

# SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE YAŞANAN KRİZLERİN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GELİŞİMİNE ETKİLERİ<sup>1</sup>

Doç. Dr. Ahmet EROL  
Maliye Başmüfettişi / Öğretim Görevlisi<sup>2</sup>

A.Ercan YILDIRIM (MA)  
Vergi Denetmeni

## I-SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ KAVRAMI ve NİTELİKLERİ

Bireylerin kendi istek ve istençleri (iradeleri) dışında belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlanarak korunması ve zararların giderilmesi amacıyla devlet tarafından düzenlenen kurum ya da kurumlar topluluğuna “sosyal güvenlik sistemi” adı verilmektedir<sup>3</sup>. Sosyal güvenlik sisteminin devlet tarafından düzenlenmesi, primli ve primsiz rejimleri kapsamaması, hiçbir ayırım gözetmeksizin toplumdaki tüm bireyleri kapsama amacını taşıması, her türlü sosyal riski kapsamaya yönelik olması ve sosyal güvenlik sisteminin yönetiminde birlik sağlanması; sosyal güvenlik sisteminin başlıca nitelikleri arasında yer almaktadır.

Sosyal güvenlik (social security) kelimesinin kökü Latince olup, tarih içinde çok farklı anlamlar taşımış ve farklı şekillerde yorumlanmıştır. Başlangıçta “sosyal güvenlik” kavramı, “sosyal yardım” (social assistance) şeklinde algılanmış ve özünde dinsel düşüncelerden etkilenmiştir. Ancak XX’nci yüzyıla girilirken sosyalist hareketlerin siyasal sisteme olan baskılarını hafifletmek amacıyla sosyal yardım yerine “sosyal sigorta” kavramı, 1871 yılından itibaren Otto von Bismarck tarafından kullanılmaya başlanmıştır<sup>4</sup>.

Sosyal güvenlik kavramına hukuki alanda ilk kez Amerika’da, Dünya Ekonomik Bunalımının yarattığı sıkıntıları hafifletmesi için Başkan Roosevelt tarafından yürütülen karışımçı toplumsal siyasanın doğal uzantısı olarak oluşturulan 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Yasası’nda (Social Security Act) yer verilmiştir<sup>5</sup>. Daha sonra, bir çok ülkede hızla benimsenip kullanılmaya

<sup>1</sup> Bu yazıda yer alan görüşler tümüyle yazarın şahsına ait olup, hiç bir biçimde Maliye Bakanlığı’nı, Maliye Teftiş Kurulu’nu, İstanbul Defterdarlığı’nı, Gelir İdaresi Başkanlığı birimlerini ve T.C. Kadir Has Üniversitesi’ni bağlamaz ve anılan kurumların görüşü olarak kullanılamaz.

<sup>2</sup> T.C. Kadir Has Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

<sup>3</sup> Memduh YELEKÇİ; **Sosyal Güvenlik Hukuku Kavramı-Tanımı ve Sonuçları**, Yargı Yayınevi, Ankara, 2002, s.192.

<sup>4</sup> Metin R. ERCAN-Deniz GÖKÇE; “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Reform Arayışı: Şili Tipi Özel Emeklilik Sigortası Alternatifi”, **Bankacılar Dergisi**, Sayı:30, 1999, s.14.

<sup>5</sup> Kenan TUNÇOMAĞ; **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, Beşinci Bası, Beta Basım, İstanbul, 1990, s.5.

başlanan bu kavram, gerçek anlamını Sir William Beveridge başkanlığında görevlendirilen komisyon tarafından hazırlanan ve dünya kamuoyunda geniş yankı uyandıran 1942 tarihli rapor (Beveridge Report) ile kazanmıştır.

Günümüzde sosyal güvenlik kavramı, ülkelerin ve toplumların gelişmişlik ve gönence (refah) düzeyinin önemli bir göstergesi durumundadır. Gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik ulusal politikalar içerisinde öncelikli olarak yer almakta iken; az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde karşılıksız para harcamaları, kalkınma unsuru taşımayan özveri (fedakarlık) ve baskı gruplarının toplumsal istemi olarak değerlendirilmekte; bu grupların etkileri ölçüsünde sosyal güvenlik sistemleri oluşturulmaktadır<sup>6</sup>. Sosyal güvenlik sistemlerinin varlığı, ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişimlerine koşul olarak değişmekle birlikte çağdaş devlet anlayışının vazgeçilmez öğelerinden biridir.

