

**Güncel Gelişmeler Işığında Dünyada ve Türkiye’de Tamamlayıcı
Emeklilik Programlarının Katkısı**

*In the Light of the Contemporary Developments the Contribution of
Complementary Pension Schemes in the World and in Turkey*

Yrd. Doç. Dr. Kamil Necdet Ar
Okan Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu
Okan University, Vocational High School
kamilnecdetar@hotmail.com

Temmuz 2013, Cilt 4, Sayı 2, Sayfa: 13-31
July 2013, Volume 4, Number 2, Page: 13-31

P-ISSN: 2146-0000
E-ISSN: 2146-7854

©2010-2013

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL
İsmail AKBIYIK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF
Dr. Erdem CAM

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ / DESK EDITOR
C. Güliz BOZDEMİR

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES
ECONLIT - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION
PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN
2146 - 0000
E - ISSN
2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB
Dr. Siddık TOPALOĞLU - ÇSGB
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB
Nurcan ÖNDER - ÇSGB
Ahmet ÇETİN - ÇSGB
Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield - UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University - CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özey MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*
Dr. Tayo FASHOYIN *International Labour Organization - CH*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Kadir Has Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Ali SEYYAR *Sakarya Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ *Emekli Öğretim Üyesi*
Prof. Dr. Erinç YELDAN *Yaşar Üniversitesi*
Doç. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Güncel Gelişmeler Işığında Dünyada ve Türkiye’de Tamamlayıcı Emeklilik Programlarının Katkısı

In the Light of the Contemporary Developments the Contribution of Complementary Pension Schemes in the World and in Turkey

Kamil Necdet Ar¹

Öz

Dünyada gelişen sosyal ve ekonomik koşullar demografik yapıda değişiklikler yaratmış bu bağlamda gelişmiş ülkelerde uzayan yaşam süresi ve yaşanan nüfus sosyal güvenlik sistemlerinin önemli bir bölümünü olan emeklilik sistemlerini ve bunların sürdürülebilirliğinin sorgulanmasını gündeme getirmiştir. Pek çok gelişmiş ülkede artık emeklilik sistemleri yeknesak ve tek ayaklı olmaktan çıkmakta ve çoklu basamaklar şeklinde gelişme göstermektedir. Türkiye’nin bu gelişmelere ayak uydurması ve sosyal güvenlik sistemlerini yeniden yapılandırması gerekmektedir. Emeklilik sistemleri içerisinde tamamlayıcı emeklilik açısından çok dar bir uygulamalı alana sahip bulunan ülkemizde geleceğe yönelik bu gündem gerçekçi ve bilimsel adımların atılması ve düzenlemelerin yapılması gereklidir. Bu bağlamda Türkiye’de çok başarılı olmuş OYAK kurumu iyi bir örnek oluşturmaktadır. Diğer alanlarda yapılacak düzenlemeler için bu örnekten iyi yararlanarak modeller geliştirilmesi uygun olacaktır. Ancak yeni yapılanmada aceleci davranılmadan gerçekçi ve aşamalı bir emeklilik yapılandırması tercih edilmelidir.

Anahtar Sözcükler: Sosyal Güvenlik, Emeklilik Programları, Tamamlayıcı Emeklilik Sistemleri.

Abstract

The global changes in social and economic conditions have led to demographic changes and in this respect increasing life-expectancy and aging populations especially in developed countries have raised many questions about the present social security and pension systems’ sustainability. Especially in many developed countries pension systems have been developing in the direction of consecutive layers. Turkey like developed countries is in need of matching her systems to the improving pension system examples and restructure the system as a whole. In relation to this complementary pension systems which has a very narrow and limited coverage in Turkey has to be carefully searched and realistic and scientific steps have to be put forward in advance. In complementary pension system practices the only successful example in Turkey has become the Turkish Armed Forces Assistance (and Pension) Fund. By benefiting from this institutional experience, reliable additional models can be designed. Nevertheless in order to achieve a new structure, steps are to be put forward without any unnecessary rush. A model with contains gradual process for each step should be adopted.

Keywords: Social Security, Pension Programmes, Complimentary Pension Schemes

¹ Yrd. Doç. Dr., Okan Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu

Giriş

Sosyal Güvenlik ülkelerin ve toplumların sosyal, ekonomik önemli refah ve kalkınmışlık göstergelerindedir. Gelişmiş ülkelerde sosyal güvenliğin ulusal politikalar içerisinde öncelikli yeri bulunmakta iken az gelişmiş ülkelerde kalkınma unsuru içermeyen özveri ve baskı gruplarının toplumsal talepleri olarak görülmektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinin mevcudiyeti ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeylerinin temel göstergelerinden biri olarak algılanmakta çağdaş devlet anlayışının vazgeçilmez bir ögesi olmaktadır.

Sosyal güvenlik geleceğin güvencesi olarak düşünülebilir, geleceğe güvenle bakma isteği olarak da ifade edilebilir. Sosyal güvenlik kavramı bireyin karşılaşacağı ve yaşamı için risk oluşturan olaylara karşı sığınılacak bir liman olarak da algılanabilir. Güncel ekonomik krizler, küreselleşme olgusu bu sistemin varlığını daha da kıymetli kılmaktadır. Sosyal güvenliğe ilişkin değişik tanımlar yapılagelmekle birlikte tekdüze bir tanımı yoktur. Sosyal güvenlik geliri ne olursa olsun kişilere belirli sosyal riskler karşısında güvence sağlama gücüne sahip kurumlar topluluğu olarak tanımlanabilir. Mesleki veya sosyal riskler nedeniyle geliri veya kazancını kaybeden kişilerin başkalarının yardımına gerek duymaksızın geçinme ve yaşam gereksinmelerini karşılayan sistemdir. Sosyal güvenlik kişilerin gelirleri ne olursa olsun ülkede yaşayan herkesin toplum huzurunu ve refahını bozan belli sayıdaki sosyal tehlikelerin verebileceği zararlardan bir insan hakkı ve temelde bir devlet görevi olarak primli ve/veya primsiz rejimlerin devreye sokulması suretiyle korunmasını amaçlayan bir sistemdir. Sosyal devlet ilkesinin yaşama geçirilme araçlarından biridir (Erol ve Yıldırım, 2004: 25-27).

1.Sosyal Güvenlik Hizmetlerine İlişkin Genel Kavramlar

Değişik ülkelerde farklı örgütlenme ve uygulamalar bulunmakla birlikte sosyal güvenlik hizmetleri genelde üç temel gruba ayrılmaktadır. Bunlar;

- Maluliyet ve yaşlılık sigortası
- Sağlık sigortası
- Dul-yetim ve engellilere yapılan sosyal yardımlar

Sosyal güvenlik kurumları yaşlılık ve sağlık hizmetlerini primlerden elde edilen gelirle finanse ederken, toplumun muhtaç bireylerine yapılan sosyal yardımlar, “sosyal devlet” işlevi gereği ve gelir dağılımını daha eşitlikçi hale getirme amacı ile kamu gelirlerinden karşılanmaktadır. Ülkeler arasında farklılıklar bulunmakla birlikte prim sistemine göre işleyen sosyal sigorta hizmetleri ile ihtiyaç sahiplerine karşılıksız olarak sağlanan sosyal yardımlar, genelde sosyal güvenlik kurumlarının hizmetleri kapsamında sunulmaktadır.

