



**T.C.  
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
MALİYE ANABİLİM DALI  
MLY-YL-2013-0005**

## **TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ:**

**Aydın İli Örneği**

**HAZIRLAYAN**

**Murat ALTAY**

**TEZ DANIŞMANI**

**Yrd. Doç. Dr. Aynur UÇKAÇ**

**AYDIN- 2013**

**T.C.  
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
MALİYE ANABİLİM DALI  
MLY-YL-2013-0005**

## **TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ:**

**Aydın İli Örneği<sup>1</sup>**

**HAZIRLAYAN**

**Murat ALTAY**

**TEZ DANIŞMANI**

**Yrd. Doç. Dr. Aynur UÇKAÇ**


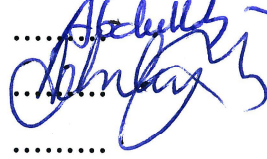

**AYDIN- 2013**

---

<sup>1</sup> Bu çalışma ADÜ Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından desteklenmiştir (İİBF 13017)

**T.C.**  
**ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**  
**AYDIN**

Maliye Ana Bilim Dalı Maliye Programı öğrencisi **Murat ALTAY** tarafından hazırlanan **Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Aydın İli Örneği** başlıklı tez, **31/10/2013** tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

| <u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u> :        | <u>Kurumu</u> :   | <u>İmzası:</u>  |
|---------------------------------------|-------------------|---|
| (Başkan) Yrd.Doç.Dr. Aynur UÇKAÇ..... | Nazilli İİBF..... |    |
| Yrd.Doç.Dr. Abdullah ÖZDEMİR.....     | Nazilli İİBF..... |   |
| Yrd.Doç.Dr. Hakan HOTUNLUOĞLU.....    | Nazilli İİBF..... |  |
| .....                                 | .....             | .....   |
| .....                                 | .....             | .....   |

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu **Yüksek Lisans** tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun .....sayılı kararıyla ...../2013 tarihinde onaylanmıştır.

Unvanı, Adı Soyadı  
Enstitü Müdürü

Bu tezde görsel, işitsel ve yazılı biçimde sunulan tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uyularak tarafımdan elde edildiğini, tez içinde yer alan ancak bu çalışmaya özgü olmayan tüm sonuç ve bilgileri tezde kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

Adı Soyadı : Murat ALTAY

İmza :

**Murat ALTAY**

## **TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ: Aydın İli Örneği**

### **ÖZET**

Sosyal güvenlik sistemlerinde son yıllarda meydana gelen cari açıklar, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli problemlerinin başında yer almaktadır. Çeşitli tedbirlerin alınmasına rağmen, sosyal güvenlik sistemindeki açıklar engellenememekte ve bu açıklar neticesinde bireylerin emeklilik dönemlerindeki hayat standartlarında düşüşler meydana gelmektedir. Emeklilik dönemlerindeki hayat standartlarını yükseltmek için ek gelir arayışları ve gelirlerini maksimize etme isteği, bireylerin zamanlar arası faydayı maksimize etme gereksinimlerini ortaya çıkarmıştır. Böylece emeklilik sistemlerinde yeniden yapılanma çalışmalarının dünya genelinde yaygınlaşması hız kazanmıştır. Yeni reformlarla emeklilik sistemlerinde farklı seçenekler ortaya çıkmıştır ve bireysel emeklilik sistemi de bu seçeneklerden biridir.

Bu tezin amacı, bireysel emekliliğin Türkiye'deki sosyal güvenlik sistemi içerisindeki yeri ve uygulanma biçimi hakkında bilgi sunmaktır. Bu amacı gerçekleştirmeye çalışırken sistemin tarihçesi, gelişimi, işleyiş biçimi ve mevzuatı incelenmiştir. Kamu sosyal güvenlik sistemi hakkında özet bilgi sunulmuş ve bireysel emeklilik sisteminin etkiliği amprik olarak gösterilmiştir.

Yapılan çalışmalar ve ulaşılan sonuçlara göre, aktif çalışma hayatı sonrasında yaşam standartlarının düşmesini istemeyen, özellikle genç ve orta yaşlı bireylerin bireysel emeklilik sistemine katkıda buldukları görülmüştür. Bireylerin katkı paylarının tasarruf güçleriyle, tasarruf güçlerinin ise medeni durumları, çocuk sayıları, ücret dışı gelirleri ve benzeri unsurlarla ilişkili olduğu saptanmıştır. Kamusal emeklilik sistemlerinin ihtiyaçlarına cevap vermekte yetersiz kalacağını düşünen bireylerin, zorunlu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı olan ve ikinci bir emeklilik maaşı imkânı sunan bireysel emeklilik sistemini ideal bir yatırım aracı olarak gördükleri ortaya konulmuştur.

### **ANAHTAR SÖZCÜKLER**

Emeklilik Sistemleri, Bireysel Emeklilik Sistemi, Sosyal Güvenlik Sistemi.

**Murat ALTAY**

**PRIVATE PENSION SYSTEM IN TURKEY: The Case of Aydın province**

**ABSTRACT**

The current account deficits of social security systems in recent years have been located at the beginning of the most important problems in both developed and developing countries. Although various measures had been taken, the deficits in social security systems could not be prevented and as a result this deficits cause collapses in living standards of individuals in their retirement duration. The searching for additional incomes for raising life standards during retirement periods and the desire to maximize revenues of individuals have uncovered the needs of intertemporal benefit maximization. So, the expansion on a global scale of the reconstruction efforts on pension systems has gained speed. The various alternatives have been revealed in the pension systems by new reforms and the private pension system is the one of these alternatives.

The aim of this thesis is provide information about where the private pension system take part in the social security system of Turkey and how is the application format. The history, development, operation and legislation of the private pension system has been examined while trying to perform this aim. It has been presented a summary of the public social security system and exposed the efficiency of the private pension system as empirically.

According to the studies and the conclusions, especially young and middle-aged individuals, who does not want to lose their living standards after active working life, contribute to the private pension system. It has been determined that contributions of individuals was related with the saving power, moreover the saving power was related with marital status, number of children, non-wage incomes and similar facts. The individuals, who expect that public pension systems would be insufficient to provide their needs, consider the private pension system, which is complement to the mandatory pension system and offering opportunity for second pension salary, as an ideal investment vehicle.

**KEYWORDS**

Retirement Systems, Private Pension System, Social Security System.

## ÖNSÖZ

Tüm dünyada devlet tarafından yürütülen emeklilik sistemleri zamanla problemler yaşamış ve bu problemlerin giderilmesinde çeşitli önlemler alınmıştır. Alınan bütün önlemlere rağmen sıkıntılar bir türlü aşılamamış ve sistemlerin yenilenme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Tam bu noktada Bireysel Emeklilik Sistemi bu ihtiyacı önemli ölçülerde karşılamak ve sosyal güvenlik sisteminde yaşanan sıkıntıları gidermek amacıyla devreye girmiştir.

Türkiye’de uygulanmakta olan Bireysel Emeklilik Sistemi henüz çok genç olmasına rağmen başarılı bir büyüme ve getiri grafiğine sahiptir. Bu tezde, Bireysel Emeklilik Sisteminin işleyişi hakkında bilgiler ışığında çeşitli ülkelerindeki uygulamalar gözlenerek Türkiye’deki gelişim süreci incelenmiş ve Aydın ili düzeyinde ampirik bir çalışma yapılmıştır.

Öncelikle tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Aynur UÇKAÇ olmak üzere, tez çalışmamda konunun belirlenmesinden başlayarak bu aşamaya gelinceye kadar bana yardımcı olan bütün hocalarıma, katılımlarıyla tez çalışmamın tamamlanmasına katkıda bulunan Aydın halkına ve desteğini hiçbir zaman benden esirgemeyen aileme teşekkürlerimi sunarım.

**İÇİNDEKİLER**

|   |      |
|---|------|
| <b>ÖZET</b>                                   | i    |
| <b>ABSTRACT</b>                               | ii   |
| <b>ÖNSÖZ</b>                                  | iii  |
| <b>İÇİNDEKİLER</b>                            | iv   |
| <b>EKLER LİSTESİ</b>                          | ix   |
| <b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b>                       | x    |
| <b>TABLolar LİSTESİ</b>                       | xi   |
| <b>KISALTMALAR LİSTESİ</b>                    | xiii |
| <b>GİRİŞ</b>                                  | 1    |
| <b>BİRİNCİ BÖLÜM</b>                          |      |
| <b>SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ</b>             |      |
| 1.1. SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR | 3    |
| 1.1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı                | 4    |
| 1.1.2. Sigorta Kavramı                        | 4    |
| 1.1.3. Sosyal Sigortalı Kavramı               | 4    |
| 1.1.4. Sosyal Emeklilik Kavramı               | 4    |
| 1.1.5. Sosyal Tehlike Kavramı ve Çeşitleri    | 5    |
| 1.1.5.1. Mesleki Riskler                      | 5    |
| 1.1.5.1.1. İş Kazaları                        | 6    |
| 1.1.5.1.2. Meslek Hastalıkları                | 6    |
| 1.1.5.2. Fizyolojik Riskler                   | 6    |
| 1.1.5.2.1. Hastalık                           | 6    |
| 1.1.5.2.2. Analık                             | 6    |
| 1.1.5.2.3. Malullük                           | 7    |
| 1.1.5.2.4. Yaşlılık                           | 7    |
| 1.1.5.2.5. Ölüm                               | 7    |



|   |    |
|---|----|
| 1.1.5.3. Sosyo Ekonomik Riskler   | 8  |
| 1.1.5.3.1. İşsizlik   | 8  |
| 1.1.5.3.2. Aile Yardımları  | 8  |
| 1.2. SOSYAL GÜVENLİĞİN GELİŞİMİ   | 8  |
| 1.3. SOSYAL GÜVENLİK YÖNTEMLERİ   | 11 |
| 1.4. SOSYAL GÜVENLİĞİN FİNANSMANI   | 11 |
| 1.5. TÜRKİYE'DEKİ SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI                                  | 12 |
| 1.5.1. Primli Sosyal Güvenlik   | 12 |
| 1.5.1.1. Yürürlükten Kaldırılan Mevzuat ve Devredilen Kurumlar                  | 13 |
| 1.5.1.1.1. Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı                                   | 13 |
| 1.5.1.1.2. Sosyal Sigortalar Kurumu   | 14 |
| 1.5.1.1.3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu | 16 |
| 1.5.1.2. Sosyal Güvenlik Kurumu   | 17 |
| 1.5.1.3. Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Yapıları                                   | 18 |
| 1.5.1.3.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu  | 18 |
| 1.5.1.3.2. Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı                      | 18 |
| 1.5.1.3.3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı                 | 19 |
| 1.5.1.3.4. Özel Hayat Sigortaları   | 19 |
| 1.5.1.3.5. Özel Emeklilik Sistemi   | 19 |
| 1.5.2. Primsiz Sosyal Güvenlik  | 20 |
| 1.5.2.1. Sosyal Yardımlar   | 21 |
| 1.5.2.2. Sosyal Hizmetler   | 22 |

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE UYGULAMASI**

|  |    |
|--|----|
| 2.1. BİREYSEL EMEKLİLİK KAVRAMI                        | 23 |
| 2.1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi | 25 |

|  |    |
|--|----|
| 2.1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı          | 26 |
| 2.1.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Temel Özellikleri         | 27 |
| 2.2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞ YAPISI              | 31 |
| 2.2.1. Emeklilik Şirketleri                                    | 33 |
| 2.2.2. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri | 34 |
| 2.2.3. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım                    | 37 |
| 2.3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE FİNANSMAN KAYNAKLARI        | 39 |
| 2.3.1. Katkı Payı Ödemeleri                                    | 39 |
| 2.3.2. Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri                    | 40 |
| 2.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE VERGİ UYGULAMALARI          | 41 |
| 2.5. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE DENETİM                     | 42 |
| 2.5.1. Hazine Müsteşarlığı Denetimi                            | 42 |
| 2.5.2. Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim      | 43 |
| 2.5.3. Emeklilik Gözetim Merkezi Tarafından Yapılan Denetim    | 43 |
| 2.5.4. Bağımsız Dış Denetim                                    | 43 |
| 2.5.5. Aktüeryal Denetim                                       | 44 |
| 2.5.6. İç Denetim  | 44 |
| 2.6. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ARACILARI                      | 44 |
| 2.7. EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI                                 | 45 |
| 2.7.1. Gelir Amaçlı Fonlar                                     | 46 |
| 2.7.2. Para Piyasası Fonları                                   | 47 |
| 2.7.3. Büyüme Amaçlı Fonlar                                    | 48 |
| 2.7.4. Kıymetli Madenler Fonları                               | 48 |
| 2.7.5. İhtisaslaşmış Fonlar                                    | 48 |
| 2.7.6. Diğer Fonlar  | 49 |
| 2.8. CEZAI DURUMLAR  | 49 |
| 2.8.1. İdari Suçlar ve Cezaları                                | 49 |

|   |    |
|---|----|
| 2.8.2. Adli Suçlar ve Cezaları                          | 49 |
| 2.9. DÜNYADA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ                 | 50 |
| 2.9.1. Gelişmiş Ülkelerde Özel Emeklilik Sistemi        | 50 |
| 2.9.1.1. ABD Bireysel Emeklilik Sistemi                 | 51 |
| 2.9.1.2. İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi           | 52 |
| 2.9.1.3. Avusturya Bireysel Emeklilik Sistemi           | 53 |
| 2.9.1.4. Fransa Bireysel Emeklilik Sistemi              | 53 |
| 2.9.1.5. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi             | 53 |
| 2.9.1.6. Hollanda Bireysel Emeklilik Sistemi            | 54 |
| 2.9.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Özel Emeklilik Sistemi | 55 |
| 2.9.2.1. Macaristan Bireysel Emeklilik Sistemi          | 55 |
| 2.9.2.2. Polonya Bireysel Emeklilik Sistemi             | 55 |
| 2.9.2.3. Şili Bireysel Emeklilik Sistemi                | 56 |
| 2.9.2.4. Meksika Özel Emeklilik Sistemi                 | 57 |
| 2.10. TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ             | 58 |
| 2.10.1. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcı Sayıları   | 60 |
| 2.10.2. Cinsiyete Göre Dağılım                          | 60 |
| 2.10.3. Katılımcıların Eğitim Durumu                    | 61 |
| 2.10.4. Şehirlere Göre Dağılım                          | 63 |
| 2.10.4.1. En Fazla Katılımcının Bulunduğu 10 İl         | 63 |
| 2.10.4.2. En Az Katılımcının Bulunduğu 10 İl            | 64 |
| 2.10.5. Katılımcı Yaş Dağılımı                          | 64 |
| 2.10.6. Emekliliğe Hak Kazananlar                       | 65 |
| 2.10.7. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sözleşmeleri      | 65 |
| 2.10.7.1. Yıllar İtibariyle Sözleşme Sayıları           | 65 |
| 2.10.7.2. Sözleşmelerin Para Birimlerine Göre Dağılımı  | 66 |
| 2.10.7.3. Sözleşmelerin Coğrafi Bölgelere Göre Dağılımı | 67 |

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM****AYDIN İLİNDE UYGULAMALI BİR İNCELEME İLE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ**

|   |            |
|---|------------|
| 3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI  | 68         |
| 3.2. ARAŞTIRMANIN VERİLERİ VE YÖNTEMİ   | 68         |
| 3.3. ARAŞTIRMANIN İSTATİSTİKİ YÖNTEMİ VE ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜĞÜ                   | 70         |
| 3.4. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ  | 71         |
| 3.4.1. Frekans Dağılımı Tabloları ve Yorumları                                | 71         |
| 3.4.2. Ki Kare Testi İle Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliğinin Ölçülmesi | 89         |
| <b>SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER</b>  | <b>102</b> |
| <b>KAYNAKÇA</b>   | <b>115</b> |
| <b>EKLER</b>  | <b>122</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ</b>   | <b>126</b> |

## EKLER LİSTESİ

**Ek 1:** Anket Formu

122

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| <b>Şekil 2.1:</b> Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı                   | 32 |
| <b>Şekil 2.2:</b> Emeklilik Sözleşmesi Tarafları                                 | 35 |
| <b>Şekil 2.3:</b> 2004-2011 Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcı Sayıları        | 60 |
| <b>Şekil 2.4:</b> Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcıları Kadın Erkek Dağılımı  | 61 |
| <b>Şekil 2.5:</b> 2010 Yılı Katılımcıların Eğitim Durumu                         | 62 |
| <b>Şekil 2.6:</b> 2011 Yılı Sonu En Fazla Katılımcının Yerleşik Olduğu İlk 10 İl | 63 |
| <b>Şekil 2.7:</b> 2011 Yılı Sonu En Az Katılımcının Yerleşik Olduğu 10 İl        | 64 |
| <b>Şekil 2.8:</b> Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımı                  | 65 |
| <b>Şekil 2.9:</b> Bireysel Emeklilik Sistemi Sözleşme Sayıları                   | 66 |
| <b>Şekil 2.10:</b> 2011 Yılı Sonu İtibariyle Sözleşme Adedi ve Katkı Payı Tutarı | 67 |
| <b>Şekil 3.1:</b> Örneklem Büyüklüğü   | 70 |
| <b>Şekil 3.2:</b> Cinsiyet Dağılımı  | 72 |
| <b>Şekil 3.3:</b> Yaş Dağılımı   | 72 |
| <b>Şekil 3.4:</b> Eğitim Durumu Dağılımı   | 73 |
| <b>Şekil 3.5:</b> Medeni Durum Dağılımı  | 73 |

## TABLOLAR LİSTESİ

|   |    |
|---|----|
| <b>Tablo 1.1:</b> Erkekler için SSK'dan Emekli Olma Şartları  | 14 |
| <b>Tablo 1.2:</b> Kadınlar İçin SSK'dan Emekli Olma Şartları  | 15 |
| <b>Tablo 2.1:</b> OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Karakteristiği  | 30 |
| <b>Tablo 2.2:</b> Türkiye'deki Emeklilik Şirketleri   | 34 |
| <b>Tablo 2.3:</b> 2005-2009 Yılları Arası Katılımcıların Eğitim Durumu Oranları   | 62 |
| <b>Tablo 2.4:</b> Sözleşmelerin Para Birimlerine Göre Dağılımı  | 66 |
| <b>Tablo 3.1:</b> Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Medeni Durum, Çocuk Sayısı, Bakmakla Yükümlü Olunan Çocuk Sayısı   | 74 |
| <b>Tablo 3.2:</b> Eşin Sürekli Bir İş Olması, Hanede Yaşayan Kişi Sayısı, Hanede Çalışan Kişi Sayısı, Ücret Dışı Gelir, Ücret Dışı Gelir Miktarı  | 75 |
| <b>Tablo 3.3:</b> Çalışılan İşyeri, Çalışılan Süre, Aylık Kazanılan Ücret, Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kuruluşu, Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kuruluşu   | 77 |
| <b>Tablo 3.4:</b> Bireysel Emekliliğe Üye Olunması Neden Düşünülüyor  | 79 |
| <b>Tablo 3.5:</b> Bireysel Emeklilikte Tercih Edilen veya Arzulanan Süre, BES Getiriyi Artırıyor Mu, BES ile SGK Arasındaki Fark, Devlet BES Konusunda Düzenlemeleri Yapıyor Mu, Sigorta Şirketleri BES Konusunda Düzenlemeleri Yapıyor Mu                  | 80 |
| <b>Tablo 3.6:</b> Bireysel Emeklilik Sistemi Neden Gelişecek  | 82 |
| <b>Tablo 3.7:</b> Bireysel Emeklilik Fonlarını Yöneten Sigorta Şirketlerinden Beklentiler   | 83 |
| <b>Tablo 3.8:</b> Sigorta Şirketlerinin Belirlediği 10 yıllık Süre Yeterlimi, Bireysel Emeklilik İçin Hangi Süre Yeterli, Bireysel Emeklilik İçin 56 Yaş Uygun Mu, Bireysel Emeklilik İçin Ödenen veya Ödenmesi Düşünülen Aylık Prim, Tasarruf Yapılıyor Mu | 84 |
| <b>Tablo 3.9:</b> Tasarruflar Nasıl Değerlendiriliyor   | 86 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tablo 3.10:</b> BES'te Devlet Katkısının Önemi, Zorunlu Emeklilik Sisteminden Beklenen,<br>Bireysel Emeklilik Sisteminden Beklenen, Yeni Sosyal Güvenlik Yasası<br>Hakkında Düşünülenler, Sosyal Güvenlik Sisteminin Getirileriyle Siyasi Otorite<br>Arasındaki İlişki | 87  |
| <b>Tablo 3.11:</b> Bir Ayda Kazanılan Ücret ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasındaki<br>İlişki  | 89  |
| <b>Tablo 3.12:</b> Ücret Dışı Gelir ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasındaki İlişki   | 90  |
| <b>Tablo 3.13:</b> İkinci ve Daha Fazla Emekli Maaşı ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu<br>Arasındaki İlişki   | 91  |
| <b>Tablo 3.14:</b> Aylık Kazanılan Ücret ile Bireysel Emeklilik Ürünü İçin Ödenen Prim<br>Arasındaki İlişki   | 92  |
| <b>Tablo 3.15:</b> Aylık Kazanılan Ücret ile Zorunlu Emeklilik Sisteminden Beklentiler Arasındaki<br>İlişki   | 93  |
| <b>Tablo 3.16:</b> Aylık Kazanılan Ücret ile Bireysel Emeklilik Sisteminden Beklenen Arasındaki<br>İlişki   | 95  |
| <b>Tablo 3.17:</b> Eşin Sürekli İşi Olması ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasındaki<br>İlişki   | 97  |
| <b>Tablo 3.18:</b> Yaş ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasındaki İlişki  | 98  |
| <b>Tablo 3.19:</b> Çocuk Sayısı ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasındaki İlişki   | 100 |



**KISALTMALAR LİSTESİ**

- ABD** : Amerika Birleşik Devletleri
- ADNKS** : Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
- AFP** : Administradora de Fondos de Pensiones (Açık Emeklilik Planı)
- Bağ-Kur** : Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Güvenlik Kurumu
- BEDK** : Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
- BES** : Bireysel Emeklilik Sistemi
- DPT** : Devlet Planlama Teşkilatı
- EGM** : Emeklilik Gözetim Merkezi
- ERISA** : Employee Retirement Income Security Act (Çalışanların Emeklilik Geliri Güvencesi Yasası)
- GSMH** : Gayri Safi Milli Hasıla
- GSYİH** : Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
- HM** : Hazine Müsteşarlığı
- ILO** : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
- İLKSAN** : İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
- KHK** : Kanun Hükmünde Kararname
- OECD** : Organization for Economic Co-Operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)
- OYAK** : Ordu Yardımlaşma Kurumu
- SGK** : Sosyal Güvenlik Kurumu
- SPK** : Sermaye Piyasası Kurumu
- SSK** : Sosyal Sigortalara Kurumu
- TİSK** : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
- TL** : Türk Lirası

**TOBB** : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

**TÜİK** : Türkiye İstatistik Kurumu

**TÜSİAD** : Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

## GİRİŞ

İnsanlar güçlü olduğu, tek başına ayakta durabildikleri dönemlerinde yarınlarnı, hastalık ve yaşlılıklarını düşünerek bir takım birikimlerde bulunurlar. Buradaki amaç, kişinin sosyal güvenlik karşısındaki yaşam güdüsüdür. Sosyal güvenliğin tanımı da buradan gelmektedir. Türkiye’de de devlet, sosyal devlet olmanın doğal sonucu olarak bir takım önlemlerle beraber kendi sosyal güvenlik sistemini kurmuştur. Ancak sisteminden, her katkı payı ödeyene yatırdığı ile orantılı olarak maaş ödemesi yapılmaması, ekonomik dalgalanmalar, erken emeklilik ve de toplanan tutarların verimli olarak kullanılmaması gibi nedenlerden dolayı yeterli olarak fayda sağlanamamaktadır. Kamu emeklilik sisteminin yetersiz kaldığı bu noktada tamamlayıcı sigorta kuruluşları ile bireysel emeklilik sistemi devreye girmektedir.

Bu çalışmanın temel hipotezi; tamamlayıcı bir sistem olarak ikinci bir emeklilik geliri sunan bireysel emeklilik sistemi, tasarruf gücü olan bireyin aktif çalışma hayatından emeklilik dönemine kadar zamanlar arası gelirini maksimize eder ve bireye iş hayatı sonrasında daha yüksek bir hayat standardı sağlar.

Bu temel hipotez ışığında, çalışmanın amaçları; bireyin zamanlar arası gelirini yani faydasını nasıl maksimize edeceğini (sosyal güvenlik sistemleri içerisinde yer alan zorunlu ve özel (bireysel) emeklilik sistemlerinin karşısında) ampirik olarak göstermek ve yapılan alan çalışması sonucu elde edilen veriler ışığında bireysel emeklilik sisteminin etkinliğinin ampirik olarak ölçülmesidir.

Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde Bireysel Emeklilik Sisteminin Türkiye’deki kısa süreli gelişme sürecinden bahsedilerek, kamu sosyal güvenlik sistemi ve tamamlayıcı sigorta kumlarının yapısından bahsedilmiştir. Türkiye’deki uygulamalara bakıldığında Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK) haricinde tamamlayıcı sigorta kuruluşlarının pek de başarılı olamadığı görülmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin ise uygulaması henüz Türkiye’de çok yenidir. Ancak Emeklilik Gözetim Merkezi’nin (EGM) 2004 yılından itibaren günlük olarak yayımlanan verileri incelendiğinde, her geçen gün artan katılımcı sayısı ve katılım payı tutarı, sistemin bu süreçte başarılı olduğunu göstermektedir.

İkinci bölümde esas konusunu oluşturan bireysel emeklilik sistemi; ilk ortaya çıkışı, amaç ve kapsamı, sistemin unsurları, mevzuatı, yasal düzenlemeleri ve işleyişi temel alınarak incelenmiştir. Gönüllü katılım esasına dayanan sistem daha ziyade tasarruf sahiplerine hitap etmektedir. Toplanan katılım tutarları, katılımcısının da tercihi doğrultusunda profesyonel yatırımcılar tarafından emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmekte böylece ekonomiye kaynak olarak aktarılmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminden emekli olmanın şartı asgari 10

yıl olarak sisteme katkı payı yatırarak, 56 yaşını doldurmaktır. Türkiye'nin ekonomik yapısı incelendiğinde; kısa süreli, spekülâtif yatırımlardan ziyade, uzun süreli yatırımların daha verimli olduğu görülmektedir. Bu düşünceden hareketle, sistemde en az 10 yıl süreli olarak yapılan tasarruflar yatırımcısına daha fazla katkı sağlamaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi gerek katılım payı ödemeleri, gerek katılıcısına sağladığı emeklilik imkânı, gerekse de vergi teşvikleri konusunda Birikimli hayat sigortalarıyla büyük benzerlik göstermektedir. Bireysel emeklilik sisteminden 2013 yılının ilk çeyreği itibariyle yaklaşık olarak 6.000 kişi emekli olmuştur. Emekli olma hakkı kazanan bu insanlar, 2003 yılından itibaren üye kabul eden ve asgari 10 yıl katkı payı yatırmış olma şartı bulunan bireysel emeklilik sistemine, birikimli hayat sigortalarındaki birikimlerini aktararak bu hakkı kazanmışlardır.

Bireysel emeklilik sisteminin gelişimi özellikle Emeklilik Gözetim Merkezi'nin günlük ve yıllık olarak yayınladığı bireysel emeklilik sisteminin faaliyet raporlarından yararlanılmak suretiyle rakamlarla analiz edilmiş, katılımcıların demografik özellikleri, ülke genelinde dağılımları ve dünyada bireysel emeklilik sistemi ile ilgili çeşitli rakamlar incelenmiştir.

Çalışmanın Üçüncü ve son bölümünde ise, Aydın ilinde yapılan alan çalışması sonucu elde edilen veriler ışığında, bireysel emekliliğin etkinliği ampirik olarak ölçülmüştür.

Aydın ilindeki bireyler, anket sorularına tezin çatısını kuran hipotezi destekler nitelikte cevaplar vermişlerdir. Yapılan ampirik çalışma ile; bireylerin gerek kamu zorunlu emeklilik sisteminin getirilerini yetersiz gördüklerinden ileride daha yüksek standartlarda yaşayabilmek, gerekse kendilerinin ve çocuklarının ihtiyaçlarını daha rahat karşılayabilmek için gelirlerini maksimize etme zorunluluklarının farkına vardıkları ve bu yüzden de bireysel emeklilik sistemine üye olmayı düşünmekte veya üye oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

### 1.1. SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ TEMEK KAVRAMLAR

#### 1.1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı

Sosyal kelimesi; tek başına kullanıldığında, toplum içinde yaşayan bir kimse, daha geniş anlamda, toplumdaki diğer insanlarla ve guruplarla 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 (Tanrıverdi, 2000: 136).

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.

Sosyal Güvenlik; bir toplumda yasayan 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 (Alper, 2002: 13).

“Sosyal güvenlik; gelirleri ne olursa olsun, kişilere belirli sosyal riskler karşısında güvence sağlama gücüne sahip kurum veya kurumlar topluluğudur” (Tunçomağ, 1998: 5).

Sosyal güvenlik; kişilerin gelirleri ne olursa olsun, ülkede yasayan 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: 6).

“Bir mesleki, fizyolojik veya sosyo ekonomik riskten dolayı geliri veya kazancı sürekli ya da geçici olarak kesilen kimselerin geçinme ve yasama gereksinimlerini karşılayan bir sistemdir” (Talas, 1983: 324).

Sosyal güvende güdülen temel amaç, kişinin sosyal varlığını ve geleceğini tehdit eden tehlikelere karşı korunması, aşırı bir muhtalığa 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: 12).

Sosyal güvenlik, üç şekilde yapılmaktadır. Bunlar; sosyal sigortalar, soysal yardımlar ve sosyal hizmetler vasıtasıyla yapılmaktadır. Sosyal sigorta yoluyla bu sistemden yararlanabilmek için kişilerin ise 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 Yıldıırım, 2004: 51).

### **1.1.2. Sigorta Kavramı**

Genel anlamıyla sigorta kavramı; “Aynı riskle karşı karşıya bulunan çok sayıda kişinin, bireysel olarak belirsiz olan hasar olasılığını belirgin duruma getirmek ve bu olasılığın gerçekleşmesiyle ortaya çıkan zararları birlikte karşılamak amacıyla, risk yönetim sorumluluğunu taşıyan bir kişi veya kurum tarafından bir araya getirilmesidir” (Akmt, 1980: 7). Sigortada temel amaç riskin kişiler arasında dağıtılmasıdır.

### **1.1.3. Sosyal Sigortalı Kavramı**

Sosyal sigortalı; Bir sosyal güvenlik kurumuna, bir is 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, yasadığı bu günlere yasayacağı yarınlarda karşılaşması muhtemel tehlikelerin ve ekonomik sonuçlarını gidermek için nlem alan ve yaşamına güvenle devam eden kimsedir (Ayhan, 2012: 44).

### **1.1.4. Sosyal Emeklilik Kavramı**

Bağlı olduğu sosyal güvenlik kurumundan, yasalarla belirlenen süre ve yaşi tamamladıktan sonra geri kalan yasamı boyunca çalışmadan kurumdan aylık ve sağlık

güvencesi almasıdır. Sosyal emeklilik; bireylere yasadıkları toplum içinde, asgari maddi olanaklarla sefaletle yol açmayacak ya da lüks yasama imkân vermeyecek bir gelir sağlar.

### **1.1.5. Sosyal Tehlike Kavramı ve Çeşitleri**

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, 2004: 27).

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. ILO'nun, 1952 tarih ve 102 sayılı sözleşmesinde tehlike grupları; İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Hastalık. Analık, Malullük, Yaşlılık, Ölüm ve İşsizlik şeklinde sıralamıştır (ILO, 1994: 19).

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

ILO'nun 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 (Akemeklilik, 2005: 3).

#### **1.1.5.1. Mesleki Riskler**

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 (Topgül, 2012: 304).

### **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 (Ayhan, 2012: 52).

### **1.1.5.2. Fizyolojik Riskler**

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.

#### **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 işgöremezlik 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 (Özbek, 1995: 19).

#### **1.1.5.2.2. Analık**

Analık da, aynen hastalık gibi geçici bir işgöremezlik 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 isinden 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 işgöremezlik ödeneği gibi nakdi ödemeler de yapılmaktadır” (Güven, 2001: 14).

#### **1.1.5.2.3. Malullük**

Malullük, uzun vadeli sosyal güvenlik tehlikelerinden biridir. Hastalık ve analığın tersine, sürekli işgöremezlik durumudur. Yasamı 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 (Çubuk, 1982: 74).

#### **1.1.5.2.4. Yaşlılık**

Yasın 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 yas koşulu aranmaktadır (Başaran, 1986: 78).

#### **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. (Türkiye’de hak sahibi eş ise yeniden evlenene kadar, erkek çocuklar öğrenim durumlarına göre en geç 25 yaşına kadar, yasamı 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 (Topgül, 2012: 313).

### **1.1.5.3. Sosyo Ekonomik Riskler**

İşsizlik ve aile yükleri gibi risklerden oluşmaktadır. Bunlar toplumun ekonomik yapısının isleyişinden, 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: 106).

Ülkeden ülkeye farklılık gösteren yararlanma şartları mevcuttur. Bu tehlikeye karşılık, belirli bir süre gelir garantisi verilmektedir. Ayrıca işsiz kalınan sürede mesleki eğitimlerde sağlanmaktadır. Türkiye’de işsizlik sigortasına 08.09.1999 tarih itibariyle 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.

#### **1.1.5.3.2. Aile Yardımı**

Aile gelirinin yetersizliği tehlikesidir. Evlenme ve çocuk sahibi olma neticesinde ailelerin, çocukların yetiştirilmesi ve eğitimlerine bağlı olarak giderleri artmaktadır. Ailenin gelirinin yetersiz kalması dolayısıyla aile yardımları olarak adlandırılan bu sigorta çeşidi ortaya çıkmıştır. Bir sosyal güvenlik tehlikesi olarak, ILO’nun 102 sayılı sözleşmesinde yer almış olmakla beraber henüz Türkiye’de uygulamaya girmemiştir. Bu sigorta kolundan genel olarak çocuk parası olarak ödemeler yapılır. Ödemeler de çocuk sayısına göre artar veya azalır (Dilik, 1991: 7).

## **1.2. SOSYAL GÜVENLİĞİN GELİŞİMİ**

Sosyal güvenlik, bireylerin geleceğe güvenle bakması için ülkede yaşayan herkesin huzurunu ve refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan korunmasını sağlayan, sosyal adaleti gerçekleştiren, ekonomik düzeyi düşük ve insani normlarda hayatını sürdürebilmek için asgari kazancı olmayan fertlerin yoksullukla mücadele edebilmesine olanak veren bir güvenlik sistemidir (Akad, 1992: 5). Bireylerin vazgeçilmez haklarından biri olan sosyal güvenlik, olası bir mesleki ya da sosyal risk sebebiyle gelirinde azalma meydana

gelen fertlerin, hiç kimsenin yardımına ihtiyaç duymadan yaşamlarını sürdürmelerini sağlamayı amaçlamıştır (Tanrıverdi, 2000: 136).

Anayasamız sosyal güvenlik hakları ile ilgili hükümleri düzenlemektir. Her bireyin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve devletin de bu güvenliği sağlamak için bütün önlemleri alması gerektiği anayasa hükümleri arasında yer almaktadır.

Sosyal güvenlik, fertlere belirli sosyal risklerin meydana gelmesi durumunda oluşan çeşitli zararların, ek maliyetlerin ya da gelir kayıplarının kısmi veya tamamıyla karşılanmasını amaçlayan ekonomik güvence sistemidir. Meydana gelen ilave masrafların ya da gelir kaybının belli bir sınıf yahut toplumun tamamı tarafından ortaklaşa bölüşülerek karşılanmasını, böylece bireylerin tek başlarına altından kalkamayacağı sosyal problemlerin çözülmesini sağlamayı amaçlayan önlemler bütünüdür. 1944 yılındaki Philadelphia Konferansı'nda ILO'nun yaptığı tanıma göre; Halkın işsizlik, yaşlılık, hastalık, ölüm nedeniyle belirli bir süreliğine ya da süresiz olarak gelirden mahrum kalması halinde ortaya çıkacak yoksulluk ihtimaline karşı, tıbbi açıdan, çocuk sayısının fazlalaşması ve analık halinde korunmasına yönelik özel önlemler sistemi olarak sosyal güvenlik sistemi tanımlanmıştır (ILO, 1994: 17-18). Bu bakımdan sosyal güvenliğin temel fonksiyonunun, çeşitli sosyal risklerin neden olduğu gelir kayıplarına (işsizlik, yaşlılık, hastalık) ya da gider artışlarına (kira masrafları, yol giderleri, çocuk yetiştirmek) yönelik telafi edici sosyal yardımlar ve destekler sağlamak olduğu söylenebilir. Sosyal güvenliğin asıl amacı, herkese, yaşamın çeşitli koşulları karşısında, aşırı düzeyde muhtaç duruma düşmeden ve özgürlüğünden fedakârlık etmesine gerek duymadan insan şahsiyetine yaraşır bir yaşam standardı temin etmeye yönelik kamusal sosyal düzenleme, sosyal sigorta, sosyal yardımlar ve çeşitli sosyal hizmetler alanında bir dizi tedbirler almaktır (Seyyar, 2012).

Sosyal güvenlik ihtiyacı, tehlikelerin zararlarından korunma garantisi olarak tanımlanmakta olup her toplum için temel insan haklarından birisi olarak kabul edilmektedir. Bu ihtiyacın karşılanması ve ilgili tedbirlerin alınarak sistemin oluşturulması devlete aittir. Gelişme seviyesi ne olursa olsun her ülkenin bir sosyal güvenlik sistemi vardır. "Bir sosyal güvenlik sisteminin, gelirin yeniden dağılımını sağlama, sigorta ve tasarruf fonksiyonu olmak üzere üç temel fonksiyonu bulunmaktadır" (Alper, 2002: 13).

Bu temel fonksiyonların birlikte gerçekleştirilebilmesi için çok ayaklı sosyal güvenlik sistemlerinin oluşturulması gerekmektedir. Birinci ayakta devletin oluşturup çalıştırdığı ve çalışana emeklilik hakkı veren ulusal sosyal güvenlik sistemi, ikinci ayakta işverenler tarafından kurulup çalıştırılan tamamlayıcı emeklilik fon ve planları, üçüncü ayakta ise özel kesimin kurduğu isteğe bağlı tasarruf ve yatırım sisteminin ürünü olan özel emeklilik

fonlarının yer aldığı çok ayaklı sosyal güvenlik sistemleri oluşturulmalıdır (Boulier, 2002: 173).

Sosyal güvenlik ihtiyacı insanlıkla birlikte doğmuş ve sanayi toplumuna geçişle birlikte artış eğilimi göstermiş, kendi çabası dışında toplumsal nitelikteki tedbir ve uygulamalarla karşılanma aşamasına ulaşmıştır. Böylece “düşünce, anlayış ve uygulamalar itibarıyla modern sosyal güvenlik kavramının temelleri 19. YY. sonlarında atılmıştır” (Dilik, 1991: 4). Sosyal güvenlik sorunu sanayileşmeyle önem kazanmaya başlamış ve birtakım çözüm yolları aranmış ve nihayet 1880’lerden sonra sanayileşen Avrupa ülkelerinde modern anlamda sosyal güvenlik düzenleri kurulmaya başlanmıştır.

Sosyal güvenliğin en asil aracı olan sosyal sigortalar II. Dünya Savaşı’ndan sonraki yıllarda tüm dünyada süratle yaygınlaşmış, bir amaç olarak sosyal güvenliği sağlamak benimsenmiş ve hemen hemen bütün ülkeler tehlikelere karşı tedbir almaya başlamışlardır (Yazgan, 1992: 93).

Sosyal sigorta sisteminin, sosyal güvenlik ve refah devleti anlayışının önemli araçlarından biri olarak tüm dünyada belirli bir düzleme oturması Almanya’daki uygulamalarla başlamış ve sonrasında 1942 Beveridge Raporu, 1944 Philadelphia Bildirisi, 1948 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve ILO’nun sözleşmeleriyle küresel bir boyuta ulaşmıştır. Gelir dağılımı dengesinin dar gelirli sınıflara yönelik olumsuz etkisini gidermeyi amaç edinmiş Bismarkyen modeliyle özellikle çalışan nüfusa işgöremezlik, yaşlılık ve hastalık hallerinde prime dayalı bir güvence sistemi getirilmiştir (DPT, 2001: 67).

Osmanlı İmparatorluğu’nda sanayileşme sürecine girilemediği için bir sosyal politika ve sosyal güvenlik sistemi de gerçekleşmemiştir. Fakat sosyal koruma ihtiyacı her zaman var olmuştur. Fütüvvet, Ahilik, aile içi yardımlaşma, mesleki örgütler (loncalar) ve dinsel temele dayalı öteki hayır kurumları, bu korumanın belli başlı araçları olmuşlardır. Yasal düzeydeki önlemlerin etkinliği ise çok sınırlı kalmıştır.

Cumhuriyetin ilanından sonra 1930 – 1942 yılları arasında sosyal sigortalara benzeyen fakat kapsadığı kişilere riskler bakımından dar ve sınırlı olan birtakım emeklilik ve yardımlaşma sandıklarının kuruluşu ile ilgili kanunlar çıkarılmıştır. 1936 yılında 3008 sayılı iş kanunu çıkarılmıştır. Bu iş kanunuyla Türkiye’de ilk kez sosyal sigortaların kurulması öngörülmüş ve sosyal güvenliğin, bugün de geçerli kimi ilkeleri belirlenmiştir (Dilik, 1972: 38).

16 Temmuz 1945 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmış ve bu yasanın 10 Ocak 1946 günü yürürlüğe girişi ile İşçi Sigortaları Kurumu (SSK) doğmuştur. 08.06.1946 tarihinde çıkarılan 5434 sayılı kanun ile T.C Emekli Sandığı kurulmuş. 1479

sayılı kanun ile 1971 yılında Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) kurulmuştur. Günümüzde 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı Sosyal Güvenlik Kurumuna devredilerek aynı çatısı altında hizmetlerini sunmaktadırlar.

### **1.3. SOSYAL GÜVENLİK YÖNTEMLERİ**

Sosyal güvenliğin sağlanmasında başlıca üç yöntemden yararlanılabilir. Bu yöntemler sosyal yardım, sosyal sigorta ve devletçe bakılma yöntemleridir.

Sosyal yardımlar, sosyal güvenliğin sağlanmasında uygulanmış yöntemlerin en eskisidir. Çok eski devirlerde din kurumlarınca, muhtaç kişilere sosyal yardımlar yapılmıştır. Bu yardımlarla, yardım gören bireyin en kısa zamanda yeniden çalışabilme, gelir sağlama ve böylece kendi geçimini sağlama olanağına kavuşturulması amaçlanmıştır. Sosyal sigortalar yönteminde ise sigortacılık tekniğinden yararlanılmaktadır. Sosyal sigortalarda her sigortalıdan prim alınmaktadır. Devletçe bakılma yönteminde ise toplum bireylerine sosyal güvenliğin finansmanına herhangi bir katkıda bulunmaksızın devlet tarafından belirlenmiş bir sosyal gelir hakkı tanınmaktadır (Dilik, 1972: 4).

### **1.4. SOSYAL GÜVENLİĞİN FİNANSMANI**

Sosyal güvenliğin finansmanını çalışanların ve işverenlerin ödedikleri primler ve devlet katkıları oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik, çok büyük harcamalar gerektiren bir hizmet olması nedeniyle elde edilen gelirlerin oluşturduğu fonların iyi değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu hususta başlıca iki teknikten faydalanılmaktadır. Bu teknikler, Dağıtım ve Fon Yönetimi'dir (TOBB, 1994: 80).

Dağıtım sisteminin esasını, bir sigorta döneminin, genellikle bir senenin gelirleriyle aynı ya da bir sonraki dönemin giderlerinin karşılanması teşkil eder. Bu yöntemde gelir ve giderler sürekli olarak denge halindedir. Primler ilgili dönemlerin gider tahminlerine göre tespit edilir ve her dönemin tahmin edilen gider miktarı çalışan sigortalılar arasında paylaştırılır. Bu sistemde sağlanan sosyal gelirlerin sadece bir kısmı çalışan ve işverenlerden prim olarak alınır ancak aradaki farkı devlet katkıları karşılayacaktır (Dilik 1991: 246).

Dağıtım yöntemi, belirli dönemdeki gelir-gider dengesi temeline oturtulduğu için, aktif sigortalıların ödedikleri primler, aynı dönemdeki pasif sigortalılara veya bunların hak sahiplerine yapılacak sigorta yardımlarını karşılar. Prim ödeyenler ise, gelecekteki sigorta yardımlarına hak kazanırlar. Bunlara yapılacak yardımlar ise, izleyen sigortalı kuşağının ödeyeceği prim gelirleriyle karşılanacaktır (Güzel vd., 2004: 72).

Fonlama sistemi, olası risklere karşı daha sonra yapılacak ödemeler için daha önceden ödenmiş primlerin tek bir fonda toplanarak nemalandırılması yöntemidir. Matematik temelli

aktüerya hesapları yöntemin ana faktörünü oluşturur. Yöntemin hedefi piyasadaki cari faiz haddini temel alarak bugünkü gelirin ileride belirlenmiş bir tarihte ulaşacağı kapitalize değeri hesaplama mantığına dayalıdır. Bu yöntemin etkili bir şekilde uygulanabilmesi, ülkede sürekli bir iktisadi istikrarın var olmasına, devletin fonların değerlendirilmesine müdahale etmemesine ve toplanan fonların en iyi şekilde değerlendirilmesine ihtiyaç vardır.

Fonlama yöntemi, sosyal güvenlik sisteminin etkin bir emeklilik güvencesi sağlamakta yetersiz kaldığı birçok ülkede uygulanmakta ve bir yandan sisteme üye olan katılımcılara ileriye dönük sosyal güvence sağlanırken; diğer yandan, sermaye piyasasını derinleştirmek, ulusal tasarruf düzeyini, istihdamı, sermaye verimliliğini ve GSMH' yi artırmak gibi işlevleri de gerçekleştirmektedir (Erol vd., 2004: 81).

Yukarıda bahsettiğimiz yöntemlerden hangisinde primlerin daha düşük olacağı dolayısıyla hangi yöntemin daha ucuz olacağına dair çeşitli görüşler bulunmaktadır. Fonlama yönteminde biriken primlerin işletilmesinden elde edilecek gelirlerin prim miktarını düşüreceği düşüncesinde olanlar bu yöntemin ucuz olacağı kanısındadırlar. Fonlama yönteminde primler ileriki yıllar için önceden hesaplandığı için en kötü risk ihtimaline göre hesaplanmaktadır. Bu yüzden gerçekleşecek maliyet tahmin edilenden düşük olabilir yada fazlaca maliyetli olabilir, oysa ki dağıtım yönteminde primler, gerçek risklere göre alınacağından daha düşüktür ve diğer yöntemlere göre daha ucuz olacağı görüşünü de savunanlar vardır.

## **1.5. TÜRKİYE'DEKİ SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI**

Sosyal güvenlik sistemini; karşılığında bir bedel ödeyerek menfaat sağlanan primli sosyal güvenlik ve karşılığında herhangi bir bedel ödenmeden sadece sosyal devlet gereği sağlanan menfaatlerin söz konusu olduğu primsiz sosyal güvenlik olarak sınıflandırmamız mümkündür.

### **1.5.1. Primli Sosyal Güvenlik**

Primli sosyal güvenlik sisteminde yani bireylerin karşılaştıkları risklerin azaltılmasında ve ekonomik güvenliklerinin artırılmasında devletin güvencesi altında bulunan bu yöntemde, sadece emekli ve çalışan kuşaklar arasında değil, aynı kuşak içerisinde yer alan farklı gelir grupları arasında da toplumsal dayanışma sağlanmaktadır (Erol vd., 2004: 82).

Primli sosyal güvenlik sistemi, korunması gereken sosyal kesimi bir sosyal güvenlik çatısı altında örgütleyerek;

- Sigortalılardan
- Bir işverene bağlı olarak çalışıyorsa işvereninden
- Devletten alınacak katkılarla bir kaynak oluşturmayı amaçlar.