## **II- KÜRESEL (GLOBAL) ÇAPTA SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE YAŞANAN KRİZLER**

Dünya nüfusun giderek yaşlanması, özellikle gelişmiş ülkelerde doğum oranlarının azalması, Ortalama yaşam sürelerinin uzamasına koşul olarak aktif işgücüne katılan insan sayısının azalması, ekonomik trendlerin değişmesi, sosyal güvenlik kurumlarının mali yapılarının ciddi ölçüde bozulma eğilimi taşıması nedeniyle pek çok ülkenin gündemini sosyal güvenlik reformları oluşturmaktadır. Kuşaklar arası dayanışma ve toplumun varsıl üyelerinin yoksul üyelerine kaynak aktarması gibi yüksek düşüncelerle kurulan bu sistemin tasarımı sırasında, demografik değişimin sisteme etkilerinin ne derece yüksek olabileceği yeterince öngörülememiştir. Başlangıçta 7-8 çalışanın primleriyle bir emekli aylığını finanse etmek üzere kurulan sosyal güvenlik sistemi, tıbbi ve farmakolojik gelişmeler ile yaşam standartlarının iyileşmesi paralelinde insan ömrünün uzaması, ölüm ve doğum oranlarının gerilemesi sonucunda, günümüzde global bazda 4-5 çalışanın primleriyle bir emekliyi finanse etme noktasına gelmiştir. OECD genelinde 1990 yılında %18 olan yaşlıların toplum içerisindeki payı, 2030'da %30'a yükseldiğinde, bir emekliye karşılık sadece bir çalışan kalacaktır

Sosyal güvenlik sisteminde reform gerekçeleri ülkeden ülkeye önemli farklılıklar göstermektedir. Sanayileşmiş ülkelerde nüfusun yaşlanması ile sosyal güvenlik sistemlerinin aktif-pasif dengelerinin bozulmaya başlaması reformun en önemli gerekçelerini oluşturmaktadır. Ayrıca siyasal iktidarların izlediği popülist yaklaşımlar ile imtiyazlı emeklilik uygulamaları ve kayıt dışı istihdamın artışı diğer etkenler arasında sayılabilir.

Bismarckyan sosyal güvenlik sisteminin demografik değişime hassasiyetinden kaynaklanan bu durum, tüm ülkelerde sistemin kendi dengeleri içerisinde parametrik tedbirlerle aşılmaya çalışılmaktadır. Başvurulan bu tedbirler; *emeklilik yaşının artırılması, sosyal sigorta primlerinin yükseltilmesi, emekli aylıklarının reel alım gücünün düşürülmesi, vergi oranlarının artırılması, imtiyazlı emeklilik uygulamalarına son verilmesi, erken ve malûlen emekli olma koşullarının zorlaştırılması, yüksek emekli maaşlarının yüksek oranda vergilendirilmesi, kayıtdışı istihdamın kayıt altına alınması ve genç nüfusa sahip ülkelerden işçi kabul edilmesi* olarak sıralanabilir. Alınan tüm tedbirlere karşın sosyal güvenlik sisteminin finansman açığının kapatılmasının mümkün olmaması durumunda, bütçeden sosyal güvenlik sistemine transfer yapılacaktır ki, bu durum da kamu kesiminin borçlanma

<sup>6</sup> Turan YAZGAN; "Sosyal Güvenlik Kavramı", **Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul, 1972, s.246.

gereksinimi ve ülkedeki vergi oranlarının genel düzeyi üzerinde giderek artan bir baskı unsuru oluşturmaktadır. Sistem reforme edilmediği takdirde ortaya çıkan ve bir kez çıktıktan sonra da geometrik olarak büyüyen sosyal güvenlik açıklarının kamu finansmanına getireceği yük, devletleri en radikal tedbirleri almaya yöneltecek derecede büyüktür.

