınlarının geleceğine önem veren, ek bir güvence talep eden herkes bu sistemden yararlanabilir.

Kurumsal alanda ise, insan kaynakları politikalarına önem veren, nitelikli iş gücünün motivasyonunu, dolayısı ile toplam performansını arttırmayı hedefleyen tüm kurumlar, bu sistemde kendileri için vergi avantajı dahil çeşitli olanaklar bulacaktır.

- Katılımcı en az 10 yıl sistemde düzenli ödemelerini yaparak bulunmak şartı ile 56 yaşını doldurduktan sonra emekliliğe hak kazanır.
- Katılımcı aynı şirkette seçmiş olduğu her planı için yılda dört kez plan değişikliği ve bir planında yılda altı kez fon dağılım oranını değiştirme hakkına sahiptir.
- Katılımcı, aynı şirket planları arasında geçiş yapabilir.
- Katılımcı dilerse sahip olduğu emeklilik planlarını birleştirebilir. (Bu hak ayrı şirketlerdeki planları da kapsamaktadır.)
- Emeklilik öncesi sistemden ayrılma hakkına sahiptir.
- Katılımcı, dilediği takdirde birikimlerini başka bir şirkete aktarabilir. (En son aktarım yaptığı tarihten itibaren en az 1 yıl sonra).
- Katkı payı ödemeye ara verebilir. Katılımcının vefatı halinde birikimleri lehtarına, lehtar belirtilmemiş ise kanuni mirasçılara ödenir.
- Katılımcı, tasarruflarını şeffaf bir biçimde takip edebilir.
- Emekliliğe hak kazandıktan sonra katılımcı tercihine göre birikimlerini
 - Toplu para,
 - Katılımcı emeklilik hakkı kazandığında birikimlerini değişken süreli maaş; toplu para veya bir kısım toplu para, bir kısım maaş şeklinde alabilecektir,

- o Kismen toplu para, kısmen maaş şeklinde olabilir.

Bireysel Emeklilik Sistemi, katılımcılarına emeklilik döneminde ihtiyaç duyacakları ekonomik olanakları sağlamanın yanında, bu yönden başta vergi avantajları olmak üzere çeşitli ek faydalar da sunmaktadır.

Katılımcılar tümüyle şeffaf bir sistemde, kendi kontrollerinde birikimlerini oluşturmaktadır. Birikimler profesyonel fon yöneticileri tarafından piyasa koşullarına göre değerlendirilmektedir. Kurumsal planlarda çalışan memnuniyeti sağlamakta, personel dolaşımını azaltmaktadır. Bireysel Emeklilik Sistemi katılımcıların düzenli bir şekilde birikim yapmasını sağlamakta, bireylere gelecek güvencesi sunmaktadır.

3.3. VERGİ AVANTAJLARI

3.3.1. Katılımcılar İçin Yatırdıkları Katkı Paylarının Vergi Muafiyeti

Katılımcıların ödediği katkı payları, ücretli çalışanlar için ücretin %10'u (GVK.Mad.63/3), serbest meslek mensupları için beyan edilen gelirin %10'u (GVK.Mad.89/1) ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak üzere gelir vergisi matrahından indirilebilir. İşverenler tarafından ödenen katkı payları yine yukarıdaki limitler çerçevesinde doğrudan gider yazılmak sureti ile kurumlar vergisi matrahından indirilebilir (GVK.Mad.40/9).

Yıllık beyannamede indirim konusu yapılacak prim veya katkı payının, beyannamenin ilgili olduğu yıl ile ilişkili olması ve bu yılın sonuna kadar ödenmesi, ücretlere ilişkin indirimde ise ücretin ilgili olduğu ay ile ilişkili olması ve bu aylık dönemin sonuna kadar ödenmiş olması gerekmektedir (Anon., 2005).

3.3.2. Emeklilik Yatırım Fonları'nın, Kurumlar Vergisine Tabiiyeti

Emeklilik Yatırım Fonları, Kurumlar Vergisi'ne tabi değildir.

3.3.3. Elde Edilen Gelir ve Birikimin Vergilendirilmesi

Vergi ile ilgili oluşabilecek, sözleşmenin başlangıcından emeklilik hakkı elde edilmesine kadar geçecek sürede 3 durum ortaya çıkmaktadır. 10 yıl ve 56 yaş tamamlayıp emeklilik hakkı kazanma veya ölüm, maluliyet, tasfiye gibi zorunlu hallerde ayrılma, birikimin tamamı üzerinden %25 istisna, kalan kısım %5 gelir vergisi stopajına tabidir. 10 yıl süre ile katkı payı ödemiş ancak 56 yaş dolmadan sistemden ayrılma, birikimin tamamı üzerinden %10 gelir vergisi stopajına tabidir. Ölüm, maluliyet, tasfiye gibi zorunlu nedenler dışında 10 yıl sistemde kalmadan ayrılmada birikimin tamamı %15 gelir vergisi stopajına tabi olmaktadır (Anon., 2005).

3.4. BİREYLERE SAĞLAYACAĞI YARARLAR

3.4.1. Sisteme Dahil Olanlar Gelecek Güvencesine Kavuşacaktır

Bireysel emeklilik hesabı açtırarak çalışma hayatı boyunca düzenli tasarruf yapanlar, emekliliklerinde sosyal güvenlik aylıklarının yanı sıra ikinci bir gelir kaynağına daha sahip olacaklardır. Daha yüksek gelirli bir emeklilik dönemi yaşamayı garanti altına alan çalışanlar, geleceklerine daha güvenle bakarak bugünlerini daha mutlu ve huzurlu geçirebileceklerdir.

3.4.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılanlar Sürekli Bilgilendirilmektedirler

Bireyleri hak kazandıkları sosyal güvenlik aylıkları konusunda bilgilendirmeyen mevcut sosyal güvenlik sisteminin aksine, bireysel emeklilik sisteminde bireyler emeklilik tasarruflarının düzeyi ve emeklilikte elde edilebilecek aylığın düzeyi konusunda sürekli bilgilendirilmektedir. Bu durum katılımcının emeklilik dönemi için hedeflediği gelir düzeyi ve yaşam standardına ulaşmasına olanak sağlayacak ölçüde tasarruf yapmasını teşvik edecektir.

Sisteme girerken verilen ayrıntılı bilgi formlarına ve kılavuzlara ek olarak, emeklilik şirketinden her yılın başında geçmiş hesap döneminde, bireysel emeklilik hesabının hangi tutara ulaştığına ilişkin bilgilendirilen katılımcıya, bireysel emeklilik sistemi, tâbi olduğu emeklilik planının yönetim ve fon işletim giderleri, fon unvanları, asgarî katkı payı tutarı ve benzeri mahiyetteki her tür değişiklik hakkında en geç 10 işgünü içerisinde bilgi notu gönderilmektedir.

3.4.3. Bireysel Emeklilik Sistemi Şeffaftır

Bireysel emeklilik sistemine katılan herkesin varlıkları ayrı bir emeklilik hesabında izlenmektedir. Katılımcıların katkı payları, bu paylarla alınan fon adetleri, hesapta kalan bakiye tutarlar, gerek emeklilik şirketi, gerek kamu otoriteleri, gerekse katılımcı tarafından istendiği an öğrenilebilmektedir. Emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara üç ayda bir hesap bildirim cetveli, her yılın ilk on günü içerisinde de geçmiş hesap dönemi itibarıyla hesap bilgilerini gösteren yıllık rapor gönderilmektedir. Arzu eden katılımcılar, hesaplarının bulunduğu emeklilik şirketinin çağrı merkezini arayarak, emeklilik şirketinin web sitesinde sorgulama yaparak ya da yazılı olarak başvurmak suretiyle kişisel hesap bilgilerini öğrenebilmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde hesap bilgilerinin yanı sıra, hesaplardan yapılan kesintiler ve diğer uygulamalar da sisteme girdiği andan itibaren katılımcının bilgisi

dahilinde gerçekleştirilmektedir. Emeklilik sözleşmesinin imzalanması aşamasında katılımcı ile emeklilik şirketi arasında karşılıklı olarak mutabık kalınan esaslar ve koşullarda herhangi bir değişiklik ortaya çıktığında emeklilik şirketi tarafından katılımcı 10 gün içerisinde bilgilendirilmektedir.

3.4.4. Bireysel Emeklilik Sistemi Kamunun Gözetim ve Denetimi Altındadır

Sosyal güvenlik sisteminde düzenleme ve denetimin yanı sıra, SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı yoluyla uygulayıcı rolünde gördüğümüz devlet, bireysel emeklilik sisteminde icrayı her biri birer özel sektör kuruluşu olan emeklilik şirketlerine bırakmış, ancak son derece sıkı bir düzenleme ve denetim rolü üstlenmiştir.

Bireysel emeklilik sisteminin uygulanmasına dair politikaların belirlenmesi ve uygulanması için gerekli önlemlerin alınmasının koordinasyonu Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu tarafından gerçekleştirilmektedir. Hazine Müsteşarının başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşan bu kurulun sekretarya faaliyetleri Hazine Müsteşarlığı tarafından yürütülmektedir.

Bireysel emeklilik hesaplarının açılabilmesi için emeklilik şirketlerinin kuruluş, faaliyet ve denetiminden Hazine Müsteşarlığı, toplanan tasarrufların değerlendirileceği fonların kuruluş, varlık ve işlemlerin kontrolü, saklanması, portföy yönetim şirketlerinin faaliyetleri ve nemalanma sürecinin kurallara uygun olarak gerçekleşmesinin gözetiminden Sermaye Piyasası Kurulu sorumludur. Sermaye Piyasası Kurulu, emeklilik yatırım fonları kapsamındaki malvarlığının, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Kanunu 28.7.1981 tarihli ve 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, emeklilik sözleşmesi, fon içtüzüğü ve ilgili mevzuattan doğan yükümlülükleri yerine getirmesi ve sorumluluğunu karşılaması dışında hiçbir amaçla kullanılmamasını sağlamakla mükelleftir. Emeklilik şirketi veya portföy yönetim

şirketinde herhangi bir nedenle sıkıntı yaşansa dahi fon malvarlığı rehin edilemeyecek, teminat gösterilemeyecek, üçüncü şahıslar tarafından haczettirilemeyecek ve iflas masasına dahil edilemeyecektir (Anon., 2001(a)).

Bireysel emeklilik sistemini düzenlemek ve denetlemekle yükümlü kamu kurumlarının elinde, emeklilik tasarruflarının korunmasına yönelik çok geniş yetkiler bulunmaktadır. Gerekli görüldüğü takdirde, emeklilik şirketinden portföy yöneticisinin değiştirilmesi istenebilecek, aynı şirkete ait emeklilik fonları birleştirilebilecek ya da emeklilik şirketinin fon kurmaya ilişkin şartlarını kaybetmesi veya mali bünyesinin zayıflaması durumunda bahse konu emeklilik şirketinin fon malvarlığı, katılımcıların bireysel emeklilik tasarruflarına hiçbir hanel gelmeyecek şekilde bir başka şirkete devredilebilir.

3.4.5. Bireysel Emeklilik Sistemine Girmek Bireylerin Gönüllü Tercihine Bırakılmıştır

Bireysel emeklilik hesabı açtırıp açtırmamak tamamen katılımcıların özgür iradeleri ile alacakları karara bağlıdır. Sisteme katılmak hiç kimse için zorunlu değildir. Dileyenler bireysel emeklilik sistemine girmekte, dileyenler ise girmemekte serbesttir.

Yaşlılık günleri için aktif çalışma döneminde düzenli tasarrufla bulunarak belirli bir birikim yaratmak ve geleceğe güvenle bakmak isteyenler, bireysel emeklilik sisteminin kendilerine sunduğu avantajlı seçeneği değerlendirerek hedefledikleri tasarrufu bireysel emeklilik hesaplarında biriktirebilirler.

3.4.6. Sistemin Tanıtımı ve Satışı Ehliyetli Kişilerce Yapılmaktadır

Bireysel emeklilik sisteminin tanıtım ve satışını gerçekleştirenler, Hazine Müsteşarlığı tarafından gözetimi yapılan sıkı bir eğitim sonunda yetkilendirilmiş, şahıs bazında sicili tutulan kişilerdir. Adlarına düzenlenen kimlik kartı olmadan bireysel emeklilik alanında faaliyette bulunamayan bu kişilerin kartlarında yazılı sicil numarası, düzenledikleri her tür belgeye işlendiği için, herhangi bir ihtilaf halinde sorunlar daha kısa sürede çözülmekte, üstlendiği sorumluluğun yükümlülüklerini yerine getiremeyenlerin bireysel emeklilik aracılık yetkisi elinden alınmaktadır.

Bireysel emeklilik araçları, tanıtım faaliyetleri ve gerçekleştirdikleri işlemlerde, mesleğin gereklerine uymak, doğru bilgi vermek, iyi niyetli ve dürüst davranmak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak ve son aşamada katılımcının talimatlarına uygun hareket etmekle yükümlüdürler.

3.4.7. Bireysel Emeklilik Tasarrufları Uzman Kurumlarca İdare Edilmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminin en önemli ayrıcalıklarından biri, gerçekleştirilmesi gereken her fonksiyonun, o fonksiyonu gerçekleştirecek en yetkin kurumlar tarafından üstlenilmesidir. Bireysel Emeklilik ürünlerinin satışı, bireysel emeklilik hesabı kayıtlarının tutulması, katkı payı tahsilatlarında bankalarla işbirliği yapmak, katılımcıları hesapları hakkında bilgilendirmek vb. faaliyetler, on yıllardır bireysel hayat sigortacılığı alanında bu tür faaliyetleri başarıyla gerçekleştirerek tecrübe kazanıp, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun hükümleri çerçevesinde emeklilik şirketine dönüşen hayat sigortası şirketleri ve emeklilik şirketi kuruluş izni almış şirketler tarafından yerine getirilecektir. Diğer taraftan, emeklilik sisteminde toplanan fonların yönetilmesi, fon idaresi konusunda uzman kuruluşlar olan portföy yönetim şirketlerine bırakılmıştır. Her faaliyetin en ihtisaslaşmış kişi ve kurum tarafından gerçekleştirilmesi

sonucunda, katılımcıların emeklilik tasarruflarının en etkin şekilde yönetilmesi sağlanmış olacaktır.

Portföy yöneticilerinin, fon yönetiminde gerekli özen ve basireti göstermemesi, SPK' nın portföy yöneticiliğine ilişkin ilkelerine aykırı hareket etmesi ya da malî bünyesinin zayıfladığının tespit edilmesi gibi durumlarda, emeklilik şirketi ilgili portföy yöneticisiyle arasındaki sözleşmeyi feshederek bir başka portföy yöneticisiyle çalışma hakkına sahiptir.

3.4.8. Yatırılan Katkı Payları Vakit Kaybedilmeksizin Yatırıma Yönlendirilmektedir

Katkı payları, emeklilik şirketinin hesaplarına geçmesini izleyen en geç iki işgünü içerisinde yatırıma yönlendirilmektedir. Herhangi bir nedenle emeklilik şirketinin hesabına geçen paranın kimin adına yatırıldığına anlaşılamaması, emeklilik planında belirtilen asgari tutardan düşük olması ya da emeklilik sözleşmesi kurulmadan yatırılması gibi durumlarda dahi, yatan tutar belirli bir fonda nemalandırılarak, gerekli prosedürün tamamlanmasından sonra usulüne uygun olarak ilgili katılımcının hesabına aktarılmaktadır.

3.4.9. Birikimli Hayat sigortası bireysel emeklilik sistemine aktarılabilir

Aktarım; sigortalının birikimli hayat sigortalarında süre ve benzeri kazanılmış hakları ile birikimlerinin herhangi bir hak kaybı olmadan bireysel emeklilik sistemindeki emeklilik planlarına ve bireysel emeklilik hesaplarına entegrasyonunun sağlanması ve bu sistemde tanımlanmasıdır. Aktarımlarda amaç; Geçmiş dönemde hayat branşında faaliyet gösteren şirketlerden emekliliğe yönelik veya bu amaçla da kullanılabilir tasarruf ve yatırım ağırlıklı hayat sigortası alanların, bu şirketlerin emeklilik şirketine dönüşmesi ile birlikte sundukları bireysel emeklilik ürünlerini kendi taleplerine ve beklentilerine daha uygun görmeleri halinde hayat

sigortalarındaki geçen süreleri ve birikimleri de aktarılacak, emekliliğe yönelik yeni sistemde tasarruf etmeye ve katkıda bulunmaya devam etmeleri sağlanmış olacaktır (Anon., 2004(a)).

3.4.10. Emeklilik Varlıkları Saklama Kuruluşunun Güvencesi Altındadır.

Bireysel emeklilik sistemindeki emeklilik yatırım fonlarının portföyündeki varlıklar, saklayıcı kuruluş nezdinde muhafaza edilmektedir. Katılımcıların bireysel emeklilik sistemi kapsamında sahip olduğu fonlardaki pay adetleri de saklayıcı kuruluş nezdinde katılımcı bazında ve katılımcıların erişebileceği şekilde takip edilmektedir.

3.5. KURUMLARA SAğLAYACAğI YARARLAR

3.5.1. İşveren Kurumlar Açısından Sistemin İşleyişi

Global bazda yaşanan deneyimler, bireysel emeklilik sistemine katılmak suretiyle daha müreffeh bir emeklilik hayatına ulaşmaya yönelen çalışanların, gelecekleri için tasarrufta bulunmadan tüm gelirlerini tketenlerden daha rahat, uyumlu ve verimli olduklarını ortaya koymaktadır.

İşvereni bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunmayan çalışanlar sadece kendi tasarruflarının nemalanmasından fayda sağlarken, katkı payına işverenin de katılması durumunda bireysel emeklilik hesabına çalışanın şahsi gelirinden kesilenden daha yüksek bir miktar yatacağı için, kişi bazında daha büyük bir refah artışı gerçekleşecektir. Söz konusu zenginleşmenin işverenin katkılarında dolay gerçekleştiğinin bilincinde olan çalışanların sadece verimliliği değil, mevcut işlerine bağlılığı da artmaktadır.

3.5.2. Kuruluşlara, Çalışan ve Mensuplarının Motivasyonunu Artırma İmkânı Geliyor

En az 10 kişilik her grup, grup emeklilik sözleşmesi akdetmek suretiyle bireysel emeklilik sistemine katılabilmektedir. Çalışanlarının ya da mensuplarının sayısı 10'dan az olan şirket, sendika, oda gibi mesleki kuruluşlar, dernek, vakıf ve sair kuruluş veya gruplar, çalışan ve mensuplarının tümünü kapsamak kaydıyla, bir veya birden fazla emeklilik şirketi ile grup emeklilik sözleşmesi akdedebilmektedir. Grup emeklilik sözleşmesine dahil olan her bir katılımcıya ait hesaplar, bireysel emeklilik sistemine münferiden giren diğer katılımcılarda olduğu gibi ayrı bir kişisel emeklilik hesabında takip edilir. Emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra grup üyelerinin sayısının 10'un altına düşmesi, grup emeklilik sözleşmesinin geçerliliğini değiştirmeyecektir.

Grup emeklilik sözleşmesi çerçevesinde çalışanları ya da mensuplarının nam ve hesabına giriş aidatı ve katkı paylarını (tamamen ya da kısmen) ödeyen kurumlar makul, objektif olması ve süreklilik göstermesi kaydıyla her bir katılımcı için koşullar koyabilir. Bu çerçevede, daha etkin ve verimli bir çalışma ortamına ulaşmayı hedefleyen kurum ve kuruluşlar çalışanları veya mensupları arasından yüksek performans gösterenlerin hesabına daha yüksek katkıda bulunmak yoluyla hem başarılı kişileri ödüllendirmiş olacaklar hem de diğer çalışan ya da mensuplarını performanslarını artırmaya motive edebileceklerdir.

3.5.3. Bireysel Emeklilik Hesabına İşveren Kurum da Katkıda Bulunabilmektedir

İşveren kurum, dilediği takdirde emeklilik sözleşmesine katılımcı nam ve hesabına taraf olarak, katılımcı tarafından yerine getirilmesi gereken maddi yükümlülükleri tamamen ya da kısmen üstlenebilmektedir. Bu durumda çalışanlarının bireysel emeklilik hesaplarına katkıda bulunmak isteyen kurum, grup emeklilik uygulaması çerçevesinde emeklilik sözleşmesine taraf olarak, çalışanları

adına yine çalışanların kişisel hesaplarına yatırılması gereken katkıların %100'ünü ya da maktu/oransal belirli bir bölümünü düzenli olarak yatırmayı üzerine almaktadır.