Primli sosyal güvenlik sisteminde katılımcılar tarafından kendi seçtikleri bir fon kuruluşuna belirlenen miktarda düzenli olarak yatırılmaktadır. Belirli bir çalışan sınıfına hizmet sunmak amacıyla kapalı statüde veya isteğe bağlı katılımlara olanak sağlayacak biçimde mali kuruluşlar, bankalar, sigorta şirketleri tarafından açık statüde kurulabilen prime dayalı emeklilik planlarında her çalışan, programa eklenen primler ve birikiminin getirisi oranında kendisinin emeklilik tasarrufundan sorumludur (Ayhan, 2011: 93).

#### **1.5.1.1. Yürürlükten Kaldırılan Mevzuat ve Devredilen Kurumlar**

Türkiye'deki sosyal güvenlik sistemini daha iyi tanıyabilmek için öncelikle 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yürürlükten kaldırılan mevzuat ve 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile yürürlükten kaldırılan kurumlar incelenecektir. Sonrasında mevcut Sosyal Güvenlik Kurumu anlatılacaktır.

##### **1.5.1.1.1. Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı**

Emekli Sandığı, kamuda görev yapan çalışanların oluşturdukları sandıkların bir araya getirilmesi yoluyla kamu personelinin sosyal güvenlik gereksinimlerini karşılayabilmesi amacıyla 08.06.1949 tarih ve 5434 sayılı kanunla kurulmuş bir kurumdur.

Emekli sandığının iştirakçileri genellikle kamu memuru olarak çalışanlardır. Bu çalışanlara kurum vasıtasıyla sosyal güvence sağlanmaktadır. Aynı zamanda çalışanların bakmakla yükümlü oldukları kişiler de bu güvenceye dahil olmaktadırlar (E-devlet, 2013).

Üstlendiği görevler bakımından emekli sandığına ilişkin bilgiler 5434 sayılı Kanunda belirtilmiştir. Emekli, adi malullük, vazife malullüğü, dul ve yetim aylığı bağlamak ve ödemelerini gerçekleştirmek; kesenek iadesi ve toptan iade yapmak; emeklilik ve evlenme ikramiyesi vermek; 2022 sayılı Kanuna göre muhtaçlara, sakatlara ve yaşlılara aylık bağlamak; sağlık yardımı sağlamak; ölüm yardımı ödemek; harp malulleri ve vazife malullerine, özel kanunlara göre gerekli yardımlarda bulunmak; dul, yetim ve emeklilerin vergi iadesi işlemlerini yapmak; harp malullerine, şehit dullarına ve yetimlerine tekel payını ödemek; yetimler, dullar ve emekliler için dinlenme ve bakımevleri tesis etmek ve işletmek olarak bu görevler sıralanabilir (Güzel vd., 2004: 419).

Hazine katkısı, karşılıklar, kesenekler ve öteki gelirlerden Emekli Sandığı'nın finansmanını sağlamaktadır. Aylık kesenek, artış keseneği, giriş keseneği ile fiili ve itibari hizmet zammı keseneği çalışanlar tarafından karşılanan keseneklerdir. Emekli Sandığına bağlı herhangi bir hizmete yeni başlayanlardan emeklilik keseneğine esas ilk aylıklarından yalnızca bir kereliğine kesinlen yüzde 25 oranında tutar giriş keseneğidir. Bu ilk ay aylık kesenek alınmayarak sadece giriş keseneği alınmaktadır. Katılımcılardan her ay devamlı olarak emeklilik keseneğine esas aylıkları üzerinden yüzde 16 oranında alınan tutar aylık kesenektir.

Emekliliğe esas aylıklarında ya da ücretlerinde artış olanlardan ilk aylıklarıyla artış gösteren aylıkları arasındaki fark Emekli Sandığına artış keseneği olarak aktarılmaktadır (TİSK, 2013).

#### 1.5.1.1.2. Sosyal Sigortalar Kurumu

Sosyal Sigortalar Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir kurumdur ve iş hayatında ortaya çıkabilecek durumlara karşı ilgili Sigorta Kanunu hükümlerini uygulamak amacıyla 09.07.1945 tarih ve 4792 nolu ile Kanun ile kurulmuştur. “SSK, anılan kanun ve özel hukuk hükümlerine tabi tüzel kişiliğe haiz, mali ve idari bakımdan özerk, bir devlet kurumudur” (Ergenekon, 2000: 71).

**Tablo 1.1: Erkekler için SSK'dan Emekli Olma Şartları**

| <b>ERKEKLERİN</b>              | <b>1.ŞART</b>  | <b>2.ŞART</b>                  | <b>3.ŞART</b>                   |
|--------------------------------|--|--------------------------------|---------------------------------|
| <b>İşe Başlama Tarihi</b>      | <b>Tamamlaması Gereken Sigortalılık Süresi (Yıl)</b> | <b>Tamamlaması Gereken Yaş</b> | <b>Tamamlaması Gereken Prim</b> |
| 08.09.1976 ve daha öncesi      | 25   | Yok                            | 5000                            |
| 09.09.1976-23.05.1979 arasında | 25   | 44                             | 5000                            |
| 24.05.1979-23.11.1980 arasında | 25   | 45                             | 5000                            |
| 24.11.1980-23.05.1982 arasında | 25   | 46                             | 5075                            |
| 24.05.1982-23.11.1983 arasında | 25   | 47                             | 5150                            |
| 24.11.1983-23.05.1985 arasında | 25   | 48                             | 5225                            |
| 24.05.1985-23.11.1986 arasında | 25   | 49                             | 5300                            |
| 24.11.1986-23.05.1988 arasında | 25   | 50                             | 5375                            |
| 24.05.1988-23.11.1989 arasında | 25   | 51                             | 5450                            |
| 24.11.1989-23.05.1991 arasında | 25   | 52                             | 5525                            |
| 24.05.1991-23.11.1992 arasında | 25   | 53                             | 5600                            |
| 24.11.1992-23.05.1994 arasında | 25   | 54                             | 5675                            |
| 24.05.1994-23.11.1995 arasında | 25   | 55                             | 5750                            |
| 24.11.1995-23.05.1997 arasında | 25   | 56                             | 5825                            |
| 24.05.1997-23.11.1998 arasında | 25   | 57                             | 5900                            |
| 24.11.1998-08.09.1999 arasında | 25   | 58                             | 5975                            |
| 09.09.1999-30.04.2008 arasında | -  | 60                             | 7000                            |

**Kaynak:** SSKEMEKLİ, Erkek SSK'lılar için Emeklilik Şartları, <http://www.sskemekli.com/ssk-erkeklerin-emeklilik-sartlari.html>, (Erişim Tarihi: 11.02.2013)

08.09.1999 günü ve sonrası işe giren erkeklerin emekli olabilmeleri için 60 yaşını bitirmiş ve en az 7000 gün sayısını tamamlamış olmaları gerekmektedir.

01.05.2008 gününden sonra işe giren erkekler arasında 7200 günü 31.12.2005 tarihine kadar tamamlayan erkekler 60 yaşında emekli olmaktadır fakat diğerleri için emeklilik yaşları aşağıdaki gibidir:

- 01.01.2036 ila 31.12.2037 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan için 61 yaş
- 01.01.2038 ila 31.12.2039 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan için 62 yaş



- 01.01.2040 ila 31.12.2041 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan için 63 yaş
- 01.01.2042 ila 31.12.2043 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan için 64 yaş
- 01.01.2044 ila 31.12.2045 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan için 65 yaş
- 01.01.2046 ila 31.12.2047 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan için 65 yaş

**Tablo 1.2: Kadınlar İçin SSK'dan Emekli Olma Şartları**

| <b>KADINLARIN</b>              | <b>1.ŞART</b>                                       | <b>2.ŞART</b>                  | <b>3.ŞART</b>                   |
|--------------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------|
| <b>İşe Başlama Tarihi</b>      | <b>Tamamlaması Gereken Sigortalılık Süresi(Yıl)</b> | <b>Tamamlaması Gereken Yaş</b> | <b>Tamamlaması Gereken Prim</b> |
| 01.04.1981 öncesi ise          | 20  | Yok                            | 5000                            |
| 01.04.1981-08.09.1981 arasında | 20  | 38                             | 5000                            |
| 09.09.1981-23.05.1984 arasında | 20  | 40                             | 5000                            |
| 24.05.1984-23.05.1985 arasında | 20  | 41                             | 5000                            |
| 24.05.1985-23.05.1986 arasında | 20  | 42                             | 5075                            |
| 24.05.1986-23.05.1987 arasında | 20  | 43                             | 5150                            |
| 24.05.1987-23.05.1988 arasında | 20  | 44                             | 5225                            |
| 24.05.1988-23.05.1989 arasında | 20  | 45                             | 5300                            |
| 24.05.1989-23.05.1991 arasında | 20  | 46                             | 5375                            |
| 24.05.1990-23.05.1991 arasında | 20  | 47                             | 5450                            |
| 24.05.1991-23.05.1992 arasında | 20  | 48                             | 5525                            |
| 24.05.1992-23.05.1993 arasında | 20  | 49                             | 5600                            |
| 24.05.1993-23.05.1994 arasında | 20  | 50                             | 5675                            |
| 24.05.1994-23.05.1995 arasında | 20  | 51                             | 5750                            |
| 24.05.1995-23.05.1996 arasında | 20  | 52                             | 5825                            |
| 24.05.1996-23.05.1997 arasında | 20  | 53                             | 5900                            |
| 24.05.1997-23.05.1998 arasında | 20  | 54                             | 5975                            |
| 24.05.1998-23.05.1999 arasında | 20  | 55                             | 5975                            |
| 24.05.1999-08.09.1999 arasında | 20  | 56                             | 5975                            |

**Kaynak:** SSKEMEKLİ, Kadın SSK'lılar için Emeklilik Şartları, <http://www.sskemekli.com/ssk-kadınların-emeklilik-sartları.html>, (Erişim Tarihi: 11.02.2013)

08.09.1999 ile 30.04.2008 tarihleri arasında işe girerek sigortalı olan kadınların emekli olabilmeleri için 58 yaşını bitirmiş ve en az 7000 gün sayısını tamamlamış olmaları gerekmektedir.

01.05.2008 gününden sonra işe giren kadınlar arasında ise 7200 günü 31.12.2005 tarihine kadar tamamlayan kadınlar 58 yaşında emekli olmaktadır fakat diğerleri için emeklilik yaşları aşağıdaki gibidir:

- 01.01.2036 ila 31.12.2037 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan için 59 yaş
- 01.01.2038 ila 31.12.2039 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan için 60 yaş
- 01.01.2040 ila 31.12.2041 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan için 61 yaş
- 01.01.2042 ila 31.12.2043 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan için 62 yaş

- 01.01.2044 ila 31.12.2045 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan için 63 yaş
- 01.01.2046 ila 31.12.2047 tarihleri arasında 7200 günü tamamlayan için 64 yaş
- 01.01.2048 Tarihinden itibaren ise 65 yaş.

SSK, Türkiye'deki en büyük ve katılımcısı en fazla olan sosyal güvenlik kuruluşlarından birisidir. Kurum, Türkiye nüfusunun yaklaşık yüzde 50' sine sigorta ve sağlık hizmeti sunmaktadır. SSK'nın finansmanı ise prim gelirleri, kira gelirleri, kurumun sahibi ya da ortağı olduğu işletmelerden sağlanan gelirler, genel bütçeden yapılan yardımlar, gerçek ya da tüzel kişilerce yapılan bağışlar ve vasiyetler gibi gelirler sayesinde sağlanmaktadır. Fakat siyasi otoritelerin yaptığı yanlış uygulamalar finansmanda bazı sıkıntılara yol açmıştır. Bu sıkıntılardan biri emeklilik yaşının düşürülmesi sonucunda ortaya çıkmış ve sistemde gelirler ile giderler arasında dengesizlik oluşmuştur. Erken emekli olanlar sebebiyle 1980 yılına kadar emeklilere yapılan aylık ödemelerin toplam giderlere oranı yüzde 50'nin altında iken, son yıllarda bu oran yüzde 70 ve daha üstü seviyelerine yükselmiştir. Devlet bütçesinden ve konsolide bütçeden SSK'ya sağlanan yardımlarda gitgide bir artış olmuştur (SSK, 2012).

#### **1.5.1.1.3. Esnaf, Sanatkârlar ve Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu**

Bağ-kur, Türkiye'de herhangi bir işverene bağlı olmayan ve kendi adına çalışan bireylerin sosyal güvenliklerinin sağlanması amacıyla 2 Eylül 1971'de 1479 sayılı kanunla kurulmuştur. Bağ-kur 1.10.1972 tarihi itibarıyla uygulamalarına başlamıştır. 17 Ekim 1983'te 2926 sayılı yasa ile birlikte, tarımda bağımsız çalışanların da Bağ-kur iştirakçileri olabilecekleri kabul edilmiştir. Kurum, mali ve idari bakımdan özerk bir devlet kurumudur ve tüzel bir kişiliğe sahiptir (E-devlet, 2013).

Bağ-Kur, iştirakçilerin yatırdığı primlerle finanse edilmektedir. Sistem 24 kademedan oluşmaktadır ve sisteme ilk defa dahil olurken ilk 12 kademedan istenilen basamak seçilebilir. Her bir kademenin bekleme süresi birer yıldan oluşmaktadır. Kademe yükseltme işlemi 12. kademeye kadar primlerin ödenmesi ve talep edilmesi göz önüne alınmaksızın sistem tarafından otomatik olarak artırılmaktadır. 12. kademe sonrasında kademe artırılması son kademe iki yıl geçirilmesine bağlıdır. Aynı zamanda iştirakçinin önceki ay sonuna kadar prim ve diğer borçlarını kapatmış olması ve yazılı talepte bulunması gerekmektedir. Her bir kademe artırılışında iştirakçiler bir defaya mahsus kademe yükseltme farkı ödemek mecburiyetindedir. Bağ-Kur sigortalısı olmak için, isteğe bağlı olarak ikamet Türkiye'de olan yabancılar ve ev kadınları başvurabilmektedir. İştirakçinin bulunduğu gelir basamağının yüzde 20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası için, yüzde 20'si de sağlık sigortası için olmak üzere toplam yüzde 40 oranında prim ödemesi gerekmektedir. Sisteme ilk kez dahil

olurken ise, yüzde 25 oranında giriş keseneği ödenmektedir (Esnaflar ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu [ESDBÇSSKK], 1971: madde 52).

### 1.5.1.2. Sosyal Güvenlik Kurumu

Günümüzde SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kurumuna devredilmiş olup, bu kurum çatısı altında birleşerek hizmetlerini sunmaktadırlar. Bu kurumların kendi kanunları da 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Nihai hedefin tüm kurumların aynı çatı altında toplanması ve mevzuat birliği sağlanması olmasına rağmen, henüz bu hedefe tamamen varılamamış, kurumların devri tam olarak yapılamamış ve özellikle çalışma şekillerine göre sosyal güvenlik haklarında farklılaşma devam etmiştir. Bu hizmetlerin ve sağlanan imkânların geliştirilmesi için yapılan çalışmalar sürmektedir (Topgül, 2012: 316).

**a) İş Akdine Tabi Çalışanlar:** Daha önce 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında olan işçiler ile yine aynı kanunun 20. maddesi gereğince kurulan bankalar, ticaret ve sanayi odaları, sigorta ve reasürans şirketleri, borsaların sandıklarına tabi çalışanlar ve ayrıca 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamındaki tarım işçileri 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4/1-a maddesi kapsamına dahil edilmişlerdir. İşçilerin isteğe bağlı SSK ödemesi ve topluluk sigortası uygulamalarına son verilerek, isteğe bağlı SSK ve topluluk sigortası ödemelerinin sadece 4/1-b Bağ-Kur kapsamında değerlendirilmesi bu kişilerin yaşlılık aylığına hak kazanımları ve aylık miktarı konularında olumsuz etkilere yol açmıştır.

**b) Kendi Nam ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar:** Daha önce 1479 Sayılı Esnaflar ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu kapsamına tabi olanlar ile 2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında çalışanlar 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4/1-b maddesi kapsamına dâhil edilmişlerdir. İsteğe bağlı sigortalılık sadece bu kapsamda mümkün olup, isteğe bağlı sigortalılık için önceden aranan belirli bir süre çalışma şartı kaldırılarak isteyen herkesin sigortalı olabilmesi bu genişletilen kapsam ile mümkün hale getirilmiştir.

**c) Kamu Görevlileri:** Daha önce 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu kapsamında çalışan kamu görevlileri 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4/1-c maddesi kapsamına dâhil edilmişlerdir.

Yukarıda anlatılanları göz önünde bulundurduğumuzda farklı statüdeki çalışanların sosyal güvenlik sisteminde farklı değerlendirilmesi uygulaması devam etmektedir. Söz konusu farklılık özellikle yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarında ortaya çıkmaktadır. Bu

durumun oluşmasında özellikle eski yasalar döneminde memurların kazanılmış haklarının korunması amacı ve Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararları önemli bir rol oynamaktadır (Centel, 1999: 68).

### **1.5.1.3. Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Yapıları**

Dünyada yaygın bir uygulama alanı bulan tamamlayıcı sigorta programları, kurumsallaşma anlamında Türkiye'de pek başarılı olamamıştır. Mevcut kamusal emeklilik kurumlarına ek olarak, sosyal güvenlik yardımları gerçekleştiren Ordu Yardımlaşma Kurumu, Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı, İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı, Özel Hayat Sigortaları ve Özel Emeklilik Sistemleri uygulanmaktadır.

#### **1.5.1.3.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu**

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 subaylar da 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. Ayrıca, Kurumun daimi ve geçici üyesi iken ölenlerin mirasçıları, ölüm yardımına hak kazanmaktadır. OYAK, daimi üyelerinin her türlü sosyal ihtiyaçlarını gidermek için; mesken inşa etmek, mesken kredisi vermek, ordu pazarları, ordu evleri, ordu talebe yurtları, özel okullar kurmak, üye çocuklarına yurt içi ve yurt dışı tahsil ve staj bursları vermek gibi faaliyetlerde bulunmaktadır (Sözer, 1992: 42).

#### **1.5.1.3.2. Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı**

Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı 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 Türkiye'nin ilk sosyal yardım kuruluşu fiili olarak hayat bulmuştur. Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı, 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 Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı bu Bakanlığın bağlı kuruluşu olarak faaliyetini sürdürmeye devam etmektedir. "Amele birliği kapsamında bulunan personele geçici işgörmezlik yardımı, tedavi yardımı, öğrenim, cenaze, defin, iş kazası yardımları ile ikraz yardımları yapmaktadır" (Sözer, 1992: 43).

#### **1.5.1.3.3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı**

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 üyelere alınan aidatlardır. Sandık üyelerine borç para verme, evlenme yardımı yapma, ölüm yardımı yapma, maluliyet yardımı yapma ve emeklilik yardımı yapma gibi sosyal yardımlar sağlanmaktadır (Güloğlu, 1998: 136).

#### **1.5.1.3.4. 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" (Arıcı, 1999: 242).

#### **1.5.1.3.5. Özel Emeklilik Sistemi**

Özel emeklilik sistemi, gelişmiş ve kapsamlı tamamlayıcı sosyal güvenlik araçları olarak bireysel tasarruf ilkesine dayanmasıyla beraber, bireysel inisiyatife çok önem verdiğinden, modern sosyal güvenlik kurumlarının eşitleyici düzenlemelerinin olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılmasında önemli bir rol üstlenmektedir (Alper, 2002: 17).

Türkiye'de 2001 yılında yasal düzenlemesi yapılmış ve 2003 yılında fiilen uygulanmaya başlanan Bireysel Emeklilik Sistemi'ni hayata geçirecek olan 11 emeklilik şirketi faaliyetlerine başlamışlardır. Bütün ekonomik ve teknik altyapıya sahip emeklilik şirketleri Hazine Müsteşarlığından gerekli izinleri alarak faaliyete başlamasına rağmen faaliyetleri esnasında da süreklilik arz eden bir kontrol ve denetim sürecine tabi olmaktadır.

Çalışmanın esas konusunu oluşturan bireysel emeklilik sistemi, çalışanların aktif çalışma yaşamları boyuca gerçekleştirdikleri tasarruflarının, devletin gözetimi altında özel şirketler tarafından değerlendirildiği, gönüllü katılıma dayalı, kamu emeklilik sisteminin bütünleyicisi bir emeklilik sistemidir. “Bireysel emeklilik sisteminde bireylerin sosyal güvenlik ihtiyacı, devletin öncülüğü ile kurulan ve denetlenen, ancak işletilmesi özel sektör tarafından gerçekleştirilen, sigorta tekniğine dayanan ve bireysel katkılarla oluşturulan fonlarla sağlanmaktadır” (Tuncay, 2000b: 3). Bireysel emeklilik sistemi çeşitli yönleriyle ayrıntılı olarak tezin ikinci kısmında ele alınacaktır.

### **1.5.2. Primsiz Sosyal Güvenlik**

Sosyal yardım ya da evrensel gelir sistemi olarak ifade edilen primsiz dağıtım sistemi ilk defa 1891 yılında Danimarka'da muhtaç yaşlılara aylık bağlanması olarak kullanılmış; 60 ve daha yukarı yaştaki bireylere yerel yönetimler tarafından aylık bağlanması sağlanmıştır. Sosyal yardım alanında bu ülkeyi diğer İskandinav ülkeleri ile diğer İngilizce konuşan ülkeler izlemiş, zaman içerisinde birçok ülkeye yayılmıştır (Erol vd., 2004: 84).

Sosyal yardımlarda, zorunlu katılma ilkesi uygulanmamakta, katılma ile yapılan yardım arasından bir ilişki kurulmamaktadır. Sosyal yardımların bir bölümü "tazminat" niteliği taşımakta iken, diğer bir bölümü ise "koruma" niteliği ön plana çıkmaktadır. Primli rejimler, sosyal güvenlik alanında temel araç olmakla beraber sosyal sigortalar yoluyla sağlanan hizmetlerin yetersiz kaldığı alanlarda devletin sosyal yardımlar ile bu boşlukları doldurduğu görülmektedir. Yoksul, kimsesiz, bakıma muhtaç veya özel nedenleri olan kişilere herhangi bir karşılık gözetilmeksizin yapılan sosyal yardımlar bu yönleri ile sosyal sigortalardan daha gelişmiş ve daha insancıl bir yöntem özelliği taşımaktadır (Tuncay, 2000a: 68).

Sosyal güvenlik sisteminde prim olmaması yani hizmetin devletin topladığı vergilerle finanse edilmesinden dolayı bir ülkedeki sosyal güvenlik sisteminin primsiz olarak yürütülmesi uzun vadede kaynak sıkıntısına ya da verilen sosyal güvenlik hizmetinde eksiklere sebep olabilecektir. Bu nedenle ülkeler, primsiz sosyal güvenlik sistemi kurmakla beraber primli sosyal güvenlik sistemi esasına göre oluşturulmuş kuruluşlara ağırlık vererek kaynak gereksiniminin sadece vergilerden değil, aynı zamanda çalışan ve işverenlerden alınan primlerle de karşılanması hedeflenmektedir.

Primsiz sosyal güvenlik sistemi sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

### 1.5.2.1. Sosyal Yardımlar

Sosyal Yardımlar, ihtiyacı olan veya belirli bir yaş sınırı aşan tüm vatandaşlara, sisteme daha önce katkı payı ödeyip ödemediğine bakılmadan yapılan yardımları içermektedir. Yapılan bu yardımlar devletin bütçesinde karşılanmaktadır. Diğer bir ifade ile toplumun muhtaç bireylerinin giderleri devletin topladığı vergilerle karşılanmaktadır. Ancak, sosyal yardımlar dünyada sosyal sigortalar kadar kapsamlı ve örgütlü değildir. Bu konuda ilk resmi uygulama Danimarka'da 1981 yılında kabul edilen yaşlılık aylığı programı ve 60 ve daha yukarı yaştaki kişilere yerel yönetimlerce aylık bağlanması şeklinde yapılmıştır. Bu alanda Danimarka'yı diğer İskandinav ülkeleri ve İngilizce konuşan diğer ülkeler takip etmiştir. Bu uygulama daha sonra öteki ülkelere yayılmıştır (Şen, 2000: 31).

Merkezi Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliğine göre sosyal yardımlar için çeşitli bilgiler şunlardır (Ankara Üniversitesi [AÜ], 2012);

Kamu personeline yapılacak sosyal yardım ödemelerinde, ödemenin çeşidine göre aşağıda belirtilen belgeler aranır.

**a) Evlenme yardımı:** Aile cüzdanının dairesince onaylı örneği veya nüfus kayıt örneği ödeme belgesine bağlanır.

**b) Aile yardımı:** Aylıklarla birlikte ödenen bu yardım, personelin ilk işe girişinde alınacak Aile Yardımı Bildirimine dayanılarak ödenir. Bu bildirim, personelin aile yardımından yararlanan eş veya çocuk durumunda meydana gelen değişiklikler ile yer değiştirme suretiyle atama halinde yenilenir. Bildirimler, ödeme belgesinin Sayıştay'a gönderilecek nüshasına eklenir.

**c) Doğum yardımı:** Doğum olayının meydana geldiği yeri ve tarihi belirten ilgilinin dilekçesi ödeme belgesine bağlanır.

**d) Ölüm yardımı:** Ölüm olayının meydana geldiği yeri ve tarihi belirten ilgilinin dilekçesi ödeme belgesine bağlanır. Normal süresinde ölü olarak doğan çocuklar için ödenecek ölüm yardımında, buna ilişkin raporun da aranması gerekir.

**e) Tayın bedeli:** 22/6/1978 tarihli ve 2155 sayılı Bazı Kamu Personeline Tayın Bedeli Verilmesi Hakkında Kanun uyarınca tayın bedellerinin ödenmesinde, tayın bedelinin ilgili aya ait tutarının tespitini gösteren yazı.

**f) Giyecek yardımı:** Nakden verilmesi gereken giyecek yardımı veya dikiş bedeli ödemelerinde;

- İlgili mevzuatında belirtilen yetkili makamın onayı,
- Çeşitli Ödemeler Bordrosu,
- Ödemenin miktarını gösteren yetkili makamların kararı, ödeme belgesine bağlanır.

### 1.5.2.2. Sosyal Hizmetler

Sosyal yardımlar gibi, sosyal hizmetler de sosyal güvenlik sisteminde önemli görevler taşımaktadır. Sosyal yardımlar daha çok parasal edim, sosyal hizmetler ise belirli hizmetler sunma biçimindedir ve ikisi birbirinden kesin olarak ayrılamaz. Bununla birlikte sosyal hizmetler, ihtiyaç sahiplerine çeşitli sosyal alanlarda yapılan maddi olmayan yardımlardan oluşmaktadır. “Sosyal hizmetler, sosyal hukukun bir dalı olup, sosyal sigorta, sosyal tazmin ve sosyal yardım kurumlarından yararlanamayan ihtiyaç sahiplerini kapsamına almaktadır” (Sözer, 2000: 32). Ancak; bu kurumlardan birinin sağladığı imkânlar, yoksulluğu hedeflenen düzeyde ortadan kaldıramamış ve ihtiyaç giderilememiş ise, bir diğeri devreye girebilmekte ve bir defalık edim yapılabilmektedir.

Türkiye’de sosyal hizmetler için çıkarılan kanunlar:

#### **a) 2828 Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu**

2828 no’lu Kanun, korunmaya, bakıma veya yardıma muhtaç aile, çocuk, özürlü, yaşlı ve diğer kişilere götürülen sosyal hizmetlere ve bu hizmetleri yürütmek üzere kurulan teşkilatın kuruluş, görev, yetki ve sorumluluklar ile faaliyet ve gelirlerine ait esas ve usulleri düzenlemek amacını taşımaktadır (E-mevzuat, 2013).

#### **b) 573 Sayılı Özel Eğitim Hakkında KHK**

Bu Kanun Hükmünde Kararname’nin ile; özel eğitim gerektiren bireylerin, Türk Millî Eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri doğrultusunda, genel ve meslekî eğitim görme haklarını kullanabilmelerinin sağlanması amaçlanmaktadır (Güzel vd., 2004: 598).



## İKİNCİ BÖLÜM

### BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE UYGULAMASI

#### 2.1. BİREYSEL EMEKLİLİK KAVRAMI

Çağatay Ergenekon'a göre (1998, 2); "Bireysel emeklilik sistemi, koşulları önceden belirlenmiş bir sözleşme çerçevesinde, çalışanların bireysel hesaplarına düzenli olarak yatırılan katkı paylarının emeklilik döneminin başlangıcına kadar etkin bir fon yönetimiyle değerlendirilmesi esasına dayalı organize bir emeklilik sigortası türüdür". Bu programlar sayesinde çalışanlar, üretim sürecinde yer aldıkları zaman diliminde yarattıkları gelirin bir kısmını tasarruf ederek yaşlılık dönemlerinde yaşamlarını belli bir seviyede sürdürme olanağına sahip.

Diğer bir tanıma göre bireysel emeklilik; çalışanların çalışma hayatı süresince elde ettikleri gelirden tasarruf ederek, emeklilik dönemlerinde sürdürülebilir bir hayat düzeyi sağlamalarına olanak tanıyan ve önceden belirlenmiş bir emeklilik planı çerçevesinde işverenler, çalışanlar veya her iki grubun ya da, herhangi bir işverene bağlı olarak çalışmayan bireylerin, düzenli olarak yaptıkları belirli tutardaki katkıların bir fonda toplanarak, profesyonel portföy yönetim ilkeleri çerçevesinde yönetildiği kurumsal yapılar olarak tanımlanmaktadır (Derelioğlu, 2000: 15).

Bir başka tanıma göre "bireysel emeklilik; bireylere yaşlılıklarında veya aktif çalışma yaşamlarının sonunda, kendi katkılarının kendileri adına bireysel hesaplarda takip edildiği, kamu tarafından gözetilen, denetlenen ve emeklilikte ek gelir sunmak üzere oluşturulmuş, gönüllü katılıma dayalı, bütünüyle özel şirketler tarafından yapılan bir emeklilik sistemidir" (Elveren, 2001: 53-54).

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 dalgalanmaları ve spekülasyonları azalmasına, sermaye piyasası derinleşmesine olanak sağlayacak bir özel emeklilik sistemidir.

Çalışanların meslek hayatları boyunca biriktirdikleri emeklilik tasarruflarından oluşan bireysel emeklilik fonları, sosyal güvenlik sisteminin demografik değişimden dolayı yaşadığı krizlerin de etkisiyle zaman içerisinde giderek artan boyutta tasarrufları çatısı altında

toplayarak finans piyasalarında işlem yapan başlıca yatırımcı gruplardan biri haline gelmiştir. Bireysel emeklilik sistemi devletin önderliğinde kurulup onun denetiminde fakat özel sektör tarafından işletilen ve sigorta tekniğine dayalı ve bireysel katkılarla oluşan bir fondan bireylerin sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanması söz konusudur.

Bireysel emeklilik sistemi, fonlama modeline dayanan bir sistemdir. Fonlama modeli esas olarak gelecekte yapılması gereken bir emeklilik harcaması için, çalışma hayatı boyunca düzenli bir karşılık ayrılması ve bu ayrılan karşılığın da ödeme yapma zamanına kadar emeklilik dönemi harcamalarını karşılayabilecek güvenli ve verimli bir şekilde değerlendirilmesine dayanmaktadır. Bu sistemi dağıtım modelinden ayıran en temel özellik, çalışanların aylıklarından yapılan kesintilerin bir fon havuzunda toplanarak yine kendisine ödenmesidir. Yani bu bir anlamda her çalışan kendi kendinin finansörüdür. Dağıtım modelinde ise çalışanlar kendinden önceki grubun finansmanını gerçekleştirmektedirler. Bu açıdan bakıldığında dağıtım modelinde meydana gelen bütçe açıklarının devlete olan yükü fonlama sisteminde olmayacaktır. Dünyada son zamanlarda özellikle gelişmekte olan ülkelerde dağıtım sistemine dayalı modelde aktif-pasif sigortalı denge, pasif sigortalılar lehine olmak üzere bozulmuştur.

Günümüzde gelişmiş ülkeler olsun gelişmekte olan ülkeler olsun tüm sosyal güvenlik rejimleri bir kriz içine girmişlerdir. Çalışmanın ilk bölümünün sonunda da bahsedildiği üzere; nüfusun yaşlanması, aktif-pasif dengesinin bozulması, sağlık hizmetlerinin maliyetlerindeki artış, siyasi iktidarların sağlık sigortasına gereksiz müdahaleleri, ekonomik dalgalanmalar, enflasyon, işsizlik, sigortasız işçi çalıştırma eğilimi, gibi nedenler hemen her ülkede sosyal sigorta kurumlarını sıkıntı içine sokmuş bulunmaktadır. Bunun sonucunda emeklilik ödemeleri azaltılmakta, emeklilik yaşı yükseltilmektedir. Prim ödeyen bireylerin prim ödemeleri zorlaşmaktadır. Bu nedenler artık ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin devletin garantisi altında ve onun yönetiminde işleyen tek ayaklı ya da tek boyutlu yönetimini yetersiz kılmaktadır. Buna özelleştirme yoluyla devletin ekonomik hayattan el çekmesi olgusunu da eklemek gerekir. Bunun yerine, bu temel rejim korunmakla birlikte işçi ve işverenlerin daha öncede söylendiği üzere zorunlu ya da gönüllü katkılarıyla oluşturulan ikinci bir rejime daha ihtiyaç duyulmaktadır. Hatta tamamen çalışanın kendi isteğine bağlı olarak işleyen bireysel emeklilik rejimleri de kurulmaktadır ki bu da bireysel emeklilik modelinin üçüncü ayağını oluşturur (Şentürk, 2001: 37).

Bireysel emeklilik sistemi; adından da anlaşılacağı üzere kişisel özgürlüğe dayanan bir modeldir. Bireylere politik ve ekonomik özgürlük sağlar. Bu kişilerin birey olmaları açısından yani kendi kendilerine karar verici olmaları açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla

bireysel emeklilik modelinde karar verici mekanizma bireyler adına devlet değil kişinin kendisi olmaktadır.

### **2.1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi**

Bireysel emeklilik programlarının geçmişi, 19. yüzyılın üçüncü çeyreğine kadar götürülebilir. Bilinen ilk bireysel emeklilik 1862 yılında Avustralya’da Bank of South Wales tarafından kurulmuştur. Onu, 1875 yılında ABD’deki polis, itfaiyeci ve öğretmenlerin yardımlaşma sandıkları olarak American Express Co. takip etmiştir. 1902 yılında İngiltere’de Equitable Life Assurance Society tarafından sunulan hayat sigortası poliçesi ile emeklilik aylığı planı sağlayan ilk üründür (Pollard, 1999: 32).

1875-1929 döneminde ABD ve Kanada’da 421 özel emeklilik programı kurulmuş olmasına rağmen gelişim döneminin hızlandığı süreç 1929 Dünya Buhranı sonrasıdır. Yaşanan büyük ekonomik sıkıntılar, bireylerin birikimlerini eritmiş, bireylerde güvensizlik ve kötü bir gelecek korkusu ortaya çıkmıştır. Kamunun sosyal güvenlik sistemlerinin yetersizliği, çalışanların sosyal güvenliklerinin sorumluluğunun işverence de paylaşılması gerektiği fikrini doğurmuştur. 1940’ta ABD’de özel sektör işçilerinin yaklaşık % 15’i (4.1 milyon) özel emeklilik programları bünyesine katılmıştır. 1960 yılında bu oran % 41’e ulaşmıştır. 1969 yılında vergi reformuyla beraber % 45’e yükselmiştir. 1974 yılında The Employee Retirement Income Security Act ile bu oran % 45’e ulaşmıştır. Bu vergi avantajları ile 35.9 milyon özel sektör çalışanın bireysel emeklilik programları üyesi olması sağlanmıştır. 1990 yılında 39.5 milyon özel sektör çalışanı (toplam özel sektör çalışanlarının % 43’ü) bir emeklilik programı üyesi iken 1993 yılı için bu rakam kamu ve özel sektörlerinde çalışanların toplamı olarak 51 milyondur (Şentürk, 2001: 38).

Bireysel emeklilik programlarının Avrupa’da yaygınlık kazanması 1940’lı yıllara denk gelir. ABD’ye göre işlevlik kazanmaları daha sonralara rast gelmesine karşın, ilerleyen alt başlıklarda bahsedileceği üzere bugün için ulaştıkları seviye (özellikle İngiltere, Hollanda ve İsviçre’de) ABD emeklilik programlarının üzerindedir.

Gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinde de bireysel emeklilik fonları yeni yeni uygulamaya girmektedir. Neo-liberalizmin etkili olduğu günümüz dünyasında, devletlerin sosyal güvenlik harcamalarını kısmak ve bütçe içerisindeki ağırlıklarını azaltmak için bireysel emeklilik programlarını teşvik edici kararlar almaktadırlar.

Gelişmekte olan ülkelere bireysel emeklilik modelini uygulayan ilk ülke Şili olmuştur. Bugün gelişmekte olan ülkelere model olarak sunulan Şili Bireysel Emeklilik Programları, 1980 yılında Şili kamu sosyal güvenlik sisteminin tavsiye süreciyle birlikte

kurulmaya başlamıştır. Daha sonra bireysel emeklilik modeli diğer gelişmekte olan ülkelerde de uygulamaya geçmiştir.

Aslında sosyal güvenlik sistemlerinin gelişme sürecine bakılacak olursa, ilk başta gelişmiş ülkelerde Bismarkyan sosyal sigortacılık uygulamaları kabul görmüştür. Bu da fonlamaya dayanan bireysel emeklilik planlarının yaygınlaşmasını yavaşlatmıştır. Ancak yinede her ne kadar kamusal sosyal güvenlik sisteminin gölgesinde de kalsa bu planlar varlığını sürdürmeyi başarmıştır. 1980 sonrası dönemde ise gerek dünyada uygulanan politikalar gerekse ülkelerin sosyal güvenlik açıklarının artması dolayısıyla bütçelerine aşırı yük binmesi sonucu bireysel emeklilik planları uygulamaları ülkelere yaygınlaşmıştır.

Demografik değişim ve yanlış uygulamaların sosyal güvenlik sistemine verdiği zararın olumsuz yansımasıyla birlikte 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren alternatif sistem arayışları da hız kazanmıştır. Sosyal güvenlik sistemini kendi dengeleri içerisinde reforma tabi tutmayı hedefleyen önlemlerden farklı olarak, dağıtım modelini tamamlayıcı ya da onu ikame edici bir model geliştirme çabası taşıyan bu arayışların odak noktasında fonlama modeli yer almıştır. Fonlamaya dayalı uygulamaların 20. yüzyıl boyunca başarılı bir trend çizmiş olması, dağıtım sistemine kıyasla makro ekonomik üstünlükler taşıması ve karşılaşılan zorlukların bertaraf edilmesi yönünde belirli bir tecrübe birikimine ulaşılması, ulusal ölçekte bir sosyal güvenlik sisteminin kısmen ya da tamamen fonlama modeline dayanması fikrinin ortaya atılıp geniş çevrelerce kabul görmesinde etkili olmuştur (DPT, 2000: 4).

Bu anlatılanlar ışığında bireysel emeklilik fonlarının 20. yüzyılda gösterdiği gelişimi, üç döneme ayırmak mümkündür:

- **1900-1919:** Sosyal sigorta uygulamalarının gölgesinde geçen durgunluk dönemi.

- **1920-1949:** Sayı ve kapsam itibarı ile gelişmenin başladığı dönem.

- **1950 Sonrası:** Bireysel emeklilik fonlarının sayı, üye ve varlıklarında hızlı bir artışın yaşandığı dönem.

### **2.1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı**

Bireysel Emeklilik Sistemi'nin hayata geçirilmesindeki amaç; 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 teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bir bireysel emeklilik sistemin düzenlenmesi ve denetlenmesidir (Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu [BETYSK], 2001: madde 1).

Zorunlu kamu sosyal güvenlik kuruluşlarının sağladığı güvencenin yanı sıra özel sigorta tekniği kullanılarak bireylerin yaşlılık riskini kendi tasarruflarıyla güvence altına almak, amaçlardan bir diğeridir. Bireylerin bu tasarrufları ile sağlanan sosyal amacın yanı sıra biriken fonlarla oluşacak sermayenin yatırıma yönlendirilmesi ile ekonomik amaç da gerçekleştirilmektedir (Güzel vd., 2004: 611).

Bireysel emeklilik sistemi; yasal alt yapısı ve sistemde yer alan kurumların yapısı itibarıyla ekonomik, sosyal ve siyasi istikrarın sağlandığı koşullarda emeklilik döneminde ek gelir sağlayarak refah seviyesini yükseltmeyi, sosyal güvenliğin kapsamını genişletmeyi, kamunun sosyal güvenlik kaynaklanan yükünü azaltmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamı artırmak, mali sektörde uzun vadeli fonların artması ile kurumsal yatırımcıların gelişmesine olanak sağlamak ve sermaye piyasalarının derinleşmesine fayda sağlamak da sistemin diğer amaçları arasındadır (Cansızlar, 2003: 6).

18 yaşını dolduran ve kanuni ehliyeteye haiz olan herkes bireysel emeklilik sistemine katılabilmektedir. Sisteme katılacak kişiler emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamak mecburiyetindedirler. Sözleşmeyi imzalayan taraflar arasında her şey şeffaf olmak zorundadır ancak uygulamada bir takım aksaklıklar yaşanmaktadır. Özellikle katılımcı sistemden erken ayrılmak istediğinde bu aksaklıklar belirgin hale gelmektedir.

### **2.1.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Temel Özellikleri**

Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi, kamu sosyal güvenlik kurumları tarafından sağlanan sosyal güvenliğin alternatifi değil, tamamlayıcıdır. Başka bir deyişle, bireysel emeklilik sisteminin esas kuruluş amacı bireylere emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlayarak refah düzeylerini artırmaktır. Sistem, bu yönüyle kamusal emeklilik sistemini tamamlayıcı özelliğe sahiptir. Bireysel emeklilik sistemi, tamamlayıcılık fonksiyonunu gönüllü katılım esasına dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Sisteme katılım tamamen bireylerin iradesine bırakılmıştır. Bu sebeple katılımdaki çekimsizliğin nedeni halk tarafından iyi anlaşılammış olmasındandır.

Türkiye’de hayat standartlarında yaşanan farklılıklar bireysel emeklilik sisteminin başarısını olumsuz etkileyecek nedenler arasındadır. Ayrıca, birinci ayak sosyal güvenlik kurumlarında işçi ve işveren primlerinde herhangi bir indirim olanağı sağlanmamış olması, düşük ve orta gelirli kesimlerin bireysel emeklilik sistemine katılmasını kısmen önlemiştir.

Bireysel emeklilik sistemi tasarruf yöntemi ile işlediğinden bir sigortacılık faaliyeti değildir. Sistem, genel olarak tasarruf yapma imkânı olan kişilere yönelik olup onları emekliliklerinde daha rahat bir yaşam sürmeleri için tasarrufa teşvik etmektedir. Sözü edilen

tasarruflar, katılımcının risk/getiri özellikleri doğrultusunda fonlara yönlendirilerek değerlendirilmektedir. Bunun dışında, katılımcının işgörmezlik riski ile karşı karşıya kalması halinde kendisi, vefatı halinde lehtarları veya kanuni mirasçıları birikimleri alabilmektedir. Bu durum dolaylı da olsa sigortacılık esaslarının kullanıldığını göstermektedir (Capital, 2003:17). Bireysel emeklilik sisteminin temel özelliklerini şöyle özetlemek mümkündür:

- Emeklilik hakları belirlenmiş katkı esasına göre, başka bir ifadeyle yatırılan katkı payları ile katkı paylarının yatırım gelirlerinin toplamına göre belirlenmektedir.

- Birikimler, bireysel hesaplarda takip edilmekte ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından uygun görülen bir saklama kuruluşunca (Takasbank) saklanmaktadır.

- Emeklilik yatırım fonları, Sermaye Piyasası Kanunu'na tabi portföy yönetim şirketleri tarafından, uzman ekiplerce yönetilmektedir.

- Katılımcıların sürekli bilgilendirilmesi ve şeffaflığın sağlanması için mevzuatta yer alan düzenlemelere paralel olarak, Emeklilik Şirketlerince de gerekli önlemlerin alınması sağlanmıştır. Ancak bu önlemler kâğıt üzerinde kalmaktadır.

- Hazine Müsteşarlığı, SPK, EGM, Takasbank, bağımsız denetim şirketleri ve iç denetim organları aracılığıyla etkin gözetim ve denetim altyapısı oluşturulmuştur. Ancak bu alt yapı derinliğinin ne derece yeterli olduğu tartışılması gereken bir konudur. Sermaye Piyasası Kurulu'nun görev ve yetkileri ise daha çok sistemin finans yönünü ilgilendiren emeklilik yatırım fonları, portföy yönetim şirketleri ile takas ve saklama hizmetine yöneliktir.

- Sistemin her aşamasında katılımcılara çeşitli seçenekler sunularak, yatırımların yönlendirilmesinde tercih yapabilmelerine olanak sağlanmaktadır. Aslında sistemin her aşamasında çeşitli seçeneklerin sunulduğunu belirtmek yanıltıcıdır. Çünkü uygulamada katılımcıyla sisteme ilk girişte ilgilenilip daha sonrasında aynı performans söz konusu olamamaktadır.

- Katkı payı ödeme, birikim ve emekliliğe hak kazanım aşamalarında vergi teşvikleri ve devlet katkısı sağlanmaktadır. Ancak sistemden erken ayrılmak istenildiğinde sistemde kaldığı süreye göre kesintiler yapılmaktadır.

- 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun 1. maddesinde "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 teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan sistem" olarak tanımlanan bireysel emeklilik sistemi, esas itibarıyla bir tasarruf ve yatırım sistemi olması sebebiyle hem

ekonomik hem de sosyal güvenlik boyutu olan bir yapıdır. 4632 sayılı Kanun'un gerekçesinde, "SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı aracılığı ile sunulan emeklilik hizmetleri sistemin birinci ve ikinci ayağını karşılamaktadır" denilmesine karşın, belirtilen kamu sosyal güvenlik kuruluşları sosyal güvenlik sisteminin birinci ayağını oluşturmaktadır. Çünkü Türkiye'de Ordu Yardımlaşma Kurumu, Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı, İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı ve bazı banka ve sigorta şirketlerinin kurmuş olduğu yardım sandıkları dışında, ikinci ayağı oluşturan genel nitelikli tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları yoktur. Bu nedenle Türkiye'de, 4632 sayılı Kanun'un gerekçesinde belirtilenin aksine bireysel emeklilik sistemi üçüncü değil ikinci ayak kapsamındadır (Güzel vd., 2004: 614).

Özel emeklilik fonları, çalışanların çalışma yaşamı süresi içerisinde elde ettikleri gelirden tasarruf ederek, ileri yaşlarda sürdürülebilir bir yaşam düzeyi sağlamalarına olanak tanımaktadır (Ippolito, 1986: 6). Kamu sosyal güvenlik sistemi gelirin yeniden dağıtımına dayanmakta olup, çalışanların emeklileri finanse etmesi temeline dayanmaktadır. Oysaki bireysel emeklilik sisteminde, kişiler gelecekte ek gelir elde etmek ve aktif çalışma hayatındaki yaşam koşullarını koruyarak emeklilik sonrası giderlerini karşılamak için tasarruf etmektedirler (Dağalp, 2002).

Sosyal güvenlik sistemimizin içinde bulunduğu durum, Türkiye'yi birtakım yeni arayışlara itmiştir. Geçmiş yıllarda, kamu sosyal güvenlik kurumlarını tamamlayan mesleki nitelikteki sosyal güvenlik programlarının oluşturulması gündeme gelmiş ancak OYAK dışında pek başarı sağlanamamıştır. "Mevcut sosyal güvenlik sistemimizin sosyal, ekonomik, demografik sorunları çözüme kavuşturulsa dahi tek başına sosyal güvenlik ihtiyacını sağlayamayacağını dünyadaki tecrübeler göstermiştir" (Arıcı, 2001: 20).

Türkiye'de de doğum artış hızı düşmesine karşın hayatta kalma süresi uzamıştır. Bu nedenle, genç ağırlıklı nüfusumuz sonraki yıllarda yaşlı ağırlıklı nüfusa dönüşecektir. Şu anki sosyal güvenlik sisteminde aktif-pasif dengesi sağlanamazken gelecek yıllarda yaşlanan nüfus nedeniyle ciddi sorunlarla karşılaşılması ve bireylerin emeklilik dönemlerinde, alışılmış olunan hayat standardını bile yakalayabilmeleri mümkün olmayabilecektir.