Ancak bu tür parametrik tedbirler, bireyin refahını artırmak yerine, sosyal güvenlik kurumlarının gelir-gider dengelerinin yeniden sağlanması amacını taşımaktadır. Bu önlemlerin uygulamaya geçmesi ile bireyler, çalışma yaşamları boyunca mevcut sosyal güvenlik açığını kapatmak için daha yüksek prim ödeyecek, emeklilik döneminde ise bir önceki kuşağa göre daha düşük oranda bir emeklilik aylığına hak kazanacaklardır<sup>7</sup>.

Gelişmekte olan ülkelerde reform ile bireylere daha nitelikli ve daha yüksek sosyal güvenlik hizmetinin verilmesinin amaçlandığı görülmektedir. Dünyada yaşlılık aylığı veya emekliliğe yönelik sosyal güvenlik alanında sorunların çözümüne yönelik yaklaşımlarda temel olarak aşağıdaki hususlar gözlemlenmektedir<sup>8</sup>:

- a) *Tüm hizmetlerin standartlaştırılması yerine çok basamaklı emeklilik sistemleri tercih edilmektedir.*
- b) *Özellikle nimet-külfet dengesinin tam olarak oluşturulmasını teminen maaş esaslı veya dağıtım sistemi yerine prim esaslı fonlu sistemler tercih edilmektedir.*
- c) *Fonlu sistemlerde üyelere genelde daha yüksek getiri sağlaması ve emeklilikteki geliri artırması nedeniyle portföy yönetiminde uzmanlaşma tercih edilmektedir.*
- d) *Bir diğer önemli nokta da, bireylerin kendi tasarrufları üzerinde söz haklarının olması ve yatırım riskini üstlenmeleridir. Yani, bireyler emeklilik sisteminde daha aktif bir rol almaktadırlar.*

### **III-DÜNYADA ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GELİŞİMİ**

Sosyal güvenlik sisteminin sağladığı standardın azalması ve sosyal güvenlik aylıklarının amaçlanan hedeflere ulaşmakta yetersiz kalması sonucunu doğuran bu ortamda, gereksinimlerin sosyal güvenlik tarafından karşılanamayan bölümünün bireylerin kişisel tasarruflarıyla kapatılması gündeme gelmiştir. Sosyal güvenlik sisteminin en önemli etkinlik alanlarından biri olan emeklilik aylıkları alanında ortaya çıkan gereksinimi giderme düzeneği (mekanizması), özel/bireysel emeklilik planları olmuştur<sup>9</sup>.

Dünyada uygulanmakta olan emeklilik sistemlerini; Belirli Yarar Esasına Dayanan Emeklilik Planları ve Belirli Katkı Esasına Dayanan Emeklilik Planları (Defined Contribution) olmak üzere iki ana başlık altında toplamak mümkündür<sup>10</sup>.

- Belirli Katkı Esasına Dayanan Emeklilik Planları (Defined Contribution) Emeklilikte yapılacak ödemelere ilişkin bir taahhüt verilmeden emeklilik fonuna yapılacak katkıların oranı veya tutarı belirlenmektedir. Her katılımcının bireysel hesabı vardır. Yatırım tercihi çalışanların sorumluluğundadır.

<sup>7</sup> <http://www.akemeklilik.com.tr/Erişim:28.05.2005>.

<sup>8</sup> [http://www.belgenet.com/eko/bireysel\\_2html.Erişim:30.01.2003.4632](http://www.belgenet.com/eko/bireysel_2html.Erişim:30.01.2003.4632) Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Gerekçesi.

<sup>9</sup> <http://www.akemeklilik.com.tr/Erişim:28.05.2005>.

<sup>10</sup> [http://www.yapikrediemeklilik.com.tr.\(Erişim:24.05.2005\)](http://www.yapikrediemeklilik.com.tr.(Erişim:24.05.2005))

- Belirli Yarar Esasına Dayanan Emeklilik Planları (Defined Benefits) Emeklilik döneminde sağlanacak gelir başlangıçta işveren tarafından taahhüt edilir. Katkılar bir fonda toplanarak yatırıma yönlendirilir. Fona aktarılması gerekli katkılar aktüeryal ilkelere göre hesaplanır. Çalışanların yatırım kararı verme olanakları azdır.