3.5.4. Kurumlar da Emeklilik Şirketi Değiştirebilmektedir

İşveren, sendika, meslek odası, dernek, vakıf gibi kuruluşlar, grup emeklilik sözleşmesi çerçevesinde çalışanları ya da üyeleri nam ve hesabına kısmen ya da tamamen ödeme yaptıkları emeklilik şirketini 1 yılı doldurmak kaydıyla değiştirebilir. Bu durumda aktarım talebi katkı payı veya giriş aidatını kısmen ya da tamamen katılımcı nam ve hesabına ödeyen tarafça, katılımcının bireysel hakları saklı kalmak kaydıyla yazılı olarak yapılır. Bunun dışında grup emeklilik sözleşmesi kapsamındaki katılımcılar, emeklilik sözleşmesinde aksi belirtilmemiş ise, 1 yıl geçmesi kaydıyla, bireysel emeklilik hesaplarını kişisel tercihleriyle başka bir emeklilik şirketine aktarmakta serbesttir. Aktarım talebi katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin tamamını kapsar.

İşveren kuruluş, sendika, meslek odası, dernek, vakıf gibi kuruluşların çalışan ve üyeleri için birden fazla emeklilik şirketiyle grup emeklilik sözleşmesi imza edilmiş olması halinde, katılımcıların aynı kuruluşun grup emeklilik sözleşmeleri arasında geçiş yapma hakları saklı tutulmaktadır.

3.5.5. Kurumların İhtiyacına Özel Emeklilik Planı ya da Yatırım Fonu Kurulabilir

Emeklilik Şirketi tarafından, gereksinme duyulması ya da talep olması halinde belirli bir gruba yönelik olarak ayrı bir emeklilik planı ve sadece belirli bir gruba mensup kişilerin katkılarının değerlendirilebildiği grup emeklilik yatırım fonu kurulabilir. Ancak, kuruma özel emeklilik planına yönelik Hazine Müsteşarlığı'ndan uygun görüş alınması, kuruma özel emeklilik yatırım fonu için Sermaye Piyasası Kurulu'ndan kuruluş izni alınması ve buna ilişkin Hazine Müsteşarlığı'na bildirimde bulunulması gibi prosedürel bir sürecin tamamlanması gerekmektedir.

3.5.6. İşveren Kurumun Çalışanları Adına Yatıracağı Katkı Payları Vergiden Muafır

TBMM'de 28 Haziran 2001 tarihinde kabul edilerek 10 Temmuz 2001 tarih, 24458 numaralı Resmi Gazete'de yayımlanan 4697 sayılı Kanun uyarınca Gelir Vergisi Kanunu'nun 40. maddesine eklenen 9 numaralı bent hükmüyle, işverenlere, çalıştırdıkları ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine ödedikleri katkı paylarının yıllık bazda asgarî ücretin yıllık tutarını aşmaması kaydıyla, ücretlinin katkı payının ödendiği aydaki maaşının %10'una kadar bir kısmını, ticarî kazancın hesabında gider olarak dikkate alma imkanı sağlanmıştır. Bakanlar Kurulu, vergi indirimi limitlerini asgarî ücretin iki katına, ücretin de %20'sine kadar artırmaya yetkili olup, bu yetki kullanıldığı takdirde işverenlerin gider gösterebileceği bireysel emeklilik katkı payı tutarı bir misli yükselecektir.

Diğer taraftan, katılımcılara tanınan vergi teşviki katkı payı, kim tarafından yatırıldığına bakılmaksızın ortak bir limite tâbi bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile çalışan ve işveren tarafından yatırılacak katkı paylarının toplamına tanınan vergi istisnası, yıllık bazda asgarî ücretin yıllık tutarını aşmaması kaydıyla, ücretlinin katkı payının ödendiği aydaki maaşının %10'una kadardır.

3.5.7. Kurum Katkılı Seçeneğin Vergisel Avantajları Vardır

Kurum katkısı yapıldığında bireysel emeklilik sistemine yapılan ödemelerin brütleştirilmeden masraf yazılabilmesi, işverene bir vergi avantajı sağlamaktadır. İşveren ücret ödemelerinin tamamını brütleştirerek ödediği halde, bireysel emeklilik sistemine yapılan ödemeler doğrudan gider yazılabilmektedir. Bu durumda çalışana ödenen ücretin bir bölümünü bireysel emeklilik sistemine ödemek, işverenin maliyetini düşürecektir (www.ödevarsivi.com. 2009(b)).

3.6. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE HİZMET VEREN BİR İŞLETMENİN GEREKSİNİMLERİ

3.6.1. Doğal Kaynaklar

İlk olarak bu alanda hizmet verecek olan bir işletme, diğer işletmeler gibi hizmetini insanlara sunabileceği bir yer bulmak zorundadır. İşletmeyi kuracak olan girişimci veya kuruluş yer seçimini doğru yapmak zorundadır. Yer seçiminde işletmenin insanların kolay ulaşabileceği, merkezi bir yerde olmasına dikkat edilmelidir.

3.6.2. Sermaye

Bu bölümde işletmeyi kuracak olan girişimcinin veya kuruluşun sermayeye (maddi kaynağa) ihtiyacı vardır. Bu tür işletmelerin kuruluşunda karşılaşıacağı kuruluş sorunlarından biride hiç şüphesiz maddi kaynaklar olacaktır. Devletin koymuş olduğu yasalarla bu sektörde hizmet vermek isteyen girişimcinin elindeki maddi kaynakları doğrultusunda seçeceği ödeme süresi vardır. Devlet girişimcinin üç şekilde hizmet vermesine imkân sağlamıştır.

- Emeklilik Şirketi
- Portföy Yönetim Şirketi
- Breysel Emeklilik Aracılık Faaliyeti

3.6.3. Emek

İnsan emeğinin temel olduğu bu işletmede insan emeği çeşitli yönlerde kullanılmaktadır. Bunlar yönetim, satış ve pazarlama alanındadır.

3.6.4. Girişimci

Öncelikli olarak bireysel emeklilik sisteminde hizmet verecek işletmeyi kurmak için bir girişimciye ihtiyaç vardır. Bu girişimci yüksek risk almaktadır; çünkü katılımın tamamıyla gönüllük esasına dayandığı bu hizmet sektöründe girişimci hiç ummadığı bir sonuçla da karşılaşabilir.

3.6.5. Organizasyon

İşletmelerin önemli bir parçası olan organizasyon bireysel emeklilik hizmeti vermek isteyen işletmelerde daha fazla önem kazanmaktadır. Yapılacak organizasyonlarla insanları bireysel emekliliğe yönlendirmek, insanları bireysel emekliliğe teşvik etmek yapılacak organizasyonlar arasında yer alabilir.

3.7. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE HİZMET VEREN BİR İŞLETMENİN KURULUŞ AŞAMASINDA KARŞILAŞACAĞI SORUNLAR

Bu sektörde hizmet verecek olan işletmelerin kuruluş sorunlarından biri hiç şüphesiz bu hizmete ne kadar talep olunabileceğinin kesinlik kazanmamış olmasıdır. Tamamıyla gönüllülük esasına dayanan bu sistemin ülkemizde yeni bir sistem olmasıyla birlikte insanların bu hizmete ne kadar talep edeceği, talep yüksek olsa bile talebin devamlı ve istikrarlı olup olmayacağı bu sektörde hizmet vermek isteyen girişimcilerin kafalarında bir soru işareti oluşturmaktadır.

Kuruluş aşamasında amacını belirlemiş olan ve bu sektörde bir işletmeyi kurmak isteyen girişimcinin karşısına çıkabilecek diğer bir sorun da insan kaynaklarının kullanımı konusunda olacaktır. Ülkemizde yeni olan bu sektörde daha deneyimi olmayan personel seçimi yapmak zorunda kalacak olan girişimci daha çok sigortacılık sektöründe çalışmış personel seçimine gidecektir. Yeni bir sistem olmakla

birlikte, insanların bu hizmete talebinin belli olmaması işletmenin büyüklüğünün belirmesinde de etken bir rol oynayacaktır.

İşletmenin büyüklüğüne etki eden bir diğer faktörde, devletin bu tür işletmeleri kurmak isteyen girişimciler için getirmiş olduğu yasal düzenlemelerdir.

Kuruluş yerinin seçimi de işletmeyi kurmak isteyen girişimcinin önemli bir sorunu haline gelmektedir. Girişimci işletmeyi pazara yakın bir yerde kurarak insanların kolayca ulaşabileceği bir yere kurmak zorundadır. Aksi takdirde işletme ayakta kalamaz ve bir süre sonra çöker.

İşletmenin karşılaşılabileceği bir diğer sorun da devletin bu sektörde büyük bir rekabet ortamı sağlamak istemesidir. Ayrıca halkın ekonomik gücünün neredeyse yok olduğu bu dönemde zaten birikimi az olduğundan dolayı birikimlerini yatırmak istememesi de önemli bir sorun haline gelebilir.

3.8. BİREYSEL EKEMLİLİK SİSTEMİNDE HİZMET VEREN BİR İŞLETMENİN ETKİLENECEĞİ DIŞ ÇEVRE FAKTÖRLER

3.8.1. Ekonomik Çevre Faktörleri

— Devletin bu sektörde rekabet yaratmak istemesi

— Ülkenin ekonomik durumu (İnsanların yatırımlarını bu sektöre yatırmak istememesi)

3.8.2. Yasal ve hukuki çevre faktörleri

Kanunlar ve kısıtlamalar Bu sektörde hizmet vermek isteyen işletmeler bazı hukuki düzenlemelere bağlı kalmak zorundadır. (Örneğin; Devlet bu sektördeki işletmelerin denetimini yapacaktır).

—Ayrıca devlet şu unsurları göz önünde bulundurmaktadır

—Sermaye yapısı ve teknik yapısı güçlü olan şirketlere ruhsat verilecektir,

—Kurucuların ve yöneticilerin olumlu sicile sahip olmaları gerekmektedir.

—Teşvikler (Devlet girişimcilerin bu sektöre girmesi için bazı kanunları değiştirerek girişimcileri teşvik etmiştir).

3.8.3. Teknolojik çevre faktörleri

— Devlet bu sektörde hizmet verecek olan işletmelerin sağlam bir teknolojik altyapıya sahip olmalarını şart koşmuştur.

— Rekabet ortamında internet ortamına geçiş yapan işletmeler önemli bir yol kat edeceklerdir.

3.8.4. Sosyal ve kültürel çevre faktörleri

— Halkın bu konu hakkında yeterince bilgi sahibi olmaması ve bu yüzden halkın yatırımlarını bu yönde kullanmak istememesi

— Halkın önyarğılı, yeniliğe açık olmaması, bu sistem yerine eski alışıldık sistemde devam etmek istemesi (Bağ-kur gibi).

— Sistemin toplumun her kesimine hitap edememesi, sadece çalışan kesime ve 18 yaş üstündekilere hitap etmesi.

3.9. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN EKONOMİK YAPIYA ETKİLERİ

Ekonomik ve sosyal yapıdaki değişimlerin sonucu olarak, dünyanın birçok ülkesinde sosyal güvenlik sistemleri krizler yaşamaya başlamıştır. Bu sorunlara çözüm olarak çok basamaklı sosyal güvenlik sistemleri gündeme gelmiştir.

Bu çok basamaklı sistemlerin birinci basamağını, devlet yönetiminde ve katılımın zorunlu olduğu emeklilik sistemleri oluşturur. Bu basamakta amaçlanan, ülkede yaşayan tüm nüfusa asgari bir emeklilik geliri temin etmektir.

İkinci basamak emeklilik sistemlerini ise mesleki emeklilik sistemleri oluşturur. Katılımın genellikle zorunlu olduğu ve bireylerin gelirleri ile orantılı bir emekli aylığı aldığı ikinci basamak emeklilik sistemleri, kamu ya da özel sektör tarafından yönetilirler.

Üçüncü basamağı ise bireysel emeklilik sistemleri oluşturmaktadır. Bazı ülkelerde bireysel emeklilik sistemleri mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin yerini alırken, bazı ülkelerde ise mevcut sosyal güvenlik sistemini desteklemek amacıyla bireysel emeklilik sistemleri oluşturulmuştur.

3.10. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN AVANTAJ VE DEZ AVANTAJLARI

3.10.1. Avantajları

- Marjinal tasarrufu artırır
- Emeklilik planı sunumunda büyük esneklik sağlar
- Aktüeryal denge: Yapılan katkılar ile sağlanan menfaatlerin eşitliği
- Bireylerin risk ve getiri tercihi yapmasına olanak sağlar
- Bireylerin emeklilikleri ile ilgili sorumluluk almalarını sağlar
- Fonlar üzerinde sahiplik duygusunu artırır
- Fonların uzmanlar tarafından yönetilmesi
- Kamu emeklilik sistemlerine göre daha yüksek reel getiri
- Bireyleri daha uzun süre çalışmaya ve katkı yapmaya teşvik eder

3.10.2. Dezavantajları

- Yüksek idare ve pazarlama maliyetleri
- Emeklilik gelir düzeyindeki yüksek dalgalanma
- Gelirin yeniden dağıtılması yok
- Kamu emeklilik sistemlerine akabilecek katkıların azalması
- Masraf kesintileri nedeniyle yatırım performanslarının karşılaştırılmasında zorluk
- Detaylı düzenleme ve denetleme gerekliliği

3.11 TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİĞİN GELECEKĞİ VE BEKLENTİLER

Öncelikle dünyadaki diğer gönüllü sistemlerle karşılaştırıldığında Türkiye’de ilk iki yılı değerlendirdiğimizde Bireysel Emeklilik Sisteminin başarılı olduğunu ifade etmemiz gerekiyor. Bireysel Emeklilik Sisteminin bu başarısında, Türkiye’de kurgulanırken dünya örneklerinden yararlanılarak sağlam bir altyapı, etkin gözetim ve denetim unsurları ile başta vergi ayağında olmak üzere önemli teşvikler sağlanmasının etkisi olduğunu vurgulamalıyız.

Emeklilik sistemlerinin bir diğer önemli rolü de, emeklilik fonlarının ülkelerin ekonomilerine yaptıkları katkıda ortaya çıkıyor. Gelişmiş ülkelere bakıldığında emeklilik fonlarının başta sermaye piyasaları üzerinden reel ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratma olmak üzere, ülke ekonomilerine olumlu etki yaptığı gözleniyor. Bu şekilde istihdamın artmasını sağlıyor. Durumu ülkemiz açısından değerlendirdiğimizde de, Bireysel Emeklilik Sisteminin daha birinci yıldan itibaren fonlarla kıyaslandığında hem hisse senedi yatırımcısı açısından, hem de devlet iç borçlanma senetlerindeki süre açısından sermaye piyasalarının derinleşmesindeki rolünü yerine getireceğinin sinyallerini verdiğini görüyoruz.

Türkiye, kayıt dışı ekonomiyi özendirecek şekilde vergi yükü sıralamasında OECD ülkeleri arasında ilk sıralarda bulunuyor. Yeni sosyal güvenlik sistemi, demografik yapı ve iç borçlanma gereği gibi kamu maliyesini dikkate alacak şekilde tasarlanmalı, AB’ye tam üyeliği gündemde olan Türkiye, rekabet gücünü korumak için kaynak yaratan ve istihdam artıran politikalar uygulamalıdır. Birinci ayak sistemlerde prim yükünün azaltılarak, ikinci ve üçüncü ayak kurumlar için kaynak yaratılması şeklinde bir yaklaşım dikkate alınmalıdır.

Ekonomimizi yapısal reformlarla dönüştürme çabası gösterirken, politik risklere maruz kalabilecek yeni bir muhtemel borç kalemleri doğurmamalıyız. Çocuklarımıza sormadan yol açtığımız nesiller arası sosyal güvenlik açıklarına bir

yenisini daha ekleyemeyiz. AB sürecinde kamu ve özel dengesinin iyi kurulduğu, birinci (devlet), ikinci (zorunlu özel Bireysel Emeklilik Sistemi), üçüncü (Bireysel Emeklilik Sistemi) ayakların yer aldığı, bireysel ve fonlu takibin olduğu sistemleri seçmeliyiz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞ YAPISI ÖZELLİKLERİ, DENETİMİ VE VERGİ MEVZUATI

Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı 1990'lı yıllarda ortaya çıkan ve giderek ağırlaşmaya başlayan sosyal güvenlik krizi, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin çözümü geciktirilemeyecek öncelikler listesindeki kalemlerden birini oluşturmuştur. Sosyal güvenlik sorunun diğer problem kalemlerinden farklı bir özelliği bulunmaktadır ve halen bütçe giderleri arasında birinci sırada yer almaktadır.

Sosyal güvenlik harcamaları, ciddi önlemler alınmadığı takdirde, geometrik oranlı bir artış göstererek 2000'li yılların ilk çeyreğinde devletin tüm gelirlerini aşan devasa bir büyüklüğe ulaşması beklenmektedir. 1998 yılında sosyal güvenlik sisteminde yapılan reformlar sayesinde azalma gösteren sosyal güvenlik açıkları, 2001 yılında yaşanan GSMH'deki küçülme ve bütçe açığındaki dalgalanmalar neticesinde açık tekrardan yükselme trendine geçmiştir. Dünya Bankası tarafından 1998 öncesinde yapılan öngörülerde, sosyal güvenlik kurumlarına yapılan transferlerin ciddi adımlar atılmadığı takdirde ilerleyen yıllarda daha büyük sorunlar oluşturulacağı hesaplanmıştır. 2010 yılında GSMH'nin %5,43'üne, 2030 yılında %10,68'ine, 2050 yılında ise %16,58'ine ulaşma riski taşıdığı hatırlanacak olursa, 2002 yılı itibariyle mevcut reformlara rağmen gerçekleşen %4'lük transfer düzeyini makro-ekonomik istikrar açısından ne ciddi bir tehlike oluşturduğu daha iyi anlaşılmaktadır (Anon, 2003).

Sosyal güvenlik sistemlerindeki bir başka ölçüt, sosyal güvenlik kurumlarına prim ödeyen aktif sigortalıların sistemden aylık alanlara oranıdır. Türkiye'de bu rakam 1,7'lere kadar düşmüştür. Bir başka deyişle sosyal güvenlik sisteminden aylık

alan bir emekliyi finanse eden çalışan sayısı iki bile değildir. 1998 yılında yapılan sosyal güvenlik reformunun ilk adımı, sosyal güvenlik kurumlarının finansal yapısını güçlendirmeyi amaçlayan yapısal değişikliklerdir. Bu çerçevede emeklilik yaşının arttırılması, sosyal güvenlik primlerinin arttırılması ve emeklilik aylığının hesaplama şeklinin değiştirilmesi gibi tedbirler alınarak sosyal güvenlik sistemindeki finansal yapının kötüye gidişi durdurulmaya çalışılmıştır.

Sosyal güvenlik reformunun ikinci unsuru olarak, 28 Mart 2001 tarihinde 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu kabul edilmiştir. Üçüncü adım ise Türkiye'nin Dünya Bankası ile yaptığı anlaşma çerçevesinde, kamu sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması aşaması olacak (Anon, 2004(b)).

Bireylerin emeklilik, dönemlerinde rahat yaşayabilmeleri ve ihtiyaç duyabilecekleri ilave masrafları karşılayabilmeleri için bir ek gelir sağlamaya yönelik, katkıların her bir katılımcı adına ayrı hesaplarda takip edildiği ve herkesin kendi birikimleri oranında gelir alacağı, kamunun gözetim ve denetiminde ancak bütünüyle özel emeklilik şirketleri tarafından uygulanan, gönüllü katılıma dayalı, kamu emeklilik sistemlerini tamamlayıcı bir özel emeklilik sistemidir.

Bireysel emeklilik, Türkiye'de bireylerin zorunlu kamu sosyal güvenlik sistemlerine ilave olarak özel sigorta tekniğinin kullanıldığı ve yaşlılık riskine karşı verilecek güvenceyi bireyin kendi sorumluluğuna bırakan yapıya sahiptir. Bireyin yapacağı tasarruflarla ve bu biriken fonlarda oluşacak sermaye birikimi bu sosyal riske karşı kullanılacaktır. Türkiye'de gönüllük esasına dayalı olarak oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin 4632 sayılı kanuna göre amacı; kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesidir. Ayrıca ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel

emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir (Anon, 4632 Sayılı Kanun, Resmi Gazete, 4366; 07.04.2001, Madde:1.).

Bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik sistemini ikame etmeyi değil tamamlamayı, bireylerin kendi isteklerine bağlı olarak ikinci bir emeklilik geliri elde etmelerini amaçlamaktadır.