Sosyal sigorta faaliyetlerinin sürdürülebilirliğini sağlamak ve sigorta risklerini karşılayabilmek için sosyal güvenlik kurumlarınca toplanan primler ve taahhütler arasında denge kurulması zorunludur. İkinci Dünya Savaşı sonrasında birçok ülkede sigortalılarına gelir sağlayarak refah devleti idealine katkı sağlayan bu sistemler değişen nüfus yapısı ve uygulanan popülist politikalar gibi değişen koşullara bağlı olarak finansman krizleri ile karşılaşmıştır. Yaşanan finansal sorunların önemli bir bölümü sosyal güvenlik sistemlerinin dayandığı dağıtım metodunun özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Her kuşağın kendisinden öncekilerin emeklilik ve sağlık giderlerini karşılamasından ötürü yaşanan nüfusun aktif çalışanlara oranı arttıkça sistemin sürdürülebilmesi, prim artışları, emekli aylıklarının satın alma gücünün azaltılması, emeklilik yaşının yükseltilmesi gibi önlemler sosyal güvenlikte

sorunlar yaratmaktadır. Dağıtım modelinin kuşaklar arası kaynak aktarımındaki yetersizliğinin olumsuz sonuçlarına karşı bireyin kendi geleceğini için girişimde bulunmasına olanak veren veya yöntemler geliştirilmiştir. Fonlama metodu olarak adlandırılan bu yöntem bireylerin çalışma yaşamları süresince periyodik tasarruflarla emeklilik yıllarındaki giderlerini karşılaması temeline dayanmaktadır. Fonlama metodunun gelişmesine koşut olarak ortaya çıkan diğer bir eğilim sosyal güvenlikte devletin fonksiyonlarının tamamen veya kısmen özel sektör tarafından yürütülmeye başlanmış olmasıdır. Neo liberal politikaların küresel ekonomiyi etkisine aldığı Yirminci Yüzyılın sonlarında etkisini genişleten kuralsızlaştırma (deregülasyon) sürecine bağlı olarak gerçekleşen bu değişim bazı ülkelerde ani bir değişimi gösterirken, demokratik geleneklerin yerleşik olduğu ülkelerde aşamalı bir geçiş süreci sergilemiştir (Ergenekon, 2000:1-3).

Konuyla bağlantılı diğer husus dünyada genelinde istihdam sorunlarının artan bir şekilde toplumları etkilemekte olmasıdır. Bu bağlamda ILO'nun 2012 yılı raporunda şu ifadeler yer almaktadır; "Geçen yıl işgücü piyasaları küresel ekonomik büyümede görülen yavaşlamadan olumsuz etkilenmiştir. Bu durum alanı olmaya devam büyük oranda karmaşık problem alanı olmayı sürdürmektedir. Çünkü küresel işgücü piyasaları 2008 yılında hızlı gelişen ekonomik krizin etkilerinden tam anlamıyla kurtulamamış olup kriz öncesi ortaya çıka 50 milyon kişilik istihdam açığı etkisini sürdürmektedir Dünya ekonomisinin önümüzdeki birkaç yıl içerisinde hem bu istihdam açığını kapatacak hem bu süre zarfında 80 milyon kişi olarak beklenen işgücüne katılacak nüfusa istihdam yaratacak bir büyüme hızını yakalaması mümkün görülmemektedir. İşsizlik sorunu özellikle Avrupa ülkelerinde endişe verici durumunu korumakta olup bu ülkelerin üçte ikisinde işsizlik artmıştır. İşgücü piyasalarındaki düzelme ABD ve Japonya'yı da kapsayan gelişmiş ülkelerde durma noktasına gelmiş bulunmaktadır. Ayrıca Çin, Arap ve Afrika ülkeleri gibi pek çok ülkede daha iyi eğitilmiş kişilere bile iş imkânı sağlamak güçleşmekte, istihdam açığı problemi kalıcılaşmaktadır. Bu durum Avrupa, Ortadoğu, Kuzey Afrika, Sahra altı Afrika ülkeleri gibi dünyanın pek çok bölgesinde sosyal riskleri arttırmaktadır.

Bütün bunlara ek olarak ekonomi politikalarındaki değişikliklerin sonucu olarak gelişmiş ekonomilerin çoğunluğunda istihdam kurallarının esnekleştirilmesi ve işgücü piyasalarına ilişkin kurumların zayıflatılması yönünde gelişmeler olmuştur. Bütün bu değişikliklere finansal piyasaların olumlu tepki vererek iş alanı yaratma bağlamında gelişme olacağı beklenmesine karşın özellikle Güney Avrupa ülkeleri başta olmak üzere bunların hiç biri gerçekleşmemiştir. Bilakis kuralsızlaştırma bu ülkelerde istihdam durumunu kötüleştirmiştir.

Diğer taraftan genç ve kadın işsizliği ortalama işsizliğin üzerine çıkmakta, düşük ücretle çalıştırma uygulamaları okullarını tamamlayan gençlerde işsizliğin artmasına hatta bunun kuşaklararası mahiyet almasına yol açmaktadır (ILO, 2012: vii-viii).

Dünya genelinde işsizliğin özellikle genç işsizliğinin gösterdiği bu artış kamu emeklilik sistemlerini dar boğaza sürükleyecek mahiyettedir. Bu gelişmeler ışığında sosyal sigortaların önemi daha da artmakta, finansmanları önem kazanmaktadır.

2. Sigortalarda Finansman Yöntemleri

Sigortalar primlerle finanse edilen sosyal güvenlik sistemleridir. Prim genelde özel sigortaları karşılamakla birlikte sosyal sigortaların da esasını oluşturur. Sosyal sigortalarda işçi işveren primlerinin yanında devletin doğrudan veya dolaylı katkısı söz konusudur. Özel sigortaların tek finansman kaynağı bireylerden topladıkları primlere dayanmaktadır. Emeklilik sistemlerinde iki temel yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan ilki her çalışmakta

olan kuşağın kendinden önceki kuşağı ve toplumun muhtaç kesimlerini finanse ettiği “dağıtım sistemi” diğeri her kuşağın kendi sosyal güvenlik giderlerini karşılamak üzere tasarruf yapması ilkesine dayanan “ fonlama sistemi”dir.