Her toplumun sosyo kültürel ve ekonomik koşullarına bağlı olarak farklı karakteristiklere bürünen çok ayrımlı bireysel emeklilik sistemleri bulunmaktadır. Emeklilik programlarını; *fonların kurum içinde ya da harici fon yöneticilerine emanet edilerek değerlendirilmesi, katılımcıların ayrıca sigortalanıp sigortalanmaması, emeklilik gelirisinin satın alma gücüne göre endekslenip endekslenmemesi, katkı payının kim tarafından ödendiği, bireysel emeklilik hesabı sayısı ya da fon varlıklarının düzeyi* itibariyle sınıflandırmak olanaklıdır. Bazı ülkelerde bireysel emeklilik programları sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı rol oynarken, bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemine alması (alternatif) oluşturmaktadır. Bireysel emeklilik sistemine girip girmemek kimi ülkelerde çalışanların tercihine bırakılırken, kimi ülkelerde zorunlu tutulmuştur<sup>11</sup>. Örneğin; Latin Amerika ülkelerinin çoğunda BES üyeliği zorunlu tutulurken, Avrupa ülkelerinde genellikle kamu sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcısı olarak gönüllülük esasına dayalı uygulama ön plana çıkmıştır. Ülkeler arasında uygulamaya ilişkin bir takım farklılıklar bulunmakla birlikte, önceden tanımlanmış katkıların, katılımcıların hesaplarında izlenmesi tüm dünyada sistemin ortak noktasını oluşturmaktadır<sup>12</sup>.

Pek çok ülkede, sosyal güvenlik reformlarını takiben özel emeklilik sistemlerine geçiş yapılmış ve bir süre sonra sistemin zorunlu hale gelmesiyle de ülke ekonomisine olumlu etkileri çok kısa sürede görülmüştür. Nüfusun giderek yaşlanması, ekonomik trendlerin değişmesi nedeniyle pek çok ülkede mevcut sosyal güvenlik sistemlerinde reformlar yapılmakta ve çok basamaklı emeklilik sistemlerine geçiş yaşanmaktadır. Yapılan reformlar; dağıtım esaslı sistemlerden fon esaslı sistemlere geçiş ile kamunun sorumluluğunda olan tek basamaklı sistemlerden kamu, işveren ve özel emeklilik şirketlerinin paylaştığı çok basamaklı sistemlere geçiş olarak sayılabilir.

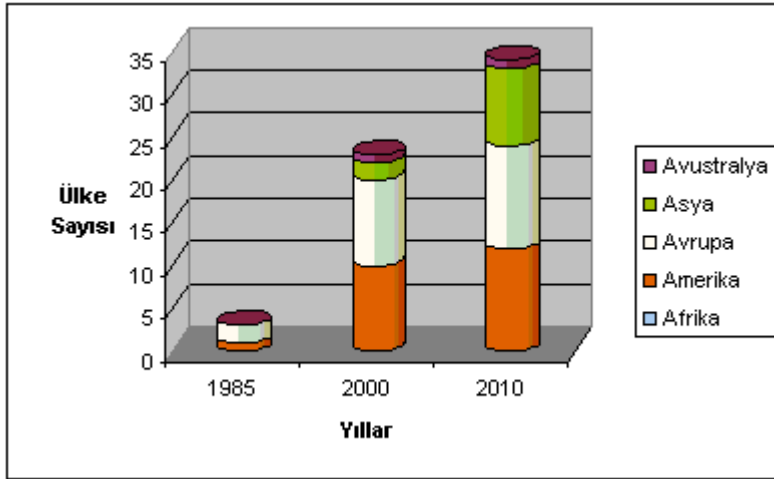
**Dağıtım esaslı sistemler** aktif çalışan nüfusun ödediği primler ile yaşlı nüfusun emeklilik maaşlarının finanse edilmesi üzerine kurulmuştur.**Fon esaslı sistemlerde** ise katılımcının ödediği katkılar yatırım fonlarında değerlendirilir ve emekliliği geldiğinde katılımcıya maaş olarak geri ödenir. **Çok basamaklı sistemler** genellikle 3 basamaktan oluşmaktadır; 1.Basamak; kamu tarafından yönetilen, belirli bir emeklilik geliri sağlayan, katılımın mecburi olduğu ilk basamaktır (**Yoksulluktan Korunma İşlevi**). 2.Basamak; daha çok işverenlerin sağladığı, birinci basamağı tamamlayıcı bir emeklilik geliri sağlayan basamaktır (**Gelir Düzeyinin Korunması**). 3.Basamak ise; emeklilik döneminde yaşam standartlarının aktif çalışma hayatındaki seviyesinde devam etmesini güvence altına almayı hedefleyen ek emeklilik geliri sağlayan, katılımın genelde gönüllü olduğu son basamaktır(**Bireysel Emeklilik Sistemi**). Aşağıdaki grafikte çok basamaklı emeklilik sistemlerine geçişin gelişimi görülebilmektedir<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> <http://www.akemeklilik.com.tr/Erişim:28.05.2005>.