Bireyler aktif çalışma dönemlerinde yapacakları tasarruflarla emeklilik dönemlerindeki refah düzeylerini arttıracaklardır. Bireysel etkilerinin yanı sıra ulusal tasarruf düzeyinin artması ile reel sektörün kullanabileceği fonlarla ekonomiye uzun vadeli kaynak aktarımı yaparak üretim, istihdam, istikrarlı büyüme ve sermaye piyasalarının derinleşmesi gibi dolaylı amaçları gerçekleştirmesi hedeflenmektedir.

Yasanın kapsamı ise; birinci maddenin ikinci fıkrasında belirtilmiştir. Emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimine, kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşullarına, emeklilik yatırım fonlarının kuruluşuna, katkıların bu fonlarda toplanmasına ve değerlendirilmesine, aracılık hizmetlerine, kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamına ve bireysel emeklilikle ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir. Yasada hüküm bulunmayan bir durumla karşılanırsa; sermaye piyasasının ve sigortacılık mevzuatının ilgili ve genel hükümleri uygulanır (Anon, 4632 Sayılı Kanun, Madde:1.).

Bireysel emeklilik uygulaması, sosyal güvenlik sistemimize yakın tarihlerde giren bir kavramdır. Kamu sosyal güvenlik kurumlarımızın (T.C. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur) uygulanan yanlış politikalar sonucu 1990'lı yıllardan sonra çökme noktasına gelmiş olması, hükümetleri çözüm arayışına sokmuş ve sosyal güvenlik alanında yapılan reformların bir parçası olarak ülkemizde geniş katılımlı özel emeklilik uygulamalarına imkan verecek olan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 2001 yılında yürürlüğe konulmuştur. Öte yandan, sistemi tamamlayıcı vergi düzenlemeleri içeren 4697 sayılı Kanun da aynı yıl içinde yasalaşarak yürürlüğe girmiştir.

4632 sayılı Kanunun “Amaç ve Kapsam” başlıklı 1 inci maddesinde, Kanunun amacı, “...kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminin, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir.” olarak açıklanmıştır (Anon., 2001(a)).

Görülüyor ki, bu düzenleme ile kamu sosyal güvenlik sistemine dahil olanlara devletin denetim ve gözetiminde özel sektörde oluşturulacak emeklilik şirketlerine katılabilme imkanı getirilerek bunların emekliliklerinde kamu sosyal güvenlik sisteminden alacakları aylıklara ek bir gelir elde etmeleri hedeflenmektedir. Öte yandan, söz konusu uygulama ile bir yandan kamu sosyal güvenlik sistemi üzerindeki yükün hafifletilmesi amaçlanırken, diğer yandan da ulusal tasarruflar artırılarak ve sermaye piyasasının gelişimine yardımcı olunarak Ülkemizde yaşanan kaynak ihtiyacı sorununun bir ölçüde de olsa giderilmesi hedeflenmektedir. Sisteme katılmak ihtiyaridir. Sisteme katılan her katılımcı, emeklilik şirketiyle düzenlenecek emeklilik sözleşmeleri çerçevesinde emeklilik fonlarına belli bir katkı payı ödeyecek ve emekli olduğunda bireysel emeklilik hesabında biriken katkı paylarını ve bunların getirilerini defaten veya aylık olarak geri alabilecektir.

Bireysel emeklilik sistemini kurup çalıştırmaya yönelik olan 4632 sayılı Kanun geniş, kapsamlı bir çerçeve kanunu olup, uygulamaya ilişkin ayrıntıların yönetmeliklerle düzenlenmesi öngörülmüştür. Bu çerçevede Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından hazırlanan 5 adet yönetmelik 28 Şubat 2002 tarihli ve 24681 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak uygulamaya yön verilmiştir.

Bu yönetmelikler şunlardır:

-Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas 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.

4.1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN MAKRO EKONOMİK ETKİLERİ

Bireysel Emeklilik Sistemi, mevcut sosyal güvenlik sistemine bir alternatif değildir. Sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı ve kamunun yükünü azaltacak bir yapıya sahiptir. Özel emeklilik fonları yoluyla emeklilik dönemleri için tasarrufta bulunan bireyler mikro temelde kendi ekonomik çıkarları yönünde hareket ederken, makro ekonomik bazda özel tasarrufların ve/veya ulusal tasarruf düzeyinin artmasına katkıda bulunmaktadır (Ergenekon, 2001).

Bireysel Emeklilik Sisteminin makro ekonomik etkilerini şu başlıklar altında toplayabiliriz.

- Ulusal tasarruf düzeyi artacaktır.
- ikinci bir emeklilik geliri ile emeklilik dönemlerinde bireylerin refah seviyeleri artacaktır.
- Sosyal güvenlik sisteminin kapsamı genişleyecek ve kamunun yükü azalacaktır.
- Mali sektör ve kamu için uzun vadeli fon ihtiyacı karşılanacaktır.

- Altyapı ve uzun vadeli yatırımlar için uzun vadeli, düşük faizli kaynak bulunarak yeni iş sahaları sağlanacaktır.
- Kayıtlılığı arttıracaktır.
- Piyasalardaki dalgalanmaların, spekülasyonların azalması ve sermaye piyasalarının derinleşmesine katkılar sağlayacaktır.
- Enflasyonla mücadele ve istikrarlı büyüme için olumlu katkılar sağlayacaktır.

Sermaye birikimini sağlayan düzenli ve uzun vadeli tasarruflar arttıkça, ekonomide büyüme kaydedecektir. Artan tasarrufların yatırıma kanalize edilmesiyle, toplumda sosyal refah artacak ve bu artış bir önceki kuşağın daha yüksek gelir elde etmesini sağlayacaktır (Anon., 2004(b)).

4.2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Türkiye’de uygulanacak olan sistemin temel özellikleri belirtilmiştir. Fonlama yöntemiyle işleyen ve gönüllü katılım esasına dayanan bir özel emeklilik sistemidir.

Latin Amerika ve Doğu Avrupa’daki kimi ülkelerde bireysel emeklilik sisteminin zorunlu ve sosyal güvenlik sisteminin alternatifi olduğu görülmekteyken, Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi, mevcut sosyal güvenlik sistemini desteklemeye yönelik ve isteğe bağlıdır.

Bireysel emeklilik sisteminde emekli olmak için, iki şartın sağlanması gerekmektedir. 56 yaşını doldurmuş olmak ve en az 10 yıl sistemde bulunmak. Sistemde 10 yıl bulunmasından kasıt, katılımcının sözleşmeyi imzalamasından itibaren 10 yıl süreyle katkı paylarını düzenli olarak ödemesidir. Eğer ödemeye ara

vermişse bu boşlukların asgari ödeme tutarları toplu ödenmesi şartıyla en az 10 yıl sistemde bulunma koşulunu sağlaması gerekmektedir.

Katılımcı, emekli olduğunda birikimlerini isterse toplu para, isterse yıllık gelir sözleşmesi çerçevesinde düzenli maaş olarak, isterse kısmen toplu ödeme, kısmen maaş alabilecek ya da maaş olarak ödenmek üzere bir başka emeklilik ya da hayat sigortası şirketine aktarılmasını talep edebilecektir.

Medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip, isteyen herkes sisteme dâhil olabilmektedir. SSK veya Bağ-Kur gibi katılım zorunlu değildir. Sisteme dâhil olan katılımcılar ödeyecekleri bireysel emeklilik katkı paylarını kendileri belirlerler. Katılımcı ne kadar yüksek bir emeklilik maaşı almak istiyorsa o oranda katkı payı ödemesi gerekmektedir. Bireysel emeklilik sistemi şirketleri sigorta şirketleri bünyesinde bulunmasına rağmen sigorta esasına göre değil tasarruf esasına göre çalışır. Sistem katkı payına bağlı bir fonlama sistemi olduğundan dolayı katılımcının vefatı veya maluliyeti halinde herhangi bir tazminat ödenmemektedir. Katılımcının vefatı halinde hesabında toplanan tasarruf lehdar veya varislerine ödenir. Maluliyet durumunda ise; katılımcı, dilerse fonunda biriken tutarı vergi indiriminden yararlanacak şekilde alabilecektir.

Bireysel emeklilik sisteminde her katılımcı için kendi adına bir bireysel emeklilik hesabı açılır. Her katılımcının birikimleri bu hesaplarda ayrı ayrı tutulur. Fonlama sistemiyle çalışan bu sistemde katılımcının emeklilik geliri kendi hesabında biriken tutara göre hesaplanır. Bireysel emeklilik hem katılımcılar hem de işverenler için vergi avantajı getirmiştir. Katılımcı veya katılımcı adına katkıda bulunan işveren için, ödenen katkı payının büyük bir bölümünü veya tamamını gelir vergisi matrahından indirmek mümkündür. Böylece katılımcı için eline geçen gelirden, işveren için kurumunun karlılığında dolaylı bir artış söz konusu olurken, büyük oranda tasarruf da sağlanmış olmaktadır (Büyükkösdere, 2005).

Bireysel emeklilik sisteminin en önemli özelliklerinden bir tanesi de şeffaf olmasıdır. Katılımcılar, bireysel emeklilik hesaplarındaki yaptıkları katkıları, bunların getirilerini ve diğer çeşitli bilgileri telefon, internet, banka kartları gibi elektronik ortamlarda birebir takip edebilmektedirler. Kişilere uygulanacak risk analizi ve finansal planlama sonucunda bireysel emeklilik aracısı tarafından katılımcının risk anlayışına en uygun plan ve fon dağılımı sunulur. Ancak, nihai karar yine katılımcındır. Katılımcının istediği plan dâhilinde fon dağılımı yapılır. Katkı payları emeklilik şirketinin belirlediği asgari katkı payının altında olmamak kaydıyla yine katılımcı tarafından belirlenir. Bireysel emeklilik sisteminde yapılan katkılar emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilir. Katılımcı gerekli gördüğü hallerde plan ya da fon dağılımını yılda 4 defa değiştirme hakkına sahiptir (Elveren, 2002).

Katılımcının seçeceği fon dağılım oranının, en az %30'u devlet borçlanma senetlerini içeren güvenli yatırım araçlarından oluşması gerekmektedir. Böylece katılımcının birikimleri belirli oranda güvence altına alınmış olmaktadır. Devlet iç borçlanmasında da faizlerin düşmesi ve vadelerin uzaması gibi ekonomiye olumlu katkı sağlanacaktır (Elveren, 2002).

Katılımcılar emeklilik hakkını elde etmeden de istedikleri zaman birikimlerini alarak sistemden ayrılabilirler. Ancak, bireysel emeklilik sistemi uzun vadeli bir yatırımı hedeflediğinden, erken ayrılma durumunda katılımcılar daha yüksek gelir vergisi stopajı ödemek zorundadırlar.

Bireysel emeklilik sistemi, devlet tarafından sıkı bir gözetim ve denetim altında özel emeklilik şirketleri tarafından yapılmaktadır. Hazine Müsteşarlığı, emeklilik şirketlerinin kuruluş, faaliyet ve denetiminden, Sermaye Piyasası Kurulu ise toplanan tasarrufların kurallara uygun olarak kullanılmasını gözetlemekten sorumludur. Ayrıca şirket bağımsız bir dış denetim firması tarafında mali yönden denetlenir. Bunun haricinde şirket yılda en az bir defa kendi iç denetimini yaparak raporunu hazırlamak zorundadır.

4.3. BİREYSEL EMEKİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞ YAPISI

Bireysel emeklilik sisteminde kurumsal yapının en üstünde Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK) bulunur. BEDK, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili politikaları belirlemekte ve hayata geçirilmesi ile ilgili gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde kararlar almakla görevlidir (Anon, 2001(a)).

BEDK; Hazine Müsteşarlığının başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesindeki birer temsilciden oluşmaktadır. BEDK, üç ayda bir Hazine Müsteşarlığı tarafından önerilen ve başkan tarafından belirlenen tarih ve gündemle olağan olarak toplanmaktadır. Üyelerin toplantıya bizzat katılmaları esas olup herhangi bir sebeple işlerinden geçici veya sürekli ayrılmaları durumunda yerlerine vekilleri katılmaktadır. Başkanın gerek gördüğü hallerde veya üyelerden birinin yazılı başvurusu halinde başkan tarafından olağanüstü toplantı yapılabilir (Anon, 2001(a)).

BEDK, toplantıya çağrılan üyelerin yarısından bir fazlası ile toplanmakta ve kararlar üyelerin salt çoğunluğu ile alınmaktadır (Anon, 2001(d)).

Bireysel emeklilik sisteminin merkezinde katılımcı ve emeklilik şirketi olup, sistemin temel unsuru katılımcı ve emeklilik şirketi arasında yapılan emeklilik sözleşmesidir. Emeklilik şirketi ve portföy yönetim şirketi arasında yapılan sözleşme ile emeklilik yatırım fonlarının uzman portföy yöneticileri tarafından yönetilmesi sağlanmıştır.

Takasbank, SPK tarafından saklayıcı kurum olarak yetkilendirilmiştir. Böylece, emeklilik yatırım fonu varlıklarının emeklilik şirketleri varlıklarından ayrı olarak Takasbank'ta saklanması ile katılımcıların fon varlıkları güvence altına alınmıştır. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) temel olarak, emeklilik şirketlerinin

faaliyetlerinin günlük olarak gözetimi ve ilgili kurumlara raporlanması yanında katılımcı ve kamuoyunun bilgilendirilmesi fonksiyonlarını da yerine getiren bir kontrol noktasıdır. Hazine Müsteşarlığı ve SPK sistem ile ilgili düzenlemeleri yapan ve diğer unsurların bu düzenlemelere uygunluğunu denetleyen, sistemin güven içinde işlemlerini sağlayan kurumlardır (Anon., 2005).

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişine ilişkin esaslar, 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile bu kanuna göre çıkartılan yönetmelikler ile düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler; katılımcılar, emeklilik şirketleri, bireysel emeklilik araçları ve katkıların değerlendirileceği emeklilik yatırım fonları hakkındadır (Ugur, 2004).

4.3.1. Emeklilik Şirketi

Emeklilik şirketleri, Bireysel Emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi kanununa göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere bu kanun ile ihdas edilen emeklilik branşında ruhsat almış şirketlerdir. Emeklilik Şirketleri, 21.12.1959 tarihli ve 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi kaza sigortaları branşlarında da ruhsat alabilme hakkına sahiptirler. Şirketlerin emeklilik branşı dışında başka bir branşta da faaliyet göstermeleri halinde her bir branşa ait hesaplar ayrı tutulmalıdır (Anon, 2001(a)).

Emeklilik Şirketi kuruluş izni ve hayat sigortasından emeklilik şirketine dönüşüm için Hazine Müsteşarlığına başvuruda bulunulur. Söz konusu izin bakan tarafından verilir. Kurulacak şirketin, anonim şirket şeklinde kurulması ve ticaret unvanında “emeklilik” ibaresinin bulunması zorunludur. Bu şirketler kanunda belirtilen faaliyet konusunun dışında faaliyetlerde bulunamaz. Şirketin kuruluş sermayesinin, 20 trilyon liradan az olmaması ve ödenmiş sermayesinin asgari 10 trilyon olması ve kalanının üç yıl içerisinde ödenmesinin taahhüt edilmesi, gerekmektedir. Kurulacak emeklilik şirketinin, hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması, ana sözleşmesinin bireysel emeklilik

kanunu hükümlerine uygun olması, iş planı ve sistem tasarımı ile yapılabilirlik raporların Hazine Müsteşarlığına sunması gerekmektedir. Şirket kurucularının kanunda yer alan suçları işlememiş olmaları gerekmektedir (Türkmenoglu, 2002).

Müsteşarlık tarafından emeklilik faaliyet ruhsatı alan emeklilik şirketi, en geç üç ay içerisinde en az üç fon kurmak üzere SPK'ya başvurmak zorundadır. Başvurunun zamanında yapılmaması veya reddedilmesi durumunda verilen izin ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz olacaktır (Anon, 2001(a)).

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa göre emeklilik şirketlerinin sorumlulukları şu şekilde sıralanmıştır (Anon, 2001(a)).

- Hazine Müsteşarlığının belirleyeceği esaslara göre emeklilik sözleşmelerine ilişkin bankalardan hizmet almak,
- Emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların fona yönlendirilmesini sağlamak ve bireysel emeklilik hesaplarının ve ilgili diğer kayıtların güncelleştirilmesi işlemlerini gerçekleştirmek,
- Katılımcılarının bireysel emeklilik hesaplarına ait günlük bilgilere erişimine olanak sağlamak,
- Fon portföyünün içinde yer alan varlıklar, fonun performansı, mali tabloları gibi konularda katılımcılara düzenli bilgi verilmesini sağlamak,
- Hazine Müsteşarlığı ve SPK tarafından istenecek bilgi, belge ve tablolar ile bireysel emeklilik kayıt sisteminin belirlenecek esas ve usullere göre hazırlanmasını sağlamak,

- Hazine Müsteşarlığı ve SPK tarafından belirlenen esas ve usuller çerçevesinde fonun iç denetimini sağlamak,

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

Emeklilik şirketinin yönetim kurulu beş kişiden az olamaz. Şirketin genel müdürü ve yokluğunda vekili yönetim kurulunun doğal üyesidir. İmza yetkisine sahip yöneticilerin, en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmaları ve sigortacılık veya işletmecilik alanında mesleki deneyime sahip olmaları gerekmektedir. Asgari mesleki deneyim süresi, genel müdür için on yıl, genel müdür yardımcıları ve imza yetkisini haiz diğer yöneticiler için yedi yıldır (Anon, 2001(a)).

Emeklilik şirketlerinin ana sözleşmelerinin değiştirilmesinde Hazine Müsteşarlığının uygun görüşü aranır. Şirketin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi ise Bakanlığın iznine tabidir (Anon, 2001(a)).

Emeklilik Şirketinin sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getiremediğinin veya mali bünyesinin katılımcıların hak ve menfaatlerini tehlikeye düşürecek düzeyde zayıflamakta olduğunun tespiti hallerinde bakan, şirketin yönetim kurulundan sermaye arttırılmasını, iştiraklerin ve sabit değerlerin kısmen veya tamamen satılmasının durdurulmasını, yeni iştirak ve sabit değer edinilmesini, serbest varlıkların bir bankada bloke edilmesini ve bu tasarrufların izinsiz kullanılmamasını ve şirketin mali bünyesini düzeltmeye yönelik diğer tedbirleri almasını isteyebilir. Şirketin mali durumu düzeltilmeyecek durumda ise ilgili bakanlık tarafından şirketin sözleşme yetkileri kaldırılabilir, yönetim kurulunda değişiklikler yapılabilir, fonları ve varsa diğer branşların portföyleri başka şirketlere devredilebilir, faaliyet ruhsatları iptal edilebilir ve iflası istenebilir (Anon, 2001(a)).

4.3.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım

Bireysel emeklilik sistemine, medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip kişiler istedikleri zaman katılabilirler. Sisteme katılacak kişiler şirket ile emeklilik sözleşmesi imzalamak zorundadırlar. Söz konusu emeklilik sözleşmesi; katılımcının sisteme girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırıma yönlendirilmesine ve katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini düzenlenmesini kapsayan esas olarak katılımcı ve şirketin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir (Anon, 2001(a)).

Emeklilik sözleşmesinin tarafları, bireysel emeklilik hesabına katkı yapan veya adına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan katılımcı ile şirkettir. Katkı payının belirli bir bölümünü veya tamamını ödemek suretiyle katılımcı nam ve hesabına şirket ile emeklilik sözleşmesi akdeden kişiler katılımcı ile birlikte taraf olurlar. Katılımcının emeklilik sözleşmesi devam ederken vefat etmesi halinde, Medeni Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, katılımcı tarafından tayin edilen ve kimliği sözleşmede belirtilen lehdar veya lehdarlara ödeme yapılır. Lehdar tayin edilmemiş ise katılımcının kanunî mirasçıları hak sahibi olurlar. Katılımcı, sözleşme süresi boyunca lehdarı değiştirebilir veya lehdar tayin etme işlemini iptal edebilir (Anon, 2002(a)).

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

Bireysel emeklilik sistemine, bireysel katılım olduğu gibi grup katılımları da mümkündür. Bunun için bir grup oluşturulması gerekmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi, en az on kişiyi kapsayacak şekilde düzenlenen emeklilik sözleşmesidir. On kişiden az kişinin çalıştığı bir işyerinde, tüzel kişiliği haiz bir meslek kuruluşunda, dernekte ve sair kuruluş veya grupta çalışan yahut üye olanların tamamını kapsayacak şekilde düzenlenen emeklilik sözleşmeleri de grup emeklilik sözleşmesi kapsamındadır (Anon, 2002(a)).