Bu sebepler, birinci ayak sosyal güvenlik kurumlarının yeniden yapılandırılması çalışmaları esnasında özel emeklilik programlarının sistemimize entegre edilmesi yaklaşımlarını hızlandırmıştır. Sosyal güvenlik sistemindeki yapılandırmanın bir parçası olan bireysel emeklilik sisteminin hazırlıklarında portföy yöneticilerinin, hayat sigorta şirketlerinin, sosyal güvenlik vakıflarının ve bu alanda çalışmaları olan akademisyenlerin

görüşlerine başvurulmuştur. Sonuç olarak gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik sistemi kabul edilmiştir.

Türkiye’de özel emeklilik sistemine katılım gönüllülük esaslı olmakla birlikte dünyada bireysel emeklilik sistemine katılımın zorunlu olduğu örnek ülkeler bulunmaktadır. Tablo 2.1’deki amaç; dünya ülkelerinde geline noktaı açıkça ifade edebilmeye çalışmaktır. Katılımın zorunlu tutulduğu ülkelerin başlıcalarına tablo 2.1’de yer verilmiştir. Buna göre; tamamen gönüllük esasına dayalı ülkeler Avusturya, Belçika, Danimarka, Almanya, Yunanistan, Yeni Zelanda, İspanya, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Arjantin ve Meksika ülkeleridir. Bunun yanında, Avustralya, Finlandiya, Macaristan, Hollanda, Polonya, Şili ve Kolombiya gibi ülkelerde sistem hem gönüllük esasına hem de zorunluluğa dayalı olarak geliştirilmiştir.

**Tablo 2.1: OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Karakteristiği**

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>Avustralya</b>      | İşverenler İçin Zorunlu, Çalışanlar İçin Gönüllü                                     |
| <b>Avusturya</b>       | Gönüllü  |
| <b>Şili</b>            | Hem Zorunluluk Hem de Gönüllük Esasına Dayalı Planlar Bulunmaktadır                  |
| <b>Çek Cumhuriyeti</b> | Gönüllü  |
| <b>Danimarka</b>       | Gönüllü  |
| <b>Finlandiya</b>      | Hem Zorunluluk Hem de Gönüllük Esasına Dayalı Planlar Bulunmaktadır                  |
| <b>Fransa</b>          | Zorunlu  |
| <b>Almanya</b>         | Gönüllü  |
| <b>Yunanistan</b>      | Gönüllü  |
| <b>Macaristan</b>      | Hem Zorunluluk Hem de Gönüllük Esasına Dayalı Planlar Bulunmaktadır                  |
| <b>İtalya</b>          | Çalışanlar İçin Gönüllü, İşveren Katılımı İş Sözleşmelerine Bağlıdır                 |
| <b>Hollanda</b>        | Toplu İş Sözleşmelerinde Yer Alıyorsa, Hem Çalışanlar Hem de İşverenler İçin Zorunlu |
| <b>İspanya</b>         | Gönüllü  |
| <b>İsviçre</b>         | Mesleki Planlar Haricindeki Emeklilik İçin Gönüllü                                   |
| <b>Türkiye</b>         | Gönüllü  |
| <b>İngiltere</b>       | Gönüllü  |
| <b>A.B.D.</b>          | Gönüllü  |

**Kaynak:** PWC, Bireysel Emeklilik Sistemi, [http://www.pwc.com.tr/en\\_TR/tr/assets/ins-sol/publ/privatepension.pdf](http://www.pwc.com.tr/en_TR/tr/assets/ins-sol/publ/privatepension.pdf), (Erişim Tarihi: 11.02.2013)



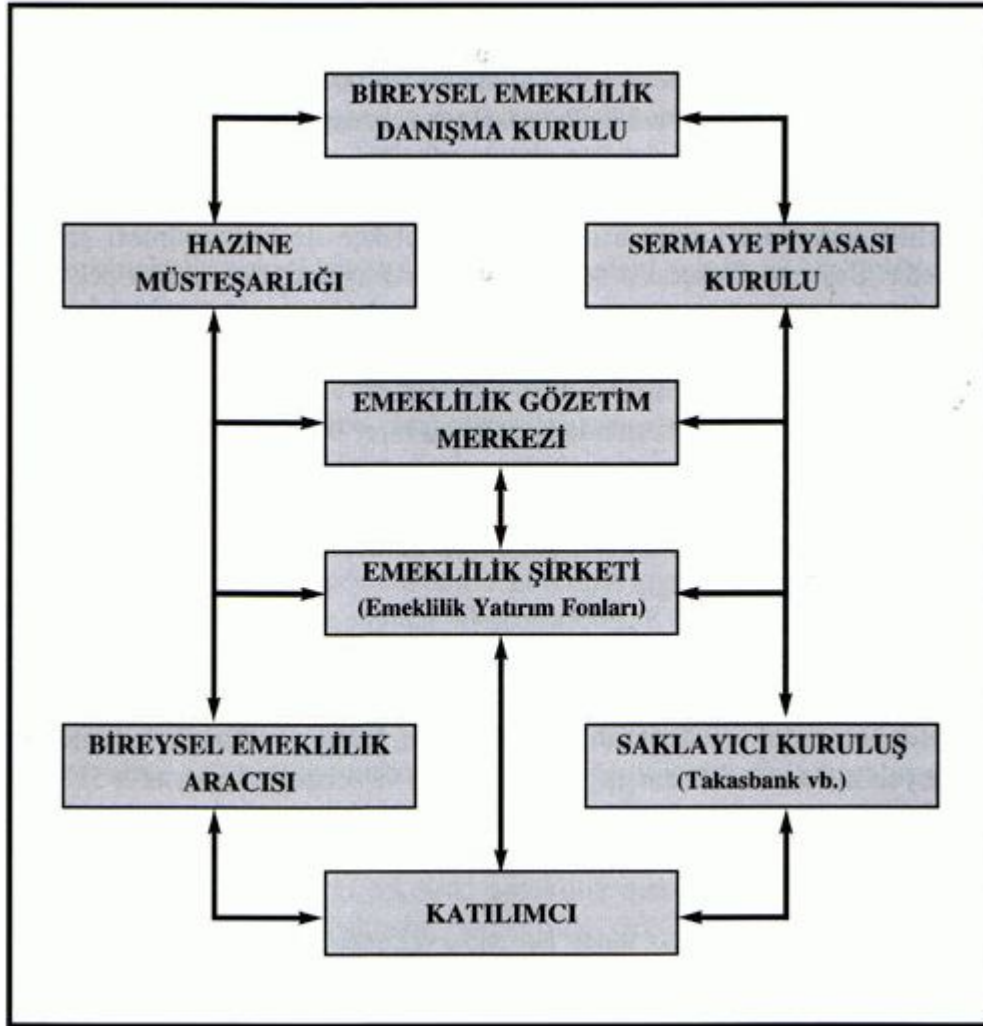
Tablo 2.1’de dünya çapında bireysel emeklilik sisteminin geldiği nokta açıkça görülmektedir. Türkiye olarak yapılacak şey, diğer ülkelerle birlikte ortak noktaları olan bu sistemin bizim kültürel yapımıza sindirilmesini sağlamak ve bu sayede azami başarıyı elde edebilmektir.

Bireysel emeklilik sistemine, medeni haklarını kullanma ehliyetine haiz, 18 yaşını doldurmuş, kadın-erkek, yaşlı-genç, çalışan-çalışmayan ayrımı yapılmadan işçi, memur, esnaf, işveren gibi statülere bakılmaksızın herkes katılabilmektedir. Katılım açısından, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmak ya da olmamak, kişinin vergi mükellefi olması ya da olmaması önem arz etmemektedir. Zorunlu kamu sosyal güvenlik kuruluşlarındaki teklik ilkesinin aksine bireysel emeklilik sisteminde katılımcılar aynı ya da farklı emeklilik şirketinde birden fazla bireysel emeklilik hesabı açtırabilmektedirler.

## **2.2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞ YAPISI**

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişinin temelinde, çalışanların emeklilik dönemi öncesinde gelirlerinin bir kısmını düzenli olarak tasarruf etmeleri ve söz konusu tasarrufları sistemde tanımlanmış esaslara uygun olarak yatırım enstrümanlarında değerlendirmeleri yer almaktadır. “Sistemde tasarruflar, vergi teşvikleri sağlanarak, emeklilik yatırım fonları vasıtasıyla yatırıma yönlendirilir” (Korkmaz, 2006: 57).

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişine ilişkin esaslar, 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile bu kanuna göre çıkartılan yönetmelikler ile düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, sistemin katılımcılarını, emeklilik şirketlerini, bireysel emeklilik araçlarını ve katkıların değerlendirildiği emeklilik yatırım fonlarına ilişkin bilgileri içermektedir. Bireysel emeklilik sisteminin işleyiş yapısı aşağıdaki gibidir.



**Şekil 2.1:** Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı

**Kaynak:** TİSK, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, <http://tiskweb.com/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1146>, (Erişim Tarihi: 12.05.2013)

Bireysel emeklilik sisteminde kurumsal yapının en üstünde, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu bulunmaktadır. Bu kurul, bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmakla görevlendirilmiş ve Hazine Müsteşarı'nın başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarı ve SPK tarafından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesinde birer temsilciden oluşmaktadır. Takasbank, SPK tarafından saklayıcı olarak yetkilendirilmiştir. Emeklilik yatırım fonu varlıklarının emeklilik şirketleri varlıklarından ayrı olarak Takasbank'ta saklanması ile fon varlıkları güvence altına alınmıştır. EGM temel olarak, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük olarak gözetimi ve yetkili kamu otoritelerine raporlanması yanında kamuoyunun ve katılımcıların bilgilendirilmesi fonksiyonlarını da yerine getiren bir diğer kontrol noktasıdır. Hazine Müsteşarlığı ve SPK

sistem ile ilgili düzenlemeleri yapan ve diğer unsurların bu düzenlemelere uygunluklarını denetleyen, sistemin güven içinde işleyişini sağlayan kurumlardır.

Bireysel emeklilik sistemi kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olmak üzere, medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarını yatırıma yönlendirme suretiyle; emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerini yükseltmek, ekonomiye uzun vadeli kaynak oluşturarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmak amacını taşır (Uğur, 2004b: 17).

Emeklilik yatırım fonları ve dolayısıyla birikimler portföy yönetim şirketleri tarafından işletilmektedir. Müşteri yatıracığı katkı payının hangi yatırım araçlarında değerlendirileceğini kendisi karar verebilir ve bu kararını yani yatırım dağılımını yıl içerisinde değiştirebilir. Katılımcı sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde bulunmak koşulu ile 56 yaşını tamamladıktan sonra emekliliğe hak kazanmaktadır.

### **2.2.1. Emeklilik Şirketleri**

Emeklilik şirketi, Bireysel Emeklilik Kanunu'na göre kurulan ve bu alanda faaliyet göstermek üzere ruhsat almış şirketleri ifade etmektedir. Bireysel emeklilik şirketlerinin kuruluş izni Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı olduğu Bakanlık tarafından verilmektedir. Kurulacak emeklilik şirketinin Anonim şirket statüsünde ve sermayesinin en az 20 milyon TL olması ve bunun en az 10 milyon TL' sinin ödenmiş olması ve kalan kısmının ise üç yıl içinde ödeneceğinin taahhüt edilmesi şartı getirilmiştir. Sermaye tutarı, Devlet İstatistik Enstitüsü Toptan Eşya Fiyat Endeksinin iki katının gerektirdiği miktarda Müsteşarlık tarafından arttırılabilmektedir. Ayrıca, sermayesinin en az %51'inin mali piyasalar konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip tüzel kişilere ait olması gerekmektedir. Hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması gerekmektedir. (BETYSK, 2001: madde 8) Şirket ana sözleşmesinin bireysel emeklilik kanunu hükümlerine uygun olması gerekmektedir.

Kuruluş izni alan şirketin faaliyete geçebilmesi için emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alması zorunludur. Emeklilik branşı faaliyet ruhsatı Müsteşarlık tarafından verilir. Faaliyet ruhsatı alan şirket, faaliyet ruhsatının veriliş tarihinden itibaren en geç üç ay içinde en az üç fon kurmak üzere SPK' ya başvurmak zorundadır (Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik [EÇEHY], 2008: madde 5).

Emeklilik şirketlerinin kuruluşundan itibaren iki yıl içinde en az yüz bin katılımcıya hizmet verecek şekilde gerekli her türlü planlamayı yapmış olması, iş planı ve sistem tasarımında öngörülen düzenlemeleri tamamlaması ve fiziksel mekân, teknik ve idari altyapı ile insan kaynaklarını uyumunu sağlamış olması gerekmektedir.

Şirketin mali durumunun bozulması ve durumunun düzeltilmeyecek kadar kötü duruma düşmesi durumunda 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 (Bağlan, 2006: 86).

Katkıların fona yönlendirilmesini sağlamak, kayıtların güncelleştirilmesi işlemlerini gerçekleştirmek, fon portföyünün yönetilmesini sağlamak, katılımcıların, hesaplarına ait bilgilerine erişimlerini sağlamak, fonların değerlendirilmesi hakkında katılımcılara bilgiler vermek, kayıt sisteminin uygun esas ve usullere göre hazırlanmasını sağlamak, belirlenmiş esas ve usullere göre fonun iç denetimini sağlamak, kayıtların saklanması konusunda gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak, fon portföyünün değerlendirilmesini ve birim pay fiyatının doğru olarak hesaplanmasını sağlamak, fon portföyünün belirlenmiş sınırlamalara göre yönetilmesini sağlamak, yapılan iş ve işlemlerin mevzuata uygun olmasını sağlamak emeklilik şirketlerinin faaliyet ve sorumluluk alanlarını kapsamaktadır.

**Tablo 2.2: Türkiye'deki Emeklilik Şirketleri**

|   |                            |                           |
|---|----------------------------|---------------------------|
| A e g o n E m e k l i l i k v e H a y a t | Allianz Hayat ve Emeklilik | Anadolu Hayat Emeklilik   |
| Asya Emeklilik ve Hayat                   | Avivasa Emeklilik ve Hayat | Axa Hayat ve Emeklilik    |
| BNP Paribas Cardif Emeklilik              | Ergo Emeklilik ve Hayat    | Finans Emeklilik ve Hayat |
| Garanti Emeklilik ve Hayat                | Groupama Emeklilik         | Halk Hayat ve Emeklilik   |
| Ing Emeklilik                             | Metlife Emeklilik ve Hayat | Vakıf Emeklilik           |
| Yapı Kredi Emeklilik                      |                            | Ziraat Hayat ve Emeklilik |

**Kaynak:** EGM, Bireysel Emeklilik Şirketleri, <http://besp.egm.org.tr/Emeklilik-Sirketleri>, (Erişim Tarihi: 21.04.2013).

### 2.2.2. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri

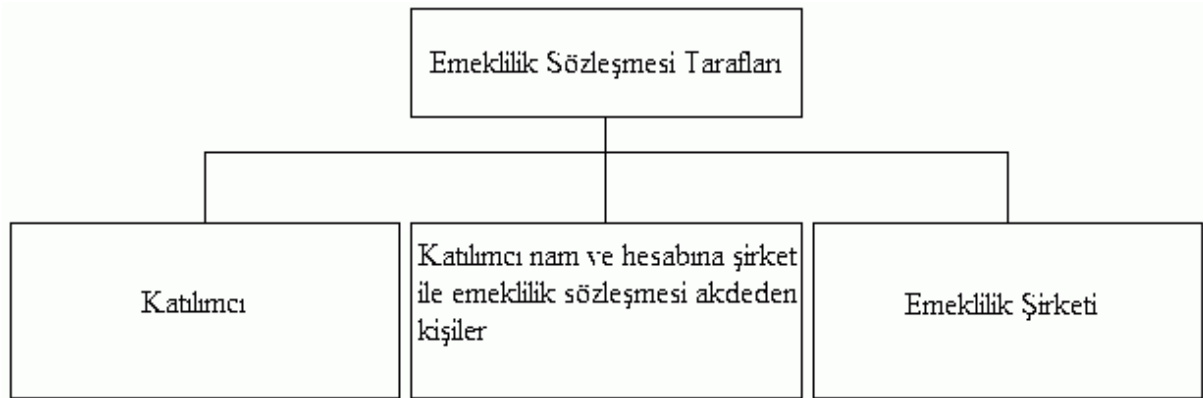
Emeklilik sözleşmesi, katılımcının gönüllü katılımı ile gerçekleşen, bireysel emeklilik sistemine girişini, sistemden çıkışını, emekli olmasını, katkıların ödenmesini, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesini, fonlarda yatırıma yönlendirilmesini, katılımcı veya lehtara yapılacak ödemelere ilişkin esasları, tarafların diğer hak ve yükümlülüklerinin

düzenlenmesini kapsayan ve esas olarak katılımcı ve şirketin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir (Özbolet, 2007: 35).

Emeklilik sözleşmesi; emeklilik planı, emeklilik sözleşmesi teklif formu, emeklilik sözleşmesi metni, emeklilik sözleşmesi özet metni bölümlerinden oluşur ve katılımcının sisteme resmi olarak girişini başlatır.

Emeklilik planı, emeklilik sözleşmesinin uygulama biçimini belirleyen teknik esaslardan oluşmaktadır. Bu plan, katılımcıya plan kapsamında sunulan fonların unvanlarını, asgari katkı payı tutarını, giriş aidatını, yönetim ve fon işletim giderlerini ve bunlara ilişkin hesaplamaları kapsamaktadır. Emeklilik sözleşmesi teklif formu, katılımcı tarafından planın genel esaslarının kabulü ile şirket tarafından da katılımcıya ilişkin bilgilerin oluşturulması ve katılımcının plana dâhil edilmesine ilişkin kabul usulünü belirleyen formdur. “Emeklilik sözleşmesi metni, şirket ve katılımcının ve varsa katılımcı nam ve hesabına sözleşme yapan kişinin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen metindir” (Korkmaz, 2006: 176). Emeklilik sözleşmesi özet metni ise grup emeklilik sözleşmesi metninde yer alan katılımcı ve şirketin hak ve yükümlülüklerini gösteren özet metnidir.

Bireysel Emeklilik Sisteminin tarafları; katılımcı, varsa katılımcı nam ve hesabına hareket eden lehtar ve emeklilik şirkettir. Sistemin taraflarını aşağıdaki şekildeki gibi gösterebilir.



**Şekil 2.2:** Emeklilik Sözleşmesi Tarafları

Katılımcılar, mevcut gelir düzeyleri ve emeklilik dönemine ait beklentilerini göz önüne alarak, katkı payı tutarını belirleyerek ve emeklilik sözleşmesini imzalayarak tamamen gönüllü olarak sisteme dâhil olmaktadır.

Katılımcının ilk yükümlülüğü, sözleşme ile belirlenen esaslar dâhilinde, emeklilik şirketi nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı paylarını düzenli ödemektir.

Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alacak şartlar çerçevesinde, katkı payının aynı şirkete ait birden fazla fon arasında paylaşılmasına veya tutarlarını yeniden tespit edebilmeye ve emeklilik plan değişikliğine karar verebilmektedir. Katılımcı isterse yılda en fazla dört kez emeklilik planlarını veya katkı payının fonlara dağılımını değiştirebilmektedir (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik [BESHY], 2008: madde 21).

Emeklilik şirketlerinin oluşturduğu emeklilik yatırım fonlarını ve planlarını katılımcılar istedikleri gibi tercih edebilmektedirler. Yatırım konusunda deneyimli bireyler, emeklilik yatırım fonlarını kendileri seçmekte ve istedikleri gibi fonlar arasında dağıtım yapmaktadırlar. Yatırım konusunda deneyimi olmayan insanlar ise genellikle yatırım konusunda uzman kişilerin fon seçimi ve dağılımını tercih etmektedirler.

Katılımcı bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını da talep edebilmektedir. Katılımcının başka bir şirkete aktarım talebinde bulunulabilmesi için, yapılan ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçmesi gerekmektedir. Bu aktarım esnasında giriş aidatı talep edilemez (BESHY, 2008: madde 22).

Katılımcı emekliliğe hak kazanmadan önce bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunmaya ara verebilmektedir. Emeklilik sözleşme süresi içinde katılımcı herhangi bir anda veya sürekli iş göremezlik durumunun ortaya çıkması halinde bireysel emeklilik sisteminden birikimlerini alarak çıkabilmektedir. Katılımcı sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde kalması ve 56 yaşını doldurmuş olması koşulu ile emekliliğe hak kazanmaktadır. Bundan başka on yıllık asgari katkı payı ödemesine karşılık gelecek toplu katkı payı tutarının ödenmesi ile de emeklilik hakkı kazanılabilir.

Emeklilik şirketi katılımcıya, emeklilik sözleşmesi gereği emekliliğe hak kazanacağı tarihi, emeklilikten en geç bir ay önce bildirmekle yükümlü kılınmıştır. Katılımcı tamamen ödeme ya da maaş olarak birikimlerini almayı talep edebilir. Katılımcının bu talebini emeklilik şirketi yedi iş günü içinde yerine getirmekle yükümlüdür (BETYSK, 2001: madde 6).

Katılımcı emeklilik hakkı kazandıktan sonra yıllık gelir sigortası yaptırarak ömür boyu maaş hakkı da kazanabilir. “Yıllık gelir sigortası, toplu veya belirli süreler içinde yapılan katkılara göre sigortalının yaşaması halinde hemen veya belli bir süre sonra başlayan, sigortalıya veya lehtarlarına ömür boyu veya belirli süreler için yapılan düzenli ödemelerdir” (Arslan, 2006: 125).

Yıllık gelir sigortası sözleşmelerinde, şirketin üstlenmiş olduğu rizikonun, tazminat yükümlülüğünün türü ve kapsamı, tarafların hak ve yükümlülükleri, ödeme dönemleri,

sözleşme süresi ve sözleşmeyi sona erdiren haller ve ilgili diğer hususlar açıkça belirtilir. Yıllık gelir sigortası yaptırmak zorunlu değil, katılımcının isteğine bağlı bir seçenektir. Bu seçeneği tercih eden katılımcı şirket ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi imzalaması gereklidir. Düzenli maaş ödemeleri aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık olabilir.

Şirket, katkı payı, fon varlıkları veya fon gelirleri üzerinden yönetim gideri ve fon işletim masrafı kesintisi yapabilme hakkına sahiptir. Şirket ayrıca katılımcıların sisteme girişinde bir defaya mahsus olmak üzere giriş aidatı almaktadır. Giriş aidatları, şirketten şirkete farklı şekillerde tahsil edilebilmektedir. Rekabet ya da sistemi özendirmek amacıyla bu giriş aidatı taksitlendirilebilir, ertelenebilir ya da aynı şirkette kalmak koşulu ile emeklilik hakkı kazanan katılımcılardan hiç alınmayabilir.

Emeklilik şirketleri, katılımcıların ödedikleri katkı paylarını, bu payların emeklilik şirketi hesaplarına geçişini izleyen en geç iki iş günü içinde yatırıma yönlendirmekle yükümlüdür. Süresi içerisinde yapılmadığı takdirde katılımcının dâhil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katı tutarında aylık gecikme cezası uygulanmakta ve bu tutar katılımcının hesabına eklenmektedir (BETYSK, 2001: madde 5).

En az on kişiyi kapsayacak şekilde düzenlenen emeklilik sözleşmeleri grup emeklilik sözleşmelerini oluşturmaktadır. On kişiden az olsa dahi bir işyerinde, tüzel kişiliğe sahip bir meslek kuruluşunda, dernekte veya buna benzer kuruluş veya grupta çalışan ya da üye olanların tamamını kapsayacak şekilde düzenlenen emeklilik sözleşmeleri de, grup emeklilik sözleşmesi kapsamında değerlendirilmektedir. Sözleşmenin akdinden sonra grubun on kişinin altına düşmesi sözleşmenin geçerliliğine engel teşkil etmemektedir (BESHY, 2008: madde 16).

Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Kanunu'na göre emeklilik sözleşmesinde bulunması zorunlu olan konular; katılımcının sisteme giriş ve çıkışı, katılımcının ödeyeceği katkı miktarları, emekli olma koşulları, katkıların bireysel emeklilik hesabında izlenmesi, katkıların fonlarda yatırıma yönlendirilmesi, katılımcılara veya lehtarlara yapılacak ödemeler, bireysel emeklilik hesaplarından kesilecek her türlü kesintiler, giriş aidatı alınıp alınmayacağı, ödeme süresi ve taksit miktarları ve tarafların diğer hak ve yükümlülükleridir.

### **2.2.3. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım**

Bireysel emeklilik sistemine medeni hakları kullanma ehliyetine sahip ve 18 yaşını doldurmuş olan herkes katılabilmektedir. Sisteme katılacak kişiler bir emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamak zorundadır.

Emeklilik şirketi; katılımcının ortalama gelir düzeyini göz önünde bulundurarak emekliliğe yönelik beklentilerine, kamu sosyal güvenlik sistemine dâhil olup olmamasına ve

risk getiri profili formundaki bilgilerine göre en uygun teklifi emeklilik sözleşmesinin imzalanmasından önce hazırlamaktadır. Katılımcının emeklilik planına dâhil olmadan önce yatırım kararı vermesine yardımcı olmak için bireysel emeklilik sistemi, emeklilik şirketi, emeklilik planı hakkında genel bilgiler içeren ve emeklilik planına ait emeklilik yatırım fonlarını tanıtan bir tanıtım kılavuzu emeklilik şirketi tarafından katılımcıya verilmektedir. Katılımcının emeklilik sözleşmesi teklifini kabul etmesi durumunda, emeklilik sözleşmesi teklif formunu usulüne uygun olarak doldurup imzalaması gerekmektedir (BESHY, 2008: madde 11).

Emeklilik sözleşmesi teklif formunu doldurup imzalayan katılımcı tarafından yahut katılımcının nam ve hesabına göre hareket eden kişi tarafından katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının ya da tamamının ödenmesinden sonra emeklilik şirketi teklifi en geç on iş günü içinde yazılı olarak reddetmezse emeklilik sözleşmesi akdedilmiş ve katılım resmi olarak tamamlanmış olmaktadır. Emeklilik sözleşmesi akdedildikten sonra katkı payının şirket hesaplarına geçişini takip eden en geç 15 iş günü içinde emeklilik şirketi tarafından hazırlanıp imzalanan emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya verilmesi gerekmektedir. Katkı payının emeklilik şirketi hesaplarına geçtiği tarih itibarıyla emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girmektedir. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi olarak yapılan ilk emeklilik sözleşmesinde belirtilen yürürlük tarihi kabul edilmektedir (Uğur, 2004a: 166).

Bireysel emeklilik sistemine katılım ve emekliliğe kadarki süreç kısaca şöyle özetlenebilir:

**a)** Bireysel emeklilik araçları katılımcının risk/getiri profil analizini yapar. Çıkan sonuca en uygun ürün başta olmak üzere tüm ürünler ve sistem hakkında katılımcıyı bilgilendirir (Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ [EPHT], 2003: madde 7).

**b)** Katılımcı şirket tarafından hazırlanan tanıtım kılavuzu formunu inceledikten sonra teklifi kabul ederse emeklilik sözleşmesi teklif formunu doldurup imzalar.

**c)** Sözleşme on işgünü içinde şirket tarafından reddedilmezse, sözleşme kurulur.

**d)** Katılımcı katkı payı veya giriş aidatının bir kısmını ya da tamamını ödediği takdirde sözleşme yürürlüğe girer.

**e)** İlk emeklilik sözleşmesinde belirtilen yürürlük tarihi katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi sayılır.

**f)** Katkı payı en geç iki işgünü içinde yatırıma yönlendirilir. Şirket, Emeklilik Sözleşmesi, Emeklilik Sözleşmesi Kılavuzu ve Bildirim Formları Kitapçığını yürürlük tarihinden itibaren on beş işgünü içinde katılımcıya gönderir.

**g)** Katılımcı katkı payını düzenli bir şekilde öder.



**h)** Herhangi bir döneme ait katkı payının ödeme dönemini takip eden bir yıl içinde ödenmemesi halinde sözleşmeye ara verilmiş kabul edilir. Katılımcı, emekliliğe hak kazanabilmek için gereken sürenin hesabında ara verilen döneme karşılık gelen asgari katkı payını ödeyebilir. Katılımcı, emekliliğe hak kazanabilmek için işlem tarihinde geçerli ve emeklilik planlarında belirlenmiş olan toplam asgari katkı payı tutarını öder. Katılımcı ara verme durumundan sonra tekrar düzenli ödemeye döner.

**ı)** Katılımcı bir yıl içinde plan/fon dağılımı değişikliğini dört kere yapabilir.

**i)** Katılımcı sözleşme yürürlük tarihinden bir yıl sonra şirket değiştirmek isterse şirket katılımcının birikimlerini aday şirkete aktarır. Aktarım tutarının aday şirket hesaplarına intikal etmesiyle yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olur.

**j)** Katılımcı sistemden çıkmak isterse talebini şirkete bildirir. Düzenli katkı payı ödeme zamanı 10 yıldan küçükse katılımcı birikimlerinin getiri tutarı üzerinden %15 stopaj öder. Düzenli katkı payı ödeme zamanı 10 yıl veya daha fazla ise katılımcı birikimlerinin getiri tutarı üzerinden %10 stopaj öder.

**k)** Katılımcı emeklilik koşullarını taşıyorsa, yani en az 10 yıl katkı payı ödemiş ve 56 yaşını doldurmuşsa ya da sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılıyorsa katılımcı birikimlerinin getiri tutarı üzerinden %5 stopaj öder ve emekli olur.

### **2.3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE FİNANSMAN KAYNAKLARI**

Bireysel emeklilik sistemi katılımcı tarafından ödenen katkı payları, gider ödemeleri ve gider kesintileri ile finanse edilmektedir.

#### **2.3.1. Katkı Payı Ödemeleri**

Bireysel emeklilik sistemi, katkı payı esasına dayalı bir sistemdir. Gönüllülük esasına dayalı olarak kurulan bu sistemde, katkı payları sisteme kendi isteğiyle giren katılımcılar tarafından ödenmektedir (Alper, 2002: 20).

Sisteme ilişkin düzenlemelerde, katılımcıların ödemesi gereken katkı payı miktarına ve ödeme şekli ile ödeme süresine ilişkin detaylı açıklamalara yer verilmemiştir. Katılımcıların yapacakları katkı payı miktarı, taraflar arasında düzenlenecek olan emeklilik sözleşmelerinde belirlenmekte ve bu sözleşmeler çerçevesinde ödemeler gerçekleştirilmektedir (BESHY, 2008: madde 14).

Katkı paylarının ödeme dönemleri ise katılımcının tercihine bırakılmıştır. Hayat sigortalarında olduğu gibi katılımcı, katkı paylarını aylık, üç aylık, altı aylık ve yıllık periyotlar halinde ödeyebilir. “Sistemde katkı payı ödemeleri katılımcı ya da katılımcı nam ve hesabına hareket edenin kredi kartı veya banka hesabından otomatik çekilebileceği gibi, eft-havale yoluyla ya da bankadan nakit olarak da yapılabilir” (Nefesoğlu, 2005: 73).

Katılımcı, katkı payını emeklilik planlarında belirtilen fonlar arasında paylaşırabilen ve yılda azami dört kez katkı payı dağılım oranları veya tutarlarına ilişkin değişiklik yapabilmektedir. Katılımcının, mevcut emeklilik sözleşmesindeki katkı payı dağılım oranları veya tutarlarını, planda belirlenen sınırlamalar içinde kalacak şekilde yeniden tespit etmesine yönelik bildirim, değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce şirkete yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Şirket, katılımcının değişiklik tarihi itibarıyla katkı payı dağılım oranları veya tutarlarına ilişkin değişikliği yapmakla yükümlüdür (BESHY, 2008: madde 20).

Katılımcı yatırdığı katkı paylarının miktarını düşürme ya da yükseltme hakkına sahiptir. Ayrıca katkı payları belirli bir yüzde otomatik olarak arttırılabilmekte ya da artış oranı beyaz eşya, tüfe gibi endekslere bağlanabilmekte, artışlar dövizde endeksli de olabilmektedir. Katkı payı ödemeye ara verilmesi halinde, katılımcının dâhil olduğu plana ait fon işletim özel hizmet gideri kesintileri şirket tarafından yapılmaktadır (Algümüş, 2006: 21).

### 2.3.2. Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri

Emeklilik faaliyetinin gerektirdiği giderlerin karşılanabilmesi için emeklilik şirketi tarafından yeterli oranda gider kesintisi yapılabilmektedir. Katılımcıların bireysel emeklilik hesaplarından yapılacak her türlü gider ve kesintinin emeklilik sözleşmesinde belirtilmesi gerekmektedir.

Söz konusu bu kesintilerin şirketler tarafından yapılmasının kanuni bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Ayrıca bireysel emeklilik sisteminde yapılabilecek tüm kesintiler, bireysel emeklilik mevzuatında üst sınırlar ile belirtilmiştir. Bu kesintiler; giriş aidatı, yönetim giderleri ve fon işletim giderlerinden oluşmaktadır.

28 Şubat 2002 tarihli 24681 sayılı resmi gazetede yayımlanan bireysel emeklilik sistemi hakkındaki yönetmeliğin dördüncü bölümde yer alan 27. maddesinde, bireysel emeklilik sisteminde katılımcıdan yapılan kesintiler şu şekilde belirtilmektedir (BESHY, 2008: madde 27):

**a) Giriş Aidatı:** Katılımcının, bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde katılımcı veya katılımcının nam ve hesabına hareket eden kişilerden emeklilik sözleşmesi teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan asgari ücretin aylık tutarını aşmayan miktarda alınmaktadır.

**b) Yönetim Gideri Kesintisi:** Katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılan katkı payları üzerinden azami yüzde iki oranını aşmayan miktarda alınmaktadır (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik [BESHYDYDY], 2003: madde 5).

**c) Fon İşletim Gider Kesintisi:** Fon net varlık değeri üzerinden hesaplanır ve günlük azami yüz binde on oranında alınmaktadır (Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik [EYFKFİEHY], 2013: madde 4).

#### **2.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE VERGİ UYGULAMALARI**

Bireysel emeklilik sistemindeki katılımcılara, sistemi özendirmek amacıyla bir takım vergi avantajları getirilmiştir. Bu vergi avantajları 13.06.2012 tarih ve 6327 sayılı “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile yapılan bir takım düzenlemelerle getirilmiştir. Buna göre ücretli çalışanlar, kendi hesapları, eşi veya çocukları için ödedikleri prim, aidat ve katkıların toplamını, ödediği ayda elde edilen brüt ücretin %15’ünü ve asgari ücretin yıllık tutarı kadar olan kısmını vergi matrahından indirebilmektedir (Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun [BVKDYDK], 2012: madde 5).

Katılımcı ya da katılımcı nam ve hesabına hareket edenlerin vergi avantajından faydalanabilmeleri için, ödemeyi belirten belgeleri, beyana tabi gelir vergisi mükellefi iseler muhasebecilerine, ücretli çalışan iseler çalıştıkları şirketin muhasebe departmanına iletmesi yeterli olmaktadır (Nefesoğlu, 2005: 84). Muhasebeciler gerekli indirimi matrah üzerinden hesaplayarak gerçekleştirmektedirler.

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 %15’ini ve katkı payının ödendiği ayda geçerli olan brüt asgari ücret tutarını geçemez (BVKDYDK, 2012: madde 4).

Katılımcılar tarafından ödenen katkı paylarının, emeklilik yatırım fonlarında yatırıma yönlendirilmesi esnasında, fon varlıklarında meydana gelen değer artışları da vergiye tabi olmaktadır. Emeklilik şirketlerince kurulan emeklilik yatırım fonlarının kazançları, kurumlar vergisine ve gelir vergisi ödemesine tabi olmadığından, katılımcılar emeklilik yatırım fonlarına katkı yapmak suretiyle diğer fonlardan elde edecekleri gelirden daha fazla gelir elde edebilme olanağına kavuşmaktadır (Dağalp, 2001: 14).

Bireysel emeklilik fonlarının kamu ve özel sektörün finansmanı için olumlu bir işlevi yerine getireceği ve istihdamı artıracığı inancında olan emeklilik şirketlerinin beklentisi, Bakanlar Kurulu’nun vergi muafiyetlerine ilişkin oranların ve tutarların iki katına çıkarılabilme yetkisiyle ilgilidir (Su, 2003: 2). Bireysel emeklilik sisteminin özellikle kısa vadede hedeflenen katılımcı sayısına ulaşmaması durumunda bireysel emeklilik sistemine

katılımı teşvik etmek için Bakanlar Kurulu'nun yetkisini kullanarak vergi muafiyetlerine ilişkin oranları ve tutarları iki katına çıkarması beklenmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde 10 yılını doldurup 56 yaşını doldurmadan sistemden ayrılanların getiri tutarı üzerinden %10, 10 yılını doldurmadan sistemden ayrılanların getiri tutarı üzerinden %15 vergi kesintisi uygulanmaktadır. Ayrıca, emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin içerdiği getiri tutarı üzerinden %5 vergi kesilmektedir (Aegon, 2013).

## **2.5. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE DENETİM**

Bireysel emeklilik sisteminde çok yönlü ve geniş kapsamlı bir denetim mekanizması bulunmaktadır. Hazine Müsteşarlığı başta olmak üzere, Sermaye Piyasası Kurulu ve Emeklilik Gözetim Merkezi bu mekanizmayı oluşturur (BETYSK, 2001: madde 21). Sistem, bu kurumların haricinde bağımsız dış denetim, aktüeryal denetim ve iç denetim olmak üzere çeşitli şekillerde de denetlenmektedir.

### **2.5.1. Hazine Müsteşarlığı Denetimi**

Hazine Müsteşarlığı, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerini olağan olarak yılda bir kere, gerekli gördüğü zamanlarda ise olağan dışı olarak her zaman denetleyebilmektedir. Hazine Müsteşarlığı tarafından yapılacak denetimlerde istenilen her türlü bilgi ve belgeyi sunmak emeklilik şirketinin yükümlülüğündedir. Hazine Müsteşarlığı'nın yaptığı denetimlerde (BETYSK, 2001: madde 20);

- Şirketin 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 yapılmadığına,
- Bildirimlerin zamanında yapılıp yapılmadığına,
- Katılımcıların katkılarının zamanında yatırıma yönlendirilip yönlendirilmediğine,
- Emeklilik planları ve varsa diğer faaliyetlere ilişkin karlılık, harcama ve gerekli görülen değerlendirmelerin yapılıp yapılmadığına,
- Katılımcı kayıtlarının toplanması ve saklanması için gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığı, portföy büyüklüğü ile orantılı şekilde alt yapının olup olmadığına,
- Şirket varlıklarının ekonomik ve sektörel gelişmelere göre yönetilip yönetilmediğini,

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

- 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 tümüyle mevzuata uyulup uyulmadığını kontrol eder.

Hazine Müsteşarlığı ayrıca, emeklilik şirketinin 4632 sayılı Kanun'un 11. maddesi kapsamında belirlenmiş olan sorumlulukları yerine getirip getirmediğini de denetlemektedir (BETYSK, 2001: madde 11).

### **2.5.2. Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim**

Emeklilik yatırım fonlarının organizasyon yapısı, fonların birleşme ve devirlerine yönelik ilkeler, iç denetim ve bağımsız denetim, katılımcıların bilgilendirilmesine ilişkin ilkeler, muhasebe belge ve kayıt düzeni, fon türlerine ve portföy sınırlamalarına ilişkin esaslar SPK tarafından düzenlenmektedir.

Emeklilik şirketinin oluşturduğu emeklilik yatırım fonlarının, portföy yöneticilerinin ve saklayıcılarının faaliyetleri en az yılda bir kez SPK tarafından denetlenmektedir (EYFKFİEHY, 2013: madde 37). Emeklilik yatırım fonlarının muhasebe, belge kayıt düzeni ile bağımsız dış denetimine ilişkin olarak SPK'nın düzenlemelerine uyması gerekmektedir.

### **2.5.3. Emeklilik Gözetim Merkezi Tarafından Yapılan Denetim**

EGM 4632 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat uyarınca Hazine Müsteşarlığı'na bağlı olarak 10 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuştur. Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkili biçimde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla emeklilik şirketlerinin faaliyetleri Hazine Müsteşarlığı'nın günlük gözetimi, denetimi ve katılımcılara ait bilgilerin saklanması, kamuyu ve katılımcıları bilgilendirme gibi fonksiyonlar için EGM görevlendirilmiştir (Korkmaz, 2006: 192).

### **2.5.4. Bağımsız Dış Denetim**

Emeklilik şirketlerinin mali açıdan dış denetimi, yılda en az bir kere bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yapılmaktadır. Bunun dışında fonların hesap ve işlemleri üçer aylık ve yıllık dönemler itibariyle bağımsız dış denetime tabi tutulmaktadır. Yapılan bu dış denetim yazılı bir denetleme sözleşmesiyle akdedilir ve bu sözleşmenin bir nüshası denetlenecek şirket tarafından Hazine Müsteşarlığı'na gönderilir. “Şirketlerin bağımsız dış denetimi, mevzuata ve genel kabul görmüş muhasebe standartlarına uygunluğu göz önünde bulundurularak, defter, kayıt ve belgeler üzerinde yerine getirilmektedir” (Uğur, 2004a: 186).

### 2.5.5. Aktüeryal Denetim

Emeklilik şirketi yürüttüğü emeklilik ve sigortacılık faaliyetleriyle ilgili olarak her yılın sonunda bir aktüer tarafından aktüeryal denetime tabi tutulmaktadır. Aktüeryal denetim şirketin faaliyet gösterdiği tüm branşları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizlerden oluşur. Denetim sonunda hazırlanacak raporun emeklilik şirketi genel müdürü ya da genel müdür yardımcısı tarafından imzalanarak her yılın en geç mart ayı sonuna kadar Hazine Müsteşarlığı'na gönderilmesi gerekir (Uralcan, 2005: 160).

### 2.5.6. İç Denetim

Emeklilik şirketinin iç denetimi, şirketin verimliliğinin artırılması, mali ve idari hususlarda bilgi akışının sağlanabilmesi, bilginin bütünlüğünün ve zamanında elde edilebilirliğinin mümkün kılınması ve emeklilik şirketinin faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunun sağlanması amacıyla yapılmaktadır. İç denetim şirket denetçileri tarafından yürütülmektedir. Emeklilik şirketi bu amaçla mesleki deneyim sürelerini göz önünde bulundurarak emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak için gereken niteliklere sahip en az bir iç denetçi atar. Emeklilik şirketinin iç denetime ilişkin tüm politika ve prosedürleri yazılı hale getirmesi gerekmektedir. Raporlar en az 10 yıl boyunca muhafaza edilmektedir (Topalhan, 2010: 186).

## 2.6. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ARACILARI

Bireysel emeklilik araçları, Kanun'da, her ne ad altında olursa olsun herhangi bir emeklilik şirketine bağlı olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, daimi bir surette emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek veya tüzel kişiler olarak tanımlanmıştır (BETYSK, 2001: madde 2).

Bireysel emeklilik aracılığı, şirketleri tarafından katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımı, pazarlaması, satışı ve bireysel emeklilik sistemine ilişkin diğer aracılık hizmetlerini içermektedir.

Bireysel emeklilik araçları, EGM tarafından yapılan mesleki bilgi ve beceri ölçme sınavına tabi tutulmak suretiyle bu göreve gelebilmektedirler. Söz konusu sınavda başarılı olan adaylara lisans belgesi verilmektedir (Uğur, 2004a: 189).

Bireysel emeklilik aracısı, mevzuata, katılımcıların talimatlarına, mesleğin icaplarına ve iyi niyet kuralına uygun hareket etmek ve katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak zorundadır. Bireysel emeklilik aracısı, adına bireysel emeklilik aracılığı yaptığı şirketlerden izin almak suretiyle yapacağı her türlü tanıtım faaliyetinde ilgili mevzuat ile belirlenen esaslara uymak zorundadır.

## 2.7. EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI

Emeklilik yatırım fonu, bireysel emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre emeklilik şirketi tarafından katılımcılardan tahsil edilerek, onlar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkı paylarının riskin dağıtılması ve inanca mülkiyet esasları uyarınca işletilmesi için oluşturulan malvarlığıdır.

Emeklilik yatırım fonu, sermaye piyasası kurumu niteliğindedir. Ayrıca, süresiz olarak kurulmakla birlikte tüzel kişiliğe sahip değildir. Kurucu, yatırım fonunu katılma belgeleri sahiplerinin haklarını koruyacak şekilde yönetir ve denetimini yapar. Fon mal varlığının korunması ve saklanması kurucu sorumludur. Fon mal varlığı ile kurucunun mal varlığı birbirinden ayrıdır. Bu nedenle kurucunun mali bünyesinin zayıflaması veya iflası gibi riskler fon portföyündeki varlıkları etkilememektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde faaliyette bulunacak olan şirketin, katılımcılardan veya işverenlerden katılımcı adına tahsil edilecek katkı paylarının değerlendirileceği en az 3 adet emeklilik fonu kurması gerekmektedir. Emeklilik şirketi, katkı paylarını şirkete intikalini takip eden en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Bu yükümlülüğün süresi içinde yerine getirilmemesi halinde, katılımcının dâhil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katı tutarında aylık gecikme cezası uygulanır ve bu tutar katılımcının hesabına ilave edilir (BETYSK, 2001: madde 5).

Emeklilik yatırım fonu, emeklilik şirketi tarafından Sermaye Piyasası Kurulu'ndan izin alınarak kurulmaktadır. Emeklilik şirketi, emeklilik yatırım fonu kurmak isterse, Sermaye Piyasası Kurulu'nca belirlenen şartlara uygun olarak hazırlanmış başvuru formu, emeklilik yatırım fonu içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve formda belirtilen diğer belgelerle Sermaye Piyasası Kurulu'na başvurmalıdır. Emeklilik şirketinin başvurusunun reddedilmemesi için, emeklilik şirketinin kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması, saklayıcı kuruluşun ve portföy yöneticisinin belirlenmiş olması, Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemelerine göre fon içtüzüğünün hazırlanması ve mevzuatta belirtilen şartların yerine getirilmiş olması gerekmektedir (EYFKFİEHY, 2013: madde 7).

Ek olarak Sermaye Piyasası Kurulunca uygun bulunan fon içtüzüğünün notere tasdik ettirilmesinden sonra izin belgesi ile birlikte 6 iş günü içerisinde emeklilik şirketinin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescili için başvurulması ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde ilan olması gerekmektedir (BETYSK, 2001: madde 15).

Emeklilik şirketi, emeklilik yatırım fonunun kuruluş izni tarihinden itibaren en geç 6 ay içerisinde Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenen belgelerle beraber katılma belgelerinin kayda alınması için Sermaye Piyasası Kurulu'na başvurmalıdır. Belirlenen bu 6

aylık süre içinde Sermaye Piyasası Kurulu'na başvurulmaması halinde fon iç tüzüğü emeklilik şirketi tarafından ticaret sicilinden terkin ettirilir ve buna ilişkin belgeler terkinini takip eden 6 iş günü içerisinde Sermaye Piyasası Kurulu'na gönderilir. Emeklilik şirketi, kurduğu fonla ilgili işlemlerin takibi ve raporlanması amacıyla şirket yönetim kurulu kararıyla en az 3 kişiden oluşan bir Fon Kurulu atar. Fon Kurulu her bir fon için ayrı ayrı belirlenebileceği gibi birden fazla fon için tek bir Fon Kurulu da oluşturabilir. Fon portföyü, portföy yöneticileri tarafından yönetilir. Portföy yöneticisinin fon yönetiminde şunlara dikkat etmesi gereklidir:

- Portföy yöneticisi, yönettiği her fonun çıkarını ayrı ayrı gözetmek zorundadır.
- Portföy yöneticisi, fon portföyünü yönetirken riskin dağıtılması, likidite ve getiri unsurlarını göz önünde bulundurmak, fonun portföy yönetim stratejilerine ve yatırım sınırlamalarına uygun hareket etmek, fon içtüzüğü, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuatta belirlenen esaslara uymakla yükümlüdür.
- Portföy yöneticisi, borsada işlem gören varlıkların alım satımlarını borsa kanalıyla yapmak ve fon portföyüne alım satım işlemlerinde, işlemi gerçekleştiren aracı kuruluşun, fonu temsil eden fon kodu ile borsalarda işlem yapmasını temin etmek zorundadır. Portföy yöneticisi, fon ile diğer müşteriler adına yapılan işlemleri ayrı ayrı izlemekle yükümlüdür.
- Portföy yöneticisi, herhangi bir şekilde kendisine ve üçüncü şahıslara çıkar sağlamak amacıyla fon portföyüne işlem yapamaz.
- Fon portföyünün önceden saptanmış belirli bir getiri sağlayacağına dair yazılı veya sözlü bir garanti verilemez (Ekodialog, 2013).