<sup>12</sup> **Activeline gazete**; Mart 2005, Sayı:60, s.19.

<sup>13</sup> [http://www.garantiemeklilik.com.tr.\(Erişim:31.05.2005\)](http://www.garantiemeklilik.com.tr.(Erişim:31.05.2005)).

### Dünyada Çok basamaklı Emeklilik Sistemine Geçiş



Kuşaklararası dayanışma ilkesine dayanan sosyal güvenlik sisteminin tersine, kişinin kendi gereksinimlerini kendi birikimleriyle karşılaması esasına dayanan bireysel emeklilik sistemi, dünyanın birçok ülkesinde değişik şekillerde yaşama geçirilmiştir. 1985 yılında bireysel emeklilik sistemine yönelik reformları yapmış ülkeler Şili, İsviçre ve Hollanda iken; 2000 yılında bu ülkelere Avustralya, Güney Amerika'dan Meksika, El Salvador, Ekvador, Peru, Venezüella, Kolombiya, Bolivya, Uruguay ve Arjantin, Avrupa'dan İsveç, Finlandiya, Danimarka, İngiltere, Polonya, Romanya, Macaristan ve Hırvatistan, Asya'dan Kazakistan ve Tayland katılmıştır. 2010 yılında bu ülkelere Paraguay, Makedonya, Ukrayna, Rusya, Moğolistan, Çin, Pakistan, Hindistan, Sri Lanka ve Filipinler'in de ekleneceği öngörülmektedir.

#### IV-GLOBAL ÇAPTA BİREYSEL EMEKLİLİK FONLARININ BÜYÜKLÜĞÜ

Özel emeklilik fonlarının gelişimi her ülkede aynı olmamıştır. Bazı ülkelerde diğerlerine göre çok daha hızlı bir gelişme göstermiştir. Aşağıdaki tabloda, çeşitli ülkelerde özel emeklilik fonlarının gayrisafi milli hasılaya oranı, fon büyüklüğü ve sistemin uygulama şekli görülmektedir.

**Tablo-1. Bireysel Emeklilik Fonlarının GSMH'ya Oranı**

No	Ülke	GSMH'ya Oran (%)	Fon Büyüklüğü (Milyar Dolar)	Zorunlu Özel Emeklilik Planı
1	ABD	75	5.115,9	Hayır
2	İngiltere	85	1.226,3	Evet
3	Japonya	21	811,6	Hayır
4	Kanada	48	418,8	Hayır
5	Avustralya	62	417,9	Evet
6	Hollanda	113	383,2	Evet
7	İsviçre	102	268,6	Evet
8	Almanya	3	63	Hayır
9	İrlanda	52	48,5	Hayır
10	İtalya	4	48,1	Hayır
11	Danimarka	22	39	Evet
12	Avusturya	1	22,8	Hayır
13	Belçika	6	13,4	Hayır
14	Norveç	8	12,9	Hayır
15	İspanya	2	12,8	Hayır
16	Kore	3	11,5	Hayır
17	Meksika	2	11,4	Evet
18	Finlandiya	9	10,9	Hayır
19	Yeni Zelanda	11	8,6	Hayır
20	İsveç	3	6,8	Evet
21	Polonya	3	4,9	Hayır
22	Yunanistan	4	4,7	Hayır

Mevcut sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayıcı nitelik taşıyan özel emeklilik fonlarının dünyanın bir çok gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerinde teşvik edildiği görülmektedir. 12,5 trilyon \$'lık birikim ile sigorta sektöründen sonra ikinci büyük kurumsal tasarruf sistemi olan bireysel emeklilik programı varlıklarının ciddi düzeylere ulaşması, bireysel emeklilik sisteminin katılımcılara emeklilik geliri sunma temel işlevinin yanı sıra birçok ilave makro-ekonomik fonksiyon üstlenmesine neden olmuştur.