2.1. Dağıtım sistemi belirli dönemde ödenmesi gereken sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönemde elde edilen gelirlerden sağlanması şeklinde uygulanmaktadır. Burada gelirler giderlerin karşılanmasında beklenilmeyen giderleri karşılamak için az miktarda ihtiyat ayrılabilen ancak “artık değer” yaratılamamaktadır. Gelecekte emekli olacaklar için tasarruf edilmiş rezerv bulunmamaktadır. Aktif çalışan kuşağın emeklilik primleri ile emekli olan yaşlı kuşağın emeklilik harcamaları karşılanmaktadır. Bu yöntem fonların kullanılmasını hesaplama vb. işlemleri içermediğinden takibi kolay uygulanabilirliği basit bir yöntemdir. Ancak prim ödeyenlerin sayısındaki veya primlerin miktarındaki azalmalar, buna karşın ödeme yapılacak sayısındaki artış, hassas dengeyi bozacağından çok iyi denetim gerektirir. Dağıtım sistemi uygulamada primli ve primsiz olarak iki şekilde uygulanmaktadır.

2.1.1. Primli Dağıtım Yöntemi: Esas itibarıyla çalışan ve prim ödeyen ve çalışma yaşamı devam eden aktif sigortalıların, çalışma yaşamını tamamlamış pasif sigortalılar ile onların bakmakla yükümlü aile bireylerine belirlenen düzeyde kaynak transferi yapılması şeklinde uygulanmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004: 81-83). Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 28 Haziran 1952 tarihli Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki Sözleşmesini 29 Temmuz 1971 tarih ve 1451 sayılı kanun ile onaylamıştır. Ayrıca 1 Nisan 1974 tarih ve 7-7964 sayılı Bakanlar Kurulu kararı da alınmıştır. Konu kanun metninde şöyle yer almıştır. “Türkiye, Sözleşmenin 2. maddesinin (b) fıkrasında öngörülen yetkiye dayanarak, sadece hastalık ödeneklerine ilişkin III üncü, ihtiyarlık yardımlarına ilişkin V inci, iş kazalarıyla meslek hastalıkları halinde yapılacak yardımlara ilişkin VI ncı, maluliyet yardımlarına ilişkin IX uncu ve ölüm yardımlarına ilişkin X uncu bölümlerine ait mükellefiyetlerin kabulü, sağlık yardımlarına ilişkin II inci ve analık yardımlarına ilişkin VIII inci bölümlere ait mükellefiyetlerin ise sözleşmenin 3. maddesinde öngörülen yetkiye dayanılarak 9. maddesinin (d) fıkrası ile 48. maddenin (c) fıkrasındaki geçici istisna hükümlerinden yararlanmak suretiyle kabulü kaydıyla onaylamıştır.” (Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 10 Ağustos 1971 / 13922). Sözleşmede riskler sakatlık, yaşlılık, ölüm gibi uzun dönemli riskleri, hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalığı ve işsizlik riskleri kapsam içine alınarak sağ kalan hak sahiplerinin korunması, çocuklu ailelerin geçim masraflarının hafifletilmesi düzenlenmiştir.

2.1.2. Primsiz Dağıtım Yöntemi

Sosyal yardımlar kendi iradeleri dışında yoksul ve muhtaç duruma düşen kişilere insanlık onuruna yaraşır asgari bir yaşam sağlanabilmesi için devlet bütçesi veya kamu kaynaklarından yapılan transferler ile yapılmaktadır. Sosyal sigortalar yoluyla yapılan hizmetlerin yetersizliği halinde başvuru bu yöntemde yoksul, bakıma muhtaç kişilere karşılıksız yapılan sosyal yardımlar insani amaçlar taşımaktadır (Erol, Yıldırım, 2004: 83-84).

2.2. Fonlama Sistemi

Sosyal risklerin gelecekte yaratacağı gider kalemleri için önceden karşılıkların ayrılması temelinde bir yöntemdir. Bu sistemde gelecekteki yükümlülerin içinde bulunulan dönemin değerleri üzerinden uygun miktarda ödedikleri primler ile bu prim havuzlarıyla oluşturulan fonların yatırım getirileriyle oluşturulan sermaye stoku ile gerçekleştirilmektedir. Fonun kurulması bireysel veya toplu olabilmektedir. Katılımcılar emekli oldukları dönemdeki geleceklerini garanti altına almak için tasarrufta bulunarak

prim ödemektedirler. Daha sonra biriken tasarruflar ve sağlanan nemalar emeklilik yaşamlarında kendilerine ödenmektedir. Bu sistemde gelir ve giderler aynı dönemde gerçekleşmesine karşın gelirin finansmanında harcamanın yapılacağı tarihe kadar fon oluşturularak yatırım gelirlerinden yararlanılmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004: 83-85).

Dağıtım yöntemi ile finansmanı sağlanan sosyal sigorta kollarındaki devlet katkısı genelde işçi ve işverenlerden alınan prim miktarı ile yapılan harcama miktarı arasındaki açığın devlet tarafından kapatılmasıyla olmaktadır. Devlet katkısına ilişkin uygulama doğrudan sabit bir prim miktarı ödenmesi şeklinde de olabilmektedir (Uğur, 2004: 51).

3.Emeklilik Sistemlerinin Yapısı

Uluslararası Çalışma Örgütü sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamını üç ayaklı veya aşamalı olarak sınıflandırmaktadır. Birincisi çalışanların tamamının zorunlu katılımını gerektiren genel yararları içeren kamu tarafından yürütülen ayak veya aşamadır. İkinci ayak işçi işveren arasında özgür olarak oluşturulan ve bugün ücretten emeklilikteki geliri lehine yapılan kesintilerle oluşturulan fonlarla sağlanan güvenlik ayağıdır. Üçüncüsü ise çalışanın tamamen tek taraflı ve bireysel olarak gelirinin bir kısmını ayırmasına dayanır. (Ayuso ve Valero, 2011: 6)

Emeklilik sistemleri değişik şekilde sınıflandırılmakla beraber ayak yöntemi en yaygın kullanılanıdır. Bu yöntemde birinci ayak kamusal emeklilik olan sosyal sigortalar, ikinci ayak mesleki emeklilik, üçüncü ayak bireysel emeklilik olmaktadır. Her ayakta birden fazla emeklilik seçeneği bulunmaktadır. Birinci ayak dünya genelinde uygulamalarda herkesi kapsamına almakta ve ikinci ayağın kapsamının daha dar olduğu ülkelerde işgücünün tamamını kapsam içerisine almayı amaçlamaktadır. Birinci ayak emekliliğin faydaları, ikinci ayak emeklilik faydalarının bulunması ile bağlantılıdır. Fonlu olan ikinci ayak programları kendi kaynaklarını oluşturduklarından destekleyici olmaktadır. İkinci ve üçüncü ayak özel emeklilik programlarının yarar ve katkıları bağlamında belirli katkılı emeklilik programlarında yeniden yapılandırılmalar söz konusudur. Üçüncü ayak ürünleri ise değişken ve esnek katkılarla bağlantılı olduğundan ikinci ayak ürünlerinin sınırlı, birinci ayağın etkin olduğu ülkelerde daha yararlı görülmektedir.