Sözleşmenin akdinden sonra grubun on kişinin altına düşmesi sözleşmenin geçerliliğini etkilemez. İşveren, tüzel kişiliğe haiz bir meslek kuruluşu, dernek veya sair kuruluş veya grup, çalışanları veya üyeleri hesabına birden fazla şirket ile sözleşme yapabilir. Katkı paylarının veya giriş aidatlarının bir kısmını veya tamamının ödenmesi ve çalışanları yahut üyelerine ait emeklilik sözleşmesi teklif formlarının şirkete intikal ettirmesi üzerine şirketin teklifi en geç on iş günü içinde reddetmemesi halinde grup emeklilik sözleşmesi kurulmuş sayılır. Sözleşmenin kurulmasından sonra, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına intikal etmesini takip eden en geç onbeş iş günü içinde hazırlanıp imzalanan grup emeklilik sözleşmesi ilgili tarafa, emeklilik sözleşmesi özet metni de katılımcılara verilir. Grup emeklilik sözleşmesi, ilgili ödemelerin şirket hesaplarına geçtiği tarih itibarıyla yürürlüğe girer (Anon, 2002(a)).

Grup emeklilik sözleşmesine dahilindeki her bir katılımcıya ait hesaplar bireysel emeklilik hesaplarında takip edilir. Grup emeklilik sözleşmesi yapıldıktan sonra yeni katılımcılarda grup sözleşmesine dahil olabilirler. Grup emeklilik sözleşmesi akdedilirken veya akdedildikten sonra gruba dahil olacak katılımcılar için bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi o katılımcı için katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına intikal ettiği tarihtir (Yapı Kredi Emeklilik, 2004).

4.3.3. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri

Katılımcının ve emeklilik şirketinin emeklilik sözleşmesinden doğan hakları ve yükümlülükleri şunlardır (Yapı Kredi Emeklilik, 2004);

- Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dâhilin de, şirket nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı yapar.
- Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alacak şartlar çerçevesinde, katkı payının aynı şirkete ait birden fazla fon arasında paylaşılmasına karar verebilir.
- Katılımcı, emekliliğe hak kazanmadan önce bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunmaya ara verebilir.
- Katılımcı, emeklilik sözleşmesi devam ederken istediği herhangi bir zamanda veya sürekli işgöremezlik durumunun ortaya çıkması halinde bireysel emeklilik sisteminden birikimlerini alarak çıkabilir.
- Katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Bu halde şirket bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içerisinde talebi yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte bu hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür.
- Katılımcının, başka bir emeklilik şirketine aktarım talebinde bulunulabilmesi için, bu kanun kapsamında yapılan ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçmesi gereklidir.

- Emeklilik şirketi, aktarma yükümlülüğünü yedi iş günü içerisinde yerine getirmemezse, yedinci iş gününün sonunda ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden mütemerrit hale gelir. Bu halde uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından aşığı olamaz.

- Emeklilik şirketi, katkı paylarını, şirket hesabına geçtiği tarihten sonra en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Bu yükümlülüğün süresi içerisinde yerine getirilmemesi halinde, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katı tutarında aylık gecikme cezası uygulanır ve bu tutar katılımcının hesabına ilave edilir.

- Katılımcı sisteme giriş tarihinden itibaren sistemde en az on yıl bulunmak koşulu ile 56 yaşını tamamladıktan sonra emekliliğe hak kazanır. Sistemde on yıl bulunma koşulu, katılımcının birikimlerini almadan, emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sisteminde on tam yıl kalması kaydıyla on yıl süreyle asgari katkı payı ödemesi veya on yıllık asgari katkı payı ödemesine karşılık gelecek toplu katkı payını ödemesi halinde gerçekleşir.

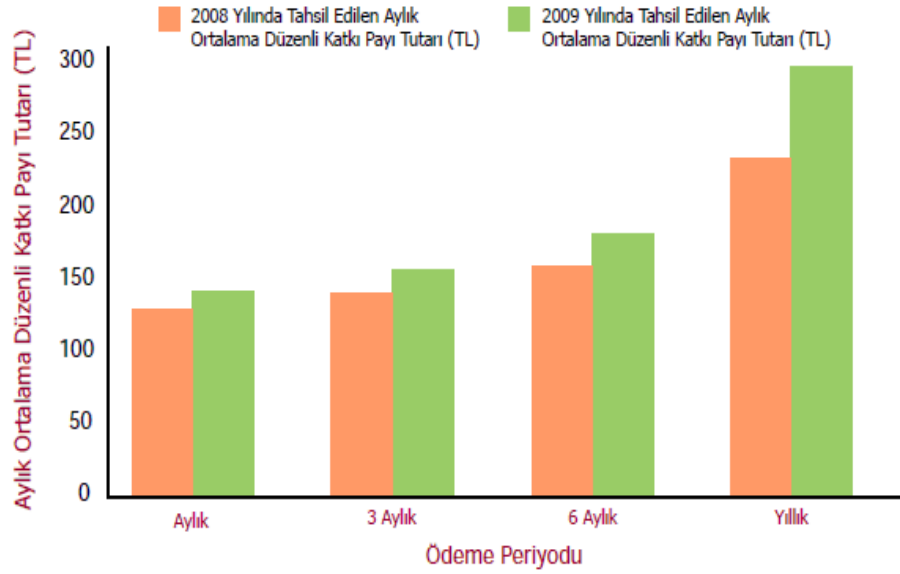
- Emekliliğe hak kazanan katılımcı, hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir. Şirket, katılımcının kısmen veya tamamen ödeme talebini, katılımcının emeklilik hakkını elde ettiği tarihten itibaren yedi iş günü içinde yerine getirmekle yükümlüdür.

4.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE FİNANSMAN

Bireysel emeklilik sisteminde finansman, katılımcının ödediği katkı payları ile yine katılımcı tarafından karşılanan gider ödemeleri ve gider kesintileri ile karşılanmaktadır.

4.4.1. Katkı Payı Ödemeleri

Bireysel emeklilik sistemi, katılımcı tarafından ya da katılımcı adına ödemeyi yapan kişi veya kurumun yapacağı katkı payı ödemeleri ile finanse edilmektedir. Ödenecek katkı payının miktarı ya da kim tarafından yapılacağı emeklilik sözleşmesinde belirlenir. Katkı payı ödemeleri belirlenen bu esaslara göre yapılır. Katkı payının miktarı sabit ya da kademeli olarak belirlenebilir. Enflasyon nedeniyle miktarın belirli sürelerde artırılması veya göstergelere endekslenmesi mümkündür. Katkı paylarının ödeme periyotları ise katılımcının tercihine bırakılmıştır.



Şekil - 1: Ödeme Periyoduna Göre Aylık Ortalama Düzenli Katkı Payları

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

Hayat sigortalarında olduğu gibi katılımcı, katkı paylarını aylık, üç aylık, altı aylık ve yıllık periyotlar halinde ödeyebilir. Katılımcı istediği zaman, katkı paylarını asgari katkı payının altında olmaması şartıyla artırıp azaltabilir. Katılımcı, dilediği her zaman bireysel emeklilik hesabına düzenli katkı dışında da ödeme yapabilir. Bu ara ödemeler de seçilen emeklilik planındaki fonlara yönlendirilerek değerlendirilir (<http://www.anadoluhayat.com.tr>).

4.4.2. Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri

Bireysel emeklilik sisteminin diğ er bir finansman kaynağı katılımcı tarafından karşılanan gider ödemeleridir. Emeklilik şirk eti, emeklilik faaliyetinin gerektirdiğ i giderlerin karşılanması amacıyla yeterli miktarda gider kesintisi yapabilmektedir. Bireysel emeklilik hesaplarından yapılacak her türlü gider ve kesintinin emeklilik sözleşmesinde, yapılacak ilan ve reklamlarda açık olarak belirtilmesi gerekmektedir.

4.4.2.1. Giriş Aidatı

Giriş aidatı, katılımcının bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde şirket tarafından öngörülen giderlerin katılımcıya veya katılımcının nam ve hesabına hareket eden kişiye yansıtılan kısmıdır. Giriş aidatı emeklilik sözleşmesi kuruluşu aşamasında peşin, azami bir yıllık süre içinde taksitler halinde veya ertelenmiş olarak belirlenebilir (Anon., Vakıf Emeklilik, Mevzuat Kitapçığı, 2004, s.42).

Giriş aidatının peşin olarak ödenmesinin kararlaştırıldığında, giriş aidatı teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan brüt asgari ücretin aylık tutarını aşmamak kaydıyla belirlenir. Giriş aidatının, katılımcının emeklilik sözleşmesinde tayin edilen ödeme tarihlerinden herhangi birine ait taksit tutarını veya peşin tutarını ödeme tarihini takip eden üç ay içinde ödemediğ inin veya eksik ödediğ inin tespiti halinde giriş aidatının ödenmemiş kısmı üç ayı takip eden ilk iş günü itibarıyla katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirilebilir.

Giriş aidatının azami bir yıllık süre içinde taksitlendirilmesinin kararlaştırıldığı hallerde, taksitlerin toplam tutarının emeklilik sözleşmesi teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan brüt asgari ücretin aylık tutarını aşmaması kaydıyla giriş aidatının peşin tutarından farklı tespit edilebilir (http://www.egm.org.tr/BESİ_tanim1.asp).

Giriş aidatının azami bir yıllık süre içinde taksitlendirilmesinin kararlaştırıldığı hallerde, katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrılması veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunması durumunda emeklilik şirketi, giriş aidatının ödenmemiş kısmını katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirme hakkına sahiptir (Anon., 2002(a)).

4.4.2.2. Yönetim Gideri Kesintisi

Emeklilik şirketleri, bireysel emeklilik faaliyetinin gerektirdiği giderlerin karşılanması amacıyla, katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılan katkı payları üzerinden azami yüzde sekiz oranını aşmamak kaydıyla yönetim gideri kesintisi yapabilirler. Yönetim gideri kesintisinin, hangi oranda yapılacağı veya hangi miktarda yapılacağı, tahsil edilme şekli ve buna ilişkin koşullar emeklilik planında açıkça belirtilmelidir. Katılımcının katkı paylarını farklı ödeme araçları ile yapması nedeniyle ortaya çıkabilecek giderlerin diğer katılımcılara yansıtılmaması için, söz konusu giderlerin karşılanmasına yönelik piyasa rayiçlerini aşmayacak tutar veya oranda katkı payına ek olarak tahsil edilecek yönetim gideri kesintisi yapılabilir.

4.4.2.3. Fon İşletim Gideri Kesintisi

Emeklilik şirketleri tarafından, portföy yönetim şirketinin ücreti dahil olmak üzere, fon net varlık değeri üzerinden azami yüzbinde on oranında günlük olarak kesinti yapılacak olan tutara fon işletim gideri denilmektedir. Şirketler bu oranı azami sınır dahilinde kendileri belirlerler bu oran şirketlerin rekabet edebilecekleri noktalardan bir tanesidir (<http://www.artiemeklilik.com/besinedir.asp>).

4.4.2.4. Özel Hizmet Gideri

Emeklilik şirketi, katkı payı ödenmesine ara verilmesi veya yasal bildirimler ve sunulan standart hizmetler dışında katılımcı tarafından emeklilik sözleşmesinde belirlenen özel hizmetlerin talep edilmesi halinde katılımcıya bildirimde bulunmak

kaydıyla asgari ücretin aylık tutarının azami yüzde yirmibeşini aşmamak kaydıyla özel hizmet gideri kesintisi yapılabilir. Buna karşılık gelen tutar, katılımcının bireysel emeklilik hesaplarındaki fon adetlerinden indirim yapılarak karşılanır (Anon., 2002(a)).

4.5. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE VERGİ

MEVZUATI

Bireysel emeklilik sisteminde katılımı teşvik etmek ve emekliliğe hak kazanmadan sistemden çıkmayı caydırmak için bazı vergi düzenlemeleri yapılmıştır. 07.10.2001 tarihinde resmi gazetede yayımlanan 4697 Sayılı Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la birlikte bireysel emeklilik sisteminde uygulanacak vergi uygulamaları belirlenmiştir. Bireysel emeklilik sisteminde vergi uygulamalarını, birikim sürecinde ve geri ödeme sürecinde olmak üzere iki başlık altında inceleyeceğiz (Elveren, 2003).

4.5.1. Birikim Sürecinde Vergi İndirimleri

Birikim süresince ödenecek olan katkı payları emeklilik yatırım fonlarına yönlendirilecektir. Bu fonların değerleri artarak katılımcı için bir getiri sağlayacaklardır. Emeklilik şirketleri tarafından kurulacak emeklilik yatırım fonlarının kazançları, kurumlar vergisine ve gelir vergisi ödemesine tabi değildirler. Bu vergi avantajı sayesinde katılımcılar, emeklilik yatırım fonlarına katkı yapmak suretiyle, diğer fonlardan elde edebilecekleri gelirden daha fazla gelir elde etme imkânına sahip olacaklardır. Ücretli çalışanlar, tarafından emeklilik şirketine ödenecek katkı payları; katılımcının brüt ücretinin %10'unu ve asgari ücretin brüt tutarını geçmemek kaydıyla, gelir vergisi matrahından düşülebilecektir (Elveren, 2003).

Serbest meslek erbablarının; kendileri, eşleri ve 18 yaşından büyük çocukları için ödedikleri katkı paylarının, beyan edilen gelirin %10'unu ve asgari ücretin brüt

yıllık tutarını aşmamış olması kaydıyla beyan edilen gelir tutarından indirilebilmesi mümkündür (<http://www.oyakemeklilik.com/SSS>).

İşverenler tarafından çalışanlar adına ödenen katkı payları, vergi matrahından gider olarak indirilebilecektir. Ancak, işverenler tarafından gider olarak dikkate alınacak tutar ile çalışan tarafından indirim konusu yapılan katkı payı tutarı toplamı, çalışanın aylık ücretinin %10'unu ve katkı payının ödendiği ayda geçerli olan brüt asgari ücret tutarını geçemez ([http://www. Oyakemeklilik. com/SSS](http://www.Oyakemeklilik.com/SSS)).

Örneğin, bireysel emeklilik şirketine 100 TL katkı payı ödeyen bir katılımcının aylık brüt ücretinin 900 TL ve aylık brüt asgari ücretin de 300 TL olduğunu varsayalım. Katılımcının brüt gelirinin %10'u olan 90 TL'lik kısmını gelir vergisi matrahından düşebilir.

Eğer bu 100 TL'lik katkı payının 50 TL'sini işverenin 50 TL'sini ise katılımcının ödediğini düşünürsek o zaman katılımcının ve işverenin yararlanacağı vergi indirimleri şöyle olacaktır: 900 TL'lik ücretin %10'u olan 90 TL'nin tamamı brüt asgari ücretten daha düşük olduğundan gelir vergisi matrahından indirilebilecektir. Bu durumda işveren ödemiş olduğu 50 TL'nin tamamını doğrudan gider olarak yazabilir. Katılımcı da kalan 40 TL'lik kısmı gelir vergisi matrahından indirebilmektedir.

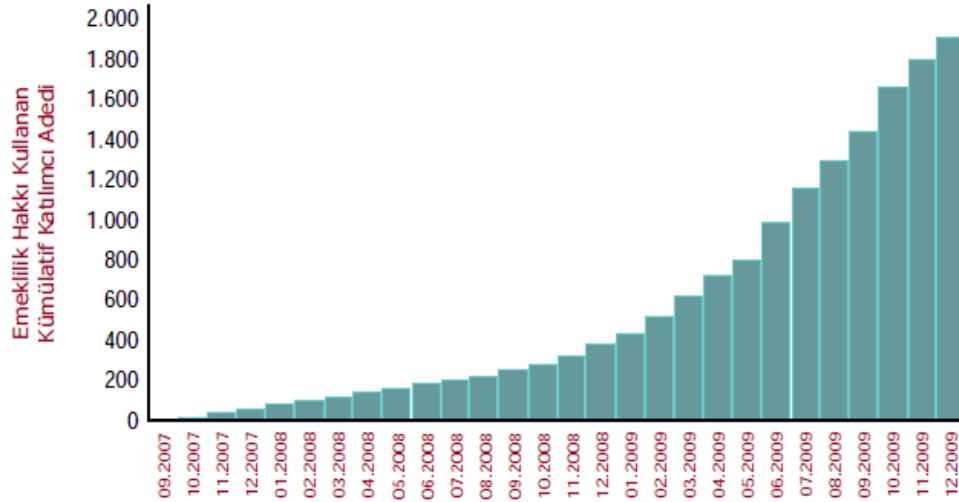
4.5.2. Geri Ödeme Sürecindeki Uygulamalar

Katılımcı, emekliliğe hak kazandığı zaman hem belli bir oranda vergi muafiyeti hem de çok düşük stopaj avantajlarından yararlanabilmektedir. Ancak emekli olmadan sistemden çıkmak da mümkündür. Tüm bu hallerde katılımcıya yapılacak geri ödeme sürecindeki uygulamalar şöyle olacaktır ([http://www. besonline. net/disp.asp](http://www.besonline.net/disp.asp)).

4.5.2.1. Emekli Olarak Sistemden Çıkış

Katılımcı, sistemde en az 10 yıl kalarak 56 yaşını doldurur ve emekliliğe hak kazanırsa; birikimlerinin %25'i için vergiden muaf, geri kalan %75'lik kısmı üzerinden ise %5 oranında stopaj vergisi ödeyerek sistemden ayrılır. Örnek: Katılımcının, sistemde en az 10 yıl kalarak 56 yaşını doldurduğunu ve birikimlerinin 50.000 TL'sına ulaştığını varsayalım. Sistemden ayrılırken uygulanacak stopaj kesintisi ve katılımcının eline geçecek tutar şu şekilde hesaplanır (İşeri, 2005).

Birikim Toplamı	50.000 TL
Vergiden Muaf Tutulan Kısım (%25)	12.500 TL
Stopaja Tabi Tutar	37.500 TL
Kesilecek Stopaj	1.875 TL
Yapılacak Ödeme	48.125 TL



Şekil – 2: Emeklilik Hakkı Kullanan Katılımcı Adedinin Tarihsel Değişimi

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

4.5.2.2. Sistemde 10 Yıl Kalıp 56 Yaşı Doldurmadan Ayrılma

Katılımcı, sistemde 10 yılını doldurur ancak 56 yaşını tamamlamadan sistemden ayrılmak isterse, birikimlerinin %10'u oranında stopaj ödemek zorunda kalır. Örneğin; sistemde 10 yıl kalan bir katılımcının, birikimlerinin toplam tutarının 50.000 TL'sine ulaştığını ancak emekli olmayı beklemeden sistemden ayrılmaya karar verdiğini varsayalım.

Bu durumda uygulanacak stopaj kesintisi ve katılımcının eline geçecek tutar şu şekilde hesaplanır:

Toplam Birikim	50.000 TL
Stopaja Tabi Tutar	50.000 TL
Kesilecek Stopaj (%10)	5.000 TL
Yapılacak Ödeme	45.000 TL

4.5.2.3. Sistemde 10 Yıl Kalmadan Sistemden Çıkış

Katılımcı, sistemde 10 yılı doldurmadan sistemden ayrılmak isterse; birikimlerinin %15'i oranında stopaj ödemek zorundadır. Örneğin; katılımcı, bireysel emeklilik sistemine girdikten 8 yıl sonra birikimlerinin tutarı 50.000 TL'sine ulaşmıştır ve sistemden ayrılmak istemektedir. Bu durumda, katılımcıya uygulanacak stopaj kesintisi ve eline geçecek tutar şu şekilde hesaplanır:

Toplam Birikim	50.000 TL
Stopaja Tabi Tutar	50.000 TL
Kesilecek Stopaj (%15)	7.500 TL
Yapılacak Ödeme	42.500 TL

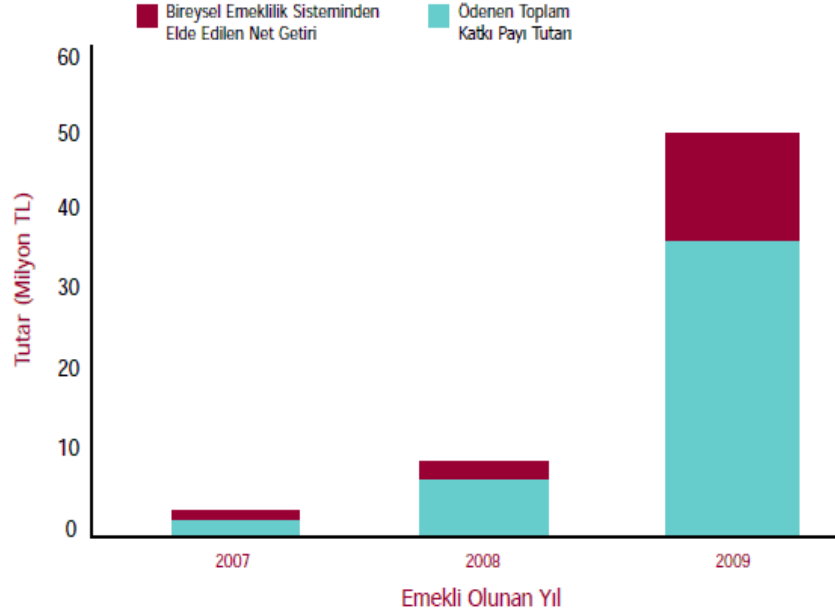
4.5.2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminden Zorunlu Nedenlerle

Çıkış

Bireysel Emeklilik Sistemi'nden, vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılmak zorunda kalınırsa, katılımcı veya vefat halinde lehdara yapılacak ödemelerin %25'i emekliliğe hak kazanılmış gibi gelir vergisinden muaf tutulur. Geri kalan tutara % 5 stopaj uygulanır.