Özel emeklilik fonlarının vergisel teşvikler ile desteklendiği bir çok ülkede fonlarda biriken varlıklar kayda değer tutarlara ulaşmıştır. Tabloda görüldüğü üzere, bu fonların büyüklüğü; ABD'de 5.115,9, **İngiltere**'de 1.226,3, **Japonya**'da 811,6 ve **Kanada**'da 418,8 milyar ABD \$'a ulaşmıştır. Sektörün gelişimine ilişkin uygun koşulların oluşturulması durumunda, özel emeklilik sisteminde biriken varlık toplamının GSMH'ya yaklaştığı, hatta bazı ülkelerde aşabildiği de görülmektedir. Yine tabloda görüldüğü üzere bireysel emeklilik programı varlıklarının GSMH'ye oranı; **ABD**'de % 75', **İngiltere**'de % 85 seviyesinde iken, **İsviçre ve Hollanda**'da bireysel emeklilik fonlarının GSMH'yı aştığı görülmektedir<sup>14</sup>.

Bazı ülkelerde bireysel emeklilik programları sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı rol oynarken; bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemine alması oluşturmaktadır. Bireysel emeklilik sistemine girip girmemek kimi ülkelerde çalışanların tercihine bırakılırken, kimi ülkelerde zorunlu tutulmuştur. Bazı ülkelerde bireysel emeklilik programlarının yükümlülükleri işveren kurum tarafından karşılanmakta, bazı ülkelerde bir grup işveren ya da sendika tarafından üstlenilebilmektedir. Yine bazı ülkelerde işyeri, sanayi dalı ya da ülke

<sup>14</sup> Ahmet EROL-Ali Ercan YILDIRIM; **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, 2.Baskı, Yaklaşım yayınları, Ankara, Ocak 2004, ss.154-55.

bazında faaliyet gösteren kollektif programların yanı sıra, yetki tanınan sigorta ya da fon yönetim şirketleri de bireysel bazda hizmet verebilmektedir.

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

Dünyada özel emeklilik sistemlerinin gelişimindeki etkenlerden en önemlisi sisteme girişin zorunlu olması ve devlet tarafından sağlanan vergisel avantajlardır. Dünya ülkelerinde özel emeklilik sistemlerinin gelişimine bakıldığında; özellikle sosyal güvenlik sisteminde kriz yaşayan ülkelerin özel emeklilik sisteminde zorunlu uygulamaya geçtikleri görülmektedir. Örneğin; Rusya, Arjantin, Kazakistan ve Meksika'da tüm çalışanla için sisteme katılmak zorunludur<sup>15</sup>.

Varlıklarının ciddi düzeylere ulaşması, bireysel emeklilik sisteminin katılımcılara emeklilik geliri sunma temel işlevinin yanı sıra birçok ek makro-ekonomik işlev üstlenmesine neden olmuştur. Bireysel emeklilik sisteminin uygun gelişme iklimi bulunduğu ülkelerde, yeni finansal enstrüman ve uygulamalar yaygınlaşmakta, sermaye piyasası derinleşmekte, uzun dönemli tasarruf düzeyi artmakta, artan bu tasarruflar özel sektör tarafından etkin bir şekilde verimli alanlara yönlendirilebilmekte ve ülkedeki kamu teşebbüslerinin özelleştirilmesi sürecine katılım yoluyla piyasa ekonomisinin gelişimi hızlanmaktadır<sup>16</sup>. Bireysel emeklilik sisteminin dünyadaki uygulamalarına baktığımızda, bireysel emeklilik fonlarının uzun vadeli kaynaklarda kullanıldığı, özellikle yaratılan kaynakların büyük bir kısmının devlet iç borçlanma senetlerine yönlendirilmesi, devletin kısa vadeli yüksek faizle borçlanmasının önüne geçmekte, sermaye piyasalarında yatırım enstrümanları ve türevlerinin çeşitlendirilmesine yol açmaktadır<sup>17</sup>.