Emeklilik sistemleri emekli maaşını karşılayan sistemlerden başka emeklilik geliri programlarına katılanlar açısından da sınıflandırılabilir. Bu bağlamda katkısız (prim ödemedi) temel emeklilik, katkılı (primle katkı sağlayarak) zorunlu tasarruf emekliliği ile katkılı gönüllü tasarruf emekliliği şeklinde üç ayak bulunmaktadır. Katkısız ilk ayak kamu yönetimli ve tam fonlu olduğundan yönetsel ve vergi ile finanse edilen, ikinci ayak özel yönetimli ve tam fonlu olduğundan iki ayak arasında yönetsel ve finansal farklar bulunmaktadır. Üçüncü ayak gönüllü tasarruf aylığıdır. İlk iki ayaktan gelen emeklilik gelirin ilave gelir sağlama işlevi vardır. Birinci ayak yaşlıları mutlak yoksulluğa diğerleri emeklilikte yaşam standartlarının düşmesine karşı koruma amaçlıdır. İlk kurulan emeklilik sistemleri tek ayaklı olmuş, ihtiyacı karşılamadaki yetersizlikleri emeklilikte üç veya dört ayaklı emeklilik yapılarına gidilmesini gerektirmiştir. Bu yapılanma beraberinde özel emeklilik programlarını getirmiştir.

Öte yandan tamamlayıcı emeklilik sistemine ilişkin yabancı kaynaklardaki bir tanımlama şöyledir. "Tamamlayıcı emeklilik bir işverenin tarafından tesis edilmiş kendi çalışanlarının tamamı veya belirli bir kısmının yarar sağlayacak emeklilik programlarıdır. Bunlar çalışanların katılımını içeren programlar olabileceği gibi primin tamamının işverence karşılandığı programlar da olabilir. Uygulamada bir sigorta şirketine primleri toplama ve emeklilik ödemelerini yapma işi verilebilir veya işletmenin kendisinin yönetimindeki bir

sistem aracılığı ile programın gereklilikleri yerine getirilebilir. Mesleki programlarda emeklilik ödemeleri emeklilik sonrası bağlanan maaş veya toptan ikramiye ödemesi tarzında olabilir (Clark, 1999: 241).

Farklı emeklilik sistemleri zinciri bağlamında İsviçre kaynaklı sistem bir örnek olabilir. Bu sistemde birinci ayak olan sosyal güvenlik sistemi devlet idareli kamu emekliliğidir. Dağıtım yöntemi ile finanse edilmekte, bunda asgari gelir sağlama ve dayanışma amaçlamaktadır. İkinci ayak firmalar veya mesleki kurumlar tarafından topluca sağlanan tamamlayıcı mesleki emekliliktir. Kazanılmış gelirin yeterliliğini arttırarak birinci ayağa ilave olarak ertelenmiş gelir sağlamayı amaçlamaktadır. Bu emekli gelirleri fonlama yöntemi ile finanse edilmektedir. Üçüncü ayak bireyin yaşlılığı için kendisinin yaptığı tasarruflardan oluşan bireysel emekliliktir (Uğur, 2004: 77-78).

Değişik ülke örnekleri ile konuya yaklaşıldığında Avrupa Birliği'nde sosyal güvenlik sistemleri açısından iyi bir örnek sayılabilecek Hollanda'da zorunlu mesleki emeklilik sistemi gelişmiştir. Anılan ülkede mesleki emeklilik programlarına katılım zorunlu olup, çalışanların %90'ı emeklilik haklarını zorunlu emeklilik programı kapsamında kazanmaktadırlar. Emeklilik programlarında zorunlu katılım konusunu gerekli kılan çeşitli nedenler vardır. Birincisi genç yaşlarda bireyler kendilerini yaşlılıkları için tasarruf etme konusunda fazla ileri görüşlü olamamaktadırlar. İkincisi zorunlu katılım sisteminde maliyet faktörü da düşük olmaktadır. Ekonomik boyutun bilinen bu cazibesine bağlı olarak üye çekmek için reklam vb. gayret ve masraflara gerek kalmamaktadır. Üçüncü tercih nedeni emeklilik programı zorunlu hale getirildiğinde değişik gruplar arasında risk paylaşım kapsamını genişleterek zaman zaman oluşabilecek ekonomik şıklarda yükü geniş bir tabana yayabilme özelliği bulunmasıdır. (Chen ve Beetsma, 2013: 2)

Her ne kadar zorunlu emeklilik geniş bir alanı kapsasa da Hollanda'da uygulanan emeklilik programları da üçayaklı bir görünüm arz etmektedir. Birinci ayak finansmanı gelire bağlı olarak gerçekleştirilen vergilerle sağlanan ve Hollanda'da ikamet eden ve yasal emeklilik yaşına kadar bütün çalışanları kapsayan zorunlu emeklilik sistemidir. İkinci ayak değişik çalışan kesimler kapsayan ve tamamlayıcı emeklilik sistemi olarak kabul edilebilecek uygulamaları da içeren sistemden oluşur. Bu ayak genel anlamda bir zorunluluk içermemekle birlikte, bazı sektör çalışanları ve meslek grupları Genel Zorunlu Sistemin (Large Mandatory Participation) gerekli görmesi halinde emeklilik fonlarına katılmakla yükümlüdürler. Bu bağlamda çalışanların ilgili kurum veya işverenler tarafından oluşturulmuş (Small Mandatory Participation) ise bu emeklilik planlarına katılma yükümlülükleri bulunmaktadır. Emeklilik fonları ise dört başlık altında toplanmaktadır. Bunlar Endüstri kolu bazında oluşturulan fonlar, mesleki kurum fonları, şirketlerin oluşturduğu fonlar, çok şirketli emeklilik fonlarıdır. Bu gruplardan en yaygın olanı %75 oranı ile hem genel (Large Mandatory Participation) hem de küçük ölçekli (Small Mandatory Participation) katılımı içeren zorunlu sistemler oluşturmaktadır.

Avustralya'da da emeklilik sisteminin ilk ayağı genel bütçe gelirlerinden karşılanan devlet emeklilik araçlarıdır. İkinci ayak tamamlayıcı emeklilik kapsamında değerlendirilebilecek zorunlu mesleki emeklilik programıdır. 1992 yılında çalışanların ücretlerinin %3'lük katkısı ile başlayan bu fon için 2002'den itibaren katkı oranı % 9 olarak uygulanmaktadır (Chen, Beetsma:19-20).