Örneğin; katılımcının, sistemde 8 yıl kaldığını ve bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin 50.000 TL'sine ulaştığını varsayalım. Bir kaza sonucu maluliyet durumunda sistemden ayrılmaya karar verilirse uygulanacak stopaj kesintisi ve katılımcının eline geçecek tutar şu şekilde hesaplanır:

Toplam Birikim	50.000 TL
Vergiden Muaf Tutulan Kısmı (%25)	12.500 TL
Stopaja Tabi Tutar	37.500 TL
Kesilecek Stopaj (%5)	1.875 TL
Size Yapılacak Ödeme	48.125 TL



Şekil – 3:Emekli Olan Katılımcıların Ödedikleri Katkı Payı ve Elde Ettikleri Net Getiri (TL)

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

4.6. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE DENETİM

Bireysel emeklilik sisteminde çok yönlü ve kapsamlı bir denetim mekanizması bulunmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde denetimden sorumlu olan kurumlar; Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurumu (SPK) ve Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü (EGM) dir. Bunun dışında bağımsız dış denetim, aktüeryal denetim ve iç denetim olmak üzere çeşitli şekillerde sistem denetim ve gözetim altında tutulmaktadır.

4.6.1. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim

Bireysel emeklilik şirketleri yılda bir kez Hazine Müsteşarlığı tarafından denetlenir. Ayrıca müsteşarlık gerekli görürse her an olağandışı bir denetim de yapabilir. Emeklilik şirketi, Müsteşarlıkça yapılacak denetimlerde istenilen her türlü

bilgiyi ve belgeyi vermek, defter, kayıt ve belgeleri incelemeye hazır bulundurmakla yükümlü bulunmaktadır. Hazine Müsteşarlığı'nın yaptığı denetimlerde şirketin şu özellikleri üstünde durulur (Anon, 2002(a)).

- Kuruluş aşamasında ve faaliyetlerine başlarken öngörülen şartları sağlamaya devam edip etmediği,
- Yeterli sermaye ve özkaynağa sahip olup olmadığı,
- Teknik donanımı ve organizasyon yapısı mevcut ve potansiyel ihtiyaçları karşılayabilecek yeterlilikte olup olmadığı,
- Katılımcıların haklarının korunmasına ilişkin iyi niyet kurallarına ve emeklilik sözleşmelerindeki şartlara göre işlem yapılıp yapılmadığı,
- Bildirimlerin zamanında yapılıp yapılmadığı,
- Katılımcıların katkılarının zamanında yatırıma yönlendirilip yönlendirilmediği,
- Emeklilik planları ve varsa diğer faaliyetlere ilişkin karlılık, harcama ve gerekli görülen diğer değerlendirmeler yapılıp yapılmadığı,
- Katılımcı kayıtlarının toplanması ve saklanması için gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığı, portföy büyüklüğü ile orantılı şekilde alt yapının olup olmadığı,
- Şirket varlıklarının ekonomik ve sektörel gelişmelere göre yönetilip yönetilmediği,

- Veri tabanının, Hazine Müsteşarlığı tarafından öngörülen istatistiklere uygun şekilde tutulup kontrol edilip edilmediği,

- Sisteme giriş, çıkış ve aktarmalarda, yönetim kadrosunun oluşumunda, bireysel emeklilik aracılığında, pazarlama ve satış işlemlerinde, reklam ve ilanlarda, mali tabloların oluşturulmasında, eğer şirket hayat ve ferdi kaza sigortalarında da faaliyet gösteriyorsa bu konularla ilgili iş ve işlemlerin tümünde mevzuatlara uyulup uyulmadığına dikkat edilir. Ayrıca Hazine Müsteşarlığı, emeklilik şirketinin 4632 sayılı kanununun 11. maddesine göre belirlenmiş olan sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini de denetlemektedir (Uğur, 2004).

4.6.2. Sermaye Piyasası Tarafından Yapılan Denetim

Emeklilik şirketinin oluşturduğu emeklilik yatırım fonlarının, portföy yöneticilerinin ve saklayıcının faaliyetleri en az yılda bir kez SPK tarafından denetlenmektedir. Emeklilik yatırım fonlarının muhasebe, belge kayıt düzeni ile bağımsız dış denetimine ilişkin olarak SPK'nın düzenlemelerine uyması gerekir. Emeklilik yatırım fonlarının; muhasebe, belge ve kayıt düzeninin portföy yöneticisi dışında oluşturulması zorunludur.

Emeklilik yatırım fonlarının hesap ve işlemleri üçer aylık ve yıllık dönemler itibariyle bağımsız dış denetime tabi tutulmaktadır. 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 olmadığına ilişkin bilgileri ve bağımsız denetçi görüşünü içeren bir rapor hazırlanır ve bağımsız denetim raporu ile birlikte emeklilik şirketine ve SPK'ya gönderilmektedir (Anon., 2002(a)).

4.6.3. Emeklilik Gözetim Merkezi Tarafından Yapılan Denetim

Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca Hazine Müsteşarlığının görev ve yetkilendirmesi çerçevesinde merkezi İstanbul'da olmak üzere 10 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuştur.

Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin bir şekilde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla hem Hazine Müsteşarlığı ve SPK'nın karar almasına yardımcı olacak verileri, hem de kamuoyuna sağlıklı bilgi aktarımı için gerekli verileri sağlamak için görevlendirilmiştir. EGM'nin hissedarları, A grubu hisse ile Hazine Müsteşarlığı ve eşit oranda B grubu hisseler ile sistemde faaliyet gösterme izni alan 11 şirkettir ([http:// www. egm. org.tr /kurulus.asp](http://www.egm.org.tr/kurulus.asp)).

Emeklilik gözetim merkezi, gözetim ve denetim faaliyetlerinde katılımcıların fonlarla ilgili işlemlerine ilişkin bilgileri SPK'dan ve SPK'nın uygun göreceği saklayıcı kuruluştan (Takasbank) temin edebilir. Hazine Müsteşarlığı, emeklilik gözetim merkezine ek görevler verebilir. EGM'nin görevlerini yapabilmesi için emeklilik şirketinin yapması gereken bazı yükümlülükleri vardır. Bunun için 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 Hazine Müsteşarlığı nezdinde şeffaf olmasını sağlayacak çağdaş bilgi teknolojisi alt yapısını oluşturmak zorundadır (Anon., 2002(a)).

Emeklilik şirketi; katılımcı bazında gerçekleştirilen tüm işlemleri, gerçek zamanlı olarak, ilişkisel veri tabanı yönetim sistemleriyle takip etmek, geriye dönük olarak katılımcı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından elektronik sorgulamaya açık tutmak ve standartlaştırılmış veri tabanı kayıtlarını emeklilik gözetim merkezine gün

sonu itibarıyla iletmekle yükümlüdür. Emeklilik şirketi; kullanacağı bilgi teknolojisi alt yapı bileşenleri ve gerekli ara yüzlerle, elektronik sorgulamaları gerçek zamanlı olarak yanıtlayacak mekanizmayı bünyesinde oluşturur ve katılımcılara internet ve otomatik sesli yanıtlama teknolojileri kullanılmak suretiyle hizmet vermek zorundadır (Anon., 2002(a)).

4.6.4. Bağımsız Dış Denetim

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

Denetleme sonucunda düzenlenen yıllık denetleme raporu ve özeti, denetlenen şirketin yönetim kuruluna teslim edilmektedir. Rapor özetleri, ilgili bulunulan yıla ilişkin malî tablo ve raporların görüşüleceği genel kurullarda okunur ve bu raporlar Hazine Müsteşarlığının gerek gördüğü hallerde ülke genelinde basım ve dağıtım yapılan günlük ve traş en yüksek iki gazetede yayımlanmaktadır. Birleşme ve devir nedeniyle yapılan denetleme sonucunda düzenlenen denetleme raporu, bir örneği altı iş günü içinde Hazine Müsteşarlığına gönderilmek üzere denetlenen şirketin yönetim veya tasfiye kuruluna teslim edilmektedir.

Bağımsız dış denetim şirketi ile sözleşme feshedilmesi durumunda; feshin nedeni, hem şirket hem de bağımsız denetçi tarafından en geç on gün içinde Hazine

Müsteşarlığına bildirilmek zorundadır. Sözleşme süre sonunda yenilenmediği durumda da; on gün içinde şirket ve bağımsız denetçi tarafından Hazine Müsteşarlığına bildirilmelidir (Anon., 2002(a)).

4.6.5. Aktüeryal Denetim

Emeklilik şirketi, emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri ile ilgili olarak her yılsonu itibarıyla bir aktüer tarafından yapılacak olan aktüeryal denetime tâbi tutulur. Aktüeryal denetim, şirketin faaliyet gösterdiği tüm branşları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizlerden oluşur. Aktüeryal denetim sonucu hazırlanacak aktüerya raporu, emeklilik şirketinin genel müdürü veya genel müdür yardımcısı tarafından imzalı olarak her yılın en geç Mart ayı sonuna kadar Hazine Müsteşarlığı'na gönderilir. Hazine Müsteşarlığı, branş bazında yapılacak teknik analizlerin kapsamını ve aktüerya raporunun içeriği ile gönderilme süresini belirlemeye yetkili kılınmıştır (Anon., 2002(a)).

4.6.6. İç Kontrol ve İç Denetim

Emeklilik şirketinin iç denetimi; verimliliğin artması, mali ve idari konularda güvenilir bilgi akışının, bilgi bütünlüğünün, bilginin zamanında elde edilebilirliğini ve emeklilik şirketi faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunun sağlanması amacıyla yapılmaktadır.

Emeklilik şirketinin, iç denetim sistemine ilişkin tüm politika ve prosedürleri yazılı hale getirmesi gerekmektedir. Emeklilik şirketinin iç denetim prosedürlerini; emeklilik şirketi faaliyetlerinin yasal düzenlemelere, şirketin genel strateji ve politikalarına, emeklilik sözleşmesine ve ana sözleşmeye uygun olarak yapılmasını, şirket adına yapılan işlemlerin genel ve özel yetkilere dayalı olarak gerçekleştirilmesini, sözleşmelere uygun olarak yapılmasını, katılımcılar ve diğer işlerle ilgili belgelerin düzenlenmesini, şirketin muhasebe, belge ve kayıt düzeninin iyi bir şekilde işlemlerini, usulsüzlüklerden ve hatalardan kaynaklanan risklerin

asgariye indirilmesi için risklerin tanımlanmasını ve gerekli önlemlerin alınmasını sağlamalıdır (Anon., 2002(a)).

Kayıtların doğru ve zamanında tutulmasını, şirket çalışanlarının kendi adlarına yaptıkları işlemlerin şirketle çıkar çatışmasına yol açacak nitelikte olması halinde, bu durumun tespitini, yapılan harcamaların belgeye dayandırılmasını, içerecek şekilde oluşturur (Anon., 2002(a)).

Söz konusu emeklilik şirketinin faaliyetleri iç denetim prosedürlerine uygun olarak işleyişi, şirket denetçileri tarafından denetlenmektedir. Emeklilik şirketi bu amaçla mesleki deneyim süresi hariç, emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak için gereken niteliklere sahip en az bir iç denetçi atar. Fon denetçisi de bu niteliklere sahip olma şartı ile emeklilik şirketinin iç denetçisi olarak görevlendirilebilmektedir. Tespit ve denetleme raporları, yılda en az bir kere şirketin yönetim kuruluna ve varsa fon kuruluna intikal ettirilir. Söz konusu raporlar en az on yıl süre ile saklanır. İç denetçi, şirketin malî durumunu zayıflatacak veya olağan dışı sonuçlar doğuracak herhangi bir durumun varlığını tespit ederse, hazırlayacağı denetim raporunu ivedilikle şirketin yönetim kuruluna sunar ve eş zamanlı olarak bir örneğini Hazine Müsteşarlığına göndermek zorundadır (Anon., 2002(a)).

BEŞİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYEDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE FİNASMAN, ARACILAR, EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI VE CEZAYİ DURUMLAR İLE SİSTEMİN DİĞER SOSYAL KURUMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI

5.1.FİNASMAN

Sosyal güvenlik sistemlerinde finansman tekniği olarak başlıca iki temel yöntem kullanılmaktadır. İlki, her aktif kuşağın kendinden önceki kuşağı ve toplumun muhtaç birimlerini finanse ettiği “dağıtım sistemi”, ikincisi ise, her kuşağın kendi sosyal güvenlik giderlerini karşılamak üzere tasarruf yapması ilkesine dayanan “fonlama sistemi”dir.

5.1.1. Dağıtım Sistemi

Dağıtım sistemi, belirli bir dönemde ödenmesi gereken sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönem içerisinde elde edilen gelirler ile karşılanması esasına dayanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, mevcut çalışanlardan toplanan sosyal güvenlik primlerinin, hâlihazırdaki emeklilerin giderlerinin finansmanında kullanılmasıdır. Prim ödeyenlerin sayısının azalması veya gelirlerdeki düşüşler, gelirler ve giderler arasındaki dengeyi bozacağından iyi bir ayarlama ve kontrol gerektirmektedir. Bu dengenin bozulduğu dönemlerde finansal sorunların yaşanması kaçınılmaz bir sonudur (Şen ve Memiş, 2001).

5.1.1.1. Prime Dayalı Dağıtım Sistemi

Bireylerin karşılaştığı risklerin azaltılmasına ve ekonomik güvenliklerinin artırılmasında devletin sosyal güvenlik organizasyonu kurup yürütmesine dayanan sistemin amacı, emekli ve çalışan kuşaklar arasında hatta aynı kuşak içerisinde farklı gelir grupları arasında da dayanışma sağlamaktır. Yüksek gelir gruplarından toplanan primler yoluyla dar gelirliilerin asgari bir gelir düzeyine kadar desteklenmesine imkân veren sistemin hedefi, sosyal ve ekonomik risklere karşı toplumun tüm bireyelerine güvence sağlamaktır. Bireyelerin çalışma hayatından elde ettikleri gelirin kesileceği emeklilik döneminde ödenen primlerin hesaba katılıp katılmamasına göre prime dayalı dağıtım sistemi de kendi içinde iki ana başlığa ayrılıyor (Anon, 2004(a))

5.1.1.1.1 Maaş Esaslı Proğramlar

Bu proğramlar çerçevesinde sağlanacak emeklilik maaşı, başlangıç aşamasında tespit edilmekte ve proğrama katılan tüm çalışanlara bu sistem uygulanmaktadır. Maaş esaslı proğramların çalışma şekli, çalışma hayatı boyunca ödenen primler ile emeklilik dönemi arasında herhangi bir bağlantı olmadığı için her kuşağın kaynakları ve riskleri aynı havuz içinde toplanıp dağıtılması şeklinde olmaktadır. Primler işveren ve çalışan arasında paylaşılmakta ya da sadece işverenlerce ödenmektedir (Vakıf Emeklilik, 2004).

5.1.1.1.2.Prim Esaslı Proğramlar

Prim Esaslı Emeklilik Proğramları'nda çalışma hayatı boyunca ödenen primler, emeklilik döneminde elde edilecek emeklilik maaşının düzeyi üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Sistemin işleyişi, çalışan ve/veya işverenden kesilen primlerin enflasyona endekslenmiş birimler üzerinden kişisel emeklilik hesaplarına kaydedilmesi, emeklilik döneminde ise hesapta birikmiş birimlerin endekslenmiş değerleri üzerinden toplu ya da kademeli olarak emekli maaşına dönüştürülmesine dayanmaktadır. Emeklilik maaşı, çalışma hayatında biriktirilen miktarın satın alma

gücü paritesine göre endekslendiği için herkes tasarruf edebildiği kadar emeklilik geliri almaya hak kazanmaktadır (Ay, 2003).

5.1.1.2. Primsiz Dağıtım Sistemi

Sosyal yardım ya da evrensel gelir olarak adlandırılan bu programlarda, çalışma hayatına katılma şartı aranmadan tüm vatandaşlar ya da belirli yaş sınırını aşanlara kamu kaynaklarından mali yardımda bulunmaktadır. Bu uygulamalarda pasif nüfusun giderleri, vergiler başta olmak üzere kamu gelirlerinden karşılanmaktadır.

5.1.1.2.1. Muhtaç Bireylere Yönelik Yardımlar

Herkese ortalama emeklilik aylığı sağlamayı hedefleyen programlardır. Bu programlarda aylığın satın alma gücünün belirlenmesi önemli bir unsurdur. Emeklilik gelirin az ya da çok belirlenmesi çeşitli sakıncaları da beraberinde getirebilir. Örneğin, maaşın yüksek tespit edildiği durumlarda düşük gelirli çalışanlar arasında maaş esaslı programlardan kaçınma oranı artmaktadır. Dar gelirliler de ortalama bir sosyal güvenlik geliri sağlayan programın kapsamına girmek için tasarruf düzeylerini düşürüp tüketime yönelir, kayıtlarda asgari ücretle çalışıyor görülür, normal emekli maaşı için gerekli çalışma süresine ulaşmak için çalışma hayatlarının büyük bölümünü kayıt dışında değerlendirir, mal varlıklarını da yakınlarının üzerine geçirirler. Bu nedenle sistem dar gelirlileri çalışmaya değil de çalışmayarak bu programlar çerçevesinde sağlanan gelire hak kazanmaya teşvik eder (Ay, 2003).

5.1.1.2.2. Asgari Gelir Sağlayan Programlar

Asgari emeklilik geliri ise bireysel gelire ilişkili olmamakla birlikte ortalama gelir düzeyinin artmasına paralel olarak yükselmektedir. Tek tip sosyal güvenlik geliri almak için asgari bir süre prim ödemek gerekmektedir. Bu durumda da ödedikleri primlerin marjinal faydasını arttırmaya çalışan dar gelirli çalışanlar,

mümkün olduğu nispette, asgari süreden daha uzun süre prim ödemeye ya da primlerini asgari düzeyde ödemeye çalışacaklardır (Ay, 2003).

5.1.2. Fonlama Sistemi

Sosyal risklerin gelecekte ortaya çıkarabileceği harcamalar için önceden karşılık ayrılması esasına dayanmaktadır. Kapitalizasyon sistemi olarak da adlandırılan bu sistemde, gelecekteki yükümlülüklerin bugünkü değerini karşılamaya yetecek miktarda primler ile yatırımların getirisi bir fonda toplanmak suretiyle sermaye stoku oluşturulmaktadır. Fonun kurulması bireysel ya da toplu olabilir. Katılımcılar emekli oldukları dönemde finansal sıkıntıya girmemek ve geleceklerini güvence altına almak için tasarrufta bulunarak oluşturulan bu fonlara prim ödemektedirler.

Fonda biriken tasarruflar ve nemaları katılımcılara emekli olduklarında ödenmektedir. Devletin yanı sıra özel sektör tarafından da uygulanarak sosyal güvenlik alanında yaşanan sorunların çözümünde tamamlayıcı bir işlev üstlenmektedir. Bunun yanı sıra sermaye piyasalarını derinleştiren, ulusal tasarruf düzeyini, istihdamı, sermaye verimliliğini ve GSMH'yi artırma gibi işlevleri de bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik kapsamı dışında olanlarda ortaya çıkan güvence açığını kapatabilmek için bireysel temelde hizmet veren fonlama esaslı emeklilik programlarına yönelmişlerdir. Gelişmiş ülkelerde hayat standardının yükselmesi, sosyal güvenlik sisteminin sağladığının daha üzerinde emeklilik geliri elde etmek isteyenler açısından bu programların cazibe merkezi haline gelmesine neden olmuştur. İki tür fonlama sistemi, yani özel emeklilik programı bulunmaktadır. Bunlar (Vakıf Emeklilik, 2004);

— Maaş Esaslı Emeklilik Programları: Yükümlülükleri ve/veya nihai maaş düzeyi göz önünde bulundurularak hesaplanan programlar.