## **V-TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GELİŞİMİ**

Türkiye'de Ekim 2003 döneminde uygulamaya giren bireysel emeklilik sistemi; bu yılı 15 bin katılımcı ile tamamlamış; 2004 yılında hızlı bir gelişim sergileyerek 314 bin katılımcıya ulaşmıştır. 07.06.2005 tarihi itibarıyla, Türkiye'de bireysel emeklilik sistemine ilişkin büyüklükler aşağıdaki tablodaki gibidir<sup>18</sup>.

**Tablo-2. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Rakamlar**

Toplam sözleşme sayısı	494.997 Adet
Yatırıma yönlenen toplam tutar	528,2 milyon YTL
Toplam katılımcı sayısı	470.784 Adet
Bireysel emeklilik sistemi katkı payı tutarı	450,9 milyon YTL
Birikimli Hayat Sigortaları'ndan (BHS'den) BES'e Aktarım Tutarı	97,8 milyon YTL

<sup>15</sup> **Akşam Gazetesi**; Ekonomi Sayfası, 03.11.2003.

<sup>16</sup> <http://www.akemeklilik.com.tr/Erişim:28.05.2005>.

<sup>17</sup> Mesut ÖĞÜTGEN; "*Bireysel Emeklilik Sistemi*", **Activeline**, Temmuz-Ağustos 2003, s.84.

<sup>18</sup> <http://www.egm.org.tr/BESgostergeler.htm> Erişim:07.06.2005

Tabloda görüldüğü üzere bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı sayısı 470.784'e ulaşmış, yatırıma yönlendirilen kaynak tutarı ise 528,2 milyar YTL değerini yakalamıştır. Sistemde gerçekleşen emeklilik sözleşmelerinin % 76'sı bireysel, % 24'ü ise işveren katkılı grup emeklilik sözleşmelerinden oluşmaktadır. Türkiye'nin genç çalışan nüfusu ve kurumsal katılım oransal olarak düşüklüğü dikkate alındığında, önümüzdeki süreçte fon büyüklüklerinin bugünkü düzeylerinin çok üzerinde olacağı beklenmektedir. Özellikle, kurumsal katılımları teşvik edici uygulamalara işlerlik kazandırılması halinde sektörün daha hızlı ve sağlıklı bir büyüme trendi yakalayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, sektörde yer alan firmaların kısa vadede fiyat rekabetinden ziyade hizmet kalitesi ve altyapı çalışmalarına önem vermeleri, pazar genişletme stratejilerine hız kazandırmaları son derece önemlidir. Bu anlamda bireysel emeklilik şirketlerinin nitelikli eleman gereksinimi için eğitim yatırımları önem taşımaktadır. Bireysel emeklilik şirketlerine nitelikli insan gücü sağlamak üzere Boğaziçi Üniversitesi'nde açılan bölüm ve Kadir Has Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde Avrupa Birliği ve İş Kurumu ile birlikte yürütülen eğitim programları son derece yararlı adımlardır. Ancak, yeterli değildir. Bireysel emekliliğin nitelikli, sağlıklı ve güvenlik içinde büyüebilmesi için eğitilmiş nitelikli insan kaynağı gereksinimi yaşamsal önemdedir. Bu bakımdan, bireysel emeklilik şirketlerinin istihdam ettikleri elemanlara yönelik olarak uzman eğitim kadrolarından eğitim hizmeti satın almaları ve yoğun eğitim programları yapmaları gereklidir.

Ayrıca, Maliye Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığı'nın bireysel emeklilik konusundaki vergisel teşvikleri yeniden kapsamlı biçimde ele almalarında büyük yarar bulunmaktadır. Kurumsal yapıları bireysel emeklilik sistemine çekebilecek vergisel özendirme önlemlerinin sektörün büyümesi bakımından bir an önce uygulamaya konulması gerekmektedir. Şu an için bireysel emeklilik sistemine yönelik katılımcılara yönelik vergisel avantajların da sınırlara tabi tutulmaksızın ödenen tüm katkı paylarının maaş ya da yıllık kazanç gelir vergisi matrahlarından indirilmesine olanak tanınmalı; indirim tutarının maaşın yüzde onuyla ve aylık brüt asgari ücret tutarıyla ilgisi ortadan kaldırılmalıdır.