Sosyal güvenlik açısından gelişmiş bir ülke olan İsveç bakıldığında bu ülkede 2006 yılından itibaren emeklilikteki gelir beklentisine göre değişik prim ödeme seçenekleri sunan ve isteğe bağlı olarak bunlar arasında geçiş yapılabilen Primli Emeklilik Planının uygulanmakta olduğu görülür. Ancak bu ülkede de yarı zorunlu bir yapısı olan ve

çalışanların % 90'nını kapsayan mesleki emeklilik programları yürürlüktedir. (Chen, Beetsma: 23-24)

ABD'de kamu emeklilik mevzuatında ilk ayak yaşlılık ve maluliyet ayağıdır. Finansmanı işçi ve işverenlerce sağlanır. Kamu emeklilik sisteminin getirileri çalışanın ortalama gelirine endekslidir. Emeklilik gelirleri ortalama olarak çalışma dönemindeki %43'ünü karşılamaktadır. Yüksek geliri olanların emeklilik sonrası elde ettikleri geçmiş gelirlerinin %30 kadarı iken düşük gelirlilerde bu %70'lere kadar çıkabilmektedir. Burada azalan gelirin telafisi olarak tamamlayıcı gelir için ikinci bir emeklilik ayağından söz edilebilir. İkinci ayak işverenler sponsorluğunda yürütülmektedir. Bu bağlamda 401 k adlı yaygın bir program belirtilebilir. Programda çalışanın ücretinin bir kısmı kişisel emeklilik hesabına aktarılmakta sonuçta bu durum temettü veren kar ortaklığına dönüşebilmektedir. Üçüncü ayak ise çoğunluğunu kendi hesabına çalışanlar ile işveren sponsorlu emeklilik programları dışında kalan ve özel sektör çalışanlarının %25'ini kapsayan Bireysel Emeklilik Hesaplarından oluşmaktadır.(Chen, Beetsma: 26-27)

İtalya'da da ilk ayağı zorunlu ikinci ve üçüncü ayakları özel bireysel ve kolektif emeklilik sistemlerini içeren emeklilik sistemi yürürlüktedir. (Aben; 2011:5) İtalya'da tamamlayıcı emeklilik programları da zorunlu programları destekleme işlevini yüklenmiştir. İtalya'da 1982 yılından itibaren şirketler çalışanların ücretlerinin %6,91'lik bölümünü ayrı bir fonda toplama durumundadırlar. Bu fon işsizlik veya işin sona ermesi hallerinde çalışanın maruz kalacağı mağduriyetleri karşı önlem olarak kullanılmaktadır. Ayrıca bu fona katılanlar isteğe bağlı olarak primlerini bir emeklilik programına aktarabilmekte veya ilgili şirketin yönetimine devredebilmektedir. Birinci yöntemde emeklilik programından çıkış olmamakta, ikinci programda ise 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde kesintiler özel işçi sosyal güvenlik kurumuna aktarılmaktadır. Burada çalışanın birikimini kendi işinde kullanabilme hakkı bulunmaktadır. (Aben, 2011: 30) Buraya kadar değinilen konular sonrasında emeklilik sistemlerinin ulusal dinamiklerine genel bir bakış yararlı olacaktır.

4.Emeklilik Sistemlerinin Uluslararası Dinamikleri

Pek çok ülkede dışarıdan göç almadıkları takdirde yaşlanan nüfusa bağlı olarak işgücü potansiyelinde azalmaya yol açacaktır. Bazı büyük ekonomiler şimdiden bu sorunla karşı karşıya kalmış bulunmaktadırlar (ILO, 2015: 20).

Gelişmiş toplumlarda nüfusta izlenen yaşlanmanın etkisiyle sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği devletin sistemdeki rolü üzerindeki tartışmalar emeklilik sistemlerinde yeni düzenlemeler gereksinimleri gündeme taşımıştır. Pek çok ülkede emeklilik reformları içerik olarak iki ana unsura dayanmaktadır. Bunlardan birisi parametrik reformlar olarak nitelendirilen ve kamu emeklilik programlarında finansal sürdürülebilirlik sağlamak amacıyla programlardan sunulan karşılıkların azaltılması buna karşılık programlardan yararlanma koşullarını zorlaştırılmasını içeren programlardır. Yapısal reform diye adlandırılan programlar ise emeklilik sisteminde kamunun payını azaltırken, sistemde piyasasının payını yükseltecek şekilde ikinci basamak mesleki emeklilik programları ile üçüncü basamak bireysel emeklilik programlarını içeren tamamlayıcı özellikte emeklilik programlarının sisteme monte edilmesini kapsamaktadır (Gökbayrak; 2012: 23).

Gelişmiş ülkelerin büyük çoğunluğunda özellikle de kamu emekliğinin yaygın olduğu ülkelerde sosyal güvenlik sistemleri sorunlarla karşılaşmaya başlamıştır. Bunun en önemli nedeni pek çok ülkenin yaşlanan bir nüfus yapısı ile karşı karşıya olmasıdır. Bu koşullarda sisteme mali katkı sağlayan kişi sayısı azalmaktadır. Ortaya çıkan sorunlar; dağıtım sistemi

veya kamu kaynakları ile sağlanan emeklilik sistemlerinde daha etkili olmaktadır. Yirmi birinci yüzyıl ile birlikte emeklilik sistemlerinin yapıları ekonomistler, nüfus konusunda çalışanlar ve politikacıların geniş ölçüde dikkatlerini üzerinde topladıkları bir konu olmaktadır. Bu bağlamda pek çok ülke sürdürülebilir bir emeklilik sisteminin muhafazası ve sağlanan desteğin aşırı düşmemesi veya bireylerin emeklilik katkı paylarında büyük artış olmaması için kamusal emeklilik sistemlerinde değişiklikler yapmayı planlamaktadırlar. Kamu emeklilik programlarına ilişkin reformlar yalnız gelişmiş ülkelerin gündeminde değildir. Gelişmekte olan ülkelerde de ciddi sorunlar bulunmaktadır. Bu bağlamda örneğin Şili gibi pek çok ülke sosyal güvenliği özelleştiren reformlar görülmektedir.

Gelişmiş zengin ülkeler ele alındığında çalışan kuşaklar ile bunlardan sağlanan fonlara bağımlı 65 yaş üstü nüfusun oranına ilişkin yapılan bir araştırma sonucu aşağıdadır.

**Tablo 1 Yaşlılık Bağımlılık Oranları
(65 Yaş Üstü Nüfusun, 0-15 Yaş Grubuna Oranı)**

| Ülke | Bağımlılık Oranı (%) | |
|-----------|----------------------|------|
| | 1990 | 2040 |
| ABD | 19 | 33 |
| Japonya | 17 | 37 |
| Almanya | 22 | 47 |
| Fransa | 20 | 38 |
| İngiltere | 22 | 32 |

Kaynak: Reisen Helmut, Pensions, Savings and Capital Flows, Edgar Elgar Publishing, Cheltenham, Undated, 2000, UK, 6.