— Prim Esaslı Emeklilik Programları: Yükümlülükleri çalışanların ödedikleri katkı payları esas alınarak hesaplanan programlardır.

5.1.2.1. Maaş Esaslı Emeklilik Programları

Bu emeklilik programlarında süre sonunda alınması planlanan emeklilik maaşının düzeyi, yani ne kadar olacağı başlangıç tarihinde belirlenmektedir. Maaş esaslı emeklilik programları hesaplanırken çeşitli yöntemlerden yararlanılmaktadır. Emeklilik geliri, her çalışma yılına karşılık gelen belirli bir gelire hak kazanma şeklinde, çalışma döneminin sonundaki aylık gelirin belirli bir yüzdesine hak kazanma şeklinde, ya da iki yöntemin birleştiği bir yöntemle göre hesaplanmaktadır. Maaş Esaslı Emeklilik Programlarının avantajları ve dezavantajlarını aşağıdaki gibi sınıflandırabiliriz (Vakıf Emeklilik, 2004).

Avantajları:

- Çalışanlara, süre sonunda, emekliliklerinde ellerine geçecek olan gelirin düzeyini net olarak gösterebilmesi programa bir avantaj sağlamaktadır.
- Bu programlarda uygulanan işveren katkısının, genç çalışanlar için düşük, emekliliği yaklaşmış çalışanlar için ise yüksek olması özelliği, şirketlere uzun süreli bağlılıkla çalışan çalışanlar kazandırmaktadır.
- Çalışma süresi ile ücret/maaş sağlanacak emeklilik gelirinin de artması, çalışanları, zımni olarak, aktif çalışma hayatlarında aynı işyerinde çalışmaya teşvik etmektedir.
- Programın yukarıda sayılan avantajlarını güçlendiren bir diğer özelliği de işten ayrılma durumunda getirdiği uygulamalardır. Bu uygulama çalışan işten

ayrıldığında fon birikimlerinin emeklilik tarih ya da yaşına kadar dondurulması şeklinde ise ciddi bir dezavantaj olmaktadır.

Dezavantajları:

- Sistemin karmaşıklığı
- İşten ayrılma durumunda çalışanların programda oluşan varlıklarına dokunamaması şeklindeki düzenlemelere açık olması
- Emeklilik maaşının hesaplanmasında son kazanılan ücret/maaş düzeyinin hesaplamalarda büyük önem taşıması özellikle düşük maaşla çalışanlar için çok ciddi bir dezavantaj olmaktadır. Bu dezavantaj özellikle fiziki gücün ağırlıklı olduğu işlerde daha fazla hissedilmekte fiziksel olarak zayıf olunan bir dönemde düşük bir gelir elde etme gibi sonuçlar doğurmaktadır.

5.1.2.2. Prim Esaslı Emeklilik Programları

Belirli bir çalışma programına hizmet vermek üzere "kapalı" veya isteğe bağlı katılımlara imkân verecek şekilde sigorta şirketleri veya banka vb. kuruluşlar tarafından "açık" statüde kurulabilen, prim esaslı olarak ve her çalışanın programa yatırılan primler ve birikimlerinin getirisi ölçüsünde kendisinin sorumlu olduğu programlara Prim Esaslı Emeklilik Programları adı verilmektedir (Vakıf Emeklilik, 2004).

Prim esaslı emeklilik programlarının özellikleri:

- Prim esaslı emeklilik programlarında primler sabit ya da değişken olarak tespit edilebildiği gibi, sadece çalışanlardan veya sadece işverenden ya da her ikisinden birden kesilebilmektedir.

- Emeklilik döneminde elde edilecek getirinin düzeyi, çalışma hayatından kesilen primler ve emeklilik birikiminin elde ettiği getirilerin düzeyine bağlıdır.

- Program varlıklarının yükümlülüklerle eşit olması nedeni ise yükümlülükler de fiilen ve hukuken fonlanmıştır.

- Bu şeffaflık prim esaslı emeklilik programlarını kolay anlaşılabilir ve rahat izlenebilir kılmakta, bu da Prim Esaslı Emeklilik Programlarını cazip kılmaktadır.

- Bu programlarda bütün riskler çalışanların üzerindedir.

- Prim esaslı emeklilik programlarında, getiri riskini taşımaları nedeni ile genellikle çalışanlara değişik risk/getiri düzeylerinde farklı yatırım seçenekleri içeren portföyler ya da yatırım araçları sunularak aralarında tercih yapma ya da katkı payını mevcut alternatifler arasında paylaşırma imkânı bulunmaktadır.

- Prim Esaslı Emeklilik Programlarının sağladığı emeklilik maaşının fon varlıklarının düzeyine bağlı olması, yatırımlardan elde edilen getiri düzeyinin çalışanlar için taşıdığı önemi artırmaktadır. Fon yatırımlarının yüksek getirmesi durumunda maaş artmakta, düşük olması durumunda düşmektedir.

- Süre sonu özelliği, katılımcı süre sonunda ya birikimlerini toplu olarak alabilmekte ya da maaş ödemelerine çevirebilmektedir. Prim Esaslı Emeklilik Programlarının da avantajları ve dezavantajlarını aşağıdaki gibi sınıflandırabiliriz.

Avantajları:

- Devletin sosyal güvenlik sistemini sürdürmesinin maliyetlerinin giderek yükseldiği son dönemde, birçok maliyeti azaltması nedeniyle özel emeklilik planlarına ve bu planlar içerisinde Prim Esaslı Emeklilik Programlarına yönelmektedir.
- Birçok ülkede bu programlara uygulanan vergi avantajı bu programları cazip kılmaktadır.
- Eğer çalışan işten ve içinde bulunduğu sistemden ayrılırken birikimlerini alabiliyor veya devredebiliyorsa programın bu özelliği çalışanlar için çok ciddi bir avantajı sağlamaktadır.

Dezavantajları

- Eğer çalışan işten ve içinde bulunduğu sistemden ayrılırken birikimlerini alamıyor veya devredebiliyorsa bu program dâhilinde çalışanlar için çok ciddi bir dezavantaj olmaktadır.

Sonuç olarak belirtmek gerekirse, günümüzde özellikle emeklilik programları alanında yaşanan temel eğilimler, fon sistemine geçiş, fon yönetiminin özel sektöre geçişi, gelir esaslı programdan prim esaslı programa geçiştir (Ekin, Alper ve Akgeyik, 1999).

5.2. BİREYSEL EMEKLİLİK ARACILARI

Bireysel emeklilik sisteminin geliştirilmesi ve güven içinde yürütülebilmesi için sistemde faaliyet gösterecek kişilerin konularında uzman olmaları gerekmektedir. Buna göre, sistemde faaliyet gösterecek bireysel emeklilik araçlarına

ilişkin yönetmelik yayınlanarak konuya ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir. Bireysel emeklilik aracıları; emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımını, pazarlamasını ve satışına ilişkin aracılık hizmetlerini bir sözleşmeye dayanarak, daimi bir surette şirketlerin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişilerdir (Anon., 2004(a)).

Emeklilik şirketi adına faaliyet gösterecek olan, bireysel emeklilik aracılarında aranan nitelikler şunlardır (Anon., 2004(a)):

- Dört yıllık fakülte, dört yıllık yüksek okul, iki yıllık sigortacılık veya bankacılık meslek yüksek okulu mezunu olmak,
- Aracılık sınavında başarı göstermiş olmak,
- Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamak, bireysel emeklilik veya sigortacılık mevzuatına aykırı hareketlerinden dolayı hapis veya birden fazla ağır para cezası ile cezalandırılmış olmamak, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararı bulunmamak, karşılıksız çek keşide etmiş olmamak,
- Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranışlarda bulunmamak,
- Adına bireysel emeklilik aracılığı yapacakları emeklilik şirketi veya emeklilik şirketlerinin emeklilik ürünlerine ilişkin gerekli eğitimleri tamamlamış olmaları gerekmektedir. Emeklilik şirketi bünyesinde veya emeklilik şirketi adına

bireysel emeklilik aracılığı çağrı merkezi, müşteri ilişkileri ve benzer isimler altında işlem yapanlar da bireysel emeklilik araçlarında aranan özelliklere sahip olmalıdırlar. Ancak; iki yıldan daha uzun süredir sektörde çalışan lise mezunu pazarlama elemanlarının yönetmelik yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl içinde sınava girmeleri halinde üniversite mezunu veya iki yıllık sigortacılık yüksek okulu mezunu olmaları şartı aranmamaktadır (Anon, 2003).

Ayrıca içeriği müsteşarlıkça belirlenen bir yıllık eğitimden geçen pazarlama ve satış elemanları, müşteri temsilcileri ve brokerler de bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunabilmektedirler (Anon, <http://www.besonline.net/disp.asp>).

Bireysel emeklilik araçlarına ilişkin sınav EGM tarafından elektronik ortamda yapılır. Bireysel emeklilik araçlarına yönelik yapılacak sınavın konu başlıkları; temel işletme ve iktisat, bireysel emeklilik ve sosyal güvenlik sistemi, ilgili vergi mevzuatı, finans ve yatırım araçları, genel sigortacılık bilgisi ve temel insan ilişkileri bilgisi ve pazarlamadan oluşur. Sınavda başarılı olmak için yüz üzerinden en az altmışbeş alınması gerekir. Sınavda başarısız olanların yeniden sınava girme hakkı vardır (Anon., 2004(a)).

Sınavda başarılı bulunan kişilere lisans belgesi verilir. Sadece bu belge aracılık yapmaya yetmemektedir. Bireysel emeklilik aracılığı yapabilmek için tamamlayıcı eğitim programlarının alınmış olması gerekmektedir. Tamamlayıcı eğitim programlarının eğitim süresi, kapsamı ve düzenlenme sıklığı EGM tarafından belirlenmektedir. Lisans belgesi alanların tamamlayıcı eğitim programına yılda en az bir kez katılması zorunludur. Hazine müsteşarlığı gerekli görülmesi halinde bir yıllık süreyi iki yıla çıkartabilme yetkisine sahiptir (Anon., 2004(a)).

Bireysel emeklilik aracılığı sınavından muaf olanlar da bulunmaktadır. Bunagöre aşağıdaki kişiler görevde buldukları sürece sınavdan muaftırlar (Anon., 2004(a)).

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

Bireysel emeklilik aracılığı yapmaya hak kazanan kişilere, emeklilik şirketi vasıtasıyla, asgari standartları belirlenmiş olan bireysel emeklilik aracılığı tanıtım kartı EGM tarafından verilir. Bireysel emeklilik aracısı, aracılık faaliyetini gerçekleştirirken bu tanıtım kartını ibraz etmek zorundadır. Katılımcılarla emeklilik şirketi adına yapacağı işlemlerde ve Hazine Müsteşarlığı tarafından gerekli görülen bilgi ve belgelerde tanıtım kartında yer alan sicil numarasını kullanmak zorundadır. Bireysel emeklilik aracısı mevzuata, katılımcıların talimatlarına ve mesleğin gereklerine göre hareket etmek zorundadır. Bireysel emeklilik aracısı hiçbir şekilde giriş aiatı veya katkı payı tahsil edemez.

5.3. EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI

Emeklilik yatırım fonu, emeklilik şirketi tarafından emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inanca mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığını ifade etmektedir. Emeklilik yatırım fonları süresiz olarak kurulur ve tüzel kişiliğe sahip değildir. Emeklilik yatırım fonları, 4632 sayılı kanunda yer alan amaçlar dışında kullanılamaz ve kurulamaz. Fon malvarlığı rehnedilemez, teminat gösterilemez, üçüncü şahıslar tarafından haczedilemez ve iflas masasına dahil edilememektedir (Anon., 2002(b)).

5.3.1. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu

Emeklilik yatırım fonları, SPK'dan izin almak koşuluyla emeklilik şirketi tarafından kurulmaktadır. Emeklilik yatırım fonu kurmak için emeklilik şirketi; SPK tarafından belirlenen standarda uygun olarak hazırlanacak kuruluş başvuru formu, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve formda belirtilen belgelerle birlikte SPK'ya başvurmak zorundadır. Başvuruya ait olarak talep edilebilecek ilave bilgi ve belgelerin belirlenen sürede hazırlanması zorunludur (Anon., 2002(b)).

Emeklilik yatırım fonu içtüzüğü; katılımcı ile emeklilik şirketi, saklayıcı ve portföy yöneticisi arasında fon portföyünün inançlı mülkiyet esaslarına göre saklanması ve vekalet akdi hükümlerine göre yönetimini konu alan ve genel işlem şartlarını içeren iltihaki bir sözleşmedir. Başvurunun uygun görülmesi sonucu fon içtüzüğü notere onaylattırıldıktan sonra SPK tarafından verilen kuruluş izin belgesi ile birlikte, izin tarihinden itibaren altı iş günü içinde şirket merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan edilmesi gerekmektedir (Anon., 2002(b)).

Emeklilik şirketi, emeklilik yatırım fonu kuruluş izini aldığı tarihten itibaren en geç altı ay içerisinde kayda alma başvuru formu, izahname ve formda belirtilen diğer belgelerle birlikte SPK'ya başvurmak zorundadır. Bu süre içerisinde SPK'ya başvuru yapılmaması halinde fon içtüzüğü emeklilik şirketi tarafından ticaret sicilinden terkin ettirilir ve buna ilişkin belgeler terkin takip eden altı iş günü içerisinde SPK'ya gönderilmesi gerekmektedir. Emeklilik yatırım fonu kayda alma başvurusunun SPK tarafından değerlendirilmesi için bazı şartlar gerekmektedir. Bunlar (Anon., 2001(a));

- Emeklilik yatırım fonu içtüzüğünün emeklilik şirketinin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilân edilmiş olması gerekmektedir.

- Yeterli mekan, teknik donanım ve örgütlenmenin sağlanmış, emeklilik yatırım fonu hizmet biriminin ve fon kurulunun oluşturulmuş, iç denetim sisteminin kurulmuş, personelin buna uygun görev ve sorumluluklarının belirlenmiş olması ve bu konularda gerekli belgelerin hazırlanmış olması gerekmektedir.
- Muhasebe kayıt ve belge sistemi ile düzenli iş akışı ve haberleşmeyi sağlayacak teknik alt yapı kurulmuş olmalıdır.
- Emeklilik yatırım fonlarına ilişkin insan kaynaklarının belirlenmiş olması gerekmektedir.
- En az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesinin imzalanmış olması gerekmektedir.

Bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi kanununa göre, her emeklilik şirketi grup emeklilik yatırım fonları hariç en az üç farklı emeklilik yatırım fonu kurmak zorundadır. Kurulması zorunlu üç fonun her birinin başlangıç tutarı, şirketin ödenmiş sermayesinin yirmide birinden az olmamalıdır. Ancak, bu üç ayrı fonun dışında ilave olarak kurulacak yeni bir fon için asgari fon başlangıç tutarı emeklilik şirketi tarafından belirlenebilir (Anon., 2002(b)).

5.3.2. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri

Emeklilik yatırım fonları; doğrudan fonu tanıtması, 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 kurulabilmektedirler (Anon., 2002(b)).

Emeklilik yatırım fonunun unvanında; belirli bir varlık grubuna, sektöre, sektörlerle, ülke ya da coğrafi bölgeye yatırım yaptığı izlenimini uyandıracak bir

ibare kullanılabilir. Bu tip emeklilik yatırım fonu varlıklarının en az %80'i; emeklilik yatırım fonu unvanında yer alan söz konusu varlık grubu, sektör ya da sektörlere ait olan varlıklardan, fon unvanında yer alan ülke ya da coğrafi bölgeye ait ve o ülke ya da coğrafi bölgenin piyasa yapısını ve risklerini yansıtabilen varlıklardan, oluşur. Belirli bir varlık grubuna, sektör, sektörler, ülke ya da coğrafi bölgelere yatırım yapmak ve bu hususu unvanında belirtmek isteyen fonlar, bu durumu ve bu durumdaki değişiklikleri katılımcılara altmış gün önceden bildirmek zorundadır (Anon., 2002(b)).

SPK'nın aldığı karara göre emeklilik yatırım fonu türleri altı başlık altında sınıflandırılmıştır. Bunlar; gelir amaçlı fonlar, büyüme amaçlı fonlar, ihtisaslaşmış fonlar, para piyasası fonları, kıymetli maden fonları ve diğer fonlardır. Ayrıca, SPK tarafından uygun görülmesi halinde başka fon türleri de oluşturulabilir.

5.3.2.1. Gelir Amaçlı Fonlar

Yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır.

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

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

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

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

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

Uluslar arası 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.

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

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

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

5.3.2.2. Büyüme Amaçlı Fonlar

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

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 portföyünü en az %80'ini küçük veya büyüme potansiyeli olan şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

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

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

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

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

5.3.2.3. Para Piyasası Fonları

Fon portföyünün tamamını vadesine 3 ay veya daha az kalmış likiditesi yüksek varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır.

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

Likid Fon-Özel Sektör: Fon portföyünün tamamını özel sektör araçlarına yatıran fondur.

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

5.3.2.4. Kıymetli Madenler Fonları

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

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

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

5.3.2.5. İhtisaslaşmış Fonlar

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

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

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

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

5.3.2.6. Diğer Fonlar

Yukarıdaki fon türlerine girmeyen diğer fonlardır.

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

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

5.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE CEZAI DURUMLAR

Bireysel emeklilik sisteminde faaliyet gösteren gerçek ve tüzel kişilerin, yükümlülüklerini yerine getirmemeleri ve mevzuata aykırı hareket etmeleri nedeniyle işleyebilecekleri suçlar için cezai hükümler belirlenmiştir. Bunlar; idari suçlar ve cezaları ile adli suçlar ve cezaları olarak iki başlık altında düzenlenmiştir. 4632 sayılı kanuna göre öngörülmemiş bir durum sözkonusu olduğunda sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleriyle genel hükümlerin uygulanması belirlenmiştir.

5.4.1. İdari Suçlar

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda belirtilen hususlara aykırı davranışlarda bulunulursa ve bu idari suçlar kapsamına giriyorsa, 10 TL'den 1 milyon TL'ye kadar çıkan para cezaları uygulanabilir. İdari para cezalarının verilmesini gerektiren fiillerin tekrarı halinde, verilen para cezası iki katı, izleyen tekrarlarda üç katı artırılarak uygulanır. Bu cezaların verildiği tarihten itibaren iki yıl içinde idari para cezasının verilmesini gerektiren fiilin tekrar işlenmediği durumlarda önceki cezalar tekrarda esas alınmaz (Anon. 2001(a)).

5.4.2. Adli Suçlar

Bireysel emeklilik sisteminde; gerekli izinleri almadan emeklilik faaliyetinde bulunmak, şirket varlıklarını kötüye kullanmak, şirket varlığını zimmetine geçirmek, bir şirket hakkında asılsız ve şirkete zarar verici yayın yapmak, denetimleri engellemek, bireysel emeklilik ile ilgili kuruluşlar ve kişiler ile ilgili sırları ifşa etmek vb. durumları içeren adli suçlarda ise, ağır para cezaları ve oniki yılın üstünde hapis cezaları söz konusudur (Anon. 2001(a)).

5.5. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE DİĞER SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Bireysel emeklilik sistemi ve diğer sosyal güvenlik uygulamaları arasındaki temel farklılıkları Tablo 5'deki gibi özetlememiz mümkündür.

Dünyadaki özel emeklilik ve sigorta fonlarının ciddi boyutlara ulaşmasına rağmen, Türkiye'de uzun yıllardır uygulanan hayat sigortacılığı istenen seviyeye bir türlü ulaşamamıştır. Bireysel emeklilik sistemi ve hayat sigortacılığı fonlama esasına göre işlemektedir. Bireysel emeklilik sistemi, temelde hayat sigortalarına benzese de iki sistem arasında birçok farklılıklar bulunmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi ile hayat sigortaları arasındaki önemli farklar şunlardır:

- Bireysel emeklilik sistemi, hayat sigortalarından farklı olarak ayrı bir kanunla düzenlenmiştir.
- Hayat sigortaları bireylerin kısa ve orta vadeli tasarruflarının değerlendirilebileceği bir finansal enstrüman olarak kullanılabilir. Bireysel emeklilik sistemi ise yapısı itibarıyla bireylere emeklilik dönemlerinde ek bir gelir sağlamaya yönelik tasarlanan, bireylerin tasarruflarını uzun vadede değerlendiren bir sistemdir. Hayat sigortaları aynı zamanda muhtemel risklere karşı teminat sağlar. Bireysel emeklilik sisteminde ise teminat sözkonusu değildir.
- Bireysel emeklilik sistemini hayat sigortalarından ayıran en önemli özelliklerden biri de şeffaflıktır. Emeklilik planlarındaki kesintiler, katılımcının plan dahilinde seçebileceği fonlar, fon veya plan değişikliği ile ilgili uygulamalara dair her türlü bilgi katılımcıya açık ve net bir şekilde verilmek zorundadır. Katılımcı interaktif ortam aracılığıyla birikimlerini takip edebilmektedir.