Bireysel emeklilik yatırım fonları; gelir amaçlı fonlar, büyüme amaçlı fonlar, para piyasası fonları, kıymetli madenler fonları, ihtisaslaşmış fonlar ve diğer fonlar olmak üzere 6 çeşittir (EYFKFİEHY, 2013: madde 6).

### 2.7.1. Gelir Amaçlı Fonlar

Yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. Bunları kamu borçlanma araçları fonu, hisse senedi fonu, özel sektör borçlanma araçları fonu, karma fon, uluslararası hisse senedi fonu, uluslararası borçlanma araçları fonu, uluslararası karma fon olarak sıralanabilir.

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

- **Hisse Senedi Fonu:** Fon Portföyünün en az %80'i İMKB'de işlem gören şirketlerin hisse senetlerinden oluşturulmuştur. Fonun getiri hedefine ulaşabilmesi amacıyla fon portföyü ağırlıklı olarak İMKB 30 hisse senetlerinden oluşturulmaktadır. Fon, ulusal hisse senedi



piyasasındaki dalgalanmalardan maksimum şekilde yaralanmayı planlamaktadır. Fon portföyüne, likiditesi fazla, piyasa değeri yüksek, sektöründe geleceği olan şirketlerin hisse senetleri alınıp satılarak sermaye kazancı elde edilmesi amaçlanmaktadır. Fon portföyüne, riskten korunma amacıyla döviz, kıymetli madenler, faiz, finansal göstergeler ve sermaye piyasası araçları üzerinde düzenlenmiş opsiyon sözleşmeleri, forward, finansal vadeli işlemler ve vadeli işlemlere dayalı opsiyon işlemleri dahil edilebilir. Vadeli işlem sözleşmeleri nedeniyle maruz kalınan açık pozisyon tutarı fon toplam değerini aşamaz. Portföye alınan vadeli işlem sözleşmelerinin fonun yatırım stratejisine ve karşılaştırma ölçütüne uygun olması zorunludur. Fon hisse senedi yatırımlarına bağlı olarak makro ekonomik risk, sektör riski, firma riski ve likidite riski taşımaktadır. Hisse senedi piyasasındaki değişimler fonun getirisini etkilemektedir.

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

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

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

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

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

### 2.7.2. Para Piyasası Fonları

Devamlı olarak portföyünde vadesine en fazla 180 gün kalmış likiditesi yüksek para ve sermaye piyasası araçları yer alan ve portföyünün ağırlıklı ortalama vadesi en fazla 45 gün olan fonlardır. Fon dağılımı arasında en çok tercih edilen fon türüdür. Tercih edilme sebepleri arasında en belirgin özellikleri likit olmasıdır. Diğer bir sebep ise risk almayı sevmeyen, temkinli davranmayı tercih edenlerin çizdiği profilin yansımalarıdır.

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

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

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

### 2.7.3. Büyüme Amaçlı Fonlar

Yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. Hisse senedi fonu, küçük şirketler hisse senedi fonu, karma fon, uluslararası hisse senedi fonu, uluslar arası karma fon ve esnek fon büyüme amaçlı fonlar arasındadır.

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

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

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

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

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

- **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5. maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur (EYFKFİEHY, 2013: madde 5). Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenemez.

### 2.7.4. Kıymetli Madenler Fonları

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

- **Kıymetli Madenler Fonları:** Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslar arası borsalarda işlem gören altın ve diğer kıymetli madenlere dayalı varlıklara yatıran fondur.

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

### 2.7.5. İhtisaslaşmış Fonlar

Coğrafi 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, Sektör Endeks Fonu veya benzer fonlar olmak üzere temel alınan ve Kurulca uygun görülen bir endeks kapsamındaki varlıklara, fon portföyünün en az %80'ini yatıran ve temel alınan endeks ile fonun birim pay değeri arasındaki korelasyon katsayısının en az 0.9 olmasını ve endeksteki artış kadar bir getiri elde etmeyi hedefleyen fondur.

### 2.7.6. Diğer Fonlar

Yukarıda anlatılan fon türlerinin dışında kalan fon grupları diğer fonlar olarak işlem görmektedir.

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

- **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5. maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur (EYFKFİEHY, 2013: madde 5). Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmez.

## 2.8. CEZAI DURUMLAR

Bireysel emeklilik sisteminde, gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülüklerini yerine getirmemesi, mevzuat hükümlerine aykırı faaliyette bulunulması gibi suçlar için ceza hükümleri düzenlenmiştir. Söz konusu suçlar ve cezalar; idari suçlar ve cezaları, adli suçlar ve cezaları olmak üzere iki kategoride düzenlenmiştir.

### 2.8.1. İdari Suçlar ve Cezaları

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda belirtilen hususlara aykırı ve idari suçlar kapsamına giren davranışlardan dolayı, 2 bin TL'den 15 bin TL'ye kadar çıkan para cezaları uygulanabilir. İdari para cezalarının verilmesini gerektiren fiillerin tekrarı halinde, para cezası iki katı, izleyen tekrarlarda üç katı artırılarak uygulanır (BETYSK, 2001: madde 22).

### 2.8.2. Adli Suçlar ve Cezaları

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 gibi durumları içeren adli suçlarda, ağır para cezaları ve on iki yılın üstünde hapis cezaları söz konusudur (BETYSK, 2001: madde 23).

## **2.9. DÜNYADA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ**

Bireysel Emeklilik Sistemi'nin dünyada gelişmiş ülkelerde uygulamaları oldukça eski bir geçmişe dayanmasına rağmen, gelişmekte olan ülkelerde yakın bir geçmişe sahip olduğu görülmektedir.

### **2.9.1. Gelişmiş Ülkelerde Özel Emeklilik Sistemi**

Dünyanın farklı ülkelerinde bireylerin çalışırken sahip olduğu yaşam standartlarını emeklilikten sonra da devam ettirebilmelerini sağlamak amacıyla uygulanan bireysel emeklilik planları, çok ayaklı emeklilik sistemlerinin genel olarak ikinci veya üçüncü ayağında yer almaktadır (Egemen, 2003: 42).

Son zamanlarda kamu emeklilik sistemleri, doğumların azalması, insan ömrünün uzaması, demografik özelliklerin değişmesi, işsizliğin artması, ekonomik kriz gibi sebeplerle çalışanları ve emekli aylığı ile geçinenleri memnun edememektedir. Çünkü emekliliğe hak kazanmak zorlaşmakta, kişilere bağlanan maaşlar ve yapılan toptan ödemeler insanları tatmin etmemektedir. Bu gibi olumsuz durumlar sebebiyle artık devlet tarafından kurulan, çalışanların zorunlu katılımına dayalı ve onun güvence, denetim ve gözetiminde işleyen sosyal güvenlik sistemi yanında, çalışanların gönüllü katılımıyla işleyen ve çalışanlara emekliliklerinde daha iyi geçinebilmek için emeklilik yardımı sağlayan fona dayalı ikinci bir sisteme ihtiyaç duyulmaktadır. Buna bireysel ya da özel emeklilik sistemi denmektedir (Tuncay, 2000b: 25). Bu sistemim kişilere ek nitelikte bir emeklilik geliri sağlarken aynı zamanda biriken emeklilik fonlarıyla sermaye piyasasını güçlendirmek, ülkenin GSMH ve istihdam olanaklarını artırmak gibi makroekonomik katkılar da sağlamaktadır. Günümüzde gelişmiş ülkelerin tercihi bu sistemdir. Bu sistem, gelişmiş ülkelerdeki sosyal güvenlik yapısı içinde üçüncü ayağı oluşturmaktadır. "ABD, uzun zamandır Birleşik Krallık, Japonya gibi ülkelerde yaygın olarak kullanılan bireysel (özel) emeklilik sistemi, Şili gibi bazı Güney Amerika ülkelerinde ise sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturmaktadır" (Ergenekon, 2000: 12).

Tamamlayıcı programlar; ABD, İngiltere, Almanya gibi bazı ülkelerde işletme düzeyinde oluşturulurken, Fransa, Danimarka, Hollanda, İtalya gibi bazı ülkelerde ise ulusal düzeyde oluşturulmuşlardır. Bu ülkelerde bireysel tasarrufa ve özel sigorta şeklinde emeklilik fonları ise, sistemin üçüncü ayağında yer almaktadır (Güzel vd., 2004: 615).

Geçmişte farklı ülkelerdeki tüm sosyal güvenlik rejimleri bir süre sonra bir şekilde kriz içine girmişlerdir. Aktif-pasif dengesinin bozulması, sağlık hizmetlerinin maliyetlerindeki artış, nüfusun yaşlanması, siyasilerin sağlık sigortasına yaptıkları lüzumsuz müdahaleler; ekonomik dalgalanmalar, enflasyon, işsizlik gibi nedenler sosyal sigorta kurumlarının büyük sıkıntı içine girmesine sebep olmuştur. Bunun sonucunda ülkelerde emeklilik yaşı yükseltilmekte, emeklilik ödemeleri azaltılmaktadır. Kişilerden zorunlu olarak alınan primler de artık tahammül sınırlarına dayanmıştır (Tuncer, 2003: 19).

### **2.9.1.1. ABD Bireysel Emeklilik Sistemi**

ABD'de sosyal güvenlik programları sağlık ve benzeri soruna karşılık tazminde bulunmak için oluşturulan bir sigorta programıdır. 2 Eylül 1974 tarihinde Amerika'da kabul edilen sosyal güvenlik mevzuatının son şekli Çalışanların Emeklilik Geliri Güvencesi Yasası'na (ERISA) dayandırmaktadır (Ergenekon, 2000: 118).

Bu yasa Cumhuriyetçi ve Demokrat Parti'nin ortak girişimleri sonucunda güçlü bir destekle çıkarılmıştır ve temelde amaç çalışanların emeklilik aylıklarının güvence altına alınmasını sağlamaktır. Bu amaçla yasa, kolektif ve kişisel nitelikteki tüm uzun vadeli tasarruf planlarını kapsayacak biçimde düzenlenmiştir.

Emeklilik planlarının bu Kanun tarafından getirilen şartlara uygun olması gerekmektedir. Bu perspektifte emeklilik faydasının ödenebilir hale gelmesine dair asgari standartlar bu kanunla belirlenmiştir. "Emeklilik planlarının ERISA ile uyum içerisinde işleyip işlemediğinin kontrol etmek için periyodik raporlama ve kamuyu aydınlatma belgesi hazırlanmaktadır" (Erol vd., 2004: 171).

Sosyal güvenlik mevzuatını federal yasalar, ERISA'ya uygun olarak düzenlemektedir. ERISA'ya göre her sosyal güvenlik planının yazılı bir yatırım politikası bulunmalıdır. Planı oluşturanların dışındakilere oluşan fonu yönetme sorumluluğunun geçmesi, planlardan faydalananlar için bir risktir. İyi bir plan aktif-pasif dengesini bozmayacak nitelikte olmalıdır.

ABD'de belirli fayda ve belirli katkı planı olmak üzere iki temel tipte işveren destekli program bulunmaktadır. Belirli fayda esaslı (aylık vb.) program düzenlemesi ile programda belirlenmiş formüle göre hesaplanan fayda, emeklilikteki yıllık ödeme için şart koşulmaktadır. Belirli katkı esaslı program ile her bir katılımcı için bir bireysel hesap tesis edilmekte, emeklilikteki fayda hesaptaki varlıkların değeri ile hesaplanmaktadır.

Çalışanların haklarını korumak amacıyla tasarruf planlarının dizaynı, faaliyetleri ve varlık tahsisine ilişkin ERISA'da bulunan düzenlemeler aşağıdakileri kapsamaktadır (Ergenekon, 2000: 172):

- Üyelere tebliğ edilmesi gereken emeklilik planı hakkında veriler,

- Tahakkuk ve emekli maaşının ödenme şekilleri,
- Çalışanların hazırlanan plana ödeyeceği en azami prim veya plandan alacağı azami emeklilik geliri düzeyi,
- İşveren kurumun gerçekleştirebileceği asgari fonlama standartları,
- Plan üyelerinin emeklilik gelirlerine ilişkin itirazlarını çözüme kavuşturma ile ilgili süreç,
- Emeklilik planı varlıkları ile gerçekleştirilebilecek yatırımlar,
- Planın sona ermesi halinde varlıkların tahsis edilmesi,
- Plana katılma koşulları,
- Sona eren planlarda emeklilik gelirinin federal sigorta güvencesi kapsamındaki bölümü,
- Emeklilik maaşının çalışanlara ödenme şekilleri,
- Emeklilik planlarının yönetim faaliyetlerinde ve fonlarının plasmanında görev alanlara yönelik yeterlilik ve performans standartları.

#### **2.9.1.2. İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi**

Bu ülkede emeklilik sistemi hem devlet hem de özel sektörün emeklilik programlarından meydana gelmektedir. “Sistem üçayak üzerine inşa edilmiştir. Sistemin ilk ayağında devlet kanalıyla işleyen temel emeklilik bulunmaktadır. Sistemin ikinci ayağında işverenler vasıtasıyla işleyen mesleki emeklilik, üçüncü ayağında ise bireysel emeklilik programı vardır” (Ergenekon, 2000: 152).

Emeklilik sisteminin ilk basamağını İngiltere’de temel emeklilik ve kazançlarla bağlantılı emeklilik oluşturmaktadır. Kamu emeklilik sistemine üyelik hem işçilere, hem de kendi adına çalışanlara zorunludur. Kazançlarla bağlantılı emekliliğe üyelik ise, hafta başına 64 sterlinden daha fazla kazanan tüm işçiler için zorunlu tutulmuştur. Temel emeklilik programının finansmanı dağıtım yöntemiyle finanse edilmektedir. Emeklilik yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65’tir. 2020 yılında hem kadınlar hem de erkekler için emeklilik yaşı 65 olacaktır (ABI, 2000: 10).

İngilizlere devletin ödediği emeklilik maaşının yetersiz olması sebebiyle bireyler özel sigortalara başvurmuşlardır. Özel sigortaları teşvik etmek için katılımcılara vergi konusunda önemli avantajlar sağlayan mesleki emeklilik planlarının gelişimi de bu çerçevede gerçekleşmiştir. İşverenler tarafından çalışanlarına teklif edilen bir plan olan mesleki emeklilikte, bu plana katılan bireylere gelire dayalı bir ödeme yapılmaktadır.

State Earnings Related Pension Scheme (SERPS) sistemi İngiltere’de 1978 ile 2002 arasında uygulanan emeklilik sistemidir. SERPS’ten ayrılmak için de çalışanlar mesleki

emeklilik planlarını, kullanabilmektedir. SERPS'ten ayrılan bir çalışan, emeklilik fonunda değerlendirmek üzere yıllık kazancının yüzde 1,6'sı kadar bir vergi avantajı elde etmektedir. Bu planlarda, fonların getirileri de vergiden muaf bırakılmıştır. Çalışanın ya da işverenin SERPS'e geri dönmek istemesi durumunda devlet emeklilik primi adı altında özel bir prim ödenmesi şartı ile geri dönüşe izin vermektedir (Ekinci, 2002: 35).

### **2.9.1.3. Avusturya Bireysel Emeklilik Sistemi**

Avusturya'daki özel emeklilik fonlarında uluslararası standartlara uygun getiriler sağlanmıştır. Bu fonların özsermayedeki toplam varlıkların sadece yüzde 11'ine yatırılmasına karşın bunlar 1992-1998 yılları arasında yüzde 9,3'e varan yıllık getiriler sağlamıştır. Bu rakam ABD için ise yüzde 13, İsveç için yüzde 10,4'tür, İsveç ve ABD fonları özsermayedeki toplam varlıkların sırasıyla yüzde 20 ve yüzde 55'ine yatırmışlardır. Avusturya, emeklilik fonları yatırım stratejilerini hisseler doğrultusunda kaydırmaktadır (Erol vd., 2004: 200)

### **2.9.1.4. Fransa Bireysel Emeklilik Sistemi**

Fransa' da 1997 yılında kabul edilen yasayla emeklilik tasarrufu planları ve emeklilik tasarruf fonları sistemi oluşturulmuştur. Dağıtım sisteminin yerleşmiş olması ve fon biriktirme sistemine çok sınırlı bir alan tanınmış olması, özel hayat sigorta sisteminin çok yaygın bir biçimde uygulanmakta olması, özellikle işçi sendikalarının şiddetli tepkileri sebebiyle hükümetin gerekli kararnameleleri yürürlüğe koyamaması nedeniyle uygulanmamıştır (Güzel vd., 2000: 613).

OECD yayınlarındaki verilerde, Euro bölgesinde elde edilen GSYİH'nın ortalama yüzde 11,1'i emeklilik sistemine ayrılırken, Fransa'da gayrisafi yurtiçi hâsılının yüzde 12,4'ünün özel emeklilik fonlarına harcadığı izlenmektedir. Emeklilik sistemine yapılan harcamalarının düşürülmesi için çözüm seçenekleri arasında, 60 yaş olan mevcut emeklilik yaşının yükseltilmesi ve bireylerin emekli maaşı alabilmesi için gerekli çalışma yıl sayısının yükseltilmesi yer almaktadır. Emeklilik sistemi ile ilgili reform çalışmaları devam etmektedir.

### **2.9.1.5. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi**

Almanya'da sosyal güvenlik sisteminin merkezinde sosyal sigortalar bulunmaktadır. Sosyal sigortalar; işçileri ve işçilerin ailelerini, bütün emeklilerin yer aldığı ve toplam nüfusun yaklaşık yüzde 90'ını içine alan bir yapıdır.

Sistem tarafından emekliler için garantili bir yaşam standardı nafakası sağlanmaktadır. Yaşlıların emeklilik finansmanı, nesiller arası dayanışma anlayışına göre, çalışan nüfusça karşılanmaktadır. İşçiler, sivil hizmetliler, kendi işini yapanlar, çiftçiler ve diğer küçük

meslek erbabı, düzenli emeklilik sigortası çerçevesinde olmamakla birlikte onlar, özel bir sosyal güvenlik sistemine sahip bulunmaktadır (Sözer, 2000: 639).

Özel emeklilik planı Almanya'da, çalışan kesimden belli bir gruba sunulabilmektedir. 1974'ten önce emeklilik maaşına hak kazanmak için üyenin emeklilik yaşına gelinceye kadar aktif bir katılımcı olarak kalması, emeklilik planlarının genel bir zorunluluğu olmuştur. 1974'te yürürlüğe giren Şirket Emeklilikleri Kanununda çalışanlar için ya bir plana 10 yıllık üyelikten sonra ya da bir plana 3 yıllık üyelik ve bir işverenle 12 yıllık hizmetten sonra hak kazanma zorunluluğu getirmiştir. Ayrılan çalışanın, hak kazanmak için en az 35 yaşında olması gerekmektedir. Ayrıca işverenlerin, yapılan işe alımların öncesinde olmak kaydıyla katılım süresinin tamamlanmasının gerektiği daha yüksek yaş limitleri belirlemeleri mümkündür.

#### **2.9.1.6. Hollanda Bireysel Emeklilik Sistemi**

Sosyal güvenlikte, "Pay as you go" (Birikimlerle harcamaları finanse edildiği sistem) uygulayan Batı Avrupa ülkelerinde yaşanan sıkıntıları fark eden Hollanda, 1996 yılında yeni bir sistem oluşturmuştur. Uygulanan bu sistem üç ana kısma ayrılmaktadır (Pinera, 2000: 13).

Üç kısımdan oluşan sistemin ilk kısmında, tüm çalışanlara dağıtım sistemiyle finanse edilen temel emeklilik imkânı tanınmıştır. Birinci ayak, tipik bir ulusal sigorta programı olup, dağıtım yöntemiyle finanse edilmekte ve yaşlılık riskine karşı herkesi sigortalamaktadır. Birinci ayak, 65 yaşını dolduranlar için düz oranlı emeklilik maaşından meydana gelmektedir, son ya da ortalama ücretinin %70'ini alabilmek için genelde 40 yıl katkı yapmak gerekmektedir.

İkinci kısımda, emeklilik fonu şeklinde oluşturulan ve özel kesim tarafından yönetilen, katılımcılara ait bireysel hesaplar oluşturulmuştur. Hollanda'daki ikinci ayak emekli maaşı düzenlemeleri özel düzenlemelerdir. Hükümetin rolü, uygun maliye politikaları benimsemek ve emeklilik programının taraflarına koruyucu mevzuatı uygulamaktır. Bu kısımda emeklilik ödemeleri 15 yıllık sürenin dolması ile gerçekleştirilmektedir. Katkıya genelde işveren 2/3 oranında, işçi ise 1/3 oranında iştirak etmektedir (Erol vd., 2004: 199).

Üçüncü kısımda, isteğe bağlı ortak emeklilik fonları sağlanmıştır. Hükümet, primlerdeki belli bir düzeye kadar indirim yapabilmektedir. Hollanda'da bireysel emeklilik düzenlemeleri genelde, ticari sigortacılı tasarruf düzenlemeleri ya da özel hayat sigorta poliçeleri şeklindedir (Vinken, 2001: 256).



## 2.9.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Özel Emeklilik Sistemi

Gelişmekte olan ülkelerde Bireysel Emeklilik Sistemi uygulamaları çok eskiye dayanmamakta sistemin henüz emekleme döneminde olduğu kabul edilmektedir.

### 2.9.2.1. Macaristan Bireysel Emeklilik Sistemi

Temmuz 1997’de yasalaşan ve 1 Ocak 1998’de yürürlüğe giren Macaristan’ın yeni Bireysel Emeklilik Sistemi’ni üç kademedan oluşmaktadır. Karma yapılı yeni emeklilik sisteminde zorunluluk esaslı karışık bir emeklilik seçeneğine sahip fonlu yeni bir ayak daha oluşturulmuştur. Herkes için zorunlu olan bu ilk ayak, tümüyle işverenlerin kısmen de çalışanların katkılarıyla ve dağıtım yöntemiyle finanse edilmektedir.

“Avrupa Birliği’ne 2004 yılında üye olan ve serbest piyasa ekonomisini uygulamaya çalışan Macaristan, sosyal güvende üç ayaklı bir sistemi benimsemiştir” (Tuncay, 2004: 198). Bunlar;

- Devlet tarafından garanti edilen ve emeklilik döneminde kişilere asgari düzeyde bir gelir seviyesi sağlamayı hedefleyen emeklilik programı,
- Çalışanlar ve işverenler tarafında ödenen primler ile finanse edilen zorunluluk esasına dayalı tamamlayıcı emeklilik programları,
- Gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik programlarıdır.

Demografik değişikliklerin uzun vadede şimdiki sistemin finansmanını zorlaştıracak olması nedeniyle, Macaristan’da sosyal güvenlik katkılarının kişilere bağlandığı bir emeklilik reformuna ihtiyaç duyulmuştur. 1993 yılında Macaristan’da katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu Bireysel Emeklilik Sistemi’nin yasal düzenlemeye kavuşması ile birlikte gönüllü emeklilik fonları kurulmaya başlamıştır.

### 2.9.2.2. Polonya Bireysel Emeklilik Sistemi

Polonya, 1997 yılında özel emeklilik fonlarının kurulması ile ilgili yasayı yürürlüğe geçirmiştir. Doğu Avrupa’daki geçiş ekonomilerinden Polonya’da 1 Ocak 1999’dan itibaren yürürlüğe giren yeni emeklilik sistemi, 31 Aralık 1948’den sonra doğanlar için eski sistemin yerini almıştır. Doğu Avrupa’da uygulamaya giren reformlarla benzerlikler gösteren yeni sistemle birlikte belirli fayda esaslı programdan, belirli katkı esaslı programa geçiş yapılmıştır.

Yeni emeklilik sisteminin yapısı karma olmakla birlikte bu sistemde, daha yoğun uygulanan dağıtım esaslı kamu programına ek olarak zorunluluk esaslı karışık bir emeklilik seçeneğine sahip fonlu yeni bir ayak daha yaratılmıştır. Bu ayakta, üyelerin çalışma ve kazanç esasına dayalı bir katkı planına bağlı olarak ödedikleri katkılar, üyeler adına yatırıma yönlendirilmekte ve emeklilik fonunun fonksiyonları dışarıdan firmalar tarafından

sağlanmaktadır. Emeklilik maaşına hak kazanıldığında, üyeler bir yaşam yıllığı almaktadırlar. Bu yaşam yıllığı cinsiyet ayrımı yapılmaksızın üyenin bireysel emeklilik hesabında biriken tasarrufların miktarına bağlı olarak değişmektedir (Erol vd., 2004: 199).

### **2.9.2.3. Şili Bireysel Emeklilik Sistemi**

1970'li yıllara kadar Latin Amerika'nın en zayıf ekonomilerinden biri olan Şili, bu tarihten itibaren ciddi bir dönüşüm geçirerek piyasa ekonomisine geçmiş ve Şili modelinin doğmasına yol açmıştır (Ekin ve Akgeyik, 1999: 61).

Birçok Latin Amerika ülkesi emeklilik sistemlerinin yeniden yapılandırılmasında dünyaya öncülük etmektedir. Latin Amerika ülkeleri arasında Şili, özel emeklilik modelini en erken uygulayan ülkelerden biridir. Mayıs 1981'de başlatılan yeni özel emeklilik sisteminde ücretli işçiler için zorunluluk temeline dayanan ve her üyenin katkısının yatırıldığı bir bireysel emeklilik hesabı vardır.

Şili'de bireysel emeklilik planları sosyal sigorta yerine uygulanmaktadır. Ancak böyle bir sistemde de katlanılması gereken sosyal sigorta sisteminden, özel emeklilik sistemine geçişin maliyeti olmaktadır. Geleneksel emeklilik sisteminden yeni sisteme geçişi teşvik etmek için bazı önlemler alınmış ve bu geçişte ortaya çıkan maliyet de devlet tarafından üstlenilmiştir. Devlet, mevcut emeklilerin emekli maaşlarını garanti altına almış; bir başka deyişle emekli aylıklarının devlet tarafından karşılanmasına devam edilmiştir. Ayrıca kamu ve özel sektörde çalışan ve 45 yaşın altındakilere eski sistemde kalma ya da yeni sisteme geçme konusunda serbestlik tanınmıştır (Pinera, 2000: 26).

Birikimli vefat poliçesi bulunan planlara yalnızca birikim aşamasında izin verilmektedir. Emeklilik fonları piyasasının ortalama getiri limiti içinde, katılımcıya belirli bir getiri sunması gerekmektedir. Emekli olduğunda biriken bakiye sonsuz getirili tahvile çevrilebileceği gibi toplu ya da kademeli olarak da tahsil edilmektedir. Emeklilik sonrası alınacak paranın anüiteye çevrilmesi durumunda, sigorta şirketleri ile anlaşılması zorunludur. Geri ödeme seçeneği olarak anüite seçilmiş ise, katılımcı kendi sigorta şirketini seçebilmektedir. Diğer ödeme seçenekleri de Açık Emeklilik Planı (AFP) tarafından gerçekleştirilmektedir. Her AFP iki tip emeklilik fonu sağlamaktadır. Bunlardan biri sabit getirili diğeri ise bakiyeli emeklilik fonlarıdır. Getirili fonları sadece emekliler ve emekli olmaya aday olan kişiler tercih etmektedir. AFP'den istenildiği zaman diğeri fonlar da seçilebilmektedir. Mevzuatta bunun için yasal bir engel bulunmamaktadır (Özsucu, 1999: 125).

“Katılımcılar AFP'deki bireysel emeklilik hesabında biriken tasarrufun emeklilik döneminde kullanılması sürecinde aşağıdaki seçenekleri kullanabilmektedir” (Türkmenoğlu, 2002: 61).

- Emeklilik tasarruf hesabındaki biriken para, fon yönetim şirketinden çekilerek devlet tarafından denetlenen bir hayat sigortası şirketi aracılığıyla anüiteye çevrilebilmektedir. Katılımcılara enflasyona endeksli yaşam boyu bir gelir sağlanmaktadır. Katılımcının bakmakla yükümlü olduğu kişilere yönelik dul ve yetim maaşları da bu gelire ek olmaktadır.

- Tasarruf hesabında biriken fonlar belli tutarlar halinde çekilmek üzere AFP'de değerlendirilmeye devam edilebilmektedir. Emekliliğe hak kazanan katılımcı ve fon yönetim şirketi arasındaki özel bir anlaşma uyarınca emeklilik döneminde yapılacak ödemeler, sigortalının ait olduğu grubun yaşam süreleri de dikkate alınarak enflasyona endeksli olarak hesaplanmaktadır. Bu metotta emeklilik ödemeleri, emeklinin ölümünden sonra dul ve yetimlerine uygulanmamaktadır fakat emeklinin mirasçıları sigortalının yönetim şirketinde bulunan fonlarından yararlanabilmektedir.

- Sigorta şirketi ile çalışan arasında belirli bir tarihten itibaren enflasyona endeksli bir aylığın kendisine bağlanması maddesini içeren bir anlaşma imzalayabilmektedir. Anlaşmaya konulan bir diğer madde ise sigortalı öldüğünde emeklilik haklarının kanuni mirasçılarına geçeceğiğidir.

#### **2.9.2.4. Meksika Özel Emeklilik Sistemi**

Meksika'da gerçekleştirilen sosyal güvenlik sistemi reformun temelini, emeklilik sisteminin dağıtım esasından (Pay as you go) tamamen fonlanmış sisteme geçiş oluşturmaktadır. Yani tanımlanmış fayda sisteminden tanımlanmış katkı sistemine geçilmiştir (Tantan, 2001: 42).

Meksika'daki şu anda işleyen sistemde, sosyal güvenliğin işlevi iki kurum tarafından gerçekleştirilmektedir. Sosyal güvenlik ve refah programları özel sektör çalışanları için Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü (Institute Mexicano de Seguridad Social - IMSS) tarafından ve kamu çalışanları için Meksika Sosyal Güvenlik Hizmetler Enstitüsü - ISSSTE kurumlarının yaptığı planlar doğrultusunda yürütülmektedir. Finansal baskıların çoğalması, kredilerin yanlış değerlendirilmesi, emeklilik koşullarının istenilen düzeyde olmaması sebepleri ile yaklaşık 10 milyon çalışanın dâhil olduğu Meksika sosyal güvenlik sisteminde köklü bir reform gereksinimi ortaya çıkmıştır.

Yeni sistemle birlikte yaklaşık 14,5 milyon Meksikalı çalışan, kendi hesaplarındaki emekli maaşı birikimlerini "AFORE" (Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro) adındaki özel emeklilik şirketlerine devretmişlerdir. AFORE, devlet tarafından denetlenmekte

ve çalışanların gelecekte seçecekleri bir kaç fondan oluşmaktadır. AFORE'un işletme değerleri ve yönetimi ise "Emeklilik Tasarruf Sistemleri Ulusal Komisyonu" (Comision Nacional de Sistemas de Ahora para el Retiro-CONSAR) tarafından yürütülmektedir. Bu komisyon emeklilik fonlarının yurt dışı satışlarının yönetilmesi ve emeklilik sigorta fonlarının yasal mevzuata uygun yönetilip yönetilmediğinin denetlenmesi amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda CONSAR, katılımcıların primlerini toplayarak sektörde faaliyet gösteren bir yatırım firmasına transfer etmeden önce Meksika Merkez Bankası'nda açılacak bir hesapta bloke etmektedir. Daha sonra toplanan primlerin bordro kayıtları kontrol edilmekte ve bu hesaplar yatırım şirketindeki bireysel işçi hesaplarına ve konut fonlarına aktarılmaktadır (Ekin vd., 1999: 77-79).

## **2.10. TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ**

Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin mevcut yapısı itibari ile verdiği hizmetler ve bu hizmetlerin yeterliliği ve kalitesi konusunda bazı problemler bulunmaktadır. Son zamanlarda dünyadaki gelişmeler ışığında bireysel emeklilik sistemlerinden yararlanma eğilimi Türkiye'de de gerçekleşmiştir. Türk sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte olan bireysel emeklilik sisteminin daha iyi anlamak için yukarıdaki bölümlerde Türk sosyal güvenlik sisteminin bugünkü durumu hakkında geniş çaplı bilgi verilmesinin faydalı olacağı düşünülmüştür.

Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi uygulanmaya başlandığında öncelikli olarak mevcut sosyal güvenlik sisteminin alternatifi değil tamamlayıcısı olarak görülmektedir. Sistemde sağlanan sosyal güvence, bireyin kendisinin yapacağı tasarruflara bağlıdır. Bireysel birikimlerin yaratacağı fonlarla sermaye birikiminde artış sağlanacak ve bu sermaye ülke genelinde yapılacak olan yatırımlara aktarılarak ekonomik kalkınma desteklenecektir (Susam, 2006: 479).

Türkiye'de 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 TBMM Başkanlığına sunulan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanun Tasarısı ile bireylerin 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 Komisyonundaki çalışmaların sonucunda hazırlanmıştır. Bireysel Emeklilik Komisyonu çalışmalarına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik

Kuruluşları, Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu ile ilgili sektör temsilcileri katılmıştır.

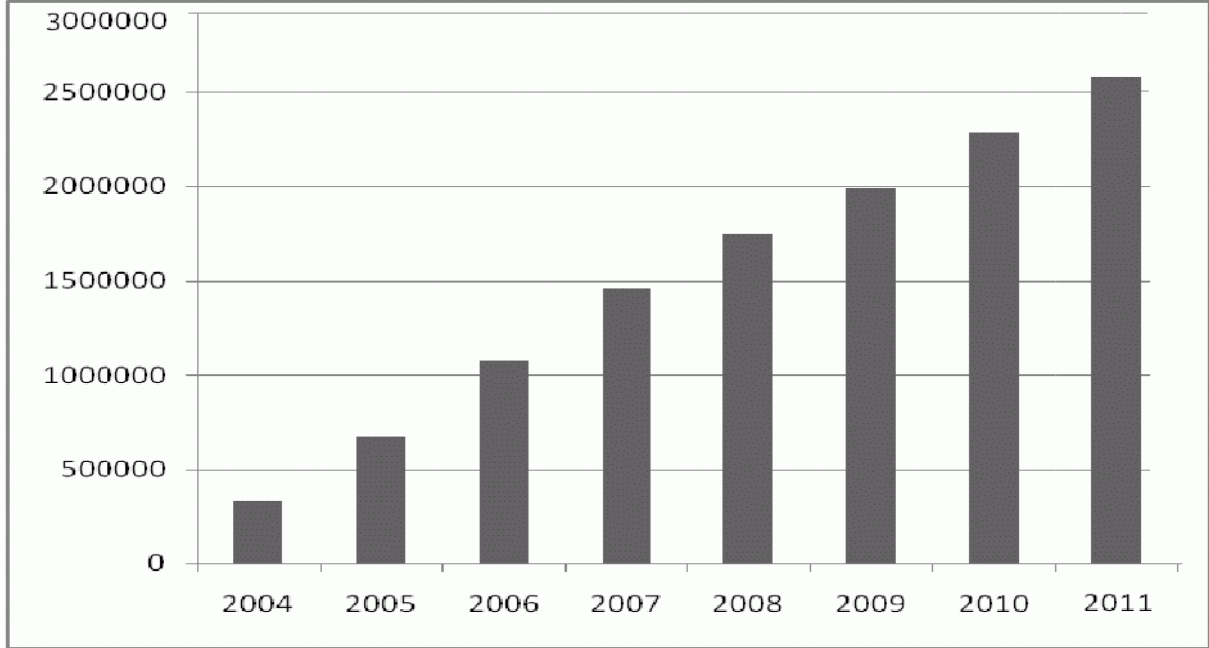
Komisyon çalışmaları sırasında bireysel emeklilik ile ilgili kurum ve kuruluşların görüşlerinin yansıtılmasını teminen Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği, Sigorta Denetleme Kurulu, portföy yönetim şirketleri, sosyal güvenlik amaçlı vakıfların yöneticileri, yatırım şirketleri ve bu konuda 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.

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu TBMM tarafından 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilmiş, 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Kanun, yayın tarihinden itibaren 6 ay sonra 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sisteminin kapsadığı 4632 Sayılı Kanunun 1. maddesine göre 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 teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir. Bireysel emeklilik sisteminin hukuki dayanağını oluşturan 4632 sayılı kanun çerçevesinde mevcut sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı yeni bir sistem getirilmiş ve bu yeni sistem ile hem sosyal hem de ekonomik amaçların gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Sosyal açıdan bireysel emeklilik sistemi bireylere ek bir gelir sağlayacak ve bireylerin emeklilik dönemlerinde refah seviyelerini yükseltecektir. Ekonomik açıdan ise ekonomiye ek kaynak yaratarak daha önce de söylendiği üzere sermaye piyasalarının gelişmesine, istihdamın artmasına ve ekonominin kalkınmasına destek olacaktır (Alper, 2002: 14). Bireysel emeklilik modeli 2003 yılında uygulanmaya başlanmıştır.

Bu yıldan itibaren bireysel emeklilik sisteminde gerek katılımcı sayısı açısından gerekse bireysel emeklilik fon birikimleri açısından önemli derecede artışlar meydana gelmiştir. Ancak gelişmekte olan ülkelerde ve gelişmiş ülkelerde bu rakamlar Türkiye'ye göre çok daha yüksektir. Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemindeki gelişimini ve mevcut durumu konunun ilerleyen kısımlarında veriler ışığında incelenecektir.

### 2.10.1. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcı Sayıları

Türkiye'deki 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 ve 2011 yıllarına ait Bireysel Emeklilik Sistemi katılımcı sayıları Şekil 2.3'de görüldüğü gibidir.



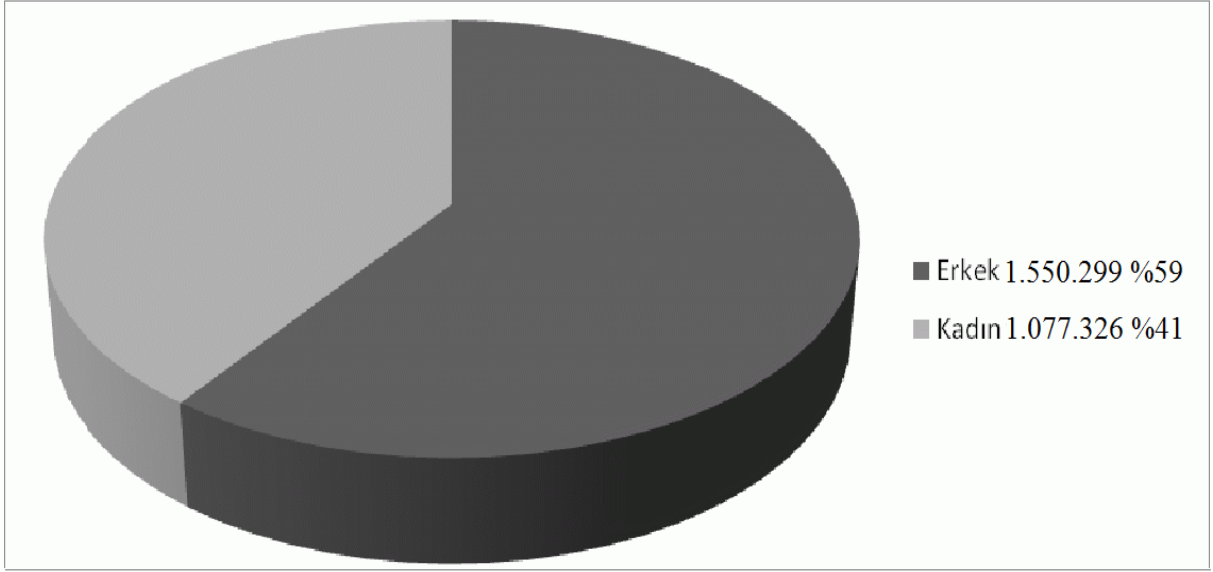
**Şekil 2.3:** 2004-2011 Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcı Sayıları

**Kaynak:** EGM, Bireysel Emeklilik Gelişim Raporları 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, <http://www.egm.org.tr/?pid=360>, (Erişim Tarihi: 10.03.2013).

Yukarıdaki Şekil 2.3 incelendiğinde görülmektedir ki Bireysel Emeklilik Sistemi'nde katılımcı sayısı sürekli olarak artan bir ivme ile hareket etmektedir. 2004 yılı sonunda 334.557 kişi olan katılımcı sayısı 2005 yılında % 101 artış göstererek 672.696 kişiye ulaşmıştır. Bu rakam 2006 yılında 1.073.657, 2007 yılında 1.457.704, 2008 yılında 1.745.354, 2009 yılında 1.987.940, 2010 yılında da 2.281.478 ve 2011 yılı sonu itibariyle de 2.627.625 kişiye ulaşmıştır.

### 2.10.2. Cinsiyete Göre Dağılım

Aşağıda katılımcıların 2011 yılı sonu itibariyle cinsiyet durumlarına göre dağılımı ele alınmıştır. Türkiye nüfusu olarak Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2011 yılı nüfus sayım sonuçları esas alınmıştır (TUİK, 2013).



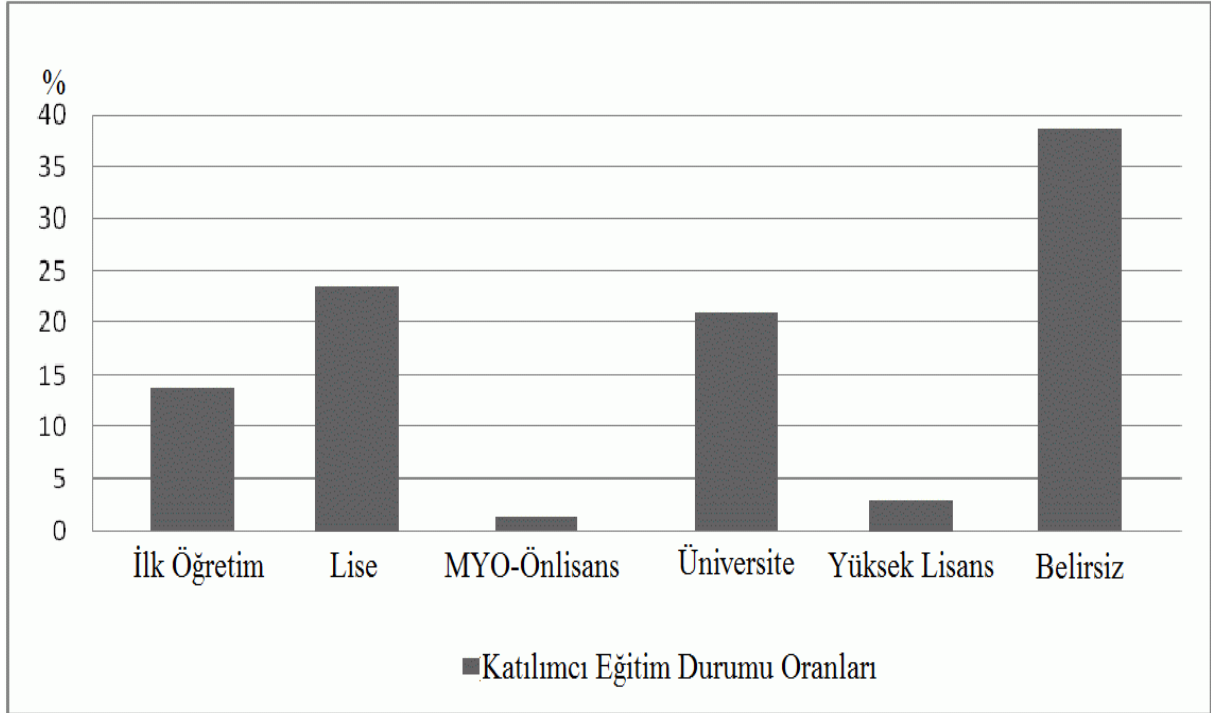
**Şekil 2.4:** Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcıları Kadın Erkek Dağılımı

**Kaynak:** EGM, Bireysel Emeklilik 2010 Gelişim Raporu, [http://www.egm.org.tr/bes2011gr/bes2011gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2011gr/bes2011gr_tr.pdf), (Erişim Tarihi: 10.03.2013)

Şekil 2.4'den de anlaşılacağı üzere bireysel emeklilik sisteminin katılımcılarının % 59'u erkek % 41'i kadındır. Şüphesiz bu durumun ortaya çıkmasında Türkiye'nin ataerkil toplum yapısının ve çalışan gelir sahibi erkeklerin sayısının kadınlardan fazla olmasının rolü yadsınamaz.

### 2.10.3. Katılımcıların Eğitim Durumu

Türkiye'de katılımcıları eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde ise aşağıdaki tablo ortaya çıkmaktadır. Sisteme katılanların % 2,4'ü Yüksek Lisans, % 21,7'si Üniversite, % 0,6'sı Meslek Yüksek Okulu-Önlisans, % 23,4'ü Lise, % 13,4'ü İlköğretim mezunu olduğu, geriye kalan %38,4 lük bölümün ise herhangi bir yerden mezun olmayan ya da mezuniyet durumu belli olmayan kişilerden oluştuğu görülmektedir. Türkiye'de eğitim durumu esas alındığında sistem katılımcılarının en çok lise mezunu olduğu görülmektedir.



**Şekil 2.5:** 2010 Yılı Katılımcıların Eğitim Durumu

**Kaynak:** EGM, Bireysel Emeklilik Sistemi 2010 Gelişim Raporu, [http://www.egm.org.tr/bes2010gr/bes2010gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2010gr/bes2010gr_tr.pdf), (Erişim Tarihi: 15.03.2013).

Tablo 2.3 ise 2005 yılından 2009 yılına kadar geçen süreçte katılımcıların eğitim durumlarında meydana gelen değişiklikleri göstermektedir.

**Tablo 2.3: 2005-2009 Yılları Arası Katılımcıların Eğitim Durumu Oranları**

| EĞİTİM DURUMU (%) | YILLAR |      |      |      |      |
|-------------------|--------|------|------|------|------|
|                   | 2005   | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| Yüksek Lisans     | 3      | 3,1  | 2,8  | 1,9  | 2,4  |
| Üniversite        | 25,1   | 27,3 | 22,8 | 27   | 26,9 |
| MYO-Önlisans      | 2,2    | 1    | 0,9  | 1,1  | 0,5  |
| Lise              | 25,8   | 34,7 | 28,3 | 25   | 23,6 |
| İlk Öğretim       | 18,2   | 16,3 | 18,7 | 16,8 | 14   |
| Belirsiz          | 25,7   | 17,6 | 26,5 | 28,2 | 32,5 |

**Kaynak:** EGM, Bireysel Emeklilik Gelişim Raporları 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, <http://www.egm.org.tr/?pid=360>, (Erişim Tarihi: 10.03.2013).