Tablodan görüleceği gibi zengin ülkelerde artan yaşlı nüfus sonuç olarak özel emeklilik fonları veya diğer özel yaşlılık bakım araçlarında önemli ölçüde büyüme sağlayan bir yükü beraberinde getirmektedir. Fonlama dışı kazanca endeksli emeklilik programları savaş sonrasında nüfus dinamikleri içerisinde kolaylıkla sürdürülebilir özellikte idiler. Ancak artan nüfusun emekli olmaya başlaması ile birlikte artan bu yaşlı nüfusun çalışan nüfustan sağlanan vergi ve fonlarla desteklenmesine bağımlı olarak oluşan denge bozulmaya başlamıştır. Nüfusun değişen bu yapısı devlet tarafından sağlanan katkısız sosyal güvenlik sistemleri açısından olumsuz bir aritmetik tabloyu ortaya çıkarmaktadır. Böylece kamu emeklilik sistemlerinin hem ölçek hem de finansman gereksinimleri açısından artan bir sorunsal ile karşılaşmaktadır. Emeklilik sisteminin devlet tarafından finanse edildiği hemen bütün ülkelerde gelecekteki katkılar ile devletin taahhüt ettiği emeklilik yardımları mukayese edildiğinde kamu açıkları hesaplanandan da fazla olmaktadır. Sistemin sürdürülebilirliği için katkı miktarlarının artırılması veya emeklilik yaşının yükseltilmesi gibi çözümlere politikacılar sıcak bakmamaktadırlar. Bu senaryoda ayrıca artan işçi ve işveren katkı payları niteliksiz işgücünde işsizliğin artışı yönünde bir eğilimi de tetiklemektedir. Asgari ücret vb. yükümlülükler işgücüne olan talebi aşağı çekerek işsizliğin artmasına yol açabilmektedir. Bunlara ek olarak ülkelerin ekonomik performanslarında düşüşler olma ihtimali artmaktadır (Reisen, 2000: 8).

Yukarıdaki kısımlarda değinildiği gibi emeklilik programları hızla artan 65 yaş üstü nüfustaki sayısal artış ve yaşlanma olgusuna bağlı olarak olumlu ve olumsuz, ekonomik ve sosyal sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bu bakımdan yaşlanan nüfusa bağlı olarak ortaya çıkan sorunların çözümü yeni kurumların geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Japonya'da nüfusun değişik katmanlarını kapsayan altı kamu emeklilik programı bulunmaktadır. Bunların her biri ayrı katkı ve yararlanma özelliğine sahip ise de genelde

birbirine benzeyen “pay as you go” olarak adlandırılan gelire artışına endeksli emeklilik geliri sistem esası oluşturmaktadır. Japonya’da temelde iki emeklilik sisteminden söz edilebilir. Birincisi sabit oranlı emeklilik gelirin dayanan kendi hesabına çalışan veya işsizleri kapsayan kategoridir. İkinci kategori yalnız işçileri kapsayan kazanca dayalı yararlar sağlayan sistem olmaktadır. Japonya’da kamu emeklilik programları olgunlaşma aşamasındadırlar. Ancak artan yaşam süresi ve azalan doğum oranlarına bağlı olarak gerek demografik gerek ekonomik faktörler geleceğe ilişkin endişeleri arttırmaktadır (İhori, 2002: 278). Japonya örneğinde de görüleceği gibi şirketlerin çalışanlarına sundukları emeklilik planlarının karşılaştığı ön görülen finansal eksiklikler ile ülke emeklilik sistemin yetersizliklerine bağlı olarak karşılanması gerekli emeklilik ödemelerinin bu ülkede 2020 yılı öncesinde 3.5 milyar dolar açık vereceği hesaplanmaktadır (Mitchell, 2002:2,9). Bu gelişmeler dikkate alındığında emeklilik sistemlerinde çok ayaklı (multiple pılar) uygulamaların yaygınlaştırılması önem kazanmaktadır. Tamamlayıcı emeklilik programı uygulamalarına ilişkin güncel bir uygulama örneği Lüksemburg’dan seçilmiştir.

Bu ülkede dört ayaklı bir sistem uygulanmakta olup, bunlardan ilk ayak devlet emekliliği, ikinci ayak şirket emeklilik programları, üç ve dördüncü ayak bireysel emeklilik programları şeklindedir. İlk iki ayağa ilişkin bazı gelişmeler özetle aşağıdadır.

5.AB ve OECD Örnekleri

Emeklilik programları konusunda seçilmiş ülkelere örnekler bakmak yararlı olacaktır.

5.1.AB’den bir Örnek Lüksemburg’da Emeklilik Programları

Birinci ayak (Devlet Emeklilik Programı)

Sistemin temel prensipleri: Emeklilik geliri dağılımında esas dayanışmadır. Burada aktif çalışanların aktif emeklileri finanse ettiği görülmektedir. Ücret düzeyi profesyonel mesleki süre, sosyal güvenlik tavanı ücreti, ücretin meslek süresi boyunca gösterdiği evrim.

Sistemin sürdürülebilirliği; mevcut durumda olumlu işgücü piyasası, geçmiş yılların olumlu ekonomik performansı, emekli sayısındaki artışın makul düzeyde olması gibi nedenlerle önemli bir olumsuzlukla karşılaşılmaştır. Ancak yaşam süresinin uzaması ve nüfusun yaşlanması, emekli sayısındaki artış, geçmişte gerçekleşen ekonomik büyümenin yetersizliği geleceğe yönelik olumsuz bir finansal tablo oluşturma eğilimindedir.

Grup Sigortası Programı/ Tamamlayıcı Emeklilik (İşçi ve işveren katkılı, iki tarafa yarar sağlayan program)

İki seçeneği bu programda şirketin emeklilik programına katkıları vergiden düşülür. Bu katkı bilinen sosyal güvenlik işveren katkısı olarak düşünülmemelidir. Aynı şekilde çalışan kişi bu programdaki katkı payını vergiden kısmi olarak düşebilmektedir. Bu yaklaşım tamamlayıcı emeklilik programı mahiyetinde görülebilir (OECD, 2008: 233-235).

5.2. OECD Ülkelerinde (Pay As You Go) Emeklilik Programları

Hiçbir ülkenin sosyal güvenlik sistemi bire bir diğerleri ile aynı olmadığından birbirine yakın özellikleri dikkate alınarak seçilecek bazı veriler konu hakkında fikir verebilir. Gelir düzeyine bağlı olarak yapılan emeklilik keseneklerine göre düzenlenen (pay as you go) sisteminde emeklilik sonrasında düşüşler olmaktadır. OECD ülkeleri baz alındığında yeni işe başlayanların çalışma süresindeki (ortalama ücret geliri olan bir çalışan için) maaşlarına kıyasla genel bir ortalama olarak % 47’sine tekabül etmektedir. Bu durum ülkeler arasında

farklılıklar göstermektedir. Örneğin anılan oran Avusturya, Lüksemburg, Yunanistan, İspanya, Yunanistan ve Türkiye için %70'lerde iken Avustralya, İrlanda, Meksika, Polonya, Slovak Cumhuriyetinde %30'ların altına inebilmektedir. OECD ülkelerin tamamı baz alındığında bu ülkelerde düşük gelirli çalışanların emeklilik gelirleri, emeklilik öncesi ücretlerini karşılama genel ortalaması %63 iken, bu oran ülkeler bazında Avusturya, Kanada, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Yunanistan, Kore, Lüksemburg, Yeni Zelanda, Portekiz, İspanya, Türkiye'de %70'in üzerinde, Meksika, Polonya Slovak Cumhuriyeti'nde ise %30 ve altındadır. Ancak yüksek ücret grupları için emeklilik maaşlarının çalışma dönemindeki ücretleri karşılama oranı %36'ya kadar inmektedir. Yunanistan ve Lüksemburg'da bu oranlar %80'i bulmakla birlikte Avustralya, Belçika, Kanada, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, İzlanda, Meksika ve Hollanda'da %30'ların altına düşmektedir.