- Hayat sigortalarında, sigortalının ödemiş olduğu primlerin, şirket tarafından içeriği belirlenen ve yönetilen bir fonda değerlendirilmesi sözkonusudur. Bireysel emeklilik sisteminde ise katılımcılar tasarruflarını kendi belirleyecekleri oranlarda bir veya birden fazla emeklilik yatırım fonlarında değerlendirebilirler. Ayrıca katılımcılar diledikleri zaman seçtikleri fonları değiştirme imkânına da sahiptirler.

- Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarına katkı payı ödemesi esnasında ve süre sonunda yapılacak olan birikimlerin geri ödenmesi sırasında hayat sigortalarına göre daha fazla vergi avantajı sağlanmaktadır.

- Çalışanlar tarafından emeklilik şirketine ödenecek katkı payları, katılımcının brüt ücretinin %10'unu ve asgari ücretin brüt tutarını geçmemek kaydıyla, gelir vergisi matrahından düşülebilecektir. Bu oran hayat, sağlık ve ferdi kaza sigortaları için sadece %5'tir.

- Bireysel Emeklilik Sisteminde emeklilik hakkı kazananlara yapılan ödemelerin %25'i gelir vergisinden muaftır. Kalan kısım üzerinden sadece % 5 stopaj kesintisi yapılır. Hayat Sigortalarında ise 10 yılını dolduran kişilere yapılan ödemelerin % 10'u gelir vergisinden muaftır. Kalan kısım üzerinden % 10 stopaj kesintisi alınır.

Tablo 8. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Diğer Sosyal Güvenlik Uygulamaları

Karşılaştırması

Sosyal Güvenlik Sistemi (SSK, Bag-Kur, Emekli sandığı)	Birikimli Hayat Sigortası	Bireysel Emeklilik
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlıdır.	Özeldir.	Özeldir.
Yapılması mecburidir.	İsteğe bağlıdır.	İsteğe bağlıdır.
Sağlık sigortası primini de ödemek koşuluyla sağlık sigortasını da içerir.	Sağlık sigortası içermez.	Sağlık sigortası içermez.
Yatırdığınız primleri yönlendirme şansınız yoktur.	Yatırdığınız primleri Yönlendirme şansınız yoktur.	İstedığınız şirketi, size uygun Planı ve fonları seçerek Yatırımlarınızı yönlendirebilirsiniz.
Emeklilik geliri sağlar	Emeklilikte toplu para veya Düzenli gelir sağlar.	Emeklilikte toplu para veya Düzenli gelir sağlar.
Aynı miktarda prim yatırımların emeklilik geliri eşit olur.	Aynı miktarda prim Yatırımların emeklilik geliri eşit olur.	Herhangi bir katılımcıyla aynı miktarda veya daha düşük katkı payı yatırırsanız bile, emeklilik planınızı seçmek ve değiştirebilmek, fon dağılımlarını seçebilmek ve değiştirebilmek ve makro Ekonomik gelişmelere göre Hareket edebilme imkânınızı Kullanarak daha fazla gelir elde etmeniz mümkündür.
Emekliliğe hak kazanabilmek için kadınlarda 58 erkeklerde 60 yaşını doldurmak ve ilgili kurum mevzuatına göre gerekli olan asgari prim ödeme gün sayısını ve sigortalılık süresini Tamamlamak gerekir.	En az 10 yıl prim ödemek gereklidir.	10 yıl sistemde kalmak, asgari katkı paylarının ödenmiş olması ve 56 yaşını doldurmuş olmak yeterlidir.
Sistemden ayrılırsanız ödediğiniz primleri alamazsınız.	3.yıldan sonra kar paylarınızı alarak sistemden ayrılabilirsiniz.	İstedığınız zaman sistemden ayrılıp birikimlerinizi getirileriyle alma hakkınız vardır.
Primlerinizin nasıl değerlendirildiğini her an görme şansınız yoktur.	Primlerinizin nasıl değerlendirildiğini her an görme şansınız yoktur.	Birikimlerinizin değerlendirildiği fonların gelişimini her an izleyebilirsiniz.
Her isteyen giremez.	Her isteyen girebilir.	18 yaşından büyük her isteyen girebilir.

Kaynak: (<http://www.besonline.net/dispatch>)

Örnek olarak Bireysel Emeklilik Sisteminde veya Hayat Sigortalarında 10.000 YT'si biriken katılımcıya yapılacak olan toplu ödeme tutarı aşağıdaki gibidir (<http://www.oyakemeklilik.com/SSS.jsp>).

	Bireysel Emeklilik Sistemi	Hayat Sigortaları
Birikim Tutarı	10.000 TL	10.000 TL
Stopaj Kesintisi	375 TL	900 TL
Ödenen Net Tutar	9.625 TL	9.100 TL

- Katılımcı, istediği takdirde katkı payının değerlendirildiği fonları veya fonlar arasında dağılım oranını değiştirebilir. Katılımcı, dilediği takdirde dahil olduğu emeklilik planını değiştirebilir. Katılımcı, bir emeklilik şirketinde bir tam yılını doldurduktan sonra birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarılabilir. Hayat sigortalarında ise fonlara müdahale etmek ve şirket değiştirmek gibi imkânlar yoktur.

Tablo 6. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortalarının Farklılıkları

Bireysel Emeklilik Sistemi	Birikimli Hayat Sigortası
Risk grubuna göre kendi yatırım tercihini yapar ve katkı paylarınızı istediğiniz fonlara yönlendirirsiniz.	Kendi yatırım tercihinize göre fon seçme şansınız yoktur.
Katkı paylarınızı birden fazla fona yönlendirme ve beklentilerinize göre fonların dağılımını değiştirme hakkınız vardır.	-----
Her zaman birikimlerinizi alma hakkınız vardır.	Üç yıldan önce ayrıldığınızda paranız iade edilmez.
Birikim, yatırım ve geri ödemede yüksek vergi avantajı vardır. (Gelirin %10'una kadar vergi avantajı)	Gelirin %5'ine kadar vergi avantajı vardır.
Ölüm veya maluliyet'te birikimleri alma hakkınız vardır.	Ölüm veya maluliyet tazminatı vardır.
Katkı paylarınız fonlara yönlendirilir ve bu fonlar profesyonel portföy yöneticileri tarafından yönetilir.	Yatırdığınız primler bir havuzda toplanır ve oluşan varlık portföyünü sigorta şirketi yönetir.
Yatırımlarınız Takasbank'ta sizin adınıza açılan hesaplarda takip edilir.	Adınıza ayrıca merkezi bir saklama kuruluşunda kişisel hesap açılmaz.
Hesabınızdaki ve yatırım yaptığınız fonlardaki günlük değişimleri bile takip edebilirsiniz.	Kendi adınıza günlük olarak takip edebileceğiniz bir hesap sistemi mevcut değildir.
Her yıl primler üzerinden en fazla %8 oranında yönetim gideri kesintisi yapılabilir.	%10'a kadar işletme masrafı kesintisi yapılabilir.
Sisteme ilk girdiğinizde bir kereye mahsus giriş aidatı alınabilir. (Bir aylık asgari ücret tutarından fazla olamaz.)	Acente komisyonu olarak sırasıyla primlerinizden ilk yıl % 40, ikinci yıl %20, üçüncü yıl %15 oranında kesinti yapılabilir.
Hazine Müsteşarlığı denetimi, bağımsız dış denetim, şirketin iç denetimi, aktüeryal denetim, günlük gözetim ve denetimden geçer.	Her yıl aktüerya raporu hazırlar ve bağımsız bir dış denetim firmasınınca denetlenir.
Katkı payı ödemeye ara verme hakkınız bulunmaktadır. Bu durumda hiçbir kayba uğramazsınız. Yaptığınız sözleşmeye göre 1 yıl ile 3 yıl arasında değişen bir sürede eksiksiz prim ödememiz gerekir. Bu dönemde prim ödemekten vazgeçerseniz sözleşmeniz feshedilir ve hak talep edemezsiniz. Bu süreden sonra ara vermeniz durumunda ise tenzile gidilir.	
Şirketler arasında aktarım hakkınız vardır.	Şirketler arasında aktarım hakkınız yoktur.

Kaynak: (<http://www.besonline.net/266 disp.>)

ALTINCI BÖLÜM

FONLARIN ANALİZİ VE MATEMATİKSEL SEÇİM MODELLERİ

6.1. KORELASYON KAVRAMI

Fonların getirilerinin kıyaslanması sadece risksiz faiz oranı ile yapılmamakta bu konuda ayrıca endekslerde kullanılmaktadır. Endeksler fonun göreceli performansı hakkında yatırımcıya bilgi verirler.

Emeklilik fonlarının performansının ölçülmesinde endeks portföy yönetim sözleşmesinde belirlenen yatırım amaç ve stratejisi ile yatırım yapılan varlıkların niteliklerine uygun olarak ilgili endekslerin ağırlıklandırılması yoluyla belirlenir ve izahnamede belirtilmek zorundadır (<http://www.egm.org.tr/besgr.htm>).

Korelasyon; iki değişkenin birlikte hareket etme derecesini gösteren katsayıdır. Bu katsayı (+1 ile -1) arasında değerler taşır. Aynı yönde tam korelasyon olduğunda yani değer (+1) ise iki seri arasındaki ilişki aynı anda artmakta ya da azalmaktadır. Farklı yönde tam korelasyon olduğunda yani değer (-1) ise seriler arasında ters yönlü tam bir etkileşim mevcuttur.

Korelasyon katsayısı “0” veya “0”a yakınsa iki değişken arasındaki ilişki yok ya da çok zayıf demektir (<http://www.egm.org.tr/besgr.htm>).

6.2. GETİRİ ORANI

6.2.1. Bir Döneme İlişkin Getiri

Bir portföyün belli bir döneme ilişkin getirisi dönem sonu değerinden dönem başı değerinin çıkartılarak sonucun dönem başı değerine bölünmesi suretiyle bulunur.

$$\text{Getiri Oranı} = \frac{\text{Dönem Sonu Değeri} - \text{Dönem Başı Değeri}}{\text{Dönem Başı Değeri}}$$

Bir fonun getirisi de yukarıdaki formüle benzer uygulama ile hesaplanabilmektedir.

6.2.2. Çok Dönemli Getiri Oranı

Birden fazla dönemi kapsayan bir portföy yatırımı mevcut ise ve portföye belirli dönemlerde nakit girişi ve çıkışı mevcut ise fonun getiri oranının hesaplanması zorlaşmaktadır. Çok dönemli getiri oranının hesaplanmasında 2 farklı yöntem mevcuttur (Kılıç, 2002).

— İç Verim Oranı

— Zaman Ağırlıklı Getiri Oranı

6.2.2.1. İç Verim Oranı

Emeklilik yatırım fonlarında belirlenmiş katkı payları esasına göre her ay yatırım fonlarından farklı olarak sisteme katkı payı aktarılmaktadır. Yıllık getiriler, fonun performansı açısından bir gösterge olmasına rağmen, yatırımcı açısından gerçekleşen getiri farklı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Dolayısı ile Emeklilik

Yatırım Fonlarının bu durumu açısından daha iyi anlaşılabilmesi için fonların yıllık getirilerinin yanı sıra iç verim oranlarına da değinilecektir.

Yapılan hesaplamayla bir yatırımcının bir emeklilik planına her ay düzenli olarak sabit tutarda, ilgili ayın ortalama birim pay değeri üzerinden katkıda bulunduğu ve dönem içinde aldığı toplam pay adedinin bir yıl sonundaki değeri ile yıllık ne kadar getiri elde ettiği hesaplanmıştır.

Yıllık iç verim oranı Bireysel emeklilik sistemi yatırımcısının kazancını gösteren önemli oranlardan birisidir. Bu hesaplamalar gider masraf kesintileri dikkate alınmadan katkı payı ödemesinin tamamı üzerinden yapılmıştır. Fonun performansının yıl içindeki değişimi yıllık iç verim oranını direkt olarak etkilemekte olup; yıllık getiri oranı sıralamasında üst sıralarda yer alan bir fon, yıllık iç verim oranına göre alt sıralarda yer alabilmektedir (Anon, www.egm.org.tr/besgr.htm).

Tablo 7. İç Verim Oranına İlişkin Örnek:

Örnek Değerler	A Fonu	B Fonu
Yılbaşı Birim Pay Değeri (TL)	0.012120	0.011427
Yılsonu Birim Pay Değeri (TL)	0.014325	0.013512
Yıllık Getiri (%)	18.19	18.25
Yıllık İç Verim Oranı (%)	18.04	2.18
Standart Sapma (%)	0.013	0.012

Kaynak: Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Yılı Gelişim Raporu sf:44

Tablo 7’de yıllık İç Verim Oranının hesaplanmasında fonların birim pay değerlerinin aylık ortalaması kullanıldığı için A ve B Fonlarının 12 ay boyunca ortalama birim pay değerleri gösterilmiştir. A ve B Fonlarının yılbaşı birim pay değerleri yıllık getirileri ve yıl sonu birim pay değerleri birbirine çok yakındır. Fakat yıllık iç verim oranı sıralamasında B’nin yıllık getiri oranı A’dan yüksek olmasına rağmen A’nın yıllık iç verim oranının B’den yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

6.2.2.2. Zaman Ağırlıklı Getiri Oranı

Zaman ağırlıklı getiri oranının da iki şekilde hesaplanma yöntemi bulunmaktadır (Kılıç, 2002).

Birinci yöntem indeks yöntemidir.

İndeks Yöntemi: Bu yöntemde tek bir hisse senedine yatırım yapılmış gibi fona yapılan her nakit girişi katkısı indekse ilave edilmektedir ve sonra hisse başına fonun başlangıç ve dönem sonu değerleri dikkate alınarak Zaman Ağırlıklı Getiri Oranı hesaplanmaktadır.

Tablo 8: İndeks Yöntemine ve Zaman Ağırlıklı Getiri Oranı Hesaplamasına İlişkin Örnek

Dönem (Yıllık)	Yılbaşındaki Nakit Girişi	Fonun Yıl Sonu Değeri		Hisse Senedi Endeksi
01.01.2000-31.12.2000	5.000	4.4750	1.000	
01.01.2001-31.12.2001	10.000	12.508	3.1053	$(=1,000+(1,000*10.000/4.750)$
01.01.2002-31.12.2002	15.000	28.361	6.8292	$(=3,1053+(3,1053*15.000/ 12.508)$
01.01.2003-31.12.2003	20.000	63.232	11.6451	$(=6,8292+(6,8292*20.000/ 28.361)$
01.01.2004-31.12.2004	25.000	103.805	16.2492	$(=11.6451+(11,6451*25.000/63.232))$
Başlangıç Değeri		5.000		
Düzeltilmiş Dönem Sonu Getiri		6.388		$(=103.805/162492)$
Zaman ağırlıklı Get. Orn.		%5,02		$(=((6.388/5.000)^{1/5})-1)$

Kaynak: (Kılıç, 2002)

İkinci yöntem ise bağlantı metodudur.

Bağlantı Metodu: Bu yöntem fonun dönem sonu değerinin, başlangıç değerine oranlanması neticesinde çıkan sonuçların toplanması ile bulunur.

Tablo 9. Bağlantı Yöntemine Göre Zaman Ağırlıklı Getiri Oranın Hesaplamasına İlişkin Örnek

Dönem (Yıllık)	Başlangıç Değeri	Dönem Sonu Değeri	Dönemsel Getiri(Ri)	Bağlantı Metodu
01.01.2000-31.12.2000	5.000	4.750	%-5,00	0,950
01.01.2001-31.12.2001	14.750	12.508	%-15,20	0,848
01.01.2002-31.12.2002	27.508	28.361	%3,10	1,031
01.01.2003-31.12.2003	48.361	63.232	%30,75	1,308
01.01.2004-31.12.2004	88.232	103.805	%17,65	1,177
Zaman Ağırlıklı Getiri Oranı				%5,02

(Kılıç, 2002)

6.2.3 Risksiz Faiz Oranı

Yatırımcılar tarafından yatırım fonunun en azından güvenli ve likitide imkanına sahip bir yatırım aracının sağladığı getiriye karşılması gerektiği düşünülmektedir (Kılıç, 2002).

Bu getiri risksiz faiz oranı olarak adlandırılmaktadır. Risksiz faiz oranı için ise 90 günlük hazine bonosu getirisi kullanılmaktadır. Yatırım fonunun risksiz faiz oranını aşan kısmı ise risksiz faizi aşan getiri olarak adlandırılmaktadır.

$$\text{Risksiz Faizi Aşan Oranın Getirisi} = \text{Yatırım Fonu Getirisi} - \text{Risksiz Faiz}$$

6.3. MATEMATİKSEL PORTFÖY SEÇİM MODELLERİ

Portföy yönetiminin en önemli amacı en az riskle en fazla getiriye sağlamaktır. Ayrıca portföye alınan hangi menkul kıymetten ne oranda alındığı ve bu menkul kıymetlerin birbirleriyle ilişkisi de önemlidir. Örneğin korelasyonu aynı yönde seyreden iki hisse senedinin aynı anda portföye konulması yatırımcı açısından fazla bir gelir sağlamaz. Fakat korelasyonu ters yönde seyreden iki hisse senedi portföyün riskini büyük oranda azaltır.

6.3.1. Modern Portföy Teorisi

Modern portföy teorisi Hary Markovitz tarafından 1952 yılında ortaya konulmuştur. Sermaye varlıkları Fiyatlandırma Modeli ise 1964 yılında geliştirilmiş olup; Modern Portföy Yönetiminin geliştirilmiş şeklidir.

Markovitz Modern Portföy yönetiminde portföyde yer alan menkul kıymetlerin sayılarının artırılması yolu ile riskin azaltılabileceğini öngörmektedir. Fakat sadece riskin çeşitlendirilmesi ile riskin azaltılamayacağı, portföyde yer alan menkul kıymetler arasındaki ilişkinin azaltılmasının da etkili olduğu Markovitz Ortalama-Varyans Modelinde ortaya konulmuştur (Kılıç, 2002).

6.3.2. Etkin Portföy Etkin Sınır ve Yatırımcının Fayda Fonksiyonu

Markovitz'in etkin portföy tanımı belirli bir risk düzeyinde marjinal beklenen getiriye sahip portföyler etkin portföylerdir.

Etkin Sınır ise her risk ve beklenen getiri düzeyi için etkin portföylerin birleştirilmesi yoluyla oluşan eğriye de etkin sınır denir. Markovitz'e göre etkin sınır eğrisinin uç noktaları bu durumun istisnasıdır. Çünkü piyasada en düşük riske sahip olan finansal varlıkla en yüksek getiriye sahip olan finansal varlık uç noktalarda yer alabilir.

Fayda eğrisi etkin sınırla beraber hangi portföyün yatırımcı açısından daha uygun olduğunu belirlemek için kullanılır. Başka bir ifade ile risk arttıkça portföyün beklenen getirisi de o kadar artmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal güvenlik zenginden fakire yaşlıdan gence toplumun tüm kesimini kapsayan bir toplumsal dayanışma sistemidir. Toplumsal dayanışma insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Tarih boyunca tüm toplumlarda çeşitli şekillerde ve farklı adlar altında toplumsal dayanışma gerçekleştirilmiştir. Toplumsal dayanışmanın kurumsal bir hale getirilmesi ise sosyal güvenlik sistemlerinin kurulması ile olmuştur. Modern anlamda sosyal güvenlik sistemi ilk olarak Almanya Başbakanı Bismarck tarafından yapılan çalışmalarla ortaya çıkmıştır. İnsanlar hayatları boyunca mesleki, fizyolojik, ekonomik olmak üzere çeşitli sosyal tehlikeler ile karşılaşmaktadırlar. Bu beklenmeyen tehlikeler sonucunda kişiler iş kaybı ve buna bağlı olarak gelir kaybına maruz kalırlar. Sosyal güvenlik sisteminin temel amacı bu sebeplerden dolayı gelir kaybına uğrayan kişilere asgari yaşam standartlarını sürdürebilmeleri için imkân sağlamaktır.

Sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanında, dağıtım yöntemi esas kullanılmaktadır. Dağıtım yönteminde her kuşak ödediği primlerle kendinden önceki kuşağı finanse eder. Dağıtım yöntemi ile çalışan sistemde, ilk yıllarda emekli olan olmadığı için ödenen primler belirli bir süre sonunda büyüyerek ciddi boyutlara ulaşmıştır. İlerleyen yıllarda ise biriken fonların getirileri ve alttan gelen kuşağın ödediği primlerle emekli kesim finanse edilir. Ancak; demografik ve ekonomik yapılarda meydana gelen hızlı değişimler sonucunda aktif/pasif oranındaki denge aleyhte işlemeye başlamıştır. Bu gelişmeler sosyal güvenlik sistemlerinde orta ve uzun vadede reform yapılmasını zorunluluk haline getirmiştir. Gelişmiş ülkeler emeklilik yaşının yükseltilmesi, prim artışları ve emeklilik maaşlarının düşürülmesi gibi önlemleri zamanında alarak olası krizlerin önüne geçmiştirler. Gelişmekte olan ülkelerde ise çeşitli imkânsızlıklar ve dünya konjonktürüne uyum göstermede karşılaştıkları zorluklar nedeniyle önlem alamamışlar ve sosyal güvenlik kurumları krize girmiştir.

Gelişmiş ülkelerdeki yüksek yaşam standardı nüfusun yaşlanmasını arttırmıştır. Eğitim seviyesinin yükselmesi, kadınların iş hayatına girmeleri doğum artış hızını düşürmüştür. Yaşlanan nüfus, dağıtım esasına göre çalışan sosyal güvenlik sistemlerini finansman krizine sokmuştur. Gelişmekte olan ülkelerde ise kayıt dışı istihdam, erken yaşta emeklilik, etkin olmayan fon yönetimi, popülist uygulamalar neticesinde sosyal güvenlik kurumları krize sürüklenmiştir.

Sosyal güvenlik sistemleri 20. yüzyılın son çeyreğine doğru bu sorunları daha çok hissederek hale gelmiştir. Bu gelişmelerle birlikte sosyal güvenlik sistemlerinde reform yapılması zorunluluk haline gelmiştir. Böylece sosyal güvenlik sistemlerinde çok ayaklı bir yapıya kavuşulmuştur. Sistemin birinci ayağında; kamunun yönetiminde, herkese asgari hayat standardını sağlayacak, dağıtım esaslı, katılımın zorunlu olduğu, devletin finansmanında katkıda bulunduğu bir sosyal güvenlik sistemi yer almaktadır. İkinci ayağında, işyeri ve işkolu bazlı mesleki emeklilik programları yer almaktadır. Finansman, ağırlıklı olarak işveren tarafından karşılanmaktadır. Sistemin üçüncü ayağında ise; bireylere ek gelir sağlayarak emeklilik dönemlerinde refah seviyelerini arttıracak, kamunun sosyal güvenlikteki yükünü azaltacak, toplanan fonlarla yatırımların ve istihdamın artmasına olanak sağlayacak, özel sektör tarafından yönetilen bireysel emeklilik sistemleri vardır. Sosyal güvenlik sistemindeki sorunları zamanında görüp önlemler alan gelişmiş ülkeler bireysel emeklilik sistemlerini gönüllülük esasına göre düzenlemişlerdir. Sorunlara seyirci kalan gelişmekte olan ülkeler sosyal güvenlik krizine girerek, radikal reformlar yapmak zorunda kalmışlardır. Şili bu anlamda, en radikal reformun yapıldığı ülkedir. Onu diğer Latin Amerika ve Doğu Avrupa ülkeleri izlemiştir. Bu ülkelerde bireysel emeklilik sistemi zorunlu tutulmuştur.

Dünya genelinde sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan sorunlar Türkiye’de de görülmüştür. Diğer ülkelere göre yeni olan sosyal güvenlik sistemimiz 1990’lı yıllarda finansman sorunlarıyla karşılaşmıştır. Dünya genelinde sosyal güvenlik krizlerinin nedeni nüfusun yaşlanması iken, Türkiye’de sorun tamamen farklıdır. Türkiye’deki sorunun temelinde toplanan primlerin verimli kullanılmaması,

primlerin zamanında toplanamaması, geriye dönük olarak sık sık çıkarılan prim afları, geriye dönük borçlandırma, emeklilik yaşının düşürülmesi, etkili bir bilgi akışının olmaması ve denetim yetersizliği nedeniyle gereksiz harcama ve ödemelerdir. Popülist politikalar nedeniyle oluşan bu tablo sosyal güvenlik sistemimizin genç yaşta bozulmasına neden olmuştur.

Bireysel emeklilik sisteminin amacı; kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını sağlamaktır.

Bireysel emeklilik sistemi kamu sosyal güvenlik sistemine alternatif değil onu tamamlayıcı niteliktedir. Bireylerin gönüllü katılım esasına dayalıdır. Fonlama esasına ile çalışan sistemde katkı payları özel emeklilik şirketleri tarafından oluşturulan emeklilik yatırım fonlarında, uzman portföy yönetim şirketinin yönetiminde profesyonel bir anlayışla yönetilir. Emeklilik yatırım fonlarına ilişkin çeşitli düzenlemelerle fonlardaki oynaklığın azaltılması amaçlanmıştır. Her katılımcının yatırıma yönlendirilen katkı paylarının en az %30'unun kamu kesiminin borçlanma araçlarından oluşan güvenli yatırım araçlarında değerlendirilmesi zorunludur. Geri kalan miktar katılımcının risk anlayışına göre oluşturulan diğer emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilir. Böylece belirli bir süre sonunda oluşan fonlar devletin daha ucuza ve daha uzun vadede borçlanmasına olanak sağlayacaktır.

Sistemin bir diğer özelliği de şeffaf olmasıdır. Katılımcıya verilecek olan şifrelerle katılımcı, birikimlerinin ne durumda olduğunu internet veya telefon aracılığıyla dilediği zaman kontrol edebilecektir. Ekonomideki beklentilerine göre katılımcı plan yâda fonlarını yılda dört sefer değiştirme hakkına sahiptir. Emeklilik şirketinin performansını yâda hizmetini beğenmeyen katılımcı dilerse bir yılın sonunda şirket değiştirebilme hakkına sahiptir. Sisteme katılımı teşvik etmek amacıyla vergi avantajları getirilmiştir. Katılımcı, aylık gelirinin %10'u ve asgari

ücretin aylık tutarını aşmayacak şekilde kendi, eşi ve çocukları için ödediği bireysel emeklilik primleri gelir vergisinden indirebilmektedir. Böylece katılımcı vergi dilimine göre %15'ten başlayan bir vergi avantajı sağlamış olmaktadır. Sistemden ayrılırken de kademeli vergi uygulamaları mevcuttur. Amaç katılımcıyı uzun vadeli bir yatırma yönlendirmektir.

Bireysel emeklilik sistemi özel şirketler tarafından işletilmekte olsa da, devlet tarafından sıkı bir gözetim ve denetime tabi tutulmaktadır. Denetim mekanizması; Hazine Müsteşarlığı, SPK, EGM, Takasbank, bağımsız dış denetim ve iç denetim olmak üzere çok kademeli bir yapıdan oluşmaktadır.

Bireysel emeklilik hazırlanış aşamasında hemen hemen kusursuz bir gelişim süreci göstermiştir. Hukuki alt yapı çok sağlam temeller üzerine oturtulmuştur. Ancak tanıtım aşamasında emeklilik şirketlerinin birkaçının reklamları dışında bir çalımsa gösterilmemiştir. Yapılan bu reklamlar, bireysel emeklilik sisteminin toplum tarafından algılanma düzeyini yükseltmemiştir. Toplumun çoğunluğu halen bireysel emeklilik sisteminin kuruluş amacını ve ne derece önemli olduğunu bilmemektedir. Bireysel emeklilik sisteminin hazırlanış ve çıkış aşaması, Türkiye'nin son yıllarda yaşadığı en büyük ekonomik krizin yaşandığı 2001 senesine denk gelmesi bunda etkili olmuştur.

Finans sektöründe yer alan bankaların batması ve hayat sigortalarında önceden yaşanan sorunlar bireysel emeklilik sistemine halkın önyargıyla bakmasına neden olmuştur.

Ekonomik krizin etkilerinden yeni kurtulmaya başlayan Türkiye ekonomisinde gelir dağılımında büyük adaletsizlikler söz konusudur. Halen toplumun büyük bir kesimi asgari ücret ve altında gelir elde ederken belirli bir zümre yüksek gelir elde etmektedir. Bu sebeplerden dolayı bireysel emeklilik sistemine katılım büyük oranda orta ve yüksek gelir grupları tarafından olmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemine katılımı arttırabilmek için yapılabilecekleri şöyle sıralayabiliriz;

- Bireysel emeklilik sisteminin; amacını, ekonomiye sağlayacağı katkıları ve ne derece gerekli olduğunu yansıtacak tanıtım programları hazırlanmalıdır. Bunlar; halkın yoğun olarak televizyon izlediği saatlerde yayınlanacak kısa tanıtım filmleri, geniş katılımlı sempozyumlar, paneller, açık oturumlar ve halkın geniş katılımının sağlandığı fuar, sergi ve gösteriler ile sağlanabilir.

- Vergi oranlarında yeniden düzenleme yapılarak katılımın üst ve alt gelir grupları açısından daha cazip hale getirilmesi sağlanabilir. Bu kapsamda, halen uygulanmakta olan aylık gelirin %10'una kadar asgari ücretin aylık tutarını geçmeyecek şekilde vergi indirimine sözkonusu olan tutar, Bakanlar Kurulunun yetkisi dahilinde olan aylık gelirin %20'si ve asgari ücretin 2 katı oranına çıkartılmalıdır. Ayrıca sistemden emekli olup, toplu para almayı tercih eden katılımcıdan alınan %3,75'lik stopaj vergisinin hiç alınmaması gibi bir düzenleme ile sistem daha cazip hale getirilebilir.

- Mevcut emeklilik yatırım fonları çeşitleri ekonomik gelişmeler ve katılımcıların beklentilerine göre arttırılabilir. 2006 yılında çıkması beklenen Mortgage Sistemi kapsamında oluşacak gayrimenkul fonlarını içeren bir fon oluşturulabilir.

- Belirli bir çalışan sayısına sahip olan işletmeler, çalışanları için maaşlarının belirli bir oranında zorunlu bireysel emeklilik sözleşmesi yapılması sağlanabilir. İşverenler burada vergi indirimleriyle teşvik edilmelidir.

- Sık sık emeklilik şirketi değiştirilmesini önlemek amacıyla düzenleme yapılarak şirketler arası yıkıcı rekabet önenebilir.

- Hayat sigortalarındaki gibi belirli bir oranda getiri şartı getirilebilir. Bunun için zorunlu %30'luk kamu fonuna yatırım oranı artırılabilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

ALTAN, Ö. Z. (2000). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 3. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:79, Eskisehir.

BALLAR, S. (1991). *Yeni Vakıflar Hukuku*, 2. Baskı, Beta Basım, İstanbul.

CANDAN, M. (2007). “Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri”, *Uzmanlık Tezi*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

DERELİOĞLU, D. (2001). *Dünyada Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler*, SPK Kurumsal Yatırımcılar Dairesi, Rota Yayın, Ankara.

Emeklilik Gözetim Merkezi, (2005). *Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu*, BEST Yayıncılık, İstanbul.

EKİN, N., ALPER, Y. ve AKGEYİK, T. (1999). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi’nde Arayışlar, Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma*, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:1999-69, İstanbul.

ERGENEKON, Ç. (2001). *Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi*, Sigortacılık Sektörü Bilimsel Eser Yarışması, Rota Yayın, İstanbul.

EROL, A. ve YILDIRIM, E. (2004). *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, 2. Baskı, Yaklaşım Yayınları, Ankara, Ocak.

- GÜZEL, A. ve OKUR, A. R.** (2002). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 8. Bası, Beta Basım, İstanbul.
- GÜVEN, S.** (2001). *Sosyal Politikanın Temelleri*, 3. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, Eylül.
- KILIÇ, S.** (2002). *Türkiyedeki Yatırım Fonlarının Değerlendirilmesi*, Ankara Mart Matbaacılık Sanatları Ltd.Şti.Kasım.
- ŞAKAR, M.** (2002). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, 6. Bası, Beta Basım, İstanbul.
- ŞEN, M. ve MEMİŞ, T.** (2001). *Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi*, TÜGİAD Bilimsel Eser Yarışması, Rota Yayınları, İstanbul.
- TALAS, C.** (1983). *Sosyal Ekonomi*, 6. bası, Ankara.
- TANİLLİ, S.** (1991). *Uygarlık Tarihi*, 6. Bası, Say Yayınları, İstanbul.
- TUNÇOMAG, K.** (1990). *Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Sosyal Sigortalar*, Beşinci Baskı, Beta Basım, İstanbul.
- TÜSİAD,** (1996). *Emekli ve Mutlu, Türk sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları, Çözüm Önerileri ve Özel Sigortacılık Girişimi*, Yayın No: TÜSİAD-T/96-1/193.
- UGUR, S.** (2004). *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelisimi*, Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:224, Ankara.

Vakıf Emeklilik, (2003). Bireysel Emeklilik Sistemi Temel Eğitim Notları, Eğitim ve Kalite Müdürlüğü, İstanbul.

Vakıf Emeklilik, (2004),(a). Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Mevzuat Kitapçığı, İstanbul.

Vakıf Emeklilik, (2004),(b). Bireysel Emeklilik Tanıtım Rehberi, İstanbul.

Yapı Kredi Emeklilik, (2004). Bireysel Emeklilik Sistemi İlgili Mevzuat Eğitim Kitabı, İstanbul.

YURTMAN, A. ve AKGÜR, M. (2004). AB Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Sistemi ve Prim Kesintilerinin Sosyal Taraflar Üzerindeki Yükü, İTO Yayın No:2004-59, İstanbul.

Kanun ve Yönetmelikler

ANONİM, (1960). Gelir Vergisi Kanunu, 31.12.1960 Tarih ve 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 06.01.1961 Tarih ve 10700 Sayılı Resmi Gazete.

ANONİM, (2001),(a). 28.03.2001 Tarih ve 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım anunu, 07.04.2001 Tarih ve 24366 Sayılı Resmi Gazete.

ANONİM, (2001),(b). 28.06.2001 Tarih ve 4696 Sayılı Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 10.07.2001 Tarih ve 24458 Sayılı Resmi Gazete.

ANONİM, (2001),(c). Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (4632 Sayılı Kanun), Resmi Gazete, 4366; 07.04.2001.

ANONİM, (2001),(d). Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 24569; 31.10.2001.

ANONİM, (2002),(a). Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 24681; 28.02.2002.

ANONİM, (2002),(b). Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 24681, 28.02.2002.

ANONİM, Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete, 25107; 13.05.2003.

ANONİM, (2004),(a). Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 25391; 03.03.2004.

ANONİM, 2004(b). T.C Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı 12.07.2004 Tarih ve 94/2 Sayılı Tebliğ.

ANONİM, (2005). Gelir Vergisi Genel Tebliği, Sayı 256, 09.08.2005 Tarih ve 25901 Sayılı Resmi Gazete.

ANONİM, (2006). DPT Ekonomik ve Sosyal Göstergeler

ANONİM, (2008),(a). TÜİK, İstatistik Göstergeler, 1923-2008. Ankara.

ANONİM, (2008),(b). TÜİK, “Yoksulluk Çalışması Sonuçları”.

Yayınlanmamış Tez

AKYOL, S. (1994). “Hayat Sigorta Sirketlerinde Fonların Olusumu- Yönetimi ve Kar Payı Olarak Dagıtımı”, İ.Ü. Sos. Bil. Enst. İktisat Fakültesi, Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

AY, G. (2003). “Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Bireysel Emeklilik Sistemi”, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

TÜRKMENOGLU, S. İ. (2002). “Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye Uygulaması”, Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü; İstanbul.

ZAKOGLU, B. (2002). “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform ve Bireysel Emeklilik Sistemine Geçiş”, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

Dergi, Gazete ve Makaleler

A’dan Z’ye Bireysel Emeklilik Özel Eki, *Capital Dergisi*, , Sayı:112572 Eylül (2003). Bireysel Emeklilik, Sayı:4 Ocak 2004. “Bireysel Emeklilik”, Sayı:5 Subat 2004.

Bireysel Emeklilik Sistemi Özel Eki, *Milliyet*, 24 Ekim 2004.

BÜYÜKKÖSDERE, S. (2005). “BES’te Hedefler Tuttu”,*Yeni Para*, Sayı.2005/25, 19-25.

İŞERİ, M. (2005). “*Bireysel Emeklilikteki Son Gelismeler*”, Finans-Politik ve Ekonomik Yorumlar, Yıl:42 Sayı:491.

Seminer

ELVEREN, A. H. (2002). “Bireysel Emeklilik Sisteminin, Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisindeki Yeri ve Geleceği”, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, Oruçoğlu Tesisleri, Afyon.

ELVEREN, A. H. (2003). “Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi ve Gelişmeler, “11. Ulusal İnsan Yönetimi Kongresi” Peryön Personel Yönetimi Derneği İstanbul.

İnternet Kaynakları

Emeklilik Gözetim Merkezi, (Çevrim İçi), http://www.egm.org.tr/BES_tanim1.asp

Emeklilik Gözetim Merkezi, (Çevrim İçi), http://www.egm.org.tr/BES_TemelGostergeleri

Emeklilik Gözetim Merkezi, (Çevrim İçi), <http://www.egm.org.tr/kurulus.asp>

Emeklilik Gözetim Merkezi, (Çevrim İçi), http://www.egm.org.tr/grup_bireysel.htm

Artı Emeklilik, (Çevrim İçi), <http://www.artiemeklilik.com/besinedir.asp>

Oyak Emeklilik İnternet Sitesi, (Çevrim İçi), <http://www.oyakemeklilik.com/SSS.jsp>

Sigortam.net internet Sitesi, (Çevrim İçi), [http://www.besonline.net/ disp.asp?oid=287](http://www.besonline.net/disp.asp?oid=287)

Sigortam.net internet Sitesi, (Çevrim İçi), [http://www.besonline.net /disp.asp?oid=560](http://www.besonline.net/disp.asp?oid=560)

Sigortam.net internet Sitesi, (Çevrim İçi), [http://www.besonline.net/ disp.asp?oid=469](http://www.besonline.net/disp.asp?oid=469)

Sigortam.net internet Sitesi, (Çevrim İçi), [http://www.besonline.net /disp.asp?oid=266](http://www.besonline.net/disp.asp?oid=266)

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Amelebirligi, (Çevrim İçi), [http://www.amelebirligi.gov.tr /baskanlik/ tarihce.htm](http://www.amelebirligi.gov.tr/baskanlik/tarihce.htm)

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bagkur, (Çevrim İçi), <http://www.bagkur.gov.tr/genel.html>

T.C. Emekli Sandığı, (Çevrim İçi), [http://emekli.gov.tr/ genel.html](http://emekli.gov.tr/genel.html)

T.C. Sosyal Sigortalar Kurumu, (Çevrim İçi), [http://www .ssk.gov.tr/ wps/portal/ !ut/ p/ .cmd](http://www.ssk.gov.tr/wps/portal/!ut/p/.cmd)

Bireysel Emeklilik Sisteminin Genel yapısı, (2009), (Çevrim İçi), [http//www.odevarsivi.com](http://www.odevarsivi.com)

Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş. (2009), (Çevrim İçi), [http//www.aviva.com.tr](http://www.aviva.com.tr)

VELİOĞLU S.G. (2005). Sosyal Güvenlik Reformu ve Bireysel Emeklilik Sistemi, Türkiye İşverenleri Sendikaları Konfederasyonu Dergisi, Mart 2005. (Çevrim İçi), <http://www.tisk.org.tr>.

TAYFUR D. (2005). Dünya ve Türkiye’de Emeklilik Sistemleri ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Ekonomik Yapıya Etkileri.(Çevrim İçi), <http://www.anadolu.edu.tr>.

ÖZGEÇMİŞ

İdris YILDIRIM 1964 Kahramanmaraş doğumludur. Suçatı İlkokulu'nda öğrenimini tamamladıktan sonra, Kahramanmaraş İmam Hatip Ortaokulu ve Adıyaman Ticaret Lisesine girmiş, orta ve lise öğrenimini tamamlayıp 1983 yılında mezun olmuştur.

1984 yılında başladığı Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'ndeki öğrenimini 1988 yılında tamamlamıştır.

İlk Memuriyetine 1989'da Kredi ve Yurtlar Kurumu İstanbul Bölge Müdürlüğü Atatürk Öğrenci Yurdunda Yönetim memuru olarak Bu Kurum Bünyesinde sırasıyla Tahakkuk Şefliği, Malzeme ve Satın Alma Şefliği, Yurt Müdür Yardımcılığı ve Yurt Müdürlükleri yapmıştır.

Şu anda 2005 Yılında görev aldığı Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğünde Sivil Savunma Uzmanı olarak Görev Yapmaktadır.