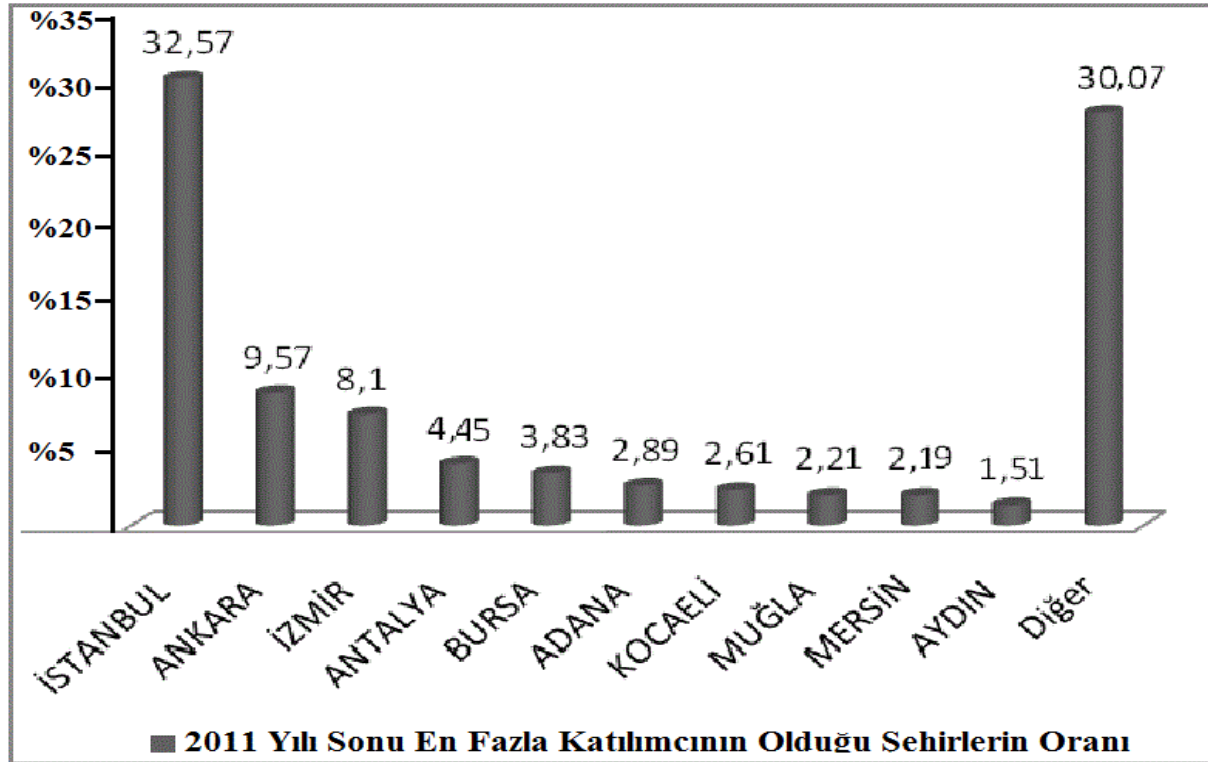
Yukarıdaki Tablo 2.3’de Yüksek Lisans ve Meslek Yüksek Okulu-Ön Lisans mezunu katılımcı sayısının 2005 yılından 2010 yılına kadar yüzdesel olarak azaldığı görülmektedir. Zira kişi sayısı her bir eğitim düzeyinde artış göstermektedir.

#### 2.10.4. Şehirlere Göre Dağılım

Aşağıdaki şekil 2.6’de en fazla ve en az katılımcının yerleşik olduğu 10 il ve katılımcıları bu illere göre dağılımı verilmiştir. Genel olarak tablolar incelendiğinde katılımcıların sanayinin ve ticaretin yoğun olduğu illerde yerleşik olduğunu görüyoruz. Şüphesiz bireysel emeklilik sistemini, gönüllü katılımcıların ve tasarruf sahiplerinin oluşturduğunu dikkate alırsak tabloyu yorumlamak daha da kolaylaşacaktır. Bu illerimiz GSMH’den diğer illere göre daha fazla pay almakta olan illerdir. Refah düzeyleri diğer illere göre daha yüksektir. Bu on ilin diğer bir ortak özelliği eğitim düzeyinin yüksek olmasıdır. İnsanların birikimlerini yastık altına atmak yerine gelecekte kendileri için ikinci bir emeklilik fırsatına yönelmeleri, sistemin risklerini daha iyi algılayabilmeleri şüphesiz eğitim düzeyi ile doğrudan ilgilidir.

##### 2.10.4.1. En Fazla Katılımcının Bulunduğu 10 İl

2011 yılı sonu itibariyle en fazla katılımcısı bulunan 10 şehir ve katılımcı sayısına yönelik bilgi Şekil 2.6’de gösterilmektedir.



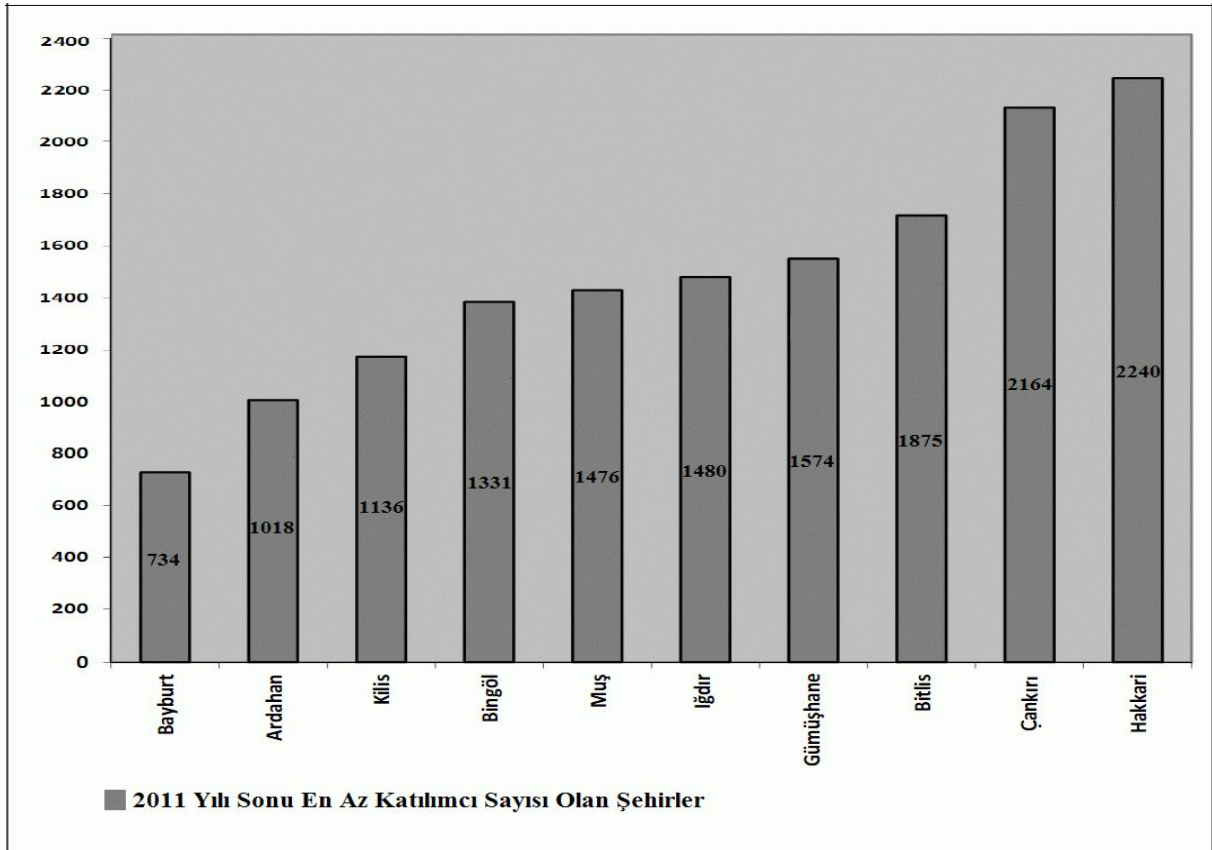
Şekil 2.6: 2011 Yılı Sonu En Fazla Katılımcının Yerleşik Olduğu İlk 10 İl

**Kaynak:** EGM, İllerdeki Katılımcı Adedi, [http://www.egm.org.tr/bes2011gr/Referans\\_tablo\\_2011.xls](http://www.egm.org.tr/bes2011gr/Referans_tablo_2011.xls), (Erişim Tarihi: 19.04.2013).

Ülke genelinde 2011 yılı sonu itibariyle toplam 2.635.007 katılımcısı olan Bireysel Emeklilik Sistemi'nin en fazla katılımcısının yaşadığı şehir 858.352 kişi ve % 32,57' lik oranıyla İstanbul'dur. İstanbul'u 252.201 kişi ve % 9,57' lik oranıyla Ankara, 213.578 kişi ve % 8,1 'lik oranıyla İzmir izlemektedir.

#### 2.10.4.2. En Az Katılımcının Bulunduğu 10 İl

2011 yılı sonu itibariyle en az katılımcısı bulunan 10 şehir ve katılımcı sayısına yönelik bilgi Şekil 2.7'de gösterilmektedir.



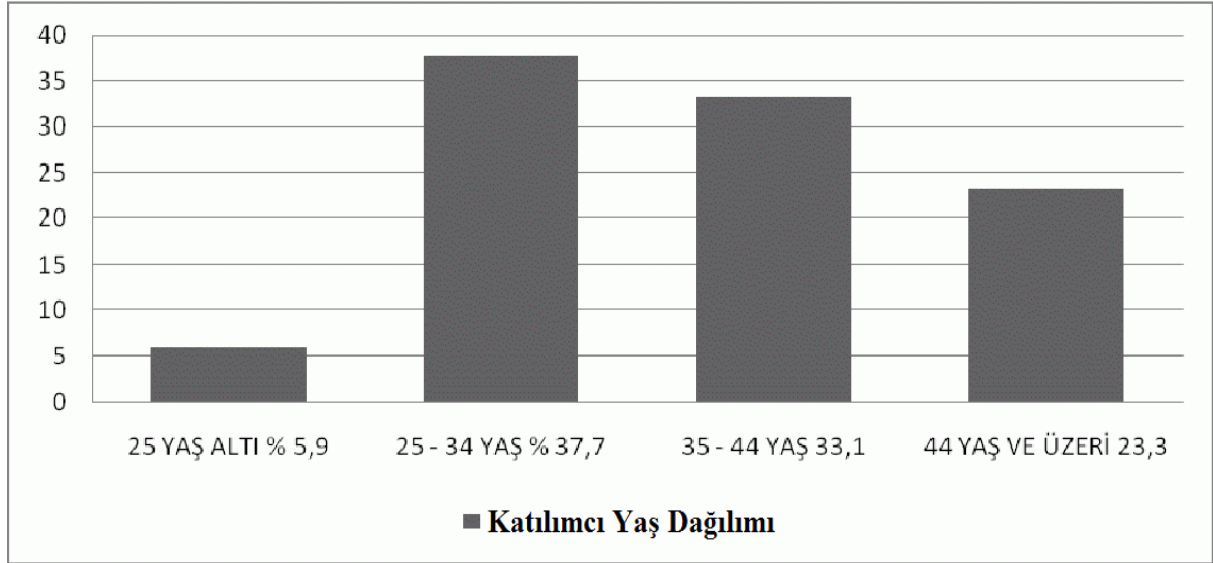
Şekil 2.7: 2011 Yılı Sonu En Az Katılımcının Yerleşik Olduğu 10 İl

**Kaynak:** EGM, İllerdeki Katılımcı Adedi, [http://www.egm.org.tr/bes2011gr/Referans\\_tablo\\_2011.xls](http://www.egm.org.tr/bes2011gr/Referans_tablo_2011.xls), (Erişim Tarihi: 19.04.2013).

Ülke genelinde 2011 yılı sonu itibariyle toplam 2.635.007 katılımcısı olan Bireysel Emeklilik Sistemi'nin en az katılımcısının bulunduğu şehir 734 kişi ile Bayburt'tur. Bayburt'u 1,018 kişi ile Ardahan ve 1.136 kişi ile Kilis izlemektedir.

#### 2.10.5. Katılımcı Yaş Dağılımı

Bireysel Emeklilik Sistemi katılımcılarının yaş gruplarına göre oransal dağılımı ise Şekil 2.8'da gösterilmektedir.



**Şekil 2.8:** Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımı

**Kaynak:** EGM, Fon Büyüklüğünün Katılımcı Yaşlarına Göre Dağılımı, [http://www.egm.org.tr/bes2011gr/bes2011gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2011gr/bes2011gr_tr.pdf), (Erişim Tarihi: 12.04.2013).

Şekil 2.8’de katılımcıların 2011 yılı sonu itibariyle yaş sınıfına göre dağılımı verilmektedir. Sistemde 25 yaş altı katılımcı sayısının en az olduğu görülmektedir. Bunun nedeni Türkiye’de 25 altı genç nüfusun işgücü içinde diğer gruplara göre daha az yer almasıdır. 25-34 yaş arası katılımcı sayısı toplam katılımcı sayısının % 37,7’sini oluşturmaktadır. En büyük payı oluşturan bu grup işgücü içinde de en fazla oranı alır. Burada işgücünün yaşlara göre dağılımı ile bireysel emeklilik sistemindeki katılımcıların yaşlara göre dağılımı birbirine paralellik göstermektedir.

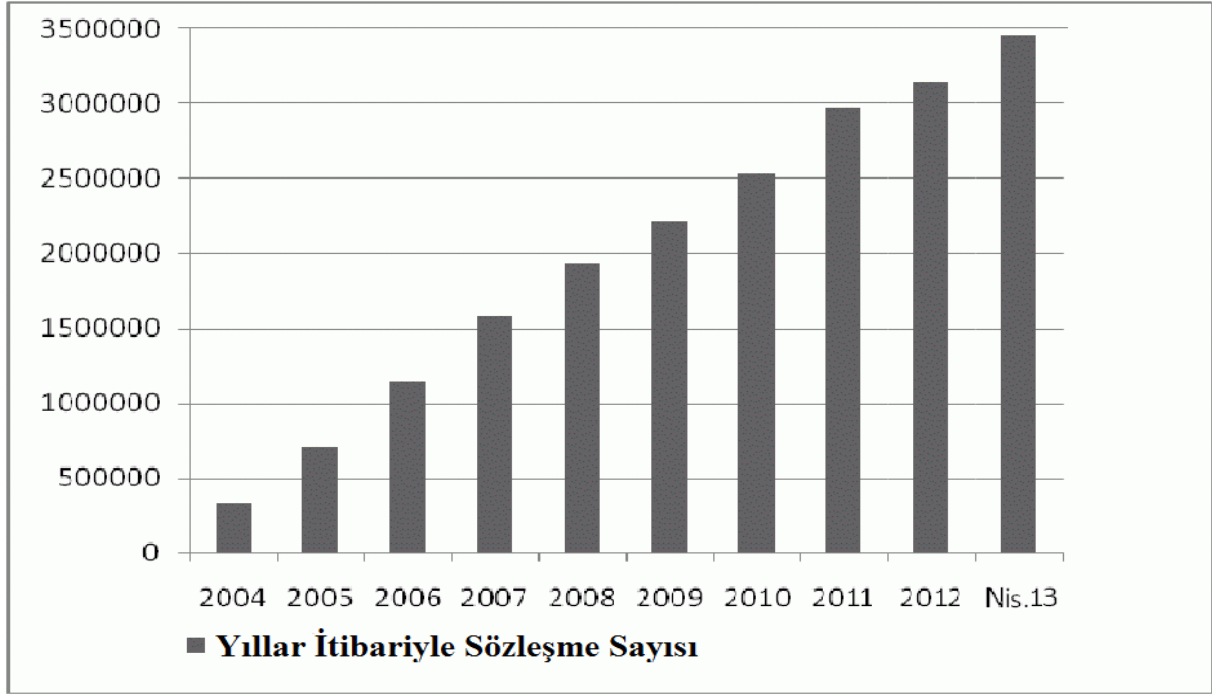
#### **2.10.6. Emekliliğe Hak Kazananlar**

Bireysel Emeklilik Sistemi’nden 2013 yılı ilk çeyreğinde emekli olan kişi sayısı 5.398’e yükselmiştir (Best, 2013). Ancak isteyenler emeklilik hakkını elde etmesine rağmen sistemde birikim yapmaya devam edebilmektedir. Bilindiği gibi sistemden emeklilik hakkını kazanabilmek için kişinin 10 yıl düzenli katkı yaparak sistemde kalması ve 56 yaşını doldurması gerekmektedir. İlk emekliler, birikimli hayat sigortalarından veya vakıf, sandık, tüzel kişiliğe haiz meslek kuruluşundan aktarım yapan katılımcılardan oluşmaktadır. Bireysel Emeklilik Sistemi asıl emeklilerini, 2003’te resmi olarak uygulanmaya başlayan sistemin 10 yılını doldurduğu 2013 yılında vermeye başlayacaktır (Doğan, 2013).

#### **2.10.7 Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sözleşmeleri**

##### **2.10.7.1. Yıllar İtibariyle Sözleşme Sayıları**

Türkiye’de yıllar itibariyle Bireysel Emeklilik Sistemi’nde yapılan emeklilik sözleşme sayıları Şekil 2.9’de gösterilmiştir.



**Şekil 2.9:** Bireysel Emeklilik Sistemi Sözleşme Sayıları

**Kaynak:** EGM, Bireysel Emeklilik Gelişim Raporları, <http://www.egm.org.tr/?pid=360>, (Erişim Tarihi: 10.03.2013).

2004 yılında üretilen sözleşme sayısı 334.557 adet iken, 2005 yılında 714.146 adet, 2006 yılında 1.141.428 adet, 2007 yılında 1.576.273 adet, 2008 yılında 1.933.266 adet, 2009 yılında 2.203.886 adet, 2010 yılında 2.534.840 adet ve 2011 yılında 2.939.878 adet olarak kayıtlara geçmiştir. 2012 yılında 3.119 bin adedi bulan sözleşme sayısı, 31 Nisan 2013 tarihi itibariyle 3.431 bin adede ulaşmıştır. Sistemde üretilen sözleşme sayısı 2004 yılından bugüne kadar sürekli artış göstermiştir.

#### 2.10.7.2. Sözleşmelerin Para Birimlerine Göre Dağılımı

Sözleşmelerin yerli ve yabancı para birimlerine göre dağılımı ise Tablo 2.4'de şu şekilde gösterilmiştir.

**Tablo 2.4:** Sözleşmelerin Para Birimlerine Göre Dağılımı

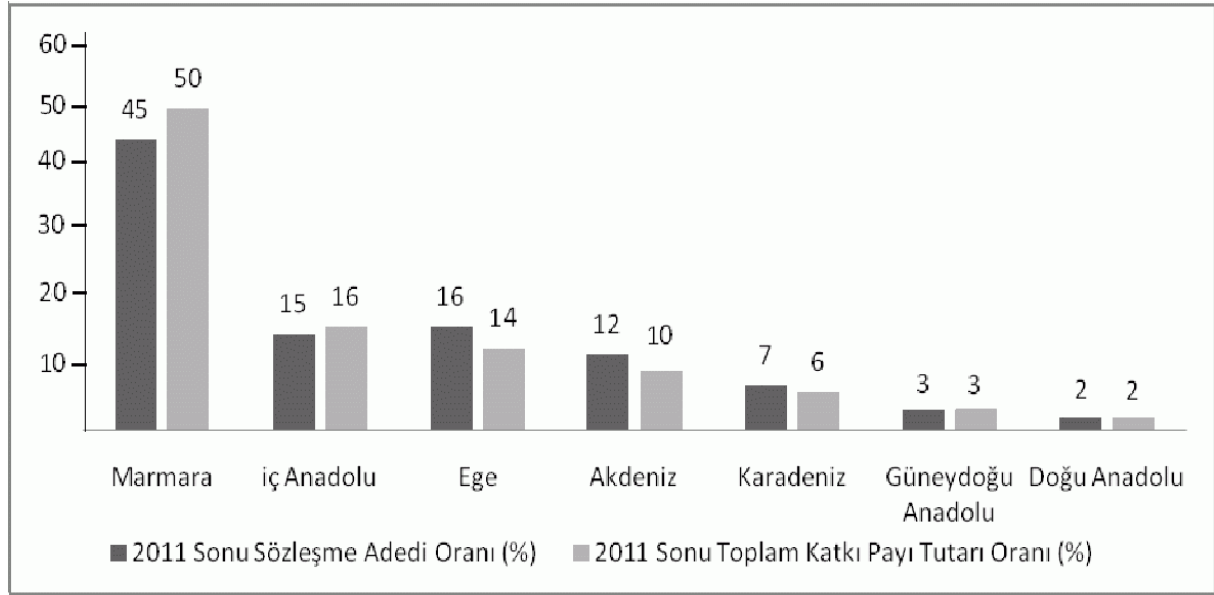
| TL      | DOLAR  | EURO   |
|---------|--------|--------|
| % 96,77 | % 2,87 | % 0,36 |

**Kaynak:** BES, Bes Temel Göstergeler, <http://bireyselemekliliksisitemi.org/bes-temel-gostergeler-13-01-2012.html>, (Erişim Tarihi: 14.11.2012).

Türkiye'de sözleşmelerin % 96,77'si Türk Lirası üzerinden düzenlenmişken, %2,87'si Dolar, % 0,36'sı ise Euro olarak düzenlenmiştir.

### 2.10.7.3. Sözleşmelerin Coğrafi Bölgelere Göre Dağılımı

Bireysel Emeklilik Sisteminde yapılan sözleşmelerin coğrafi bölgelere göre dağılımı ise, Şekil 2.10'de gösterilmektedir.



**Şekil 2.10:** 2011 Yılı Sonu İtibariyle Sözleşme Adedi ve Katkı Payı Tutarı

**Kaynak:** EGM, Coğrafi Bölge Detayında Sözleşme Adedi ve Toplam Katkı Payı, [http://www.egm.org.tr/bes2011gr/Referans\\_tablo\\_2011.xls](http://www.egm.org.tr/bes2011gr/Referans_tablo_2011.xls), (Erişim Tarihi: 11.04.2013).

Sözleşmelerin dağılımı da aynen katılımcıların dağılımında olduğu gibi gelişmiş bölgelerde yoğunluk göstermektedir. Sözleşmelerin yaklaşık olarak % 45'i, Katkı Payı tutarının da % 50'si Türkiye ekonomisinin kalbi olan Marmara Bölgesi'nde gerçekleşmiştir. Sözleşme adedi ve katkı payı tutarı sıralamasında son sırasında ise % 2'lik oranı ile Doğu Anadolu Bölgesi yer almaktadır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### AYDIN İLİNDE UYGULAMALI BİR İNCELEME İLE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ETKİNLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ

Tez çalışmasının son bölümünde araştırmanın amacına, önemine, yöntemine, kapsam ve sınırlılıklarına yönelik bilgilere yer verilecektir. Araştırmanın kapsamı ve sınırlılığı başlığı altında anket formlarının, pilot uygulamanın, veri toplamanın, bölge ve örneklem büyüklüğünün seçiminin nasıl yapıldığı açıklanacaktır. Daha sonra, anket yöntemi ile elde edilen verilerin değerlendirilmesi yapılacaktır.

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI

Uygulamanın temel amacı, bireyin sosyal güvenlik sistemleri içerisinde yer alan zorunlu ve özel (bireysel) emeklilik sistemlerinin karşısında zamanlar arası gelirini yani faydasını nasıl maksimize edeceğinin deneysel olarak gösterilmesi ve yapılan alan çalışması sonucu elde edilen veriler ışığında bireysel emeklilik sisteminin etkinliğinin Aydın ilinde ampirik olarak ölçülmesidir. Bu amaçlar ışığında da çalışma sonunda yapılan uygulama, Türkiye’de ve Aydın’da sosyal güvenlik sistemindeki bireysel emekliliğin faydasını ve sorunlarını göstermek ve bunların çözümlmesine katkıda bulunacaktır.

Uygulamanın önemi ise; elde edilen bulgular sonucunda Türkiye’de sorunlu olan sosyal güvenlik sistemine Aydın ilinde yapılan alan çalışması sonucunda, sosyal güvenlik sistemindeki sorunlar ve değişimler analiz edilmiş, bu sorunları gidermeye yönelik mikro düzeyde politika önerileri getirilmiştir. Ayrıca Aydın ilindeki bireylerin çalışma hayatlarına başlamalarından emekli olma sürelerine kadar geçen zamanlar arası faydalarını nasıl maksimize ettikleri ampirik olarak incelenmiştir.

#### 3.2. ARAŞTIRMANIN VERİLERİ VE YÖNTEMİ

Genel olarak araştırmanın yöntemi denildiği zaman, uygulamalı bir araştırmada gerçeğe ulaşmak ve bilimsel anlamda bilgi üretmek için izlenen yol ya da süreç akla gelmektedir. Bu nedenle; araştırmanın belki de en önemli noktası yöntem konusudur. Çünkü araştırmacı seçeceği ya da belirleyeceği yöntem ile araştırmasına bir yön ve şekil vererek, elde ettiği verileri buna uygun analiz etme şansına sahip olacaktır. Bu bağlamda; yapılacak çalışmada kullanılacak bilimsel yöntem, sosyal bilimler için en uygun ve geçerli yöntem olan tündengelimdir. Bu yöntemde, doğruluğu daha önceden kabul edilmiş bir genellemeden akıl yürütme yoluyla daha az genel nitelikteki yeni önermelere ulaşılmaya çalışılmaktadır. Yeni

önergelerin (test ediciler) belirlenmesinin ardından, sınaması yapılarak test edilmektedir. Kısacası, genelden özele doğru bir çıkarım söz konusu olmaktadır (Seyidoğlu, 2000: 11).

Bu çalışmada, araştırma türü ve veri toplama yöntemi ise; anket tekniğine dayalı bir alan araştırmasıdır. Araştırmada kullanılan anket 36 sorudan oluşmaktadır. Ankette yer alan sorular çalışmanın amaçlarına uygun şekilde hazırlanmıştır. Hazırlanan anket sorularının hedef kitle tarafından algılanma düzeyi, soruların anlaşılabilirliği, doğru yanıt verilip verilmediğinin kontrolü ya da kelimelerde anlaşılmayan bir durumun söz konusu olup olmadığının test edilmesi için anket soruları 20 kişiye pilot (ön test) çalışma olarak uygulanmıştır. Yapılan pilot uygulama sayesinde anketin; öncelikle hedef kitle tarafından anlaşılabilirliği, uygulanabilirliği, etkinliği, geri dönüşümü, süresi, maliyeti gibi konularda genel bir değerlendirme yapılmış, ön bilgi elde edilmiştir. Böylece; çalışmanın daha sağlıklı, güvenilir ve doğru şekilde gidip gitmediği test edilmiş, araştırmanın bir sonraki aşamasına rahatlıkla geçilmesi sağlanmıştır. Anket uygulaması öncesi yapılan pilot uygulama, bir aracın test sürüşüne benzemekte ve aracın iyi çalışıp çalışmadığını göstermektedir. Ayrıca, anketin istenilen amaçlar doğrultusunda olup olmadığının bir bütün olarak en iyi şekilde anlaşılabilmesinin yolu pilot uygulamadan geçmektedir.

Pilot uygulama yapılmadan, doğrudan anket uygulamasına geçilmesi, yöntem açısından yanlış bir seçim olacaktır. Bu nedenle, anket uygulaması kadar yapılacak pilot uygulama da çalışmanın genel seyri için çok önemli olmaktadır. İnsanların zihinlerinde belirsizlik yaratacak, yanlış anlaşılmalara yol açacak ya da istenilen verilerin elde edilmesini engelleyecek olan bütün noktaların pilot uygulama ile giderilmiş olması; harcanan zaman, katlanılan maliyet ve en önemlisi verilen emeğin boşa gitmesini önleyecektir (Unis, 2013).

Daha sonra anketler 384 kişiye rassal bir şekilde uygulanmıştır. Anketteki sorular iyi yönetişimin ilkelerine dayanmaktadır. Ankete mümkün olabildiğince her kesimden (işçi, memur, esnaf-işadamı (Aydın küçük bir kent olduğundan esnaf ve iş adamları ortak bir grup olarak alınmıştır), çiftçi, emekli, emekli çalışan, emekli işveren) iktisadi birimin rassal bir şekilde katılmasına özen gösterilmiştir. Bu çalışma zamanla, yapılan mekânla ve anketi yapılan örneklem grubu ile sınırlıdır. Yapılan çikarsamalar da Aydın il merkezi için geçerlidir. Anket uygulamasından sonra verilerin toplanması, ayıklanması ve bilgisayara girilmesinin ardından bireysel emekliliğin etkinliğini etkilediği düşünölen faktörlerin analizi yapılmış, anket sonuçlarının frekans dağılımları hesap edilmiş ve Ki Kare (Chi-square) ( $X^2$ ) testiyle hipotezler sınanmıştır.

Uygulamada bölge seçiminde bazı sınırlılıklar mevcuttur. Çalışma sadece Aydın ilini kapsamaktadır. Uygulamada amaç, bireysel emeklilik sisteminin etkinliğini ölçmektir.

Yukarıda da söylendiği üzere ankete katılan bireyler rassal olarak seçilmiştir. Aydın ili, işçi, memur, esnaf-işadamı, çiftçi, emekli, emekli çalışan, emekli işvereni barındırmaktadır ve çok çeşitli gelir gruplarını bulmak mümkündür. Ayrıca Aydın ili nispeten düşük nüfusuna rağmen bireylerin mevduatları bakımından yüksektir. Dolayısıyla bazı bireylerin gelirleri yüksektir ve bireysel emeklilik sistemine üye kişilerle anket yapılabilme olanağı yüksektir. Ters olarak düşük-orta gelir gruplarıyla da anket yapılabilme olanağı da mevcuttur. Ayrıca söz konusu çalışmanın maddi olanaklar, zaman ve personel açısından başka illeri kapsamı güç olduğundan, araştırmaya veri teşkil edecek örneklem büyüklüğü için Aydın bölgesi seçilmiştir.

### 3.3. ARAŞTIRMANIN İSTATİSTİKİ YÖNTEMİ VE ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜĞÜ

Aydın merkezde TÜİK'in yapmış olduğu Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) 2012 verilerine göre 195.951 kişi (N) yaşamaktadır (TÜİK, 2013). Bu ana kütlede gerekli olan örneklem büyüklüğü basit rassal örnekleme yöntemi ile hesaplanmıştır (Newbold, 2000: 15). Örneklem sayısı Aydın merkez ve köyleri için % 5'lik kabul edilebilir hata oranı ve % 95'lik güven seviyesi varsayımı altında hesaplanarak 384 kişi olarak belirlenmiştir.

| Araştırmalar İçin Güven Seviyesi ve Kabul Edilebilir Hataya Göre Önceden Örneklem Büyüklüğü Hesaplama Tablosu |         |     |     |     |
|---|---------|-----|-----|-----|
| Kabul Edilebilir Hata +/- =   | 5%      |     |     |     |
| Evren Büyüklüğü =   | 195.951 |     |     |     |
| <b>HESAPLA</b>  |         |     |     |     |
| Güven Seviyesi  | 90%     | 95% | 98% | 99% |
| Önerilen Örneklem Büyüklüğü   | 271     | 384 | 540 | 662 |
| * Sadece <b>KIRMIZI</b> hücelere değer giriniz.   |         |     |     |     |

Şekil 3.1: Örneklem Büyüklüğü

**Kaynak:** TÜRKİSTATİSTİK, Örneklem Büyüklüğü, <http://www.turkistatistik.net/upload/dosya/orneklem.xls>, (Erişim Tarihi: 16.03.2013).



Aydın merkez için elde edilen 384 kişilik örneklem büyüklüğü, çeşitli gelir ve meslek gruplarından bireylere uygulanmış, rassal bir şekilde anket yapıldıktan sonra anket verileri SPSS programı yardımı ile değerlendirilmiş ve gerekli testler yapılmıştır. Bu çalışmada sorgulanan hipotezlerin bilimsel değer taşıyabilmesi için istatistiki olarak test edilmesi gerekmektedir. Genel de sosyal bilimlerde hipotezler parametrik ve non parametrik uygulamalar tarafından sınanmaktadır. Bu testler ana kütle dağılımı hakkında varsayım yapmaksızın ve belli spesifik parametre değerlerine sahip olmaksızın hipotezleri sınayabilmektedirler. Parametrik olmayan testlerden en yaygın olanı Ki Kare (Chi-square) ( $X^2$ ) testidir. Bu testin amacı, örnek değerlerinin dağılımın hipotezde öne sürülen ana kütle dağılımını destekleyip desteklemediğini araştırmaktır. Test edilmeden önce aşağıdaki hipotezler kurulur.

H0: j. Soru İçin İktisadi Birimlerin Bir Birinden Farkı Yoktur.

H1: j. Soru İçin İktisadi Birimlerin Bir Birinden Farkı Vardır.

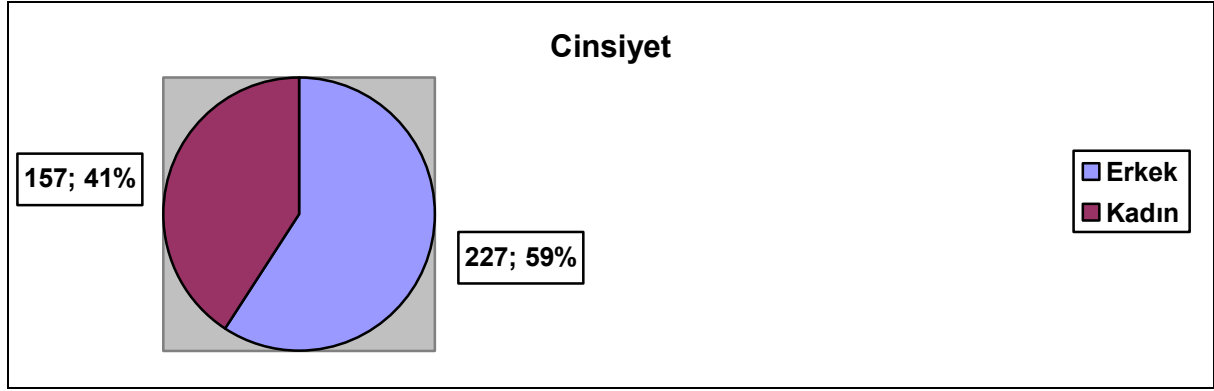
j: Ankette bulunan sorulardır. Bu çalışmada seçilen güven aralığı (0,05)'den p olasılığı küçük olduğu zaman H0 hipotezi red edilmiş H1 hipotezi kabul edilmiştir (Gujarati, 2000: 55).

### **3.4. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Anket yukarıda da belirtildiği üzere Aydın merkezini temsilen 384 kişiye uygulanmıştır. Ankete katılan 384 kişi rassal bir şekilde seçilmiştir. 384 kişi bir meslek sahibi olanlar, emekliler, emekli çalışanlar ve emekli işverenler arasından seçilmiştir. Bu bölümde yani verilerin değerlendirilmesi aşamasında; bireysel emekliliğin etkinliğini etkilediği düşünülen faktörlerin analizi yapılırken önce, SPSS programına girilen verilerin frekans dağılımları tablolar halinde verilecek ve daha sonra ki kare (Chi-square) ( $X^2$ ) testiyle sınanacaktır.

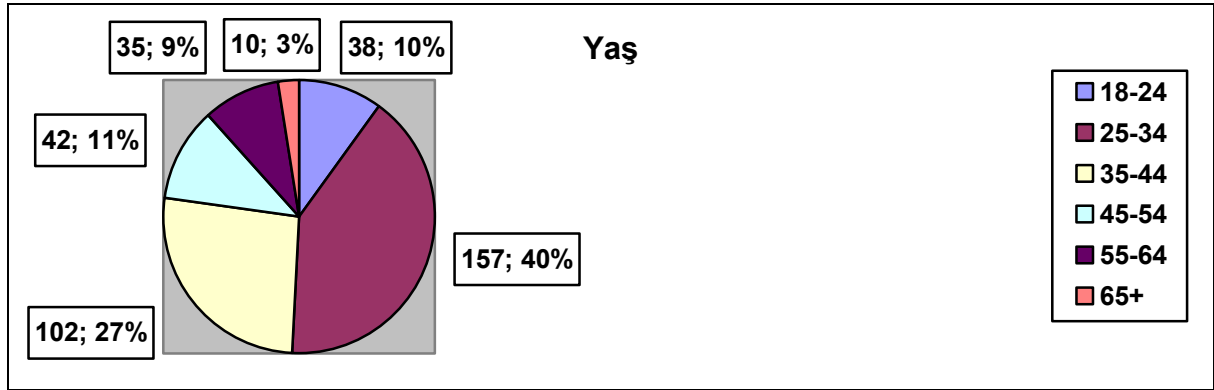
#### **3.4.1. Frekans Dağılımı Tabloları ve Yorumları**

Bu bölümde yukarıda da söylenildiği üzere önce uygulama yani yapılan anketler sonucu frekans dağılımı tabloları yorumlarıyla anlatılacaktır. Frekans dağılımı tabloları ve yorumları aşağıdaki gibidir.



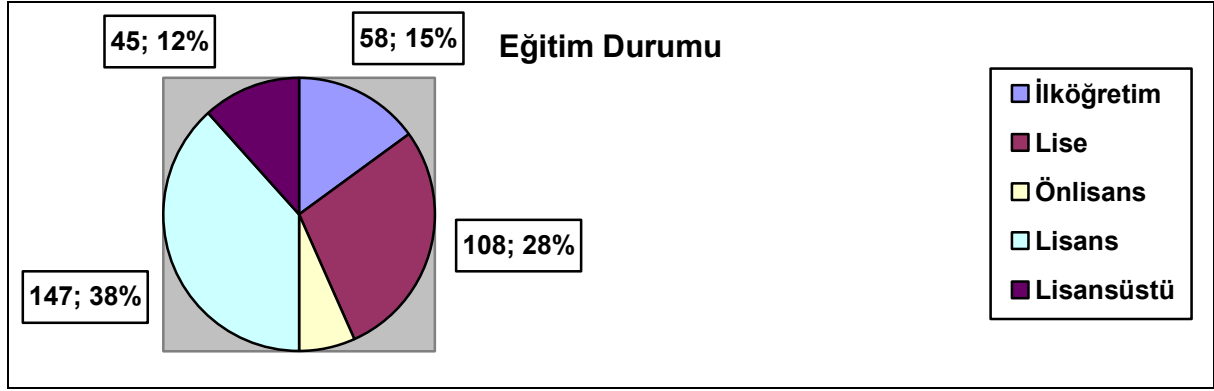
**Şekil 3.2:** Cinsiyet Dağılımı

Şekil 3.2'den de görüldüğü gibi ankete katılan 384 kişinin 227'si erkek, 157'si kadındır. Yani ankete katılanları % 59'u erkek, % 41'i kadındır.



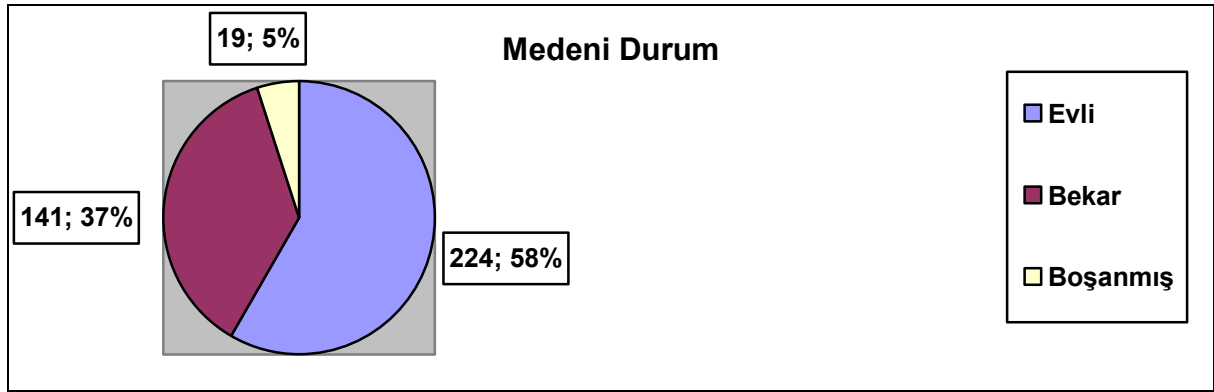
**Şekil 3.3:** Yaş Dağılımı

Ankete katılanların yaklaşık % 51'i 18-34 yaş arası yani genç bireylerdir. Hatta 35-44 yaş arasını da katarsak yani 18-44 yaş arası ankete katılanların yaklaşık % 78'ini oluşturmaktadır. Yani Aydın ilinin genç bir nüfusu sahip olduğu söylenebilir. Türkiye içinde benzer bir durum geçerlidir. Bireysel emeklilik zaman içinde faydayı maksimize etmek olduğundan Aydın örnekleminin genç olması çalışmanın bulgularını anlamlı kılacak önemli bir unsurdur. Yaşlıların ağırlıklı olduğu bir toplumda bireysel emeklilik gerek zaman gerekse diğer amaçlarını gerçekleştirmek için uygun olmayan bir araca dönüşebilir.



Şekil 3.4: Eğitim Durumu Dağılımı

Aydın ilinde ankete katılanların yaklaşık % 57'si önlisans, lisans veya lisansüstü mezundur. Bu orandan hareketle Aydın ilinde eğitim seviyesinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür.



Şekil 3.5: Medeni Durum Dağılımı

Şekil 3.5'den de görüldüğü üzere ankete katılanların yaklaşık % 58'i evli, yaklaşık % 37'si bekârdır ve boşanmış kişilerin sayısı % 5'dir. Dolayısıyla bu rakamlara göre ankete katılanların yarısından fazlası evli bireylerdir. Bireysel emeklilik açısından evliler, gelirlerinin önemli bir kısmını gelecekteki tüketimleri için kullanabileceklerdir. Bu açıdan bireysel emeklilik de uygun bir tasarruf aracı olabilir. Tabii sadece evli olmak değil çocuk sahibi olma da bireysel emeklilik ve tasarruf kararların da önemli bir değişkendir.

**Tablo 3.1: Çocuk Sayısı, Bakmakla Yükümlü Olunan Çocuk Sayısı**

|  | Değerler         | Yüzdeler (%) |      |
|--|------------------|--------------|------|
| <b>Çocuk Sayısı</b>                        | Çocuk Yok        | 179          | 46,7 |
|  | 1 Çocuk          | 87           | 22,6 |
|  | 2 Çocuk          | 80           | 20,8 |
|  | 3 Çocuk          | 22           | 5,7  |
|  | 4 Çocuk          | 10           | 2,5  |
|  | 5 ve Fazla Çocuk | 6            | 1,7  |
| <b>Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Sayısı</b> | Yok              | 221          | 57,5 |
|  | 1 Kişi           | 77           | 20,1 |
|  | 2 Kişi           | 45           | 11,7 |
|  | 3 Kişi           | 32           | 8,3  |
|  | 4 Kişi           | 6            | 1,6  |
|  | 5 ve Üstü Kişi   | 3            | 0,8  |
| <b>Toplam</b>                              | <b>384</b>       | <b>100,0</b> |      |

Tablo 3.1'e göre, Aydın ilinde ankete katılanların yaklaşık % 47'sinin çocuğu yoktur. Ankete katılanların yaklaşık % 43'ünün ise 1 veya 2 çocuğu vardır. 3 veya daha fazla çocuğu olanların oranı yaklaşık % 10'dur. Bu oranlardan Aydın'da yaşayan bireyler, "çok fazla çocuk yapma eğiliminde değildir" denilebilir. Dolayısıyla Aydın halkının aile planlamasını göz önüne aldıkları söylenebilir. Bu da Tablo 3.1'de eğitim değerlerinin bir sonucudur. Yani Aydın ilinde eğitim seviyesi yüksek olduğu için bireyler aile planlamasını düşünüp daha az sayıda çocuk tercih ediyorlar sonucuna rahatlıkla varılabilir. Bu tercih de daha fazla fonu kullanılabilme imkânını ailelere verecektir. Tabii ki, sadece çocuk sayısı değil Türk aile yapısının getirdiği sosyal sorumluluk kavramı ile çalışanların bakmakla yükümlü olduğu insan sayısına da bakmak gerekmektedir.

Aydın ilinde ankete katılanların yaklaşık % 58'inin bakmakla yükümlü olduğu kişi yoktur. 1 veya 2 kişiye bakmakla yükümlü olanların oranı ise yaklaşık % 32'dir. Aydın ilinde insanların eğitim seviyeleri yüksek olduğundan dolayısıyla da az çocuk tercih etmelerinden dolayı Aydın ilinde bireylerin bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısı da azalmaktadır. Ayrıca ankete katılanların % 37'si bekârdır. Bu yüzden de bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı azdır. Aydın ilinde ankete katılanların yaklaşık % 58'inin bakmakla yükümlü olduğu kişinin olmaması, bireylerin kendi tercihlerini daha rahat bir şekilde yapabilmelerine imkân tanımaktadır. Yani Aydın ilindeki bireyler zamanlar arası faydalarını maksimize ederek gelecekteki gelirlerini daha rahat artırabilirler. Çünkü çocuk ve bakmakla yükümlü olunan insan sayısı tüketimi artırdığından bireysel emeklilik gibi tasarruf araçlarına çok az kaynak kalmaktadır.

**Tablo 3.2: Eşin Sürekli Bir İşi Olması, Hanede Yaşayan Kişi Sayısı, Hanede Çalışan Kişi Sayısı, Ücret Dışı Gelir, Ücret Dışı Gelir Miktarı**

|                               |                  | Değerler         | Yüzdeler (%) |
|-------------------------------|------------------|------------------|--------------|
| Eşinin Sürekli Bir İşi Olması | Evet             | 164              | 42,7         |
|                               | Hayır            | 57               | 14,8         |
|                               | İş Buldukça      | 3                | 0,8          |
|                               | Hata             | 160 <sup>2</sup> | 41,7         |
| Hanede Yaşayan Kişi Sayısı    | 1 Kişi           | 22               | 5,7          |
|                               | 2 Kişi           | 122              | 31,8         |
|                               | 3 Kişi           | 153              | 39,8         |
|                               | 4 Kişi           | 61               | 15,9         |
|                               | 5 ve Üstü Kişi   | 26               | 6,8          |
| Hanede Çalışan Kişi Sayısı    | 1 Kişi           | 96               | 25,0         |
|                               | 2 Kişi           | 221              | 57,5         |
|                               | 3 Kişi           | 54               | 14,1         |
|                               | 4 Kişi           | 10               | 2,6          |
|                               | 5 ve Üstü Kişi   | 3                | 0,8          |
| Ücret Dışı Gelir              | Evet             | 244              | 63,5         |
|                               | Hayır            | 140              | 36,5         |
| Ücret Dışı Gelir Miktarı      | 500 TL ve Altı   | 89               | 23,2         |
|                               | 501-1.000 TL     | 68               | 17,7         |
|                               | 1.001-1500 TL    | 42               | 10,9         |
|                               | 1.501-2000 TL    | 20               | 5,2          |
|                               | 2.001 TL ve Üstü | 25               | 6,5          |
|                               | Hata             | 140 <sup>3</sup> | 36,5         |
| <b>Toplam</b>                 |                  | <b>384</b>       | <b>100,0</b> |

Tablo 3.2’den de görüldüğü üzere evli olup da eşinin işi olanların oranı yaklaşık % 43’tür. Yani Tablo 3.1’den de görüldüğü üzere, Aydın ilinde eğitim seviyesi yüksek olduğundan bir ailede birden fazla kişi çalışmaktadır. Böylece bir ailede birden fazla kişi çalıştığı için zamanlar arası faydalarını maksimize ederek gelecekteki gelirlerini daha rahat artırabilirler. Aydın ili Türkiye’deki milli gelirin % 1,3’ünü almaktadır (TUİK, 2012). Satın alma gücü Türkiye ortalamasının biraz üzerindedir. Aydın’ın genelde eşlerinde çalıştığı çekirdek ailelerden oluştuğu söylenebilir. Hanede yaşayanların sayısına baktığımız zaman bu durum daha net gözükmektedir.

Aydın ilinde ankete katılan kişilerin yaklaşık % 88’inin hanelerinde 2-4 kişi yaşamaktadır. Yukarıdaki tablolarda da belirtildiği üzere Aydın ilinde insanların eğitim seviyeleri yüksek olduğundan dolayısıyla da az çocuk tercih etmeleri ve bakmakla yükümlü olunan kişi sayısının olmaması veya az olması, ayrıca ankete katılanların yaklaşık % 37’sinin bekâr olması nedeniyle bireylerin hanelerinde nispeten daha az kişi yaşamaktadır.

Aydın ilinde ankete katılan kişilerin yaklaşık % 58’inin hanelerinde en az iki kişi çalışmaktadır. Bu da hane gelirlerini artırıp zor yaşam koşullarında Aydın’da yaşayan

<sup>2</sup> 160 Kişinin hata vermesinin nedeni bu soruyu eş olmayan bireylerin yanıtlamamasındandır.

<sup>3</sup> 140 Kişinin hata vermesinin nedeni bu soruyu ücret dışı geliri olmayan bireylerin yanıtlamamasındandır.

bireylere daha rahat bir hayat standardı sunmaktadır. Ayrıca çalışan kişi sayısı arttıkça yukarıda da söylendiği üzere bireyler, haneler zamanlar arası faydalarını maksimize ederek gelecekteki gelirlerini daha rahat artırabilirler ve alternatif yatırım araçlarına birikimlerini kanalize edebilirler. Genelde piyasa ekonomisinin gelişmişliği geniş bir emek kitlesinin oluşması ile orantılıdır. Geniş bir emek kesiminin oluşması da sanayi ve hizmetler sektörünün gelişmesine bağlıdır. Aydın sanayileşmemiş bir il olsa bile gerek kamu hizmetleri gerekse Adnan Menderes Üniversitesi kentte ciddi bir hizmet sektörü yaratmıştır. Kente zamanla göç artmış, konut ihtiyacı artmıştır. Birçok kişi birikimini konutlarda değerlendirerek ikinci bir gelir kaynağına da kavuşmuştur. Bu tür sürekli ücret dışı gelire sahip olma da bireysel emekliliği teşvik eden unsurlardan biridir.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 64'ünün ücret dışı gelire sahip olduğunu görüyoruz. Yani Aydın ilindeki bireylerin aldıkları ücretler dışında kira, faiz v.b gelirlerinin olduğunu göstermektedir. Ücret dışında gelirleri olduğu için de hayat standartları yükselmekte, alternatif yatırım araçlarına birikimlerini kanalize edebilme imkânları arttığından gelirlerini maksimize edebilmektedirler. Tablo 3.2'de ücret dışı gelirlerin miktarına bakacak olursak, Aydın'da ankete katılan bireylerin yaklaşık % 40'ının 1.000 TL altında ücret dışı geliri bulunmaktadır. 1.000 TL üzeri ücret dışı gelire sahip olanların oranı ise yaklaşık % 23'dür ki, bu oran aslında oldukça yüksek bir orandır.

**Tablo 3.3: Çalışılan İşyeri, Çalışılan Süre, Aylık Kazanılan Ücret, Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kuruluşu, Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kuruluşu**

|  | Değerler                           | Yüzdeler (%)     |              |
|--|------------------------------------|------------------|--------------|
| Çalışılan İşyeri                       | Özel Sektör                        | 131              | 34,1         |
|  | Kamu Sektörü                       | 99               | 25,7         |
|  | Kendi İş                           | 78               | 20,3         |
|  | Emekli                             | 38               | 9,9          |
|  | Emekli Çalışan                     | 29               | 7,6          |
|  | Emekli İşveren                     | 6                | 1,6          |
|  | İşsiz                              | 3                | 0,8          |
| Çalışılan Süre                         | 1 Yıl ve Daha Az                   | 6                | 1,6          |
|  | 2-7 Yıl                            | 125              | 32,5         |
|  | 8-13 Yıl                           | 74               | 19,3         |
|  | 14-19 Yıl                          | 67               | 17,4         |
|  | 20 Yıl ve Daha Fazla               | 109              | 28,4         |
|  | Hata                               | 3 <sup>4</sup>   | 0,8          |
| Aylık Kazanılan Ücret                  | 500 TL ve Daha Az                  | 19               | 4,9          |
|  | 501-1.000 TL                       | 96               | 25,0         |
|  | 1.001-1.500 TL                     | 52               | 13,5         |
|  | 1.501-2.000 TL                     | 64               | 16,7         |
|  | 2.001 TL Üzeri                     | 153              | 39,8         |
| Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kuruluşu  | SSK                                | 112              | 29,2         |
|  | Bağ-Kur                            | 37               | 9,6          |
|  | Emekli Sandığı                     | 42               | 10,9         |
|  | Bireysel Emeklilik                 | 3                | 0,8          |
|  | SGK+Bireysel Emeklilik             | 141              | 36,7         |
|  | SGK+Bireysel Emeklilik+Özel Sağlık | 29               | 7,6          |
|  | Sigortası                          | 20               | 5,2          |
| Bireysel Emekliliğe Üye Olma Düşüncesi | En Kısa Zamanda                    | 16               | 4,2          |
|  | Bir Müddet Sonra                   | 54               | 14,1         |
|  | Şu An Düşünmüyorum                 | 77               | 20,1         |
|  | Kesinlikle Düşünmüyorum            | 42               | 10,9         |
|  | Kararsızım                         | 22               | 5,7          |
|  | Hata                               | 173 <sup>5</sup> | 45,0         |
|  | <b>Toplam</b>                      | <b>384</b>       | <b>100,0</b> |

Tablo 3.3'e göre ankete katılanların yaklaşık % 34'ü özel, % 26'sı kamu ve yaklaşık % 20'si de kendi işyerlerinde çalışmaktadır. Zaten katılımcıların da % 80'ni özel, kamu ve kendi iş yerlerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Gerek kamu gerekse özel sektör açısından çalışma süresi önemlidir. Çalışma süresi uzadıkça iş yaşamındaki bireyler, kurumsallaşmanın getirdiği güvenle önlerini görebilecekler, daha uzun vadeli alanlara tasarruflarını bağlayabileceklerdir. Bireysel emeklilik açısından da etkin bir birikim için 10 yıllık bir süreyi göze almak gerekmektedir. Bu açıdan işte geçirilen süre bireysel emeklilikle ilgili tercihleri etkileyecektir.

<sup>4</sup> 3 Kişinin hata vermesinin nedeni bu soruyu çalışmayan bireylerin yanıtlamamasındandır.

<sup>5</sup> 173 Kişinin hata vermesinin nedeni bu soruyu bireysel emekliliğe üye olan bireylerin yanıtlamamasındandır.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 52'si 2-13 yıl arası yani nispeten daha kısa süreli çalışmaktadır. % 46'lık kısmı ise 14 yıldan fazla yani daha uzun süredir çalışmaktadır. Ankete katılanların yaklaşık yarısı uzun süredir çalıştığı için bireylerin gelirlerini maksimize edebilme imkânları artmaktadır denebilir.

Tablo 3.3 değerlendirildiğinde Aydın'da ankete katılan bireylerin yaklaşık % 39'u 500-1.500 TL arası ücret almaktadır. Yaklaşık % 57'lik kısım da 1.500 TL üzeri ücret almaktadır. Bu bilgilere dayanarak, Aydın'da bireylerin yaklaşık % 57'lik kısmının 1.500 TL üzeri ücret aldığı için gelir seviyesinin Türkiye ortalamasının üstünde olduğu sonucuna varılabilir. Ayrıca % 39'luk kesim için ise, Aydın'da bir orta sınıfın da mevcut olduğu rahatlıkla söylenebilir.

Yine Tablo 3.3'e göre Aydın ilinde ankete katılan bireylerin % 53'ü sadece devlete bağlı zorunlu emeklilik sisteminde çalışmaktadır. Ancak % 43'lük bir kısım ise devlete bağlı zorunlu emeklilik sisteminin yanında bireysel emeklilik sistemini de tercih etmişlerdir. Bu oran oldukça yüksektir. Ücret dışı gelir ve aylık kazanılan ücret değerlerinin yorumlarında da söylenildiği üzere Aydın ilinde ankete katılan 384 kişinin 221'inin ücret dışı geliri vardır ve bu miktarlar da oldukça yüksektir. Tablo 3.3'e göre ankete katılan bireylerin ücretleri de yüksektir. Bütün bu rakamlardan şu sonuca rahatlıkla varılabilir: Aydın'daki gelirleri yüksek olan bireyler gelirlerini maksimize etmek için tamamlayıcı bir sistem olan bireysel emeklilik sistemini hayat standartlarını yükseltmek için tercih etmişlerdir. Bu sonuç da zaten tezin temel hipotezini oluşturmaktadır ki anket sonuçlarıyla da bu kanıtlanmıştır. Bireysel emeklilik sistemi henüz gelişme aşamasında olan bir sistem olduğundan zorunlu emeklilik sistemi ile ikame edilmesi bu aşamada mümkün değildir. Ancak zorunlu emeklilik sisteminin önemli ölçüde düşmesi ve gelecekteki getirilerdeki belirsizlikte bireylere destekleyici güvenlik sistemlerini aramayı itmiştir. Bu açıdan bireysel emeklilik sistemi tamamlayıcı bir unsur olarak yüksek gelir düzeyine sahip Aydın ilinde en önemli tasarruf ve birikim araçlarından birine dönüşmüştür.

Tablo 3.3'de "Bireysel Emeklilik Sistemine üye Olunması Düşünüyor Mu" sorusundaki değerler incelendiğinde yine Tablo 3.3'deki "Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kuruluşu" sorusundaki değerlere göre daha ilginç bir sonuç ortaya çıkmaktadır. "Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kuruluşu" sorusunda 202 kişi yani ankete katılanların % 53'lük kısmı sadece devlete bağlı zorunlu emeklilik sisteminde çalışmaktadır. Ancak bu % 53'lük kısımdan yani 202 kişiden, yaklaşık % 44'ü yani 169 kişi (en kısa zamanda düşünenler, bir müddet sonra düşünenler, şu an düşünmüyorum diyenler ve kararsızım diyenler bu grubun içerisinde) bir şekilde bireysel emeklilik sistemine ileride üye olmayı düşünmektedir.



Sadece % 11’lik kısım bireysel emeklilik sistemine üye olmayı düşünmemektedir. Bu oran da oldukça küçük bir orandır. Tablo 3.3’e göre bireysel emekliliğe üye olanların oranı % 45’tir. Buna ilerde üye olmayı düşünen % 44’lük oranı da eklersek oran % 89’a çıkmaktadır ki bu oran çok yüksek bir orandır. Aydın’daki iktisadi birimler zorunlu emeklilik sistemini yetersiz bulup bireysel emeklilik sistemi gibi alternatif yatırım araçlarına birikimlerini kanalize ederek gelirlerini bir şekilde maksimize etmek istemektedirler.

**Tablo 3.4: Bireysel Emekliliğe Üye Olunması Neden Düşünülüyor**

| Görüşler                                   | Evet (Kişi) | Hayır (Kişi) | Toplam (Kişi) | Hata (Kişi)      |
|--|-------------|--------------|---------------|------------------|
| Altın veya Döviz Yatırım                   | 17          | 123          | 140           | 244 <sup>6</sup> |
| Bankada Değerlendirme                      | 24          | 116          | 140           | 244              |
| Gayrimenkul Yatırım                        | 11          | 129          | 140           | 244              |
| Borsada Değerlendirme                      | 0           | 140          | 140           | 244              |
| Yatırım Yapacak Birikim Yok                | 91          | 49           | 140           | 244              |
| BES’ten Haberi Yok                         | 20          | 120          | 140           | 244              |
| Yaştan Dolayı                              | 14          | 126          | 140           | 244              |
| Sağlık Hizmetlerini Kapsamadığından Dolayı | 65          | 75           | 140           | 244              |

Tablo 3.4’de bireysel emeklilik sistemine üye olunması düşünülüyorsa neden düşünülmediği Aydın ilinde ankete katılan bireylere sorulmuştur. Burada Tablo 3.3’de “Bireysel Emeklilik Sistemine Üye Olunması Düşünüyor Mu” sorusuna “şu an düşünmüyorum”, “kesinlikle düşünmüyorum”, ”kararsızım” cevabı veren kişilere bu soru sorulmuştur ve tablo buna göre hazırlanmıştır. Yani bunu kapsayan kişi sayısı 140’tür. Ve bu 140 kişi birden fazla seçeneği işaretlediği olmuştur. Hata veren 244 kişi ise yani soruya cevap vermeyen kişiler ise bireysel emeklilik sistemine üye olan kişiler ve soruda “en kısa zamanda”, “bir müddet sonra” cevabı veren bireylerdir. Tablo 3.4 incelendiğinde Aydın ilinde ankete katılanların bireysel emeklilik sistemine üye olmayı düşünmemelerinin en önemli nedeni (140 kişiden 91’i yani yaklaşık % 65’i) bireylerin birikimlerinin olmamasıdır. Yani bireylerin gelirleri düşüktür. Bu sonuçta tezin önemli sonuçlarından birini doğrulamaktadır. Bireysel emeklilik sistemi gibi yatırım araçlarına üye olmak için bireylerin gelirlerinin yüksek olması gerekmektedir. Bireyin geliri ne kadar yüksekse gelirini o derece maksimize etme şansı yüksektir. Dolayısıyla bireyin zamanlar arası faydasını maksimize etmesi için belli bir

<sup>6</sup> 244 Kişinin hata vermesinin nedeni bireysel emekliliğe üye olan (173 kişi) ve en kısa zamanda (16 kişi), bir müddet sonra (55 kişi) üye olmayı düşünen bireylerin bu soruya cevap vermemesindedir.

seviyede gelirinın olması şarttır. Aydın ilinde yapılan ampirik inceleme de bu sonuçlara uygun olmaktadır. Ayrıca Aydın ilindeki bireylerin bireysel emeklilik sistemine üye olmak istememelerinin bir diğeri nedeni (140 kişiden 65'i yani yaklaşık % 47'si) bireysel emeklilik sisteminin sağlık hizmetlerini kapsamamasıdır. Bireysel emeklilik sistemi Türkiye'de genç bir sistemdir ve zorunlu emeklilik sistemine tamamlayıcı olarak geliştirilmiş bir sistemdir. Ancak sağlık hizmetlerini kapsamamaktadır. Ama ileride sistemin yıllandıkça daha da gelişeceği aşıkârdır ve sağlık hizmetlerini de kapsayabilir. Bu söylenenler Aydın ilinde yapılan anketlere göre değerlendirecek olunursa; Aydın'daki bireyler, yukarıdaki tabloların sonucuna göre değerlendirildiğinde bireysel emeklilik sistemini zorunlu emeklilik sisteminin getirilerini yetersiz görüp gelirlerini maksimize etmek için tercih etmektedirler denilebilir. Sonuçlara göre eğer ileride bireysel emeklilik sistemi sağlık hizmetlerinden faydalanmayı da kapsarsa Aydın ilinde zaten tercih edilme oranı yüksek olan bireysel emeklilik sistemine üye olma oranının daha da yükseleceği söylenebilir.

**Tablo 3.5: Bireysel Emeklilikte Tercih Edilen veya Arzulanan Süre, BES Getiriyi Artırıyor Mu, BES ile SGK Arasındaki Fark, Devlet BES Konusunda Düzenlemeleri Yapıyor Mu, Sigorta Şirketleri BES Konusunda Düzenlemeleri Yapıyor Mu**

|  |                 | Değerler        | Yüzdelik Değerler (%) |
|--|-----------------|-----------------|-----------------------|
| <b>Bireysel Emeklilikte Tercih Edilen veya Arzulanan Süre</b>            | 5 Yıl           | 26              | 6,8                   |
|  | 10 Yıl          | 112             | 29,2                  |
|  | 15 Yıl          | 79              | 20,6                  |
|  | 20 Yıl          | 80              | 20,8                  |
|  | 20 Yıldan Fazla | 45              | 11,7                  |
|  | Hata            | 42 <sup>7</sup> | 10,9                  |
| <b>Bireysel Emeklilik Sistemi Getiriyi Artırıyor Mu</b>                  | Evet            | 288             | 75                    |
|  | Kararsızım      | 74              | 19,3                  |
|  | Hayır           | 22              | 5,7                   |
| <b>Bireysel Emeklilik Sistemi ile SGK Arasındaki Fark</b>                | Evet            | 297             | 77,3                  |
|  | Kararsızım      | 58              | 15,1                  |
|  | Hayır           | 29              | 7,6                   |
| <b>Devlet BES Konusunda Gerekli Düzenlemeleri Yapıyor Mu</b>             | Evet            | 192             | 50,0                  |
|  | Kararsızım      | 144             | 37,5                  |
|  | Hayır           | 48              | 12,5                  |
| <b>Sigorta Şirketleri BES Konusunda Gerekli Düzenlemeleri Yapıyor Mu</b> | Evet            | 208             | 54,2                  |
|  | Kararsızım      | 138             | 35,9                  |
|  | Hayır           | 38              | 9,9                   |
| <b>Toplam</b>  |                 | <b>384</b>      | <b>100,0</b>          |

Tablo 3.5'e göre, Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 71'i 10-20 yıl arasını seçmişlerdir veya seçmeyi düşünmektedirler. Buradan şu sonuç rahatlıkla söylenebilir

<sup>7</sup> 42 Kişinin sistemde hata vermesinin nedeni bu kişilerin kesinlikle bireysel emeklilik sistemine üye olmayı düşünmemesidir.

ki, sistem nispeten yeni bir sistem olduğu için insanlar 10-20 yıl arasını seçmişlerdir. 20 yıldan fazlayı seçenler veya seçmeyi düşünenlerin oranı yaklaşık % 12'dir. Bu seçilen sürenin yaşla da ilgisi olduğunu söylemek mümkündür. Geliri olup da bireysel emeklilik sistemine üye olan veya üye olmayı düşünen 55 yaş üstü bireyler genellikle 5 yıllık seçmektedirler. 20 yıldan fazla süreyi seçen veya seçmeyi düşünen bireyler ise genellikle daha genç bireylerdir. Ayrıca anketler yapılırken şu sonuç da ortaya çıkmıştır. Aydın'da ankete katılan bireylerin 10 yıldan fazla süreyi seçen 55 yaş üstü olanların, daha yüksek yılları seçme nedenleri çocuklarına birikim sağlama amacıdır. Dolayısıyla iş hayatının başlarında, çalışma yaşamları boyunca bireyler, emekliliklerinde aynı refah ve tüketim düzeyinde yaşayabilmek için tasarruf edeceklerdir. Emeklilik yaşı yaklaştıkça yapılacak birikim zamanı kısılacaktır. Bu açıdan bireysel emeklilik bir birikim aracı olarak algılanmaktadır.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin, yaklaşık % 75'i bireysel emeklilik sisteminin kişilerin gelirlerini artıracaklarını düşünmektedir. Sadece yaklaşık % 6'sı gelirlerini artıracaklarını düşünmemektedir. Bu da şunu göstermektedir ki; Aydın ilindeki bireylerin Türkiye'deki zorunlu emeklilik sisteminin getirilerini yetersiz görüp tamamlayıcı bir sistem olan bireysel emeklilik sistemiyle gelirlerini maksimize edebileceklerini düşünmektedirler. Bu sonuçta tez de varılmak istenen sonuçla bire bir örtüşmektedir.

Tablo 3.5'e göre Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 78'i bireysel emeklilik sistemi ile sosyal güvenlik kurumları arasındaki farkı bilmektedirler. Bu da Tablo 3.1'in sonuçları göze alındığında Aydın ilinde eğitim seviyesi yüksek olması nedeniyle ve Aydın ilinde ankete katılan bireylerin bireysel emeklilik sistemine üye olmaları veya bir şekilde üye olmayı düşünmelerinden dolayı bu farkı da ayırabilmektedirler denilebilir. Bunu anlamak için de Aydın ilinde ankete katılan bireylere bireysel emeklilik sistemine teşvik için sağlanan olanaklardan haberdar olup olmadıkları sorulmuştur.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 50'si devletin bireysel emeklilik konusunda gerekli düzenlemeleri yaptığını inanmaktadırlar. % 38'lik bir oran ise kararsızları oluşturmaktadır. Bu da aslında yüksek bir orandır. Bu oranı anketler yapılırken gözlemlerimizi göz önüne alarak açıklarsak; sistem yeni olduğu için ve bireylerin bu sistemi ikinci bir gelir kaynağı olarak görmesinden ayrıca sistemi yöneten yöneticilere güvendiklerinden dolayı bireyler pek fazla düzenlemelerin nasıl yapıldığını merak etmemektedirler. Bireyler aslında sadece rasyonel davranıp veya davrandığını düşünüp amacı olan gelirlerini maksimize etmeye çalışmaktadırlar denilebilir.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 54'ü sigorta şirketlerinin bireysel emeklilik konusunda gerekli düzenlemeleri yaptığını inanmaktadırlar. Yine yaklaşık % 36'lık

bir kısım kararsızları oluşturmaktadır. Bunun nedeni de yukarıda olduğu gibidir. Yani anketler yapılırken gözlemlerimizi göz önüne alırsak yine, sistemin yeni olması ve bireylerin bu sistemi ikinci bir gelir kaynağı olarak görmesinden ayrıca sistemi yöneten yöneticilere güvendiklerinden dolayı birey pek fazla düzenlemelerin nasıl yapıldığını merak etmemektedirler. Aydın ilindeki bireyler için asıl olan rasyonel davranıp gelirlerini maksimize etmeye çalışmaktadırlar denilebilir.

**Tablo 3.6: Bireysel Emeklilik Sistemi Neden Gelişecek**

| Görüşler   | Evet (Kişi) | Hayır (Kişi) | Toplam (Kişi) |
|--|-------------|--------------|---------------|
| Zorunlu Emeklilik Sistemi Yetersiz                       | 292         | 92           | 384           |
| İkinci Maaş İmkânı                                       | 301         | 83           | 384           |
| İleride İşsiz Kalındığında Birikim Yaratması             | 38          | 346          | 384           |
| Profesyonel Yöneticiler Fonları Daha İyi Değerlendirecek | 77          | 307          | 384           |
| Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişmez                      | 16          | 368          | 384           |

Tablo 3.6 değerlendirilirken öncelikle Aydın ilinde ankete katılan bireylerin, bireysel emeklilik sisteminin neden gelişeceğine yönelik soruya birden fazla şıkkı işaretleyerek cevap vermiş olabilecekleri göz önünde bulundurulmalıdır. Tablo 3.6'ya göre, katılımcıların yaklaşık % 76'sı bireysel emeklilik sisteminin zorunlu emeklilik sisteminin yetersizliğinden ve yaklaşık %78'i ikinci bir maaş imkanı sağladığından gelişeceğine inanmaktadırlar. Bu çıkan sonuçlarda tezin sonucunda varılmak istenen sonuçlardır. Yani gelirlerini zaman içerisinde maksimize etmek isteyen bireyler tamamlayıcı bir sistem olan bireysel emeklilik sistemini tercih etmektedirler. Aydın ilinde yapılan anket sonuçları da bunları doğrulamaktadır. Ankete katılanların neredeyse tamamı bireysel emeklilik sisteminin gelişeceğini düşünmektedir. Ankete katılanların yaklaşık % 20'si bireysel emeklilik fonlarını yöneten profesyonel yöneticilerin fonları daha iyi yöneteceğine inanmaktadır. Bu oran nispeten düşük gibi görünse de, aslında yüksektir. Yani Aydın ilindeki bireyler zorunlu emeklilik sisteminde fonların nasıl değerlendirildiği belli olmadığı için nispeten şeffaf bir sistem olan bireysel emeklilik sisteminde profesyonel yöneticiler tarafından değerlendirilen fonlara daha fazla güvenmektedirler denilebilir.

**Tablo 3.7: Bireysel Emeklilik Fonlarını Yöneten Sigorta Şirketlerinden Beklentiler**

| Görüşler                | Evet (Kişi) | Hayır (Kişi) | Toplam (Kişi) |
|-------------------------|-------------|--------------|---------------|
| İkinci Emekli Maaşı     | 299         | 85           | 384           |
| Toplu Emekli Tazminatı  | 83          | 301          | 384           |
| Güvenli Birikim Şansı   | 102         | 282          | 384           |
| Erken Emeklilik         | 26          | 358          | 384           |
| Daha Fazla Emekli Maaşı | 256         | 128          | 384           |

Tablo 3.7 değerlendirildiğinde, öncelikle bu soru için Aydın ilinde ankete katılan bireyler, bu soruya birden fazla şıkkı işaretleyerek cevap vermiş olabilirler. Anket sonuçlarına göre Aydın'daki bireyler bireysel emeklilik fonlarını yöneten sigorta şirketlerinden ikinci bir emekli maaşı ve daha fazla emekli maaşı beklemektedirler. İkinci bir emekli maaşı bekleyenler ankete katılanların yaklaşık % 77'sini oluşturmaktadır. Yani Aydın ilindeki bireylerin, bireysel emeklilik sistemini zorunlu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı olarak gördüklerinin kanıtıdır. Daha fazla emekli maaşı bekleyenler ise ankete katılanların yaklaşık % 67'sini oluşturmaktadır. Yani Aydın ilindeki bireyler, zorunlu emeklilik sisteminin getirilerini yetersiz görüp emeklilik dönemlerine yönelik gelirlerini maksimize etmek istemektedirler. Yani zamanlar arası faydalarını maksimize edip ilerideki hayatlarında hayat standartlarını yükseltme eğilimindedirler denilebilir.

**Tablo 3.8: Sigorta Şirketlerinin Belirlediği 10 yıllık Süre Yeterlimi, Bireysel Emeklilik İçin Hangi Süre Yeterli, Bireysel Emeklilik İçin 56 Yaş Uygun Mu, Bireysel Emeklilik İçin Ödenen veya Ödenmesi Düşünülen Aylık Prim, Tasarruf Yapılıyor Mu**

|   |                | Değerler        | Yüzdeler (%) |
|---|----------------|-----------------|--------------|
| Sigorta Şirketlerinin Belirlediği 10 Yıllık Süre Yeterli Mi       | Evet           | 93              | 24,2         |
|   | Kararsızım     | 99              | 25,8         |
|   | Hayır          | 192             | 50,0         |
| Bireysel Emeklilik İçin Hangi Süre Yeterli                        | 10 Yıl         | 90              | 23,4         |
|   | 15-20 Yıl      | 154             | 40,1         |
|   | 21-30 Yıl      | 134             | 34,9         |
|   | 31-40 Yıl      | 6               | 1,6          |
| Bireysel Emeklilik İçin 56 Yaş Uygun Mu                           | Evet           | 246             | 64,1         |
|   | Kararsızım     | 51              | 13,3         |
|   | Hayır          | 87              | 22,6         |
| Bireysel Emeklilik İçin Ödenen veya Ödenmesi Düşünülen Aylık Prim | 100 TL ve Altı | 102             | 26,6         |
|   | 101-200 TL     | 157             | 40,9         |
|   | 201-500 TL     | 64              | 16,7         |
|   | 501 TL Üzeri   | 19              | 4,9          |
|   | Hata           | 42 <sup>8</sup> | 10,9         |
| Tasarruf Yapılıyor Mu   | Evet           | 253             | 65,9         |
|   | Hayır          | 131             | 34,1         |
|   | <b>Toplam</b>  | <b>384</b>      | <b>100,0</b> |

Tablo 3.8'e göre Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 50'si birikim için sigorta şirketlerinin vermiş olduğu 10 yıllık süreyi yetersiz bulmaktadırlar. Yaklaşık % 26'lık kısım kararsız ve yaklaşık % 24'lük kısım ise 10 yıllık süreyi yeterli bulmuştur. Anketler yapılırken gözlemlerimizi göz önüne alıp, yorumlanacak olursa; bireysel emekliliği olup veya bireysel emeklilik sistemine üye olmayı düşünen ve 5-10 yıl süreyi seçenler veya seçmeyi düşünenler bile 10 yıllık birikimi yetersiz bulmaktadırlar. Ancak yaşlarından dolayı yine de 5 yıllık süreyi seçmişlerdir. Ayrıca sistemin yeni bir sistem olması nedeniyle bireyler daha temkinli davranıp daha kısa süreleri seçmişler veya seçmeyi düşünmektedirler. Kararsız olan % 26'lık kesim Türkiye Ekonomisi'nin çok değişken olmasından dolayı kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 63'ü 10-20 yıl arasını yeterli görmektedir. Genelde de yani yaklaşık % 40'ı, 15-20 yıl arasını yeterli görmüştür. Yaklaşık % 37'lik bir kesimde 21-40 yıl arasını yeterli görmüştür. Özellikle % 35'lik kısım 21-30 yılı yeterli görmektedir. Aslında tabloya bakıldığında ankete katılanların yaklaşık % 75'i 15-30 yılı yeterli görmektedir. Bu da birey için çok mantıklı ve tutarlıdır. Aydın ili nüfusunun önemli bir bölümü gençtir. Bir insanın 25 yaşında çalışmaya başladığı ve hemen tasarruf

<sup>8</sup> 42 Kişinin sistemde hata vermesinin nedeni bu kişilerin kesinlikle bireysel emeklilik sistemine üye olmayı düşünmemesidir.

yapamayacağı düşünülürse (tabii ek gelirin çok olmadığını varsayıyoruz) birey, 30-35 yaşında bireysel emeklilik sistemine üye olacağı düşünülürse 20-30 yıl arası birikimleri bireysel emeklilik fonlarında değerlendirince, 55 yaşlarında emekli olabileceklerdir. Ve bireysel emeklilik sisteminin de emeklilik için belirlediği yaş 56'dır. Aydın'da ankete katılan bireyler de bu bahsedilen mantığa tutarlı davranarak soruyu yanıtladıkları söylenebilir. Sonuç olarak birikimlerin kaç yıl sistemde kalacağı bireyin yaşıyla ve beklentileriyle bire bir örtüşmektedir. Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de ortalama yaşam süresi artmıştır. Buna bağlı olarak emeklilik yaşları uzatılmaktadır. Bu zamanlar arası faydayı maksimize etme sürecini bozmaktadır. Bu açıdan mevcut sistemin emeklilik yaşı açısından değerlendirilmesi istenmiştir.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 64'ü sigorta şirketlerinin bireysel emeklilik sisteminden emekli olmak için belirlediği 56 yaş sınırını uygun bulmaktadırlar. Yeni sosyal güvenlik yasasına göre 2048 yılında hem kadın hem de erkekler için emekli olma yaşı 65 yapılacağı göz önüne alındığında Aydın'daki bireylerin sigorta şirketlerinin bireysel emeklilik sistemi için belirlediği 56 yaş sınırını uygun bulmaları mantıklı ve tutarlı davranış olarak nitelendirebilir.

Aydın'da ankete katılan bireylerin yaklaşık % 68'i bireysel emeklilik için 50-200 TL prim yatırmaktadırlar. Yaklaşık % 17'si ise 201-500 TL prim yatırmaktadırlar. Yatırılan primlerin çok olması, kişinin aldığı ücretin yüksek olması ve ücret dışı gelirin olması hatta ve hatta düşünülen emekli olma süresine bağlıdır. Aydın'da 15-20 yıllık birikim zamanı esas alındığında 100-500 TL arasında sıklaşan birikim değeri önemli bir emeklilik getirisi ve servetine dönüşecektir. Bunun yanında alternatif tasarruf araçlarındaki gelişmeye de bakmak, bir tasarruf aracı olan bireysel emekliliğin gelişimini hızlandırıp azaltabilecektir.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 66'sının az ya da çok tasarrufu bulunmaktadır (bu tasarruf miktarı örneğin, 50 TL de olabilir 2.000 TL de olabilir). Bu da bize Aydın ilindeki bireylerin tasarruf yapma eğiliminin yüksek olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla Aydın ilinde yaşayan bireyler ileriki dönemleri düşünerek zamanlar arası faydalarını yani gelirlerini maksimize etmek istemektedirler denilebilir.

**Tablo 3.9: Tasarruflar Nasıl Değerlendiriliyor**

| Görüşler                      | Altın                        | Döviz           | Faiz            | Bono-Tahvil     | BES v.b         |
|-------------------------------|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b>Evet (Kişi ve Yüzde)</b>   | 80<br>(% 20,8)               | 29<br>(% 7,6)   | 109<br>(% 28,4) | 32<br>(% 8,3)   | 176<br>(% 45,8) |
| <b>Hayır (Kişi ve Yüzde)</b>  | 173<br>(% 45,1)              | 224<br>(% 58,3) | 144<br>(% 37,5) | 221<br>(% 57,6) | 77<br>(% 20,1)  |
| <b>Toplam (Kişi ve Yüzde)</b> | 253<br>(% 65,9)              | 253<br>(% 65,9) | 253<br>(% 65,9) | 253<br>(% 65,9) | 253<br>(% 65,9) |
| <b>Hata (Kişi ve Yüzde)</b>   | 131 <sup>9</sup><br>(% 34,1) | 131<br>(% 34,1) | 131<br>(% 34,1) | 131<br>(% 34,1) | 131<br>(% 34,1) |
| <b>Toplam (Kişi ve Yüzde)</b> | 384<br>(% 100)               | 384<br>(% 100)  | 384<br>(% 100)  | 384<br>(% 100)  | 384<br>(% 100)  |

Tablo 3.9 göz önüne alındığında ise, Aydın ilinde yaşayan bireyler tasarruflarının önemli bir kısmını bireysel emeklilik sistemi fonlarında değerlendirmektedirler. Katılımcılardan tasarrufu olanlar birden fazla seçeneği işaretlemiş olabilirler. Ankete katılanların yaklaşık % 46'sı, tasarruf sahibi olanların yaklaşık % 70'i bireysel emeklilik sistemine üyedir. Gerçi bireysel emeklilik fonları da bir nevi altın-döviz-faiz gibi yatırım araçlarını kapsamaktadır fakat bireysel emeklilik sistemi bireylere toplu emekli tazminatı, vergi avantajı ve şeffaflık sağladığı için Aydın'da yaşayan bireyler daha çok bireysel emeklilik sistemi fonlarına yatırım yapmayı tercih etmektedirler. Aydın'daki iktisadi birimler yetersiz buldukları zorunlu emeklilik sistemi yerine bireysel emeklilik sistemi fonlarına yatırım yaparak gelirlerini bir şekilde maksimize etmek istemektedirler.

<sup>9</sup> 131 Kişinin sistemde hata vermesinin nedeni bu kişilerin hiç tasarrufunun olmamasıdır.



**Tablo 3.10: BES'te Devlet Katkısının Önemi, Zorunlu Emeklilik Sisteminden Beklenen, Bireysel Emeklilik Sisteminden Beklenen, Yeni Sosyal Güvenlik Yasası Hakkında Düşünülenler, Sosyal Güvenlik Sisteminin Getirileriyle Siyasi Otorite Arasındaki İlişki**

|  |   | Değerler   | Yüzdeler (%) |
|--|---|------------|--------------|
| <b>BES'te Devlet Katkısının Önemi</b>  | <b>Evet</b>   | 306        | 79,7         |
|  | <b>Kararsızım</b>   | 71         | 18,5         |
|  | <b>Hayır</b>  | 7          | 1,8          |
| <b>Zorunlu Emeklilik Sisteminden Beklenen</b>                                    | <b>Gelirde Süreklilik ve Güven</b>  | 6          | 1,6          |
|  | <b>Maksimum Gelir</b>   | 3          | 0,8          |
|  | <b>Maksimum Sağlık Hizmeti</b>  | 7          | 1,7          |
|  | <b>Maksimum Gelir ve Maksimum Sağlık Hizmeti</b>  | 16         | 4,2          |
|  | <b>Maksimum Gelir, Maksimum Sağlık Hizmeti ve Esneklik</b>  | 352        | 91,7         |
| <b>Bireysel Emeklilik Sisteminden Beklenen</b>                                   | <b>Gelirde Süreklilik ve Güven</b>  | 22         | 5,7          |
|  | <b>Maksimum Gelir</b>   | 112        | 29,2         |
|  | <b>Maksimum Sağlık Hizmeti</b>  | 6          | 1,6          |
|  | <b>Maksimum Gelir ve Maksimum Sağlık Hizmeti</b>  | 13         | 3,4          |
|  | <b>Maksimum Gelir, Maksimum Sağlık Hizmeti ve Esneklik</b>  | 231        | 60,1         |
| <b>Yeni Sosyal Güvenlik Yasası Hakkında Düşünülenler</b>                         | <b>Devlet Gelir-Gider Dengesini Sağladığından Bu Politika Doğrudur</b>  | 10         | 2,6          |
|  | <b>Devletin Düzenlemeleri Doğrudur, Ancak Gelecek Nesillere Uygulanmalıdır</b>  | 6          | 1,6          |
|  | <b>Eğer Devlet Sosyal Güvenlik Açıklarını ve İşsizliği Azaltır, İşgücü Piyasalarını Düzenleyerek İstihdamı Artırırsa Bu Doğru Bir Politikadır</b> | 90         | 23,4         |
|  | <b>Kararsızım</b>   | 26         | 6,8          |
|  | <b>Devletin Bu Politikalarını Doğru Bulmuyorum</b>  | 252        | 65,6         |
|  | <b>Devlet Katkısının Önemi</b>  |            |              |
| <b>Sosyal Güvenlik Sisteminin Getirileriyle Siyasi Otorite Arasındaki İlişki</b> | <b>Evet</b>   | 329        | 85,7         |
|  | <b>Kararsızım</b>   | 42         | 10,9         |
|  | <b>Hayır</b>  | 13         | 3,4          |
|  | <b>Toplam</b>   | <b>384</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 3.10'a göre Aydın ilinde ankete katılan bireylerin % 80'i bireysel emeklilik sistemi primlerinde, kamu sosyal güvenlik sisteminden farklı olarak, devletin sunmuş olduğu % 25'lik katkı payının bireysel emeklilik sistemine üye olmak için önemli olduğunu düşünmektedirler. Tablo 3.9 göz önüne alındığında, ankete katılanların yaklaşık % 46'sı, tasarruf sahibi olanların yaklaşık % 70'i bireysel emeklilik sistemine üyedir ve katkı payı ana etken olmasa da bireysel emeklilik sistemine üye olmak için Aydın'da ankete katılan bireyler için dikkate alınması gereken bir unsurdur.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 92'lik kısmı zorunlu emeklilik sisteminden hem maksimum gelir, hem maksimum sağlık hizmeti hem de maksimum esneklik

beklemektedirler. Aydın ilindeki bireyler açısından zorunlu emeklilik sistemine olan beklentilerin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Bu da aslında doğaldır. Bireylerin yaşamı uzamaktadır. Sağlık harcamaları da lüks maldır. Bir sosyal güvenlik sistemine üye olmadan bireysel gelirlerle bu harcamaları karşılamak mümkün değildir. Bu açıdan ortaya çıkan sonuç; gelire sadece parasal olarak bakmaması, güvenliğin de, gelirin farklı bir boyutu olarak iktisadi birimler tarafından, beklenti faydalarının algılanmasıdır.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 60'lık kısmı bireysel emeklilik sisteminden hem maksimum gelir, hem maksimum sağlık hizmeti hem de maksimum esneklik beklemektedirler. Ancak farklı olarak burada yaklaşık % 30'luk kesim bireysel emeklilik sisteminden sadece maksimum gelir beklemektedir ve oran yüksek bir orandır. Bu oranın yüksek çıkması da tezin varılmak istediği sonuçlarla bire bir uyuşmaktadır. Yani zorunlu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı olarak uygulanan bireysel emeklilik sistemini Aydın ilindeki bireyler, gelirlerini maksimize etmek için zorunlu emeklilik sistemine ek olarak ileride daha iyi yaşam şartları için tercih etmektedirler denilebilir.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 66'lık bir kısmı devletin yeni sosyal güvenlik yasasını doğru ve inandırıcı bulmadıklarını belirtmişlerdir. Bu politikanın doğru bir politika olduğuna inanan kısım toplamda % 5 bile değildir. Aydın'daki bireyler kesinlikle yeni sosyal güvenlik yasasının doğruluğuna inanmamaktadırlar, bunu da zaten yukarıdaki tablolarda da belirtildiği üzere kanıtlamışlardır ve gelirlerini maksimize etmek için bireysel emeklilik sistemine üye olmuşlardır. Modelde vurgulandığı üzere emeklilik yaşının erkene çekilmesi veya emekli sayısının artırılması getiriyi azaltacaktır. Getirinin azalmaması için de primlerin artırılması veya çalışma sürecinin uzatılması gerekmektedir.

1992 yılında emeklilik yaşının 38'e kadar düşürüldüğü Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin harcama-kaynak dengesi bozulmuştur. Sosyal güvenlik sistemine duyulan güven azalmış beklentiler de kötümserleşmiştir (Biray, 2013).

Sağlık açısından da bazı bireyler bireysel emeklilik yanında özel sağlık sigortasına da üye olmuştur. Ankete katılanların % 23'lük kısmı biraz daha iyimserdirler. Ve devlet eğer sosyal güvenlik açıklarını ve işsizlik oranını azaltıp, işgücü piyasalarını düzenleyerek yeni istihdam olanakları yaratırsa bu politikanın doğru bir politika olduğunu söylemişlerdir.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 86'lık kısmı sosyal güvenlik sisteminin getirileriyle siyasal (otorite, hükümet) sistem arasında bir ilişki olduğuna inanmaktadır. Zorunlu emeklilik sisteminde toplanan fonların nasıl değerlendirildiği belli olmadığı için böyle bir sonuç ortaya çıkmıştır denilebilir. Zaten bu yüzden de devlet tarafından güvence verilen, devletin çeşitli kurumları tarafından denetlenen ve şeffaf bir

sistem olan bireysel emeklilik sisteminin Aydın’da yaşayan bireyler tarafından tercih edilme sebebi olduğu söylenebilir.

### 3.4.2. Ki Kare Testi İle Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliğinin Ölçülmesi

**Tablo 3.11: Bir Ayda Kazanılan Ücret ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasındaki İlişki**

| Hangi Kurum                 | SSK            | Bağ-<br>Kur  | Emekli<br>Sandığı | Bireysel<br>Emeklilik | SGK +<br>Bireysel<br>Emeklilik | SGK +<br>Bireysel<br>Emeklilik<br>+ Özel | Hiçbiri      | Toplam        |
|-----------------------------|----------------|--------------|-------------------|-----------------------|--------------------------------|--|--------------|---------------|
| Aylık Ücret                 |                |              |                   |                       |                                |  |              |               |
| <b>500 TL ve Altı</b>       | 6 (%1,7)       | 0<br>(%0)    | 0<br>(%0)         | 0<br>(%0)             | 0<br>(%0)                      | 0<br>(%0)                                | 13<br>(%3,3) | 19<br>(%5)    |
| <b>501 – 1000 TL</b>        | 61<br>(%15,8)  | 6<br>(%1,7)  | 6 (%1,7)          | 3<br>(%0,8)           | 16 (%4,2)                      | 0<br>(%0)                                | 3<br>(%0,8)  | 96<br>(%25)   |
| <b>1001 – 1500 TL</b>       | 6 (%1,7)       | 6<br>(%1,7)  | 16<br>(%4,2)      | 0<br>(%0)             | 16 (%4,2)                      | 6<br>(%1,7)                              | 0<br>(%0)    | 51<br>(%13,3) |
| <b>1501 – 2000 TL</b>       | 13<br>(%3,3)   | 3<br>(%0,8)  | 10<br>(%2,5)      | 0<br>(%0)             | 35 (%9,2)                      | 3<br>(%0,8)                              | 0<br>(%0)    | 64<br>(%16,7) |
| <b>2000 TL ve<br/>Üzeri</b> | 26<br>(%6,7)   | 22<br>(%5,8) | 10<br>(%2,5)      | 0<br>(%0)             | 74<br>(%19,2)                  | 20<br>(%5)                               | 3<br>(%0,8)  | 154<br>(%40)  |
| <b>Toplam</b>               | 112<br>(%29,2) | 37<br>(%10)  | 42<br>(%10,8)     | 3<br>(%0,8)           | 141<br>(%36,7)                 | 29 (%7,5)                                | 20<br>(%5)   | 384<br>(%100) |

H0 : Kazanılan Ücretler Düzeyi ile Sosyal Güvenlik Tercihi Arasında İlişki Yoktur.

H1 : Kazanılan Ücretler Düzeyi ile Sosyal Güvenlik Tercihi Arasında İlişki Vardır.

H1 hipotezine göre, sosyal güvenlik tercihi gelire bağlantılıdır. Çünkü sonuçta hangi sosyal güvenlik kurumu veya tamamlayıcı kurum tercihi olursa olsun, bu tercih bir birikim tasarruf sürecidir. Dolayısıyla tasarrufların var olabilmesi için de ön koşul, bir gelire sahip olmaktır. Tablo 3.11’deki Aydın örnekleme de bu sonucu doğrulamaktadır. Bu çalışmanın temel hipotezlerinden biri de bireysel emeklilik sistemi diğer emeklilik türleri ile beraber bireyin zamanlar arası faydasını maksimize ettiği, en yüksek faydayı da kesişim kümesinde sağlanabileceği olgusudur. Benzer bir sonuç burada da gelir açısından doğrulanmaktadır. Yani ücret arttıkça (gelir arttıkça) Aydın ilinde ankete katılan bireylerin bireysel emeklilik

sistemine üye olmaları daha çok artmaktadır. Bireysel emeklilik sistemine üye olan 173 kişinin 132'si yani yaklaşık % 76'sının geliri 1.500 TL'nin üzerinde ve yaklaşık % 54'ünün (173 kişiden 94'ü) geliri ise 2000 TL'nin üzerindedir. Özel sağlık sigortası olanların yaklaşık % 69'unun (29 kişiden 20'si) geliri 2.000 TL üzerindedir. Bu sonuçlar da tezin hipotezleri ve sonuçlarıyla uyumludur. Aydın ilindeki bireyler bireysel emeklilik sisteminin gelirle alakalı olduğunu kanıtlamışlardır.

**Tablo 3.12. Ücret Dışı Gelir ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasındaki İlişki**

| Hangi Kurum      | SSK            | Bağ-<br>Kur   | Emekli<br>Sandığı | Bireysel<br>Emeklilik | SGK +<br>Bireysel<br>Emeklilik | SGK +<br>Bireysel<br>Emeklilik<br>+ Özel | Hiçbiri      | Toplam         |
|------------------|----------------|---------------|-------------------|-----------------------|--------------------------------|--|--------------|----------------|
| Ücret Dışı Gelir |                |               |                   |                       |                                |  |              |                |
| <b>Evet</b>      | 42<br>(%10,9)  | 26<br>(%6,8)  | 26<br>(%6,8)      | 3<br>(%0,8)           | 118<br>(%30,7)                 | 22<br>(%5,7)                             | 7<br>(%1,8)  | 244<br>(%63,5) |
| <b>Hayır</b>     | 70<br>(%18,2)  | 13<br>(%3,4)  | 16<br>(%4,2)      | 0<br>(%0)             | 22<br>(%5,7)                   | 6<br>(%1,6)                              | 13<br>(%3,4) | 140<br>(%36,5) |
| <b>Toplam</b>    | 112<br>(%29,1) | 39<br>(%10,2) | 42<br>(%11)       | 3<br>(%0,8)           | 140<br>(%36,4)                 | 28<br>(%7,3)                             | 20<br>(%5,2) | 384<br>(%100)  |

H0 : Ücret Dışı Gelir ile Sosyal Güvenlik Tercihi Arasında İlişki Yoktur.

H1 : Ücret Dışı Gelir ile Sosyal Güvenlik Tercihi Arasında İlişki Vardır.

Tablo 3.11'de olduğu gibi burada da H1 hipotezine göre, sosyal güvenlik tercihi gelire bağlantılıdır. Yani hangi sosyal güvenlik kurumu veya tamamlayıcı kurum tercihi olursa olsun, bu tercih bir tasarruf sürecidir. Tasarruf sürecini yaratmak için de ücret veya bu tablo için ücret dışı varlıklara yani gelire ihtiyaç vardır. Bireysel emeklilik sistemi de lüks bir mal gibi düşünülebilir; bireyler zorunlu emekliliğe ilave olarak ikinci bir tasarrufa yönelebilmeleri için ekstra gelire ihtiyaç duyacaklardır. Tablo 3.12'de bu sonuçları doğrulamaktadır. Aydın ilinde ankete katılan 384 bireyin 244'ünün (% 63,5'nin) ücret dışı geliri vardır. Ücret dışı geliri olan 244 kişiden 143'ünün yani yaklaşık % 58'inden fazlasının bireysel emeklilik sistemine üye oldukları görülmektedir. Yani ücret dışı gelir arttıkça Aydın ilinde ankete katılan bireylerin bireysel emeklilik sistemine üye olma oranları artmaktadır. Tablo 3.11'de de belirtildiği üzere sonuçlar tezin hipotezleri ve sonuçlarıyla uyumludur.

Aydın ilindeki bireyler bireysel emeklilik sisteminin gelirle alakalı olduğunu Tablo 3.12’de de kanıtlamışlardır. Sadece pozitif bir ücret dışı gelirle bireysel emeklilik arasında bir ilişki kurma düşüncesi tamamlayıcılık açısından da benzer şekilde sorgulanabilir.

**Tablo 3.13. İkinci ve Daha Fazla Emekli Maaşı ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasındaki İlişki**

| Hangi Kurum   | SSK            | Bağ-<br>Kur  | Emekli<br>Sandığı | Bireysel<br>Emeklilik | SGK +<br>Bireysel<br>Emeklilik | SGK +<br>Bireysel<br>Emeklilik<br>+ Özel | Hiçbiri    | Toplam         |
|---------------|----------------|--------------|-------------------|-----------------------|--------------------------------|--|------------|----------------|
| Maaş          |                |              |                   |                       |                                |  |            |                |
| <b>Evet</b>   | 77<br>(%20)    | 16<br>(%4,2) | 29<br>(%7,5)      | 3<br>(%0,8)           | 131<br>(%34,2)                 | 26<br>(%6,7)                             | 19<br>(%5) | 301<br>(%78,4) |
| <b>Hayır</b>  | 35<br>(%9,1)   | 22<br>(%5,7) | 13<br>(%3,4)      | 0<br>(%0)             | 10<br>(%2,6)                   | 3<br>(%0,8)                              | 0<br>(%0)  | 83<br>(%21,6)  |
| <b>Toplam</b> | 112<br>(%29,1) | 38<br>(%9,9) | 42<br>(%10,9)     | 3<br>(%0,8)           | 141<br>(%36,8)                 | 29<br>(%7,5)                             | 19<br>(%5) | 384<br>(%100)  |

H0 : İkinci ve Daha Fazla Emekli Maaşı ile Sosyal Güvenlik Tercih Arasında İlişki Yoktur.

H1 : İkinci ve Daha Fazla Emekli Maaşı ile Sosyal Güvenlik Tercih Arasında İlişki Vardır.

H1 hipotezine göre, bağlı olunan sosyal güvenlik kurumu veya tamamlayıcı kurumlar, bireysel emeklilik sisteminin, ikinci ve daha fazla emekli maaşı sağlaması ile doğrudan bağlantılıdır. Türkiye’de erken emeklilik politikaları, artan sosyal güvenlik açıkları, emeklilere yapılan maaş ödemelerinin reel değerinin düşmesi, gelecekte yapılacak ödemelerdeki belirsizlik zorunlu emeklilik sistemlerinin faydalarını önemli ölçüde azaltmıştır. Gelirlerini zaman içerisinde maksimize etmek isteyen, Aydın ilindeki bireyler, tamamlayıcı bir sistem olan bireysel emeklilik sistemini, ikinci ve daha fazla emekli maaşı kazanmak için tercih etmektedirler. Tablo 3.13’den de görüldüğü gibi Aydın ilinde ankete katılan 384 bireyin 301’i (yaklaşık % 78’i) bireysel emeklilik sistemini, daha fazla emekli maaşı kazanmak ve ikinci bir emekli maaşı elde etmek için tercih etmektedirler veya tercih etmeyi düşünmektedirler. Bireysel emeklilik sistemine üye olan 173 kişinin 160’ı (yaklaşık % 92’si) bireysel emeklilik sistemini daha fazla emekli maaşı kazanmak ve ikinci bir emekli maaşı

elde etmek için tercih etmektedir. Sonuç olarak, Aydın ilindeki bireyler, zorunlu emeklilik sisteminin getirilerini yetersiz görüp gelirlerini maksimize etmek için ve ilerideki dönemlerde hayat standartlarını yükseltmek için bireysel emeklilik sistemini, daha fazla emeklilik maaşı ve ikinci emeklilik maaşı için tercih etmektedirler. Bu söylenenler de tezin hipotezi ve varılmak istenen sonuçlarla örtüşmektedir. Dolayısıyla bireysel emeklilik sisteminde prim ödeme gücüne bakmak gerekmektedir. Temelde Aydın bir memur hizmet kenti olduğu için primlerin kaynağını tespit etmek için ücret ödemeleri ile prim arasındaki ilişkiyi ortaya koymak gerekmektedir. Bireylerin ücret düzeyi yükseldikçe, prim ödeme gücü dolayısıyla emeklilikte elde edeceği fayda Tablo 3.14 ile gösterilebilir.

**Tablo 3.14. Aylık Kazanılan Ücret ile Bireysel Emeklilik Ürünü İçin Ödenen Prim Arasındaki İlişki**

| Aylık Ücret      | Ödenen Prim | 100 TL ve Altı | 101 – 200 TL | 201 – 500 TL | 501 TL ve Üzeri | Toplam  |
|------------------|-------------|----------------|--------------|--------------|-----------------|---------|
| 500 TL ve Az     |             | 0              | 7            | 6            | 0               | 13      |
|                  |             | (%0)           | (%1,9)       | (%1,8)       | (%0)            | (%3,7)  |
| 501 – 1000 TL    |             | 3              | 35           | 19           | 13              | 70      |
|                  |             | (%0,9)         | (10,3)       | (%5,6)       | (%3,7)          | (%20,6) |
| 1001 – 1500 TL   |             | 7              | 19           | 22           | 3               | 51      |
|                  |             | (%1,9)         | (%5,6)       | (%6,5)       | (%0,9)          | (%15)   |
| 1501 – 2000 TL   |             | 0              | 19           | 42           | 0               | 61      |
|                  |             | (%0)           | (%5,6)       | (%12,1)      | (%0)            | (%17,8) |
| 2001 TL ve Üzeri |             | 6              | 10           | 80           | 51              | 147     |
|                  |             | (%1,8)         | (%2,8)       | (%23,4)      | (%15)           | (%43)   |
| Toplam           |             | 16             | 90           | 169          | 67              | 342     |
|                  |             | (%4,7)         | (%26,2)      | (%49,5)      | (%19,6)         | (%100)  |

H0 : Aylık Kazanılan Ücret ile Bireysel Emeklilik Ürünü İçin Ödenen Prim Arasında İlişki Yoktur.

H1 : Aylık Kazanılan Ücret ile Bireysel Emeklilik Ürünü İçin Ödenen Prim Arasında İlişki Vardır.

H1 hipotezine göre, aylık kazanılan ücret ile bireysel emeklilik ürünü için ödenen prim arasında doğrudan bir ilişki vardır. Bu sonuç da tezin hipotezi ve sonuçları ile uyumludur. Yani Aydın ilinde ankete katılan bireyler, bireysel emeklilik ürünü için ödenen primin, ücretle

yani nihayetinde gelirin yüksek olmasıyla ilgili olduğunu kanıtlamışlardır. Tablo 3.14'e göre, Aydın ilinde bireysel emeklilik sistemine üye olan veya üye olmayı düşünen 342 bireyin 259'unun (% 76'sının) aylık kazandığı ücret 1.000 TL.'nin üzerindedir. 342 bireyin 208'inin yani yaklaşık % 60'ından fazlasının ise aylık kazandığı ücret 1500 TL.'nin üzerindedir. Hatta yaklaşık % 43'ünün geliri 2.000 TL.'nin üzerindedir. Tabloya göre; bu ücretleri, ödenen primlerle karşılaştırsak, bireysel emeklilik sistemine üye olan veya olmayı düşünen geliri 1.500 TL.'nin üzerinde olan 208 kişiden 173'ü (% 83'i) bireysel emeklilik sistemine 200 TL. ve üzeri prim yatırmaktadırlar. Aylık kazandığı ücret 2.000 TL. üzerinde olan 147 kişiden 51'i 500 TL. ve üzeri prim yatırmaktadır. Dolayısıyla ücret arttıkça (yani gelir) bireysel emeklilik sistemine ödenen prim miktarı artmaktadır, ücret azaldıkça (yani gelir) bireysel emeklilik sistemine ödenen prim miktarı azalmaktadır.

**Tablo 3.15. Aylık Kazanılan Ücret ile Zorunlu Emeklilik Sisteminden Beklentiler Arasındaki İlişki**

| Zorunlu Sistemden Beklenti                         | Aylık Ücret | 500 TL ve Altı | 501 – 1000 TL | 1001 – 1500 TL | 1501 - 2000 TL | 2001 TL ve Üzeri | Toplam         |
|--|-------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|----------------|
| <b>Maksimum Gelir</b>                              |             | 0<br>(%0)      | 0<br>(%0)     | 3<br>(%0,8)    | 0<br>(%0)      | 0<br>(%0)        | 3<br>(%0,8)    |
| <b>Maksimum Sağlık Hizmeti</b>                     |             | 0<br>(%0)      | 0<br>(%0)     | 7<br>(%1,8)    | 0<br>(%0)      | 0<br>(%0)        | 7<br>(%1,8)    |
| <b>Gelirde Süreklilik ve Güven</b>                 |             | 0<br>(%0)      | 3<br>(%0,8)   | 0<br>(%0)      | 0<br>(%0)      | 3<br>(%0,8)      | 6<br>(%1,6)    |
| <b>Max. Gelir ve Max. Sağlık Hizmeti</b>           |             | 3<br>(%0,8)    | 7<br>(%1,8)   | 0<br>(%0)      | 3<br>(%0,8)    | 3<br>(%0,8)      | 16<br>(%4,2)   |
| <b>Max. Gelir, Max. Sağlık Hizmeti ve Esneklik</b> |             | 16<br>(%4,2)   | 86<br>(%22,4) | 42<br>(%10,9)  | 61<br>(%15,9)  | 147<br>(%38,3)   | 352<br>(%91,7) |
| <b>Toplam</b>                                      |             | 19<br>(%5)     | 96<br>(%25)   | 52<br>(%13,5)  | 64<br>(%16,7)  | 153<br>(%39,8)   | 384<br>(%100)  |

H0 : Aylık Kazanılan Ücret ile Zorunlu Emeklilik Sisteminden Beklentiler Arasında İlişki Yoktur.

H1 : Aylık Kazanılan Ücret ile Zorunlu Emeklilik Sisteminden Beklentiler Arasında İlişki Vardır.

H1 hipotezine göre, aylık kazanılan ücret ile zorunlu emeklilik sisteminden beklenenler arasında doğrudan bir ilişki vardır. Tablo 3.15'e göre Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yani 384 kişinin 352'si (yaklaşık %92'si) aylık ücreti ne olursa olsun zorunlu emeklilik sisteminden hem maksimum gelir, hem maksimum sağlık hizmeti hem de maksimum esneklik beklemektedirler. Ankete katılan bireyler açısından Türkiye'deki zorunlu emeklilik sisteminden beklentiler çok yüksektir. Bu sonuçlar çok normaldir. İnsanların yaşam süreleri uzamaktadır. İlerideki çeşitli ihtiyaçları için maksimum gelire, sağlık harcamaları için ise bir sosyal güvenlik sistemine üye olmaları gerekmektedir. Gelire parasal açıdan bakılmazsa, güvenlik açısından bakarsak güvenliğin de gelirin farklı bir boyutu olarak görülebilir. Dolayısıyla bireyler açısından maksimum sağlık hizmeti almak için sadece gelir değil güvenliğin de sağlanması gerekir. Bu görev de "sosyal devlet ilkesini" sağlamakla yükümlü devletindir. Ayrıca ankete katılan bireyler, zorunlu emeklilik sisteminden, maksimum esnekliği de beklemektedirler. Yani bireyler kendi kendilerine fonlarını takip etmek istemektedirler. Sonuç olarak Türkiye'deki zorunlu emeklilik sistemini değerlendirdiğimizde, hem maksimum gelir, hem maksimum sağlık hizmeti hem de maksimum esnekliğin bir arada olduğu bir sistemden bahsetmek mümkün değildir. Hatta bu şartlardan birinin bile maksimum olduğu bir zorunlu emeklilik sisteminden bahsedebilmek çok zordur.



**Tablo 3.16. Aylık Kazanılan Ücret ile Bireysel Emeklilik Sisteminden Beklenen Arasındaki İlişki**

| Bireysel Emeklilikten Beklenti                     | Aylık Ücret | 500 TL ve Altı | 501 – 1000 TL | 1001 – 1500 TL | 1501 - 2000 TL | 2001 TL ve Üzeri | Toplam         |
|--|-------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|----------------|
| <b>Maksimum Gelir</b>                              |             | 3<br>(%0,8)    | 6<br>(%1,6)   | 13<br>(%3,4)   | 22<br>(%5,7)   | 67<br>(%17,4)    | 112<br>(%29,2) |
| <b>Maksimum Sağlık Hizmeti</b>                     |             | 0<br>(%0)      | 0<br>(%0)     | 6<br>(%1,6)    | 0<br>(%0)      | 0<br>(%0)        | 6<br>(%1,6)    |
| <b>Gelirde Süreklilik ve Güven</b>                 |             | 0<br>(%0)      | 15<br>(%3,9)  | 7<br>(%1,8)    | 0<br>(%0)      | 0<br>(%0)        | 22<br>(%5,7)   |
| <b>Max. Gelir ve Max. Sağlık Hizmeti</b>           |             | 0<br>(%0)      | 7<br>(%1,8)   | 0<br>(%0)      | 0<br>(%0)      | 6<br>(%1,6)      | 13<br>(%3,4)   |
| <b>Max. Gelir, Max. Sağlık Hizmeti ve Esneklik</b> |             | 16<br>(%4,2)   | 68<br>(%17,7) | 26<br>(%6,7)   | 42<br>(%10,9)  | 80<br>(%20,8)    | 231<br>(%60,1) |
| <b>Toplam</b>                                      |             | 19<br>(%5)     | 96<br>(%25)   | 52<br>(%13,5)  | 64<br>(%16,7)  | 153<br>(%39,8)   | 384<br>(%100)  |

H0 : Aylık Kazanılan Ücret ile Bireysel Emeklilik Sisteminden Beklentiler Arasında İlişki Yoktur.

H1 : Aylık Kazanılan Ücret ile Bireysel Emeklilik Sisteminden Beklentiler Arasında İlişki Vardır.

H1 hipotezine göre, aylık kazanılan ücret ile bireysel emeklilik sisteminden beklenenler arasında doğrudan bir ilişki vardır. Tablo 3.16’da aslında tablo 3.15 gibi sonuçlar vermektedir. Yani Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 60’lık bir kısmı bireysel emeklilik sisteminden hem maksimum gelir, hem maksimum sağlık hizmeti hem de maksimum esneklik beklemektedirler. Ancak tablo 3.15’den farklı olarak burada yaklaşık % 30’luk kesim bireysel emeklilik sisteminden sadece maksimum gelir beklemektedir ve oran yüksek bir orandır. Bu oranın yüksek çıkması da tezin hipoteziyle ve sonuçlarıyla bire bir uyumaktadır. Yani zorunlu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı olarak uygulanan bireysel emeklilik sistemini Aydın ilindeki bireyler gelirlerini maksimize etmek için zorunlu emeklilik sistemine ek olarak zamanlar arası faydalarını dolayısıyla gelirlerini maksimize etmek için,

ileride daha iyi yaşam şartları için tercih etmektedirler denilebilir. Bireysel emeklilik sistemi Türkiye’de cari dönem itibariyle sağlık hizmeti vermemektedir. Dolayısıyla bireysel emeklilik sisteminden hem maksimum gelir, hem maksimum sağlık hizmeti hem de maksimum esneklik bekleyen % 60’lık kısmın verdiği cevap bir beklentidir. Cari dönem içerisinde değerlendirdiğimizde, yani sadece bireysel emeklilik sisteminden maksimum gelir bekleyenler açısından değerlendirdiğimizde; bireysel emeklilik sistemine üye olan 112 kişi sadece ve sadece maksimum gelirden dolayı üye olmuştur. Bu 112 kişinin de 89’unun (% 80’inin) geliri 1.500 TL.’nin üzerindedir. 67’sinin yani yaklaşık % 60’ının ise geliri yani aylık kazandığı ücreti 2.000 TL.’nin üzerindedir. Yani ikinci bir şansı olmayan geliri yüksek olan bireyler ileride daha fazla gelir etmek için rasyonel davranıp bireysel emeklilik sistemine üye olmaktadır. Bu söylenenlerden sonra sonuç olarak; Aydın ilinde ankete katılan bireyler, bireysel emeklilik sistemini, zorunlu emeklilik sisteminden nispeten farklı olarak maksimum gelir sağlayıcı bir unsur olarak görmektedirler. İkincisi; nihayetinde daha önce de söylendiği üzere bireysel emeklilik sistemine üyelik doğrudan gelirle ilişkili olduğundan, bireylerin gelirleri arttıkça rasyonel davranıp ilerideki her türlü tüketimleri için maksimum gelir elde etmek isterler ve bundan dolayı da bireysel emeklilik gibi sistemlere üye olmak isterler. Zorunlu emeklilik sistemi ile bireysel emeklilik sisteminin kesişim kümesinin en çok faydayı elde edeceği düşüncesi burada doğrulanmaktadır. Çünkü hem zorunlu emeklilik sisteminde hem de bireysel emeklilik sisteminde ortak bir amaç vardır, o da emeklilik dönemindeki faydayı maksimize etmek. Dolayısıyla her iki sigorta türüne üye olan bireyler bu amacını da Aydın ili örneğinde gerçekleştirmiş olduğunu görüyoruz.

**Tablo 3.17. Eşin Sürekli İşi Olması ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasındaki İlişki**

| Hangi Kurum        | SSK           | Bağ-Kur      | Emekli Sandığı | Bireysel Emeklilik | SGK + Bireysel Emeklilik | SGK + Bireysel Emeklilik + Özel | Hiçbiri     | Toplam         |
|--------------------|---------------|--------------|----------------|--------------------|--------------------------|---------------------------------|-------------|----------------|
| Eşinin İşi         |               |              |                |                    |                          |                                 |             |                |
| <b>Evet</b>        | 36<br>(%16,1) | 7<br>(%3,1)  | 27<br>(%12,1)  | 3<br>(%1,3)        | 75<br>(%33,5)            | 13<br>(%5,8)                    | 3<br>(%1,3) | 164<br>(%73,2) |
| <b>Hayır</b>       | 22<br>(%9,9)  | 22<br>(%9,9) | 3<br>(%1,3)    | 0<br>(%0)          | 7<br>(%3,1)              | 3<br>(%1,3)                     | 0<br>(%0)   | 57<br>(%25,5)  |
| <b>İş Buldukça</b> | 3<br>(%1,3)   | 0<br>(%0)    | 0<br>(%0)      | 0<br>(%0)          | 0<br>(%0)                | 0<br>(%0)                       | 0<br>(%0)   | 3<br>(%1,3)    |
| <b>Toplam</b>      | 61<br>(%27,3) | 29<br>(%13)  | 30<br>(%13,4)  | 3<br>(%1,3)        | 82<br>(%36,6)            | 16<br>(%7,1)                    | 3<br>(%1,3) | 224<br>(%100)  |

H0 : Eşin Sürekli İşi Olması ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasında İlişki Yoktur.

H1 : Eşin Sürekli İşi Olması ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasında İlişki Vardır.

H1 hipotezine göre, eşin sürekli işi olması ile bağlı olunan sosyal güvenlik kurumu veya tamamlayıcı kurum arasında doğrudan bir ilişki vardır. Tablo 3.17'ye göre evli olan 224 kişiden 164'unun yani yaklaşık % 73'ünün eşinin sürekli bir işi vardır. Ve tablodan da görüldüğü üzere eşi sürekli çalışanlar bireysel emeklilik sistemine daha fazla oranda üyedirler. Yani eşlerin de çalıştığı bir ailede haneye giren gelir fazla olduğundan, bireysel emeklilik sistemi de gelire ilişkili olduğu için haneler bireysel emeklilik sistemi gibi sistemlere gelecekteki gelirlerini maksimize etmek için üye olurlar. Bu sonuçlar tezin varılmak istediği sonuçlarıyla da uyumaktadır. Stiglitz'e göre (2007: 11), "farklı aile yapıları farklı risk sonuçları doğurur". Bu hipotez altında çift maaşlı haneler, tek maaşlı hanelere göre gelecekteki her türlü harcamaları için riskleri daha iyi karşılarlar. Sonuç olarak, çift maaşlı bir ailenin riskleri daha rahat karşılayarak emeklilik sisteminde fon yaratması hem devlet açısından hem de kendi açısından rasyonel bir tercih olarak gözükmemektedir.

**Tablo 3.18. Yaş ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasındaki İlişki**

| Hangi Kurum        | SSK            | Bağ-Kur       | Emekli Sandığı | Bireysel Emeklilik | SGK + Bireysel Emeklilik | SGK + Bireysel Emeklilik + Özel | Hiçbiri      | Toplam         |
|--------------------|----------------|---------------|----------------|--------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------|----------------|
| Yaş                |                |               |                |                    |                          |                                 |              |                |
| <b>18-24</b>       | 19<br>(%4,9)   | 0<br>(%0)     | 0<br>(%0)      | 3<br>(%0,8)        | 3<br>(%0,8)              | 0<br>(%0)                       | 13<br>(%3,4) | 38<br>(%9,9)   |
| <b>25-34</b>       | 35<br>(%9,1)   | 16<br>(%4,2)  | 20<br>(%5,2)   | 0<br>(%0)          | 61<br>(%15,9)            | 19<br>(%4,9)                    | 6<br>(%1,6)  | 157<br>(%40,9) |
| <b>35-44</b>       | 34<br>(%8,9)   | 10<br>(%2,6)  | 13<br>(%3,4)   | 0<br>(%0)          | 35<br>(%9,1)             | 10<br>(%2,6)                    | 0<br>(%0)    | 102<br>(%26,6) |
| <b>45-54</b>       | 3<br>(%0,8)    | 3<br>(%0,8)   | 10<br>(%2,6)   | 0<br>(%0)          | 26<br>(%6,7)             | 0<br>(%0)                       | 0<br>(%0)    | 42<br>(%10,9)  |
| <b>55-64</b>       | 12<br>(%3,1)   | 7<br>(%1,8)   | 0<br>(%0)      | 0<br>(%0)          | 16<br>(%4,2)             | 0<br>(%0)                       | 0<br>(%0)    | 35<br>(%9,1)   |
| <b>64 ve Üzeri</b> | 7<br>(%1,8)    | 3<br>(%0,8)   | 0<br>(%0)      | 0<br>(%0)          | 0<br>(%0)                | 0<br>(%0)                       | 0<br>(%0)    | 10<br>(%2,6)   |
| <b>Toplam</b>      | 110<br>(%28,6) | 39<br>(%10,2) | 43<br>(%11,2)  | 3<br>(%0,8)        | 141<br>(%36,7)           | 29<br>(%7,6)                    | 19<br>(%4,9) | 384<br>(%100)  |

H0 : Yaş ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasında İlişki Yoktur.

H1 : Yaş ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasında İlişki Vardır.

H1 hipotezine göre, yaş ile bağlı olunan sosyal güvenlik kurumu veya tamamlayıcı kurum arasında doğrudan bir ilişki vardır. Tablo 3.18'e göre, bireysel emeklilik sistemine üyelik özellikle 25-34 yaş olmak üzere 25-44 yaşları arasında tercih edilmektedir. 45-64 yaş arası da 42 kişi bireysel emeklilik sistemini tercih etmektedir. Anketlerdeki gözlemlere dayanarak bunun nedenlerinden biri, bireylerin çocuklarına ileride birikim sağlamak, ikincisi ise yaş fazla olduğu için bireysel emeklilikte 10 yıl gibi kısa süreyi seçip 10 yıl sonunda gelirlerini maksimize etmek istemektedirler. Bireysel emeklilik sistemine üye olan veya üye olmayı düşünen bireylerin genellikle 25-44 yaş arasında (orta yaş denilen yaş aralığı) toplanması tezin varılmak istediği sonuçlarla uyumaktadır. Bireyler gençlik dönemlerinde

daha az gelir elde ederler ama tüketimleri fazladır. Bu dönemlerde tasarruf negatiftir. Orta yaş dönemlerinde yani buna yukarıda söylendiği üzere 25-44 yaş aralığında bireyler, daha fazla tasarruf yapma eğilimi gösterirler. Çünkü hem geçmişteki borçlarını ödemek, hem de yaşlılık dönemindeki harcamalarını karşılamak zorundadırlar. Aydın ilinde ankete katılan bireyler de bu teoriyi kanıtlamışlardır.

Ayrıca Stiglitz'e göre (2007: 2-4), "bireyin emeklilik tasarrufu tercihleri hayatında çok önemli yer etmektedir ve dolayısıyla bireyin önünde büyük bir problemdir". Çünkü ileride bireyin hangi standartta hayat süreceğini belirlemektedir. Dolayısıyla bireyler çalışma hayatına başladıklarında çok önemli bir karar verme durumu ile karşı karşıyadırlar; yani bireylerin ikinci bir şansı yoktur. Stiglitz'in söylediği bu teorik çatı altında Aydın ilinde ankete katılan bireyler de bu bilinç altında zorunlu emeklilik sistemini yetersiz görüp orta yaşlarında bireysel emeklilik sistemine üye olmuşlardır veya üye olmayı düşünmektedirler.

**Tablo 3.19. Çocuk Sayısı ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasındaki İlişki**

| Hangi Kurum      | SSK           | Bağ-Kur      | Emekli Sandığı | Bireysel Emeklilik | SGK + Bireysel Emeklilik | SGK + Bireysel Emeklilik + Özel | Hiçbiri      | Toplam         |
|------------------|---------------|--------------|----------------|--------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------|----------------|
| Çocuk Sayısı     |               |              |                |                    |                          |                                 |              |                |
| <b>Yok</b>       | 57<br>(%14,9) | 10<br>(%2,6) | 16<br>(%4,2)   | 3<br>(%0,8)        | 61<br>(%15,9)            | 13<br>(%3,4)                    | 19<br>(%4,9) | 179<br>(%46,7) |
| <b>1</b>         | 29<br>(%7,5)  | 6<br>(%1,6)  | 13<br>(%3,4)   | 0<br>(%0)          | 29<br>(%7,5)             | 10<br>(%2,6)                    | 0<br>(%0)    | 87<br>(%22,6)  |
| <b>2</b>         | 16<br>(%4,2)  | 12<br>(%3,1) | 14<br>(%3,6)   | 0<br>(%0)          | 35<br>(%9,1)             | 3<br>(%0,8)                     | 0<br>(%0)    | 80<br>(%20,8)  |
| <b>3</b>         | 9<br>(%2,3)   | 3<br>(%0,8)  | 6<br>(%1,6)    | 0<br>(%0)          | 4<br>(%1)                | 0<br>(%0)                       | 0<br>(%0)    | 22<br>(%5,7)   |
| <b>4</b>         | 5<br>(%1,3)   | 5<br>(%1,3)  | 0<br>(%0)      | 0<br>(%0)          | 0<br>(%0)                | 0<br>(%0)                       | 0<br>(%0)    | 10<br>(%2,6)   |
| <b>5 ve Üstü</b> | 3<br>(%0,8)   | 0<br>(%0)    | 0<br>(%0)      | 0<br>(%0)          | 3<br>(%0,8)              | 0<br>(%0)                       | 0<br>(%0)    | 6<br>(%1,6)    |
| <b>Toplam</b>    | 119<br>(%31)  | 36<br>(%9,4) | 49<br>(%12,8)  | 3<br>(%0,8)        | 132<br>(%34,3)           | 26<br>(%6,8)                    | 19<br>(%4,9) | 384<br>(%100)  |

H0 : Çocuk Sayısı ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasında İlişki Yoktur.

H1 : Çocuk Sayısı ile Bağlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu Arasında İlişki Vardır.

H1 hipotezine göre, çocuk sayısı ile bağlı olunan sosyal güvenlik kurumu veya tamamlayıcı kurum arasında doğrudan bir ilişki vardır. Tablo 3.19'a göre, çocuk yokken ve çocuk sayısı az iken bireysel emeklilik sistemine üyelik ve üye olmak isteyenlerin sayısı artmaktadır. Çocuk sayısı arttıkça tablodan da görüldüğü üzere bireysel emeklilik sistemine üye olma oranı çok azalmaktadır. Bu çok normaldir. Çocuk sayısı arttıkça hanenin masrafı artacaktır ki bu da hanenin gelirlerini önemli ölçüde azaltacaktır ve hanenin tasarruf oranları ya eksiye düşecektir ya da çok düşük seviyelerde kalacaktır.

Tablo 3.17’de söylendiği üzere, “farklı aile yapıları farklı risk sonuçları doğurur” (Stiglitz, 2007: 11). Bu hipotez altında, çocuksuz çift maaşlı haneler, çocuklu çift maaşlı hanelere göre riskleri daha iyi karşılarlar. Tek maaşlı ve çok çocuklu haneler ise büyük risklerle karşı karşıya kalabilirler. Aydın ilinde ankete katılan bireyler de bu hipotezlerin doğruluğunu kanıtlamışlardır.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

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 sistemi Türkiye’de diğer ülkelere nazaran oldukça geç başlayan bir sistemdir. Bunun sebebi olarak Avrupa ülkelerinde sanayileşme devriminin daha önceki dönemlerde meydana çıkmış olması görülmektedir. Sanayileşme ile birlikte bu sanayi sektörlerinde çalışanların bir takım hakları doğmuş ve bu hakların sağlanması ve düzenlenmesi ihtiyacı meydana çıkmıştır. Türkiye’de de sosyal güvenlik bir sistem olarak olmasa da geçmiş dönemlerde, aile içi yardımlaşma, meslek teşekkülleri çerçevesinde yardımlaşma ve değişik adlar altında yardımlar yapılarak sosyal hizmetler sağlanmıştır.

Sosyal hizmetlerin başlangıcını oluşturan özellikle “lonca” adı verilen meslek örgütlerinin faaliyette bulunan üyelerinin ve aile bireylerinin yaşlılık, hastalık, ölüm, sakatlık hallerinde yardımlar yapılmıştır. Tanzimat dönemiyle birlikte bazı sandıklar kurulmuştur. Daha sonra bu sandıklar “Amele Birliği” adı altında birleşmiştir. Bu sistemler modern olmasa da Türkiye’de ilk sosyal sigorta sürecini ortaya çıkmışlardır. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra ekonomik, sosyal, siyasi gelişmelerle birlikte sosyal güvenlikle ilgili gelişmeler de başlamıştır. 1945 tarihinde sosyal sigortalar kurumu, 1949 tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve 1971 tarihinde de Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu oluşturulmuştur.

Sosyal güvenlik sistemlerini oluşturan ve geçmiş yıllardan günümüze kadar zaman zaman değişiklikler yaparak sosyal güvenlik hizmeti veren bütün ülkelerde olduğu gibi bizim Türkiye’de de sosyal güvenlik kurumlarının yaşamış olduğu finansal sorunlar önemli yer tutmaktadır. Yaşanan bu sorunlar nedeniyle de bütün dünya ülkeleri sosyal güvenlik sistemlerinde bir takım reform hareketleri yapmak zorunda kalmışlardır. Ülkelerde sosyal güvenliğin finansal krize girmesinin nedenleri arasında; nüfusun yaşlanması, sürekli ve



yüksek oranlı işsizlik, kayıt dışı istihdam, primlerin toplanmasında yaşanan problemler, erken yaşta emeklilik, sağlık hizmetlerinin maliyetlerindeki artışlar yer almaktadır. Türkiye’de yaşanan sorunların başında ise toplanan primlerin verimli kullanılamaması, primlerin zamanında toplanamaması, ödenmeyen primler için çıkarılan prim afları veya geriye yönelik borçlandırmalar, emeklilik yaşının düşürülmesi, yönetime dışarıdan yapılan etkiler gibi sebepler yer almaktadır.

Sosyal güvenlik sistemindeki bu finansman sorunlarını önceden görebilen ülkeler, bu sorunların meydana getireceği krizleri, minimum zararla geçiştirebilmek için birtakım değişiklikler yapmışlardır. Bunların arasında, emeklilik yaşının yükseltilmesi, emeklilik gelirlerinin düşürülmesi, primlerin artırılması gibi önlemlere gidilmiştir. Bu önlemler finansal sorunları çözmeye yönelik olsa da çalışanların emeklilik haklarını zorlaştırmış ve emekli oldukları zaman sahip olacakları refah seviyelerinin azalmasına sebep olmuştur.

Türkiye’de de sosyal güvenlik sisteminde bir takım düzenlemeler yapılmıştır. 1990’lı yılların ikinci yarısında, sosyal güvenlik sistemini yeniden rayına oturtarak sağlıklı bir işleyiş yapısına kavuşturma, iktisadi ve sosyal yapıdaki değişmelere en uygun şekilde cevap verecek sosyal güvenlik sistemini oluşturma çabaları yer almaktadır. Sosyal güvenlik sisteminde 1999 yılında yapılan sosyal güvenlik reformu, emeklilik yaşı ve emekli maaşı bağlanma koşulları gibi unsurları içermektedir. Emeklilik yaşı kademeli olarak kadınlarda 58 erkeklerde 60’a çıkarılmıştır. Günümüzde ise 20 Mayıs 2006 tarihinde yürürlüğe giren 5502 Sayılı “Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu” ile birlikte tüm nüfusu kapsayan tek bir emeklilik, tek bir sağlık sistemi ile sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesini içeren oldukça kapsamlı bir reform uygulanmaya çalışılmaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminde yaşanan sorunların giderilmesinde, sosyal güvenlik sistemlerinin çok ayaklı yapıya kavuşturulması, yapılmış en önemli reform hareketi olarak görülmüştür. Buna göre 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 tabanlı 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 sisteminin ikinci ve üçüncü ayağını oluşturan ve sistemin finansal krizleri için bir çıkış noktası olarak görülen özel emeklilik programlarının genel ekonomik

krizlere de çözüm oluşturabileceği düşünülmektedir. Özel emeklilik programlarıyla yüksek miktarlarda para tasarruf edilerek emeklilik fonlarında birikeceğine inanılmaktadır. Bu birikimler piyasaların derinleşmesine olanak sağlayacağından, kısa ve orta vadelerde rastlanabilecek negatif gelişmelerin ekonomiye olumsuz yönde etkileri çok fazla olamayacaktır. Özel sektör ve devlet, bu fonlarında birikecek tasarrufların sayesinde daha uzun vadeli ve daha düşük faizli borçlanma şansı elde edeceğinden, uzun vadede ekonominin istikrarlı bir yapıya kavuşmasına olanak sağlanacaktır. Böylece, istihdamın ve yatırımların artmasına, enflasyonun ve işsizliğin azalmasına, istikrarlı bir ekonomik büyümenin sağlanmasına vesile olacaktır. Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkenin özel emeklilik programlarıyla yaptığı tasarruflar sayesinde emeklilik fonlarında biriken para hayli yüksek miktarlara ulaşmıştır. Bu birikimlerin sahiplerini mutlu ederken, aynı zamanda ekonominin genel dengesine olumlu etkide bulunması oldukça önemlidir.

Bireylerin yaşlılıklarında daha yüksek bir gelire sahip olmalarını sağlamaya yönelik bir fon sistemi oluşturma amacıyla kurulan bireysel emeklilik sistemi, Türkiye’de de mevcut sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcısı olarak 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete’ de yayınlanarak yürürlüğe girmiş ve 27 Ekim 2003 tarihinde de ilk sözleşmeler yapılarak sistem katılımcıları ile birlikte hizmet vermeye başlamıştır.

Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğinde olan bireysel emeklilik sisteminin amacı, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarını yatırıma yönlendirerek emeklilik döneminde elde edilecek ek gelir sayesinde refah düzeylerini artırmak, ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlayarak istihdamı arttırmak ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını sağlamaktır.

Bireysel emeklilik sisteminin hizmet vermeye başladığı ilk günden günümüze kadar geçen sürede yeterli miktarda katılımcıya sahip olduğu ve yeterli miktarda katkı payı toplandığı ve sistemin getirdiği diğer verilerin yeterince yüksek miktarlara ulaştığını, çalışmanın üçüncü bölümündeki veriler inceleyerek anlaşılabilir. Sistemin Türkiye’de oldukça yeni olmasına rağmen gayet başarılı olduğu söylenebilir. Sistemin Türkiye’de bütün bireyler tarafından tanınması ve bir takım sisteme çekici düzenlemeler yaparak, sisteme daha da fazla katılım sağlanabileceği görüşündeyiz.

Sistemin etkinliğinin güçlendirilmesi için, bireysel emeklilik sistemi iyi bilinmeli ve sisteme katılımın artırılması sağlanmalıdır. Bireysel emeklilik sisteminin katılımcılara ne gibi faydalar sağladığı ve nasıl işlediği, ekonomiye sağlayacağı katkıları ve ne derece gerekli olduğunu yansıtacak tanıtım programları hazırlanmalıdır. Emeklilik şirketlerinin, toplanan

katkı paylarını günün en uygun koşullarına göre en iyi reel getiriye sağlayacak biçimde yönetmesi, aynı zamanda katılımcıların ve potansiyel katılımcı adaylarının sistemin işleyişine yönelik bilgilendirilmesi, katılımcı sayısını arttırarak, ekonomiye kaynak aktarımı sağlayacaktır.

Kamu ve finans sektörünün bireysel emeklilik sisteminden beklentileri oldukça fazladır. Mali açıdan en önemli beklentiler; daha fazla fonun finans sektörü içinde değerlendirilmesi, yatırım enstrümanlarında vade yapısının uzaması ve bu gelişmelerin paralelinde ekonomik büyümenin hız kazanmasıyla istihdamın artmasıdır. Sosyal güvenlik açısından ise, bireylerin ileri yaşlardaki yaşam standartlarının ve refah düzeylerinin iyileştirilmesi en büyük beklentidir.

Poul Samuelson'un Altın Kural'ı (Golden Rule) yani devletin sağlamış olduğu kamu zorunlu emeklilik sistemleri, gelir açısından en maksimum faydayı sağlamadıkça (ki bundan sonra Altın Kural'ı sağlayacak dünyada bir devlet yoktur) bireysel emeklilik fonlarında konjonktürel dalgalanmalar da olsa gelecekte sistem gelişecektir. Dolayısıyla yine Samuelson'un söylediği bir nevi ikinci en iyi teori diyebileceğimiz hem kamu zorunlu emeklilik sistemlerinin hem de bireysel emeklilik sistemi programlarının uygulandığı ortak bir sistem devreye girecektir (Samuelson, 1975: 112).

Kişilerin emeklilik yaşları ve gelirleri, yani başka bir anlamda da "gelecekleri" hakkında daha fazla söz sahibi olmaları sistemin bireysel hedeflerindedir. Küçük tasarrufların bir araya getirilerek fon birikiminin sağlanması, sürdürülebilir büyüme ile piyasaların derinleşmesi, düşük enflasyon oranına ulaşılması ve finansal piyasaların derinleşmesi gibi ulusal hedeflerin gerçekleştirilmesinde de bireysel emeklilik sistemine önemli görevler düşmektedir.

Bireysel emeklilik sistemini tamamlayıcı bir sistem olarak uygulayan Türkiye gibi ülkelerde, sistem bir sigorta değildir. Bunun bireylere iyi anlatılması gerekmektedir. Yapılan anket çalışmasında bazı bireyler bu farkı bilmemektedir ve dolayısıyla sosyal güvenlik kuruluşlarıyla bireysel emeklilik sisteminin kapsamlarını karıştırmaktadırlar. Bireysel emeklilik sistemi tamamen gönüllü katılıma dayalı bir fon yönetimidir. Zorunlu sosyal güvenlik sistemini destekleyici, bireyin zamanlar arası gelirini maksimize etmeye yarayan ve onlara bunun sonucunda iyi bir yaşam standardı için ikinci bir gelir imkânı sağlayan tamamlayıcı bir sistemdir. Bu tezin çatısı da bu hipotez çerçevesinde kurulmuştur. Her ne kadar ankete katılan bireylerden bazıları bireysel emeklilik sisteminin sağlık hizmetlerini de kapsamasını istiyorsa, sistem; hastalık, sağlık sigortası gibi unsurları içermemektedir.

Bu çalışmanın temel hipotezi; tamamlayıcı bir sistem olarak ikinci bir emeklilik geliri sunan bireysel emeklilik sistemi, bireyin çalışma hayatı sonrasındaki gelirini (dolayısıyla zamanlar arası faydasını) maksimize eder ve bireye daha yüksek bir hayat standardı sağlar.

Bu temel hipotez ışığında, Aydın ilinde yapılan deneysel çalışma sonucunda ulaşılan en önemli sonuç; bireylerin gerek kamu zorunlu emeklilik sisteminin getirilerini yetersiz görüp, ileride daha yüksek standartlarda yaşayabilmek, gerekse kendilerinin ve çocuklarının ihtiyaçlarını daha rahat karşılayabilmek için gelirlerini maksimize etmek zorunda olduklarının farkına varmış olmalarıdır. Bu yüzden de bireysel emeklilik sistemine üye olmuşlar veya üye olmayı düşünmektedirler. Yani Aydın ilindeki bireyler tezin çatısını kuran hipotezi destekler nitelikte anket sorularına cevap vermişlerdir.

Yapılan ampirik çalışma sonucunda tezin hipotezi ve ulaşılmaması beklenen sonuçları açısından değerlendirilirse; Aydın ilinde ankete katılan 384 bireyin 166'sı kamu zorunlu emeklilik sisteminin yanında bireysel emeklilik sistemine de üyedirler. Ankete katılan 384 kişinin sadece yaklaşık % 11'i yani 42 kişi ileride kesinlikle bireysel emeklilik sistemine üye olmayı düşünmemektedir. Ankete katılan 70 kişi ise bireysel emeklilik sistemine bir müddet sonra veya en kısa zamanda üye olmayı düşünüyorum cevabını vermiştir. 81 kişi ise şu an düşünmüyorum ama ileride düşüneceğim cevabını vermiştir. Bunun nedeni ise nihayetinde bireysel emeklilik sistemi gibi programlar tezin bölümlerinde de vurgulandığı üzere bireyin cari geliri ile ilgilidir. Bireyin o dönemdeki cari geliri [yani o dönemdeki aylık ücreti (384 kişinin 217'inin yani yaklaşık % 57'sinin 1.500 TL. üzeri aylık ücret kazanmaktadır) ve ücret dışı geliri (384 kişiden 221 kişinin yani yaklaşık % 58'inin ücret dışı geliri vardır)] ne kadar yüksekse bu programlara üye olma olanağı ve yine bireyin cari geliri ne kadar yüksekse bu programlara yatıracağı prim oranı da o kadar yüksek olacaktır. Aydın ilinde ankete katılan bireyler de bu hipotezleri doğrulamışlardır. Bu da, ileride bu sistemin, tamamlayıcı bir sistem olarak, bireyin maksimum gelir sağlamada araç olmasından dolayı daha da gelişeceğini göstermektedir.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin katılımcıların yaklaşık % 76'sı bireysel emeklilik sisteminin zorunlu emeklilik sisteminin yetersizliğinden ve ikinci bir maaş imkânı sağladığından gelişeceğine inanmaktadırlar. Bu çıkan sonuçlarda tezin sonucunda varılmak istenen sonuçlardır. Ayrıca tezin temel hipoteziyle de uyuşmaktadır. Yani gelirlerini zaman içerisinde maksimize etmek isteyen bireyler tamamlayıcı bir sistem olan bireysel emeklilik sistemini tercih etmektedirler.

Aydın ilinde yapılan anket sonuçlarına göre, bireysel emeklilik programlarına üye olma isteği, eğitim düzeyi yükseldikçe artmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin aynı

zamanda nispeten gelir düzeyi de yüksek olduğu anlaşılmıştır. Eğitimli insanlar çalışma hayatlarında sağladıkları yaşam standartlarını, ileride emeklilik durumunda da devam ettirmek eğilimindedirler. Bunun neticesinde de gelirlerini maksimize eden ve dolayısıyla ikinci bir emeklilik maaşı sağlayan bireysel emeklilik sistemi programlarını tercih etmektedirler. Aydın ilinde ankete katılan 384 bireyden 218'i yaklaşık % 57'si önlisans, lisans veya lisansüstü mezundur. Bu orandan hareketle Aydın ilinde eğitim seviyesinin yüksek olduğu rahatlıkla söylenebilir.

Aydın ilinde yapılan anket sonuçlarına göre, ankete katılanların yaklaşık % 51'i 18-34 yaş arası yani genç bireylerdir. Hatta 35-44 yaş arasını da katarsak yani 18-44 yaş arası ankete katılanların yaklaşık % 78'ini oluşturmaktadır. Yani Aydın ilinin genç bir nüfusu sahip olduğu söylenebilir. Türkiye içinde benzer bir durum geçerlidir. Bireysel emeklilik zaman içinde faydayı maksimize etme çabası olduğundan Aydın örneğinin genç olması çalışmanın bulgularını anlamlı kılacak önemli bir unsurdur.

Ankete katılanların yaklaşık % 58'i evli, yaklaşık % 37'si bekârdır. Boşanmış kişilerin sayısı % 5'dir. Dolayısıyla bu rakamlara göre ankete katılanların yarısından fazlası evli bireylerdir. Bireysel emeklilik açısından evliler, gelirlerinin önemli bir kısmını gelecekteki tüketimleri için kullanabileceklerdir. Bu açıdan bireysel emeklilik de uygun bir tasarruf aracı olabilir.

Aydın ilinde ankete katılanların yaklaşık % 47'sinin çocuğu yoktur. Ankete katılanların yaklaşık % 43'ünün ise 1 veya 2 çocuğu vardır. 3 veya daha fazla çocuğu olanların oranı yaklaşık % 10'dur. Bu oranlardan Aydın'da yaşayan bireyler, "çok fazla çocuk yapma eğiliminde değildir" denilebilir. Yani Aydın ilinde eğitim seviyesi yüksek olduğu için bireylerin aile planlamasını göz önünde bulundurarak daha az sayıda çocuk tercih ettikleri sonucuna rahatlıkla varılabilir. Bu tercih de daha fazla fonu kullanılabilme imkânını ailelere verecektir.

Aydın ilinde ankete katılanların yaklaşık % 58'inin bakmakla yükümlü olduğu kişi yoktur. 1 veya 2 kişiye bakmakla yükümlü olanların oranı ise yaklaşık % 32'dir. Aydın ilinde insanların eğitim seviyeleri yüksek olduğundan dolayı az çocuk tercih etmeleri, bireylerin bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısını da azaltmaktadır. Dolayısıyla bakmakla yükümlü olduğu kişinin olmaması, bireylerin kendi tercihlerini daha rahat bir şekilde yapabilmelerine imkân tanımaktadır. Yani Aydın ilindeki bireyler zamanlar arası faydalarını maksimize ederek gelecekteki gelirlerini daha rahat artırabilirler. Çünkü çocuk ve bakmakla yükümlü olunan insan sayısı tüketimi artırdığından bireysel emeklilik gibi tasarruf araçlarına çok az kaynak kalmaktadır. Ayrıca Aydın ilinde ankete katılan bireylerin evli olup da eşinin işi olanların

oranı yaklaşık % 43'dür. Böylece bir ailede birden fazla kişi çalıştığı için zamanlar arası faydalarını maksimize ederek gelecekteki gelirlerini daha rahat artırabilirler.

Aydın ilinde ankete katılan kişilerin yaklaşık % 58'inin hanelerinde en az iki kişi çalışmaktadır. Bu da hane gelirlerini artırıp zor yaşam koşullarında Aydın'da yaşayan bireylere daha rahat bir hayat standardı sunmaktadır. Ayrıca çalışan kişi sayısı arttıkça haneler zamanlar arası faydalarını maksimize ederek gelecekteki gelirlerini daha rahat artırabilirler ve alternatif yatırım araçlarına birikimlerini kanalize edebilirler denilebilir. Diğer bir sorunun sonucuna göre, ankete katılan bireylerin yaklaşık % 52'si 2-13 yıl arası yani nispeten daha kısa süreli çalışmaktadır. % 46'lık kısmı ise 14 yıldan fazla yani daha uzun süredir çalışmaktadır. Ankete katılanların yaklaşık yarısı uzun süredir çalıştığı için bireylerin gelirlerini maksimize edebilme imkânları artmaktadır denilebilir.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 53'ü sadece devlete bağlı zorunlu emeklilik sisteminde çalışmaktadır. Ancak yaklaşık % 43'lük bir kısım ise devlete bağlı zorunlu emeklilik sisteminin yanında bireysel emeklilik sistemini de tercih etmişlerdir. Bu oran oldukça yüksektir. Bunun nedeni yukarıda da söylendiği üzere ücret ve ücret dışı gelirler Aydın ilinde nispeten yüksektir. Bütün bu rakamlardan şu sonuca rahatlıkla varılabilir: Aydın'daki gelirleri yüksek olan bireyler gelirlerini maksimize etmek için tamamlayıcı bir sistem olan bireysel emeklilik sistemini hayat standartlarını yükseltmek için tercih etmişlerdir. Dolayısıyla bireysel emeklilik sistemi tamamlayıcı bir unsur olarak yüksek gelir düzeyine sahip Aydın ilinde en önemli tasarruf ve birikim araçlarından birine dönüşmüştür.

Aydın'da ankete katılan bireylerin yaklaşık % 68'i bireysel emeklilik için 50-200 TL prim yatırmaktadırlar. Yaklaşık % 17'si ise 201-500 TL prim yatırmaktadırlar. Yatırılan primlerin çok olması; kişinin aldığı ücretin yüksek olmasına, ücret dışı gelirinin olmasına ve düşünülen emekli olma süresine bağlı olduğundan Aydın'da 15-20 yıllık birikim zamanı esas alındığında 100-500 TL arasında sıklaşan birikim değeri önemli bir emeklilik getirisi ve servetine dönüşecektir.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 75'i bireysel emeklilik sisteminin kişilerin gelirlerini artıracığını düşünmektedir. Sadece yaklaşık % 6'sı gelirlerini artıracığını düşünmemektedir. Bu da şunu göstermektedir ki; Aydın ilindeki bireylerin Türkiye'deki zorunlu emeklilik sisteminin getirilerini yetersiz görüp tamamlayıcı bir sistem olan bireysel emeklilik sistemiyle gelirlerini maksimize edebileceklerini düşünmektedirler.

Aydın ilinde ankete katılan bireyler bireysel emeklilik fonlarını yöneten sigorta şirketlerinden ikinci bir emekli maaşı ve daha fazla emekli maaşı beklemektedirler. İkinci bir emekli maaşı bekleyenler ankete katılanların yaklaşık % 77'sini oluşturmaktadır. Yani Aydın

ilindeki bireylerin, bireysel emeklilik sistemini zorunlu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı olarak gördüklerinin kanıtıdır. Daha fazla emekli maaşı bekleyenler ise ankete katılanların yaklaşık % 67'sini oluşturmaktadır. Yani Aydın ilindeki bireyler, zorunlu emeklilik sisteminin getirilerini yetersiz görüp gelirlerini maksimize etmek istemektedirler. Yani zamanlar arası faydalarını maksimize edip ilerideki hayatlarında hayat standartlarını yükseltme eğilimindedirler denilebilir.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 75'i 15-30 yılı yeterli görmektedir. Bu da birey için çok mantıklı ve tutarlıdır. Aydın ili nüfusunun önemli bir bölümü gençtir. Bir insanın 25 yaşında çalışmaya başladığı ve hemen tasarruf yapamayacağı düşünülürse (ek gelirin çok olmadığını varsayıyoruz) birey, 30-35 yaşında bireysel emeklilik sistemine üye olacağı düşünülürse 20-30 yıl arası birikimleri bireysel emeklilik fonlarında değerlendirince, 55 yaşlarında emekli olabileceklerdir. Ve bireysel emeklilik sisteminin de emeklilik için verdiği yaş 56'dır. Aydın'da ankete katılan bireyler de bu bahsedilen mantığa tutarlı davranarak soruyu yanıtladıkları söylenebilir. Sonuç olarak birikimlerin kaç yıl sistemde kalacağı bireyin yaşıyla ve beklentileriyle bire bir örtüşmektedir.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 66'sının az ya da çok tasarrufu bulunmaktadır. Bu da bize Aydın ilindeki bireylerin tasarruf yapma eğiliminin yüksek olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla Aydın ilinde yaşayan bireyler ileriki dönemleri düşünerek zamanlar arası faydalarını yani gelirlerini maksimize etmeyi amaçladıkları söylenebilir. Aydın ilinde yaşayan bireyler tasarruflarının önemli bir kısmını bireysel emeklilik sistemi fonlarında değerlendirmektedirler. Ankete katılanların yaklaşık % 46'sı, tasarruf sahibi olanların yaklaşık % 70'i bireysel emeklilik sistemine üyedir. Gerçi bireysel emeklilik fonları da bir nevi altın-döviz-faiz gibi yatırım araçlarını kapsamaktadır fakat bireysel emeklilik sistemi bireylere toplu emekli tazminatı, vergi avantajı ve şeffaflık sağladığı için Aydın'da yaşayan bireyler daha çok bireysel emeklilik sistemi fonlarına yatırım yapmayı tercih etmektedirler. Dolayısıyla Aydın'daki iktisadi birimler zorunlu emeklilik sistemini yetersiz bulup, şeffaf ve devlet güvencesinde olan bireysel emeklilik sistemi fonlarına yatırım yapıp gelirlerini bir şekilde maksimize etmek istemektedirler denilebilir.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 91'lik kısmı zorunlu emeklilik sisteminden hem maksimum gelir, hem maksimum sağlık hizmeti hem de maksimum esneklik beklemektedirler. Aydın ilindeki bireyler açısından zorunlu emeklilik sistemine olan beklentilerin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Bu da aslında doğaldır. Bireylerin yaşamı uzamaktadır. Sağlık harcamaları da lüks maldır. Bir sosyal güvenlik sistemine üye olmadan bireysel gelirlerle bu harcamaları karşılamak mümkün değildir. Ayrıca Aydın ilinde ankete

katılan bireylerin yaklaşık % 59'luk kısmı bireysel emeklilik sisteminden hem maksimum gelir, hem maksimum sağlık hizmeti hem de maksimum esneklik beklemektedirler. Ancak burada zorunlu emeklilik sisteminden farklı olarak yaklaşık % 31'lik kesim bireysel emeklilik sisteminden sadece maksimum gelir beklemektedir ve oran yüksek bir orandır. Bu oranın yüksek çıkması da tezin varılmak istediği sonuçlarla bire bir uyuşmaktadır. Yani zorunlu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı olarak uygulanan bireysel emeklilik sistemini Aydın ilindeki bireyler, gelirlerini maksimize etmek için zorunlu emeklilik sistemine ek olarak ileride daha iyi yaşam şartları için tercih etmektedirler denilebilir. Eğer Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi geliştirecekse sağlık hizmetlerini de kapsamalıdır.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 66'lık bir kısmı devletin yeni sosyal güvenlik yasasını doğru ve inandırıcı bulmadıklarını belirtmişlerdir. Bu politikanın doğru bir politika olduğuna inanan kısım toplamda % 5 bile değildir. Aydın'daki bireyler kesinlikle yeni sosyal güvenlik yasasının doğruluğuna inanmamaktadırlar. Dolayısıyla, bireysel emeklilik kararlarında, geriye dönüş olmadığı dikkate alındığında maksimizasyoncu davranış tutarlı bir sonuçtur. Herhangi bir emeklilik sisteminde kandırılabilme imkânı mevcut olduğu sürece bireyler farklı emeklilik türlerini aynı anda talep edeceklerdir. Sonuç olarak, yeni sosyal güvenlik yasasının doğruluğuna inanmayan Aydın'daki bireyler, gelirlerini maksimize etmek için bireysel emeklilik sistemine üye olmuşlardır.

Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 86'lık kısmı sosyal güvenlik sisteminin getirileriyle siyasal (otorite, hükümet) sistem arasında bir ilişki olduğuna inanmaktadır. Zorunlu emeklilik sisteminde toplanan fonların nasıl değerlendirildiği belli olmadığı için böyle bir sonuç ortaya çıkmıştır denilebilir. Zaten bu yüzden de devlet tarafından güvence verilen, devletin çeşitli kurumları tarafından denetlenen ve şeffaf bir sistem olan bireysel emeklilik sistemi Aydın'da yaşayan bireyler tarafından tercih sebebi olmuştur denilebilir.

Yapılan analizde de kısaca şu sonuçlara varılmıştır: Kazanılan ücret düzeyi ile sosyal güvenlik tercihi arasında doğrudan bir ilişki ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla sosyal güvenlik tercihi gelire bağlantılıdır. Çünkü sonuçta hangi sosyal güvenlik kurumu veya tamamlayıcı kurum tercihi olursa olsun, bu tercih bir birikim tasarruf sürecidir. Dolayısıyla tasarrufların var olabilmesi için de ön koşul, bir gelire sahip olmaktır. Yukarıda da söylendiği üzere ücret arttıkça (gelir arttıkça) Aydın ilinde ankete katılan bireylerin bireysel emeklilik sistemine üye olmaları daha çok artmaktadır. Bireysel emeklilik sistemine üye olan 173 kişinin 132'si yani yaklaşık % 76'sının geliri 1.500 TL'nin üzerindedir. Özel sağlık sigortası olanların yaklaşık % 69'unun (29 kişiden 20'si) geliri 2.000 TL üzerindedir. 173 kişiden 94'ünün geliri 2.000



TL'nin üzerindedir (% 54'ü). Ayrıca ücret dışı gelire, sosyal güvenlik tercihi arasında da ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yani sosyal güvenlik tercihi ücret dışı gelire de bağlantılıdır. Hangi sosyal güvenlik kurumu veya tamamlayıcı kurum tercihi olursa olsun, bu tercih bir tasarruf sürecidir. Tasarruf sürecini yaratmak için de ücret veya bu tablo için ücret dışı varlıklara yani gelire ihtiyaç vardır. Bireysel emeklilik sistemi de lüks bir mal gibi düşünülebilir; bireyler zorunlu emekliliğe ilave olarak ikinci bir tasarrufa yönelebilmeleri için ekstra gelire ihtiyaç duyacaklardır. Aydın ilinde ankete katılan 384 bireyin 244'ünün (% 63,5'inin) ücret dışı geliri vardır. Ücret dışı geliri olan 244 kişiden 143'ünün yani yaklaşık % 58'indan fazlasının bireysel emeklilik sistemine üye oldukları görülmektedir.

İkinci ve daha fazla emekli maaşı ile sosyal güvenlik tercihi arasında doğrudan bir ilişki ortaya çıkmıştır. Yani bağlı olunan sosyal güvenlik kurumu veya tamamlayıcı kurumlar, bireysel emeklilik sisteminin, ikinci ve daha fazla emekli maaşı sağlaması ile doğrudan bağlantılıdır. Gelirlerini zaman içerisinde maksimize etmek isteyen, Aydın ilindeki bireyler, tamamlayıcı bir sistem olan bireysel emeklilik sistemini, ikinci ve daha fazla emekli maaşı kazanmak için tercih etmektedirler. Ankete katılan 384 bireyin 301'i (yaklaşık % 78'i) bireysel emeklilik sistemini, daha fazla emekli maaşı kazanmak ve ikinci bir emekli maaşı elde etmek için tercih etmektedirler veya tercih etmeyi düşünmektedirler. Bireysel emeklilik sistemine üye olan 173 kişinin 160'ı (yaklaşık % 92'si) bireysel emeklilik sistemini daha fazla emekli maaşı kazanmak ve ikinci bir emekli maaşı elde etmek için tercih etmektedir.

Yapılan analiz sonucunda aylık kazanılan ücret ile bireysel emeklilik ürünü için ödenen prim arasında doğrudan bir ilişki ortaya çıkmıştır. Aydın ilinde ankete katılan bireyler, bireysel emeklilik ürünü için ödenen primin, ücretle yani nihayetinde gelirin yüksek olmasıyla ilgili olduğunu kanıtlamışlardır. Bireysel emeklilik sistemine üye olan veya üye olmayı düşünen 342 bireyin 259'unun (% 76'sının) aylık kazandığı ücret 1.000 TL.'nin üzerindedir. 342 bireyin 208'inin yani yaklaşık % 60'ından fazlasının ise aylık kazandığı ücret 1500 TL.'nin üzerindedir. Hatta yaklaşık % 43'ünün geliri 2.000 TL.'nin üzerindedir. Tabloya göre; bu ücretleri, ödenen primlerle karşılaştırsak, bireysel emeklilik sistemine üye olan veya olmayı düşünen geliri 1.500 TL.'nin üzerinde olan 208 kişiden 173'ü (% 83'ü) bireysel emeklilik sistemine 200 TL. ve üzeri prim yatırmaktadırlar. Aylık kazandığı ücret 2.000 TL. üzerinde olan 147 kişiden 51'i 500 TL. ve üzeri arasında prim yatırmaktadır. Dolayısıyla ücret arttıkça (yani gelir) bireysel emeklilik sistemine ödenen prim miktarı artmaktadır, ücret azaldıkça (yani gelir) bireysel emeklilik sistemine ödenen prim miktarı azalmaktadır.

Yapılan analiz sonucunda aylık kazanılan ücret ile zorunlu emeklilik sisteminden beklentiler arasında doğrudan bir ilişki ortaya çıkmıştır. Aydın ilinde ankete katılan bireylerin

yani 384 kişinin 352'si (yaklaşık % 92'si) aylık ücreti ne olursa olsun zorunlu emeklilik sisteminden hem maksimum gelir, hem maksimum sağlık hizmeti hem de maksimum esneklik beklemektedirler. Ancak Türkiye'deki zorunlu emeklilik sistemini değerlendirdiğimizde, hem maksimum gelir, hem maksimum sağlık hizmeti hem de maksimum esnekliğin bir arada olduğu bir sistemden bahsetmek mümkün değildir. Hatta bu şartlardan birinin bile maksimum olduğu bir zorunlu emeklilik sisteminden bile bahsetmek çok zordur. Yine, aylık kazanılan ücret ile bireysel emeklilik sisteminden beklentiler arasında doğrudan bir ilişki ortaya çıkmıştır. Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 60'lık bir kısmı bireysel emeklilik sisteminden hem maksimum gelir, hem maksimum sağlık hizmeti hem de maksimum esneklik beklemektedirler. Burada zorunlu emeklilikten farklı olarak % 30'luk kesim bireysel emeklilik sisteminden sadece maksimum gelir beklemektedir ve oran yüksek bir orandır. Dolayısıyla zorunlu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı olarak uygulanan bireysel emeklilik sistemini Aydın ilindeki bireyler gelirlerini maksimize etmek için zorunlu emeklilik sistemine ek olarak zamanlar arası faydalarını dolayısıyla gelirlerini maksimize etmek için, ileride daha iyi yaşam şartları için tercih etmektedirler denilebilir. Bireysel emeklilik sistemi Türkiye'de cari dönem itibariyle sağlık hizmeti vermemektedir. Dolayısıyla bireysel emeklilik sisteminden hem maksimum gelir, hem maksimum sağlık hizmeti hem de maksimum esneklik bekleyen % 60'lık kısmın verdiği cevap bir beklentidir. Cari dönem içerisinde değerlendirdiğimizde, yani sadece bireysel emeklilik sisteminden maksimum gelir bekleyenler açısından değerlendirdiğimizde; bireysel emeklilik sistemine üye olan 112 kişi sadece ve sadece maksimum gelirden dolayı üye olmuştur. Bu 112 kişinin de 89'unun (% 80'inin) geliri 1.500 TL.'nin üzerindedir. 67'sinin yani yaklaşık % 60'ının ise geliri yani aylık kazandığı ücreti 2.000 TL.'nin üzerindedir. Yani ikinci bir şansı olmayan geliri yüksek olan bireyler ileride daha fazla gelir etmek için rasyonel davranıp bireysel emeklilik sistemine üye olmaktadır.

Bir başka analiz sonucuna göre, eşin sürekli bir işi olması ile bağlı olunan sosyal güvenlik kurumu veya tamamlayıcı kurum arasında doğrudan bir ilişki ortaya çıkmıştır. Evli olan 224 kişiden 164'ünün yani yaklaşık % 73'ünün eşinin sürekli bir işi vardır. Ve eşi sürekli çalışanlar bireysel emeklilik sistemine daha fazla üyedirler. Yani eşlerin de çalıştığı bir ailede haneye giren gelir fazla olduğundan, bireysel emeklilik sistemi de gelirle ilişkili olduğu için haneler bireysel emeklilik sistemi gibi sistemlere gelecekteki gelirlerini maksimize etmek için üye olurlar. Ayrıca yaş ile bağlı olunan sosyal güvenlik kurumu veya tamamlayıcı kurum arasında da doğrudan bir ilişki ortaya çıkmıştır. bireysel emeklilik sistemine üyelik özellikle 25-34 yaş olmak üzere 25-44 yaşları arasında tercih edilmektedir. 45-64 yaş arası da 42 kişi

bireysel emeklilik sistemini tercih etmektedir. Anketlerdeki gözlemlere dayanarak bunun nedenlerinden biri, bireylerin çocuklarına ileride birikim sağlamak, ikincisi ise yaş fazla olduğu için bireysel emeklilikte 10 yıl gibi kısa süreyi seçip 10 yıl sonunda gelirlerini maksimize etmek istemektedirler. Yine çocuk sayısı ile bağlı olunan sosyal güvenlik kurumu veya tamamlayıcı kurum arasında doğrudan bir ilişki ortaya çıkmıştır. Çocuk yokken ve çocuk sayısı az iken bireysel emeklilik sistemine üyelik ve üye olmak isteyenlerin sayısı artmaktadır. Çocuk sayısı arttıkça tablodan da görüldüğü üzere bireysel emeklilik sistemine üye olma oranı çok azalmaktadır. Bu çok normaldir. Çocuk sayısı arttıkça hanenin masrafı artacaktır ki bu da hanenin gelirlerini önemli ölçüde azaltacaktır ve hanenin tasarruf oranları ya eksiye düşecektir ya da çok düşük seviyelerde kalacaktır. Aydın ilinde ankete katılan bireylerin yaklaşık % 47'sinin çocuğu yoktur, % 43'ünün de 1 veya 2 çocuğu vardır.

Aydın ili bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının en yoğun olduğu ilk 10 il arasında yer almaktadır (bkz. Şekil 2.6). Uygulanan anketin sonuçları da bu durumu kanıtlamıştır ki, bireysel emekliliğe üye olanların oranı % 45'tir ve buna ileride üye olmayı düşünen % 44'lük oranın da eklendiğinde bu oran % 89'a yükselmektedir. Elbette, bireysel emeklilik sistemine bu denli yüksek katılımın sağlanmasının nedeni; Aydın ilindeki bireylerin gelir seviyelerinin yüksek, ücret dışı gelirlere sahip, eğitim seviyeleri yüksek, çocuk sayılarının az ve eşlerinin sürekli bir işte çalışıyor olmaları gibi çeşitli faktörlerle ilişkilidir (bkz. Tablo 3.1, Tablo 3.2, Tablo 3.3). Bu faktörler, bireylerin tasarruf yapma eğilimlerini yükseltmekte ve birikimlerini emeklilik döneminde hayat standartlarını yüksek tutmalarını sağlayacak olan bireysel emeklilik sistemi gibi yatırım araçlarına yönlendirmelerini sağlamaktadır.

Elde ettiğimiz sonuçlar ışığında Türkiye genelinde bir değerlendirme yaptığımızda ise, bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının yoğun olduğu diğer illerde de, Aydın ili örneğinde olduğu gibi; bireylerin gelir seviyelerinin yüksek, ücret dışı gelirlere sahip, eğitim seviyeleri yüksek, çocuk sayılarının az ve eşlerinin sürekli bir işte çalışıyor olmaları gibi çeşitli faktörlerin sisteme katılım için önemli bir rol oynadığını düşünmek mümkündür. Yine aynı düşünceyle, bireysel emeklilik sistemine katılımın en az olduğu iller göz önüne alındığında (bkz. Şekil 2.7) Aydın ili örneğinin tam aksine; bireylerin gelir seviyelerinin düşük, ücret dışı gelirleri olmayan, eğitim seviyeleri düşük, çocuk sayılarının çok ve eşlerinin sürekli bir işte çalışıyor olmaması gibi çeşitli faktörlerin sisteme katılımı önemli ölçüde olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Türkiye genelinde yapılabilecek bölgesel bir değerlendirmeye göre ise, bireysel emeklilik sözleşmelerinin coğrafi bölgelere göre dağılımında Aydın ilinin de içinde bulunduğu Ege Bölgesi, Türkiye'nin ekonomisinin kalbi olan Marmara Bölgesi ve tarıma

dayalı sanayisi ile ünlü İç Anadolu Bölgesi'nden sonra üçüncü sırada yer almaktadır (bkz. Şekil 2.10). Buradan anlaşılmaktadır ki, tasarruf gücü yüksek olan Aydın ili ile çevre illeriyle beraber genel anlamda Ege Bölgesi'nin tasarruf gücü orantılıdır ve bu bölgenin birikim değeri emeklilik dönemi için kazançlı bir yatırım aracı olarak görülen bireysel emeklilik sistemine yönlendirilmiştir. Bireysel emeklilik sistemine katılımında Ege Bölgesini sırasıyla Akdeniz, Karadeniz, Güney Doğu Anadolu ve Doğu Anadolu Bölgeleri izlemektedir. Bu sıralamaya göre son sıralarda yer alan bölgelerin, Ege Bölgesi'nin de içinde bulunduğu ilk sıralara kıyasla, tasarruf eğilimlerini olumsuz yönde etkileyen faktörlerin daha fazla olduğu ve zamanlar arası gelirlerini maksimize etmek için bireysel emeklilik sistemine yeterli birikimi aktaramadıkları söylenebilir.

Sonuç olarak, çalışma hayatı sonrası yaşam standartlarını yüksek tutmak isteyen bireylerin zamanlar arası gelirlerini maksimize etme isteği her daim sürecektir. Bireysel emeklilik sistemine karşı toplumsal bilinci ve güven duygusunu artıracak gerekli düzenlemeler yapıldıkça, ülke ekonomisi daha iyi bir duruma gelecek ve bireysel emeklilik sistemi yeterince benimsenerek katılımcı sayısı daha da fazla yükselecektir.

**KAYNAKÇA**

- AEGON (12.02.2013) *BES ve Hayat Mevzuatındaki Yenilikler*, <http://www.aegon.com.tr>
- AKAD, M. (1992) *Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı*, Kazancı Hukuk Yayınları: İstanbul.
- AK EMEKLİLİK (2005) *Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Notları, BES ve Sosyal Güvenlik Sistemleri*, Akbank Yayınları: İstanbul.
- AKMUT, Ö. (1980) *Hayat Sigortası, Teori ve Türkiye`deki Uygulamalar*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Yayın No: 447, Ankara.
- ALGÜMÜŞ, D. (2006) *Türkiye`deki Bireysel Emeklilik Fonlarının Performanslarının Ölçülmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya.
- ALPER, Y. (2002) "Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik", *Çimento İşveren Dergisi*, İstanbul, c. 16, s. 2, ss. 13-20.
- ALTAN, Ö. Z. (2000) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Üçüncü Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:79, Eskişehir.
- ANKARA ÜNİVERSİTESİ (12.11.2012) *Döner Sermaye*, <http://dsermaye.ankara.edu.tr/UserFiles/File/meryonharbel.doc>
- ARICI, K. (1999) *Sosyal Güvenlik*, TES-İŞ Eğitim Yayınları: Ankara.
- ARICI, K. (2001) "Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları", *Çimento İşveren Dergisi*, İstanbul, c. 40, s. 3, ss. 3-20.
- ARSLAN, F. (2006) *Türkiye`de Bireysel Emeklilik Sistemi, Fon Yaratma Kapasitesi ve Sermaye Piyasaları Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- AYHAN, A. (2012) "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Muğla, c. 1, s. 1, ss. 41-55.
- AYHAN, B. (2011) *Uluslararası Tecrübeler Işığında Tamamlayıcı Bir Sosyal Güvenlik Sistemi Olarak OYAK Modeli*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- BAĞLAN, C. (2006) *Dünyada ve Türkiye`de Bireysel Emeklilik Sistemi*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya.
- BAŞARAN, A. (1986) *Sigortalılar İçin Yaşlılık, Malullük, Ölüm Aylığı Kılavuzu*, Eğitim ve Kültür Yayınları, Yayın No:9, Ankara.
- BES (14.11.2012) *Bes Temel Göstergeler*, <http://bireyselemekliliksisitemi.org/bes-temel-gostergeler-13-01-2012.html>

- BEST (01.05.2013) *Bireysel Emeklilik Sistemi'nin İlk Çeyrek Performansı*, [http://www.best-yayincilik.com/Dergi/Analiz\\_Detay.asp?id=2753](http://www.best-yayincilik.com/Dergi/Analiz_Detay.asp?id=2753)
- BİRAY, O. (14.02.2013) *Türkiye'de Kamu Kesimi Borçlanma Gereği*, <http://www.gen-bilim.com/content/view/6523/89>
- BOULIER, J. F. (2001) "Optimal Management Under Stochastic Interest Rates", *Insurance Mathematics and Economics*, c. 28, s. 2, ss. 173-189.
- CANSIZLAR, D. (2003) "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yatırım Fonları", *Çimento İşveren Dergisi*, İstanbul, c. 42, s. 2, ss. 6-18.
- CAPİTAL (2003) *A'dan Z'ye Bireysel Emeklilik*, AK Emeklilik Yayınları: İstanbul.
- CENTEL, T. ve DEMİRCİOĞLU, M. (1999) *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 7.Baskı, Beta Yayınları: İstanbul.
- ÇUBUK, A. (1982) *Sosyal Güvenlik ve Sosyal Güvenlik Kurumları*, AİTİA, Yayın No: 175, Ankara.
- DAĞALP, N. (2001) "Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Çok Önemlidir", *Çimento İşveren Dergisi*, İstanbul, c. 3, s. 3, ss. 14-22.
- DAĞALP, N. (2002) *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Son Gelişmeler*, [http://www.bireysel-emeklilik.gov.tr/seminer\\_konferans/SK\\_BES\\_Beklenti.pdf](http://www.bireysel-emeklilik.gov.tr/seminer_konferans/SK_BES_Beklenti.pdf)
- DAĞLAR, H. (2007) *Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performanslarının Değerlendirilmesi*, Türkiye Bankalar Birliği, Yayın No:249, İstanbul.
- DERELİOĞLU, D. (2001) *Dünyada Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler*, Rota Yayın: İstanbul.
- DİLİK, S. (1972) *Türkiye'de Sosyal Sigortalar İktisadi Açıdan Bir Tahlil Denemesi*, Ayyıldız Matbaası: Ankara.
- DİLİK, S. (1991) *Sosyal Güvenlik*, Türk Tarih Kurumu Basımevi: Ankara.
- DOĞAN, N. (11.02.2013) *İlk Bireysel Emeklilik Emeklileri*, <http://www.bireyselemeklilik-rehberi.com/haberler/ilk-bireysel-emekliler>
- DPT (2001) *Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, DPT Yayınları: Ankara.
- E-DEVLET (22.01.2013) *Bağ-Kur*, [http://www.e-devlet.com/emeklilik\\_hizmetleri/bag\\_kur.asp](http://www.e-devlet.com/emeklilik_hizmetleri/bag_kur.asp)

- E-DEVLET (15.03.2013) *Emekli Sandığı*, [http://www.e-devlet.com/emeklilik\\_hizmetleri/emekli\\_sandigi.asp](http://www.e-devlet.com/emeklilik_hizmetleri/emekli_sandigi.asp)
- E-MEVZUAT (15.02.2013) *Mevzuat Metni*, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.573.pdf>
- EGEMEN, M. A. (2003) “Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemleri”, *Tekstil İşveren Dergisi*, İstanbul, Temmuz, s. 283, ss. 42-44.
- EGM (10.03.2013) *Bireysel Emeklilik Gelişim Raporları 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011*, <http://www.egm.org.tr/?pid=360>
- EGM (12.03.2013) *Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu*, [http://www.egm.org.tr/bes2004gr/yeni/05\\_bolum2.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2004gr/yeni/05_bolum2.pdf)
- EGM (14.03.2013) *Bireysel Emeklilik Sistemi 2005 Gelişim Raporu*, <http://www.egm.org.tr/bes2005gr/bes2005gr.pdf>
- EGM (15.03.2013) *Bireysel Emeklilik Sistemi 2010 Gelişim Raporu*, [http://www.egm.org.tr/bes2010gr/bes2010gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2010gr/bes2010gr_tr.pdf)
- EGM (01.04.2013) *Bireysel Emeklilik Şirketleri*, <http://besp.egm.org.tr/Emeklilik-Sirketleri>
- EGM (11.04.2013) *Coğrafi Bölge Detayında Sözleme Adedi ve Toplam Katkı Payı*, [http://www.egm.org.tr/bes2011gr/Referans\\_tablo\\_2011.xls](http://www.egm.org.tr/bes2011gr/Referans_tablo_2011.xls)
- EGM (12.04.2013) *Fon Büyüklüğünün Katılımcı Yaşlarına Göre Dağılımı*, [http://www.egm.org.tr/bes2011gr/bes2011gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2011gr/bes2011gr_tr.pdf)
- EGM (19.04.2013) *İllerdeki Katılımcı Adedi*, [http://www.egm.org.tr/bes2011gr/Referans\\_tablo\\_2011.xls](http://www.egm.org.tr/bes2011gr/Referans_tablo_2011.xls)
- EKİN, N.; A. ve AKGEYİK, Y.; T. (1999) *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma*, İTO Yayınları, Yayın No: 69, İstanbul.
- EKİNCİ, S. (2002) *Özel Emeklilik Fonlarının Sermaye Piyasası Üzerindeki Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü: İstanbul.
- EKODIALOG (12.03.2013) *Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Mekanizması ve Tarafları*, <http://www.ekodialog.com/Sigortacilik/bireysel-emeklilik-sistemi-isleyisi.html>
- ELVEREN, A. H. (2001) *Yeni Açılımlar ve Özel Emeklilik Sigortası*, Türkiye’de Sigortacılık Sektörünün Sorunları ve Yeni Açılımlar Paneli, İTO Yayınları, Yayın No: 3, İstanbul.
- ERGENEKON, Ç. (1998) *Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler*, IMKB Yayınları: İstanbul.
- ERGENEKON, Ç. (2000) *Emekliliğin Finansmanı, Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi*, TUGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları-2: İstanbul.

- EROL, A. ve YILDIRIM, A. E. (2004) *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, Yaklaşım Yayınları: Ankara.
- GÜLOĞLU, T. (1998) *Genel Olarak ve Türkiye’de Yaşlı Nüfusun Sosyal Güvenliği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- GÜVEN, S. (2001) *Sosyal Politikanın Temelleri*, Üçüncü Baskı, Ezgi Kitapevi: Bursa.
- GÜZEL, A.ve OKUR, A. R. (2004) *Sosyal Güvenlik Hukuku (11. Baskı)*, Beta Yayınları: İstanbul.
- GUJARATI, D. (2000) *Temel Ekonometri*, (Çev: G. Şenesen), Literatür Yayıncılık: İstanbul.
- ILO. (1994) *21. Yüzyıla Doğru Sosyal Güvenlik*, (Çev: Y. Alper ve İ. Tatlıoğlu), Uludağ Üniversitesi Yayınları: Bursa.
- IPPOLITO, R. A. (1986) *Pensions, Economics and Public Policy*, Pension Research Council, Homewood III Dow Jones-Irvin: New York.
- KAYDU, Z. (2006) *Bireysel Emeklilik Sisteminde Tüketici Profillerinin Farklılaşması: Antalya ve Isparta İllerinin Karşılaştırılması Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Isparta.
- KORKMAZ, E. (2006) *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:2006-21, İstanbul.
- NEFESOĞLU, İ. (2005), *Bireysel Emeklilik Sistemi, Basında Sunumu Ve Katılım Düzeyi İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eskişehir.
- NEWBOLD, P. (2000) *İstatistiğe Giriş*, (Çev. Ü. Şenesen), Beta Yayınevi: İstanbul.
- ÖZBEK, O. (1995) *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi*, İZTO, Yayın No: 16, İzmir.
- ÖZBOLAT, M. (2007) *Temel Sigortacılık*, Seçkin Yayınevi: Ankara.
- ÖZSUCA, Ş. T. (1999) “Şili ve Arjantin Sosyal Güvenlik Reformları: Neler Öğrendik”, *Ekonomide Durum Dergisi*, İstanbul, Güz, s. 11, ss. 125-218.
- PINERA, J. (2000) *Reform of Pension System*, Price Water House Coopers: New York
- POLLARD, A.H. (1999) *Group Life and Pensions Insurance*, Munich Reinsurance Publication: Munich.
- PWC (11.02.2013) *Bireysel Emeklilik Sistemi*, [http://www.pwc.com.tr/en\\_TR/tr/assets/ins-sol/publ/privatepension.pdf](http://www.pwc.com.tr/en_TR/tr/assets/ins-sol/publ/privatepension.pdf)



- SAMUELSON, P. (1975) "Optimum Social Security in a Life Cycle Growth Model", *International Economic Review*, New Jersey, c. 16., s. 3., ss. 12-136.
- ŞENTÜRK, Ş. S. (2001), "Özel Emeklilik Programları Tanım ve Türleri", *Reasürör Dergisi*, İstanbul, Güz, s. 37., ss. 37-38
- SEYİDOĞLU, H. (2000) *Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı*, Geliştirilmiş 8. Baskı, Güzem Yayınları: İstanbul.
- SEYYAR, A. (12.11.2012) *Sosyal Güvenlik Nedir*, <http://www.sosyalisiyaset.com/documents/sg.htm>
- SGK (22.11.2012) *Sosyal Güvenlik Kurumu*, <http://www.sgk.gov.tr>
- SÖZER, A. N. (1992) "Yaşlılık Sigortasını Tamamlayıcı Sistemler", *Sosyal Güvenlik Kurultayı*, Tebliğler-Yorumlar, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, ss. 31-48, Ankara.
- SÖZER, A. N.(2000) "Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenlik Açısından Yeniden Yapılanmalarına İlişkin Bir Model Önerisi", *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, c. 5, s. 3, ss. 2-640.
- SSKEMEKLİ (11.02.2013) *Erkek SSK'lılar için Emeklilik Şartları*, <http://www.sskemekli.com/ssk-erkeklerin-emeklilik-sartlari.html>
- SSKEMEKLİ (11.02.2013) *Kadın SSK'lılar için Emeklilik Şartları*, <http://www.sskemekli.com/ssk-kadınların-emeklilik-sartlari.html>
- STIGLITZ, J. (2007) *Uncertainties in the Life-Cycle and How They Shold be Adressed*, Pioneer European Colloquim: Vienna.
- SU, M. A. (2001) "Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi", *Çimento İşveren Dergisi*, İstanbul, c. 3, s. 3, ss. 22-48.
- SU, M. (2003) "Bireysel Emeklilik Fonları Reel Sektörün Finansmanı Açısından Önemli Bir İşlevi Yerine Getirecektir", *Çimento İşveren Dergisi*, c. 42, s. 2, ss. 2-12.
- SUSAM, N. (2006) "Bireysel Emeklilik Sistemi Nedir?", *İktisat Dergisi*, s.74, ss. 479-480.
- ŞAKAR, M. (2002) *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, Altıncı Baskı, Beta Yayınları: İstanbul.
- ŞEN, M. (2000) *Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi*, Rota Yayınları, İstanbul.
- TALAS, C. (1983) *Sosyal Ekonomi*, Altıncı Baskı, Sevinç Yayınları: Ankara.
- TANRIVERDİ, H. (2000) *Sendikal Profilden Türkiye Gerçekleri*, Hizmet İş Sendikası Eğitim Yayınları, Yayın No: 29, Ankara.
- TANTAN, S. (2001) *Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları*, Beta Yayınları: İstanbul.

- T.C. RESMÎ GAZETE (1971) 1479 Sayılı *Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu*, 14.09.1971 – 13956.
- T.C. RESMÎ GAZETE (2001) 4632 Sayılı *Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu*, 07.04.2001 – 24366.
- T.C. RESMÎ GAZETE (2001) 4697 Sayılı *Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*, 10.07.2001 – 24458.
- T.C. RESMÎ GAZETE (2003) *Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, 13.05.2003 – 25107.
- T.C. RESMÎ GAZETE (2003) *Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ*, 13.05.2003 – 25107.
- T.C. RESMÎ GAZETE (2008) *Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik*, 08.01.2008 – 26750.
- T.C. RESMÎ GAZETE (2008) *Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik*, 09.04.2008 – 26842.
- T.C. RESMÎ GAZETE (2012) 6327 Sayılı *Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*, 13.06.2012 – 28338.
- T.C. RESMÎ GAZETE (2013) *Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik*, 13.03.2013 – 28586.
- THE ASSOCIATION OF BRITISH INSURERS (ABI) (2000) “The Pension System in The United Kingdom”, *Private Pension Systems and Policy Issues*, Private Pensions Series: OECD.
- TİSK (12.05.2013) *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi*, <http://tiskweb.com/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1146>
- TOBB (1994) *Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Minipa Matbaası: Ankara.
- TOPALHAN, N. (2010) “Türkiye’de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi ve Uygulama Sonuçları”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Ankara, c. 11, s. 2, ss. 165-210.
- TOPGÜL, S. (2012) “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadının Durumu”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Manisa, c. 19, s. 2, ss. 302-318.
- TUİK (11.12.2012) *İllere Göre GSYH*, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/ulusalhesapapp/ulusalhesap.zul?tur=2>
- TUİK (15.01.2013) *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları*, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/adnksdagitapp/adnks.zul>
- TUNCAY, C. (2000a) *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş Dokuzuncu Baskı, Beta Yayınları: İstanbul.

- TUNCAY, C. (2000b) “Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine”, *Çimento İşveren Dergisi*, İstanbul, c. 14, s. 2, ss. 3-25.
- TUNCAY, C. (2004) “Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor?”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 1, s. 1, ss. 198-343.
- TUNCER, S. (2003) *Bireysel Emeklilik Fonları ve Vergi Sorunları*, Yaklaşım Yayınları, Yayın No: 132, Ankara.
- TUNÇOMAĞ, K. (1998) *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, Yenilenmiş Dördüncü Baskı, Beta Yayınları: İstanbul.
- TÜRKİSTATİSTİK (16.03.2013) *Örneklem Büyüklüğü*, <http://www.turkistatistik.net/upload/dosya/orneklem.xls>
- TÜRKMENOĞLU, S. İ. (2002) *Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü: İstanbul.
- UĞUR, S. (2004a) *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi*, TİSK Yayın No:224, Ankara.
- UĞUR, S. (2004b) “Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik”, *Çimento İşveren Dergisi*, İstanbul, c. 18, s. 4, ss. 17-34.
- UNIS (14.02.2013) *The Importance of Pilot Studies*, <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU35.html>
- URALCAN, Ş. (2005) *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Altyapısı*, Beta Yayınları: İstanbul.
- VINKEN, W. (2001) *Pensions in The Netherlands, Private Pension Systems Administrative Cocts And Reforms*, Private Pension Series: OECD.
- YAZGAN, T. (1992) *İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları*, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları: İstanbul.

**EK 1: Anket Formu**

Sayın Katılımcı,



Bu anket, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Ana Bilim Dalı Maliye Bölümü Yüksek Lisans programında yürütülen, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi : Aydın İli Örneği” isimli tez kapsamında hazırlanmıştır. Türkiye’nin sosyal güvenlik sisteminde yaşanan değişimleri ve sorunları analiz etmeyi amaçlayan bu anket, mikro düzeyde bu sorunların giderilmesi için politika önerileri getirilmesine ışık tutacaktır. Birkaç dakikanızı ayıracağınız bu anket için vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlı kullanılacak olup, araştırmanın tamamlanmasının yanı sıra Türkiye’de ve Aydın’da sosyal güvenlik sistemindeki sorunlarının çözülmesine katkı sağlayacaktır. Ankete katılımınız için şimdiden teşekkür ederim.

**1. Cinsiyetiniz nedir?**a  Erkek, b  Kadın**2. Hangi yaş aralığındasınız?**a  18-24, b  25-34, c  35-44, d  45-54, e  55-64, f  65 ve üstü**3. Eğitim durumunuz nedir?**a  İlköğretim, b  Lise, c  Önlisans, d  Lisans, e  Lisansüstü**4. Ne zamandır Aydın’da ikamet etmektesiniz?**a  1 yıldan az, b  1-5 yıl, c  6-10 yıl, d  11-20 yıl, e  21-30 yıl, f  31-40 yıl, g  41-50 yıl, h  51 yıldan fazla**5. Medeni durumunuz nedir?**a  Evli, b  Bekar, c  Boşanmış

**6. Eğer evli iseniz eşinizin sürekli bir işte çalışıyor mu? (Evli değilseniz soruyu boş bırakınız)**

a  Evet, b  Hayır, c  İş buldukça çalışıyor**7. Çocuk sayınız?**a  Çocuğum yok, b  1, c  2, d  3, e  4, f  5 ve üstü**8. Bakmakla yükümlü olduğunuz kaç kişi var?**a  Yok, b  1, c  2, d  3, e  4, f  5 ve üstü**9. Hanenizde yaşayan kaç kişi var?**a  1, b  2, c  3, d  4, e  5 ve üstü

**10. Hanenizde çalışan kaç kişi var?**

a  1, b  2, c  3, d  4, e  5 ve üstü

**11. Ücret dışı gelirleriniz var mı?**

a  Evet, b  Hayır

**12. Eğer ücret dışı gelirleriniz varsa ne kadar? (Ücret dışı geliriniz yoksa soruyu boş bırakınız)**

a  500 TL. altı, b  501-1000 TL., c  1001-1500 TL., d  1501-2000 TL., e  2001 TL. üstü

**13. Hangi tür bir iş yerinde çalışmaktasınız?**

a  Özel Sektör, b  Kamu Sektörü, c  Kendi işinde çalışıyor, d  Emekli, e  Emekli çalışan, f  Emekli işveren, g  İşsiz

**14. Kaç yıldır çalışmaktasınız? (Çalışmıyorsanız soruyu boş bırakınız)**

a  1 yıl ve daha az, b  2-7 yıl, c  8-13yıl, d  14-19 yıl, e  20 yıl ve daha fazla

**15. Kazandığınız aylık ücret ne kadardır?**

a  500 TL. ve altı, b  501-1.000 TL., c  1.001-1.500 TL., d  1.501-2.000 TL., e  2.001 TL. üzeri

**16. Sosyal güvenlik kuruluşlarından veya tamamlayıcı kuruluşlardan hangisine dahilsiniz?**

a  SSK, b  Bağ-Kur, c  Emekli Sandığı, d  Bireysel emeklilik, e  SGK + Bireysel emeklilik, f  SGK + Bireysel Emeklilik + Özel sağlık sigortası, g  Hiçbiri

**17. Bireysel emeklilik sistemi hakkında bilginiz var mı?**

a  Evet, b  Hayır

**18. Bireysel emeklilik sistemine üye olmayı düşünüyor musunuz? (eğer üye iseniz soruyu boş bırakınız)**

a  En kısa zamanda, b  Bir süre sonra, c  Kararsızım, d  Şu an düşünmüyorum, e  Kesinlikle düşünmüyorum

**19. 18. soruda eğer cevabınız bireysel emeklilik sistemine üye olmayı düşünmüyorum veya kararsızım şeklinde ise, bireysel emeklilik sistemine üye olmayı neden düşünmemektesiniz? (Birden fazla sayıda şıkkı işaretleyebilirsiniz)**

a  Dövizde veya altına yatırım yapıyorum, b  Birikimimi bankada değerlendiriyorum, c  Gayrimenkule yatırım yapıyorum, d  Birikimimi borsa işlemlerinde değerlendiriyorum, e  Yatırım yapacak kadar çok birikimim yok, f  Bireysel emeklilik sistemi hakkında bilgim yok, g  İlerlemiş yaşımdan dolayı bireysel emeklilik sistemine katılmak istemiyorum, h  Bireysel emeklilik sistemi sağlık hizmetlerini kapsamadığından üye olmayı düşünmüyorum

**20. Eğer bireysel emekliliğe üye iseniz, bireysel emeklilik için kaç yıllık süre belirlediniz (veya bireysel emeklilik sistemine üye olmayı düşünüyorsanız kaç yıllık süre belirlemeyi düşünüyorsunuz)?**

a  5 yıl, b  10 yıl, c  15 yıl, d  20yıl, e  20 yıldan fazla

**21. Bireysel emeklilik sisteminin getirileri artırdığını düşünüyor musunuz?**

a  Evet, b  Kararsızım, c  Hayır

**22. Sizce bireysel emeklilik sisteminin gelişme nedenleri nelerdir? (Birden fazla sayıda şıkki işaretleyebilirsiniz)**

a  Türkiye'deki zorunlu emeklilik sisteminin yetersiz olması, b  Emeklilik sürecinde ikinci bir maaş imkanı sağlaması, c  İlerleyen yıllarda işsiz kalma ihtimali dahilinde birikim sahibi olma imkanı, d  Deneyimli yöneticilerin bireysel emeklilik fonlarını daha iyi değerlendirecek olması, e  Bireysel emeklilik sistemi gelişeceğine inanmıyorum

**23. Sosyal güvenlik sistemi (SSK, Emeli Sandığı, Bağ-Kur) ile bireysel emeklilik sistemi arasındaki farklılıklar hakkında bilginiz var mı?**

a  Evet, b  Kararsızım, c  Hayır

**24. Sizce Türkiye'de devlet bireysel emeklilik hususunda gerekli düzenlemeleri yapmakta mı?**

a  Evet, b  Kararsızım, c  Hayır

**25. Sizce Türkiye'de sigorta şirketleri bireysel emekliliğe yeterli önemi gösteriyor mu?**

a  Evet, b  Kararsızım, c  Hayır

**26. Bireysel emeklilik fonlarını yönlendiren sigorta şirketlerinden beklentileriniz nelerdir? (Birden fazla sayıda şıkki işaretleyebilirsiniz)**

a  İkinci bir emekli maaşı, b  Toplu emekli tazminatı, c  Güvenli bir birikim şansı, d  Erken emeklilik, e  Daha fazla emekli maaşı

**27. Bireysel emeklilik fonlarını yönlendiren sigorta şirketlerinin emeklilik için belirlediği 10 yıllık süre sizce birikim yapmak için yeterli mi?**

a  Evet, b  Kararsızım, c  Hayır

**28. Sizce bireysel emeklilikte aşağıdaki birikim süreçlerinden hangisi yeterlidir?**

a  10 yıl, b  15-20 yıl, c  21-30 yıl, d  31-40 yıl

**29. Sizce bireysel emeklilik fonlarını yönlendiren sigorta şirketlerinin emeklilik için belirlediği 56 yaş uygun mu?**

a  Evet, b  Kararsızım, c  Hayır

**30. Bireysel emekliliğe üye iseniz ne kadar prim ödüyorsunuz veya bireysel emekliliğe üye olmayı düşünüyorsanız ne kadar prim ödemeyi düşünüyorsunuz? (18. soruda bireysel emeklilik sistemine kesinlikle üye olmayı düşünmüyorum cevabını vermişseniz bu soruyu boş bırakınız)**

a  100TL. ve altı, b  101-200TL., c  201-500TL., d  501TL. üzeri

**31. Tasarruflarınızı değerlendirme şekliniz nasıldır? (Birden fazla sayıda şıkki işaretleyebilirsiniz)**

a  Döviz, b  Altın, c  Bono-tahvil, d  Faiz, e  Bireysel emeklilik ürünleri v.b, f  Tasarrufum yok

**32. Yeni düzenlemelerle bireysel emeklilik sistemine ödediğiniz her katkı payının %25'i kadar devlet katkısı eklenmesi bireysel emeklilik planı satın almak için önemli bir etken midir?**

a  Evet, b  Kararsızım, c  Hayır

**33. Zorunlu emeklilik sisteminden ne gibi beklentileriniz var?**

a  Gelirde süreklilik ve güven, b  Maksimum gelir, c  Maksimum sağlık hizmeti, d  Hem maksimum gelir hem de maksimum sağlık hizmeti, e  Hem maksimum gelir hem maksimum sağlık hizmeti hem de esneklik

**34. Bireysel emeklilik sisteminden ne gibi beklentileriniz var?**

a  Gelirde süreklilik ve güven, b  Maksimum gelir, c  Maksimum sağlık hizmeti, d  Hem maksimum gelir hem de maksimum sağlık hizmeti, e  Hem maksimum gelir hem maksimum sağlık hizmeti hem de esneklik

**35. Sizce sosyal güvenlik sisteminin getirileriyle siyasi otorite (hükümet) arasında bir ilişki var mıdır?**

a  Evet, b  Kararsızım, c  Hayır

**36. İlerleyen yıllarda devlet, yeni sosyal güvenlik yasasıyla sosyal güvenlik sisteminde bir takım değişiklikler yaparak emeklilik yaşının, primlerin ve sağlık paylarının (primlerinin) artırılmasını ancak emekli aylıklarının düşürülmesini planlamaktadır. Bu konudaki görüşleriniz nelerdir?**

a  Gelir-gider dengesinin devlet kontrolünde sağlandığından bu politikayı doğru buluyorum, b  Devletin bu planlarını doğru bulmakla beraber, düzenlemenin gelecek nesillere uygulanması gerektiğini düşünüyorum, c  Eğer devlet bu planlarla işgücü piyasalarını düzenler, sosyal güvenlik açıklarını ve işsizlik oranını azaltarak yeni istihdam olanakları yaratırsa bu doğru bir politika olur, d  Kararsızım, e  Devletin bu planlarını yanlış buluyorum, bu politikaya güven duymuyorum

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Murat ALTAY  
Doğum Yeri ve Tarihi : Zonguldak – 20.02.1981

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü  
Yüksek Lisans Öğrenimi : Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Maliye Ana Bilim Dalı Maliye Bölümü

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri : -

### İş Deneyimi

Stajlar : -

Projeler : -

Çalıştığı Kurumlar : -

### İletişim

e-posta Adresi : muraltayx@hotmail.com

Tarih : 18.10.2013