Öte yandan Mesleki Emeklilik Programları kapsamı bağlamında OECD ülkelerinden seçilen örnekler konu hakkında fikir verebilir. Seçilen örneklerde toplam İrlanda dışındakiler toplam işgücü İrlanda ise toplam istihdam üzerinden değerlendirilmiştir. Bu bağlamda oranlar özel emeklilik programlarının hem mesleki hem bireysel emeklilik planlarını içerecek şekilde kapsamı vermektedir. Yine bu kapsam hesaplanırken ilgili ülkelerin uyguladıkları hane halkı işgücü anketlerinde yer alan yaş, gelir, cinsiyet, istihdam şekli (tam zamanlı veya kısmı zamanlı) gibi ölçütler dikkate alınmaktadır (OECD Pensions Outlook, OECD Yayınları 2012: 108-109).

Tablo 2: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Programlarından Yararlananların Oranları (%)

| Ülke | Özel Emeklilik Fonlarından Yararlanan Toplam | Mesleki Emeklilik Programlarında Yararlananlar | Bireysel Programlarından Yararlananlar |
|---------------|--|--|--|
| Avustralya* | 90 | 78 | 15,7 |
| Almanya ** | 51,6 | 24,9 | 40,5 |
| İrlanda *** | 41,3 | 31,0 | 12,0 |
| İtalya | 21,1 | 11,7 | 9,4 |
| Hollanda **** | 93,4 | 92,9 | 30,4 |
| İspanya | 22,7 | 4,1 | 19,1 |
| İngiltere | 53,0 | 38,7 | 12,9 |
| ABD | 56,7 | 51,6 | 25,2 |

* Bazı çalışanlar her iki programın kapsamında olabilmektedir.

** Hanehalkı reisinin 65 yaş altı ve işgücünde yer alması dikkate alınmıştır.

*** 20 ile 69 yaş arası çalışan kesimi kapsamaktadır.

**** Hollanda'da mesleki emeklilik programı uygulaması mecburi, bireysel olan isteğe bağlıdır.

Kaynak: OECD Pensions Outlook, OECD Yayınları 2012, s.108

Tablo 2 de izlendiği gibi belli başlı OECD ülkelerinde çoğunlukla isteğe bağlı olmakla birlikte mesleki emeklilik (tamamlayıcı emeklilik) uygulamaları geniş kitleleri kapsamaktadır. OECD'nin 2012 raporunda yer alan diğer zorunlu mesleki (tamamlayıcı) emeklilik kapsamına ilişkin bazı verilerde aşağıdadır. Buradaki veriler çalışma yaşındaki nüfusa göre emeklilik programlarının kapsama oranlarını yansıtmaktadır.

Tablo 3: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Çalışan Nüfusun Mesleki Emeklilik Programlarından Yararlanma Oranları (%)

| Ülke | Mesleki Emeklilik Programı Kapsamı % |
|-----------|--------------------------------------|
| Avusturya | 12 |
| Belçika | 42,3 |
| Kanada | 33,5 |
| Fransa | 17,3 |
| Almanya | 22,5 |
| Türkiye | 0,2 |

Kaynak: OECD Pensions Outlook, OECD Yayınları 2012, s.105

Tablodan görüleceği gibi kamu emeklilik sistemleri ile eş zamanlı olarak zorunlu bireysel emeklilik programları kapsamında mesleki (tamamlayıcı) emeklilik programları gelişmiş ülkelerde önemli bir uygulama alanı bulmuş durumdadır. Ancak ülkemizde bu uygulamanın çok kısıtlı olduğu görülmektedir. Otuz dört OECD ülkesinden on üçünde zorunlu veya yarı zorunlu olarak özel emeklilik sistemleri kullanılmaktadır. Kamu emeklilik programlarının tamamlayıcısı olarak işlev gören bu emeklilik sistemlerinde çalışanlar aktif dönemdeki gelirlerini değişen oranlarda alabilmektedirler. Örneğin tamamı kamu emekliliğinden sağlanan gelirin çalışma dönemindeki geliri karşılama oranı Yunanistan'da %110, Lüksemburg'da %90, Fransa'da %70 ve Türkiye'de %90 civarındadır. Buna karşın Hollanda'da kamu emekliliğinden sağlanan gelir %35 iken tamamlayıcı emeklilik programları emeklilikte %65 katkı payı ile bunu %100'e çıkarmaktadır (OECD,2012:106). Belirtilen hususlar ışığında kamu emeklilik programları ile birlikte emeklilikte gelir kayıplarını kaldırmak veya en az düzeye indirmek için tamamlayıcı fonların kullanıldığı özel emeklilik programlarına başvurulmaktadır. Bu bağlamda 34 OECD ülkesinden 22'sinde işe yeni başlayanlar için kamu emeklilik programları çalışanların ortalama gelirlerinin %60'şından fazlasını karşılayamamakta, bu kayıp ek emeklilik sistemleri ile telafi edilmeye çalışılmaktadır (OECD, 2012: 124). Ancak gözlemler isteğe bağlı mesleki emeklilik programlarının yürütülmeye çalışılan ülkelerde küçük işletme ve şirketler, idari maliyet ve sürekli yük getirdikleri gerekçesiyle bu programlara sıcak bakmamaktadırlar(Agd,122).

Tamamlayıcı emeklilik programlarını da kapsayan özel emeklilik programlarına ilişkin on iki AB ülkesinde yapılan araştırmaların sonucuna göre emeklilik döneminde elde edilen gelir kamu emeklilik programlarını ikame etmemekte tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Örneğin Almanya'da kamu emeklilik programından elde edilen gelir 2005 itibarıyla 1432 avro iken, özel emeklilik programından 436 avroluk gelir elde edilmektedir (Gökbayrak, 2012: 41).

Tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin uluslararası platformlarda da ele alındığı görülmektedir. Bu bağlamda Ankara'da 27 Ocak 2011 tarihinde yapılan çalıştayda Avrupa Birliği'nde Mesleki Emeklilik konulu sunumunda Belçika Leuven Üniversitesinden Prof. Dr. Josef Van Langendock Batı toplumlarındaki aylık türlerini yaşlılık, ölüm/dul ve yetim ile malullük/özürlülük olarak üç grupta toplandığını, mesleki emekliliğin ise tüm emeklilik sistemleri piramidinin içerisinde basamaklardan biri olduğunu ifade etmiştir. En gelişmiş ülkelerde bile mesleki emekliliğin küçük bir alana sahip olduğuna işaret eden konuşmacı bu alanda ileri ülke örnekleri olarak, Hollanda'da nüfusun % 76,4'ünün, İngiltere'de 66,3'ünün, ABD'de de ise 47,5'inin mesleki emeklilik sistemine dahil olduğunu belirtmiştir.

Zorunlu emeklilik programı ödemelerine gelince asgari aylık ödeme miktarı İspanya'da 587 Avro, Yunanistan'da 495 Avro, Polonya'da 165 Avro ve Macaristan'da ise

102 Avrodur . Avrupa Birliği üyesi ülkelerinden “Almanya ve Hollanda yasal emeklilik yaşını 65’ten 67’ye Macaristan’da emeklilik yaşı 60’tan 65’e çıkartılmakta, Yunanistan’da ve İspanya’da 65 yaş, İsveç’te 61 yaştan itibaren esnek emeklilik yaşı uygulaması bulunmaktadır (SGK,2011:2).

Öte yandan AB ülkelerinde tamamlayıcı emeklilik alanı genişlemektedir. Bu bağlamda üçayaklı emeklilik sistemlerinde gelirin yüzdesi olarak değişim yaşanmaktadır.

Tablo 4 Emeklilik Programlarının Oransal Değişimi (%)

| | 1994 | 1998 | 2020(Projeksiyon) |
|--------------|------|------|--------------------|
| Birinci ayak | 88,8 | 83,5 | 64 |
| İkinci ayak | 7 | 11,6 | 28,5 |
| Üçüncü ayak | 0,9 | 1,5 | 4,5 |
| Diğerleri | 3,3 | 3,4 | 3 |

Kaynak: Ayuso Mercedes, Valero Diego; (2011) “Can complementary pension plans take on the role of improving retirement pensions in developing nations? International Social Security Review, Vol 2/62, UK, 2011:6.

Görüldüğü gibi AB ülkelerinde tamamlayıcı emeklilik ayağı kapsadığı kitleler ve AB politikaları doğrultusunda genişlemektedir. Türkiye’de tamamlayıcı sistemine ilişkin hususlar ise aşağıdadır.

6. Türkiye’de Tamamlayıcı Emeklilik Uygulamaları

Türkiye’de Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK), Amele Birliği ve bazı banka ve sigorta şirketlerinin oluşturdukları sandıklar mesleki emeklilik programları olarak değerlendirilmektedir. Ancak genel nitelikli tamamlayıcı programlar bulunmamaktadır (agd,3). Tablo 2 de Türkiye’de mesleki emeklilik kapsamının yüzde 0,2 olarak görülmesi anılan uygulamanın çok sınırlı olduğuna işaret etmektedir. Bu bağlamda ülkenin bir numaralı mesleki emeklilik ve sosyal yardım kurumu olan OYAK ve bu kurumun katkıları hakkında kısaca bilgi edinmek yararlı olacaktır.

6.1. OYAK Kanunu

Milli Savunma Bakanlığı’na bağlı olmak ve Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarına bu Kanunda yazılı sosyal yardımları sağlamak ve merkezi Ankara’da bulunmak üzere (Ordu Yardımlaşma Kurumu) teşkil edilmiştir.

Kurum, bu Kanun ile hususi hukuk hükümlerine tabi olup, mali ve idari bakımdan muhtar ve hükmi şahsiyeti haiz bir teşekküldür (09.01.1961 gün ve 10702 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan OYAK Kanunu, Mad.1).

6.1.1.OYAK Üyeleri ve Sağlanan Hizmetler

OYAK üyeleri daimi ve geçici üye olarak iki ana grupta toplanmıştır. Daimi üye sıfatıyla, Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında görevli tüm muvazzaf Subay, Sözleşmeli Subay, Askeri Memur, Astsubay, Sözleşmeli Astsubay ve Uzman Jandarmalar ile Emekli Maaşı Sistemi’ne giren üyeler ve ölümleri halinde Sistem’e devam etmek isteyen eşleri ile uzman erbaşlar, Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatında, OYAK ve OYAK’ın sermayesinin %50’sinden fazlasına sahip olduğu şirketlerde çalışanlardan arzu edenler, geçici üye sıfatıyla, muvazaflık hizmetini yapmakta olan Yedek Subaylar OYAK üyelerini oluşturmaktadır.

OYAK'ın hizmetleri iki ana başlık altında gruplanmaktadır.

Zorunlu (Yasal) Yardım Ödemeleri

- Daimi üyelere yapılan emeklilik, ölüm ve maluliyet yardımları ile emekli maaşı ödemeleri,
- Geçici üyelere (yedek subaylara) yapılan ölüm ve maluliyet yardımları.

Sosyal Hizmetler

Daimi üyelerin çeşitli ihtiyaçlarını gidermek amacıyla 205 sayılı Yasa kapsamında sunulan sosyal hizmetler (Borç verme, konut edindirme, Ordu Pazarı mal kredisi, rezerv karşılığı borç verme) başlıkları altında toplanabilir.

6.1.2.Yardımlar

Yardımlar, emeklilik, ölüm ve maluliyet yardımlarından oluşmaktadır

Emeklilik Yardımı:

Emeklilik Yardımı, 10 yıl ve daha fazla süre aidat ödeyerek üyelikten ayrılanlara yapılan ödemedir. Yapılacak ödemenin miktarı birikmiş aidat ve bu aidatlara isabet eden nemaların toplamı kadardır.

Bir sigorta mantığı çerçevesinde, sistemin sürdürülebilirliği ve uzun vadeli verimliliği adına sistemde 3 ile 10 yıl arasında aidat ödeyen ve sistemden ayrılma durumunda kalan üyelere sadece birikmiş aidatları ödenmekte, Üyelik süresi 3 yıldan daha az olan üyelerin sistemden ayrılmaları halinde ise hiçbir ödeme yapılmamaktadır.

Vefat ve tam maluliyet nedeniyle sistemden ayrılan üyeler için emeklilik yardımı ödemesinde süre kısıtı aranmamaktadır.

Ölüm Yardımı

Üyelerin, aidat ödedikleri süre içinde vefatları durumunda, kanuni mirasçalarına ölüm yardımı adı altında yapılan ödemedir.

Yapılacak ödemenin miktarı, üyenin ölüm tarihindeki aidata esas maaşı albayın aidata esas maaşından düşük ise albayın aidata esas maaşının 20 katı; aidata esas maaşı albayın aidata esas maaşından yüksek ise kendisinin aidata esas maaşının 20 katıdır. 2015 yılı Ocak itibariyle albay-teğmen, asteğmen, astsubay, uzman jandarma, üye olan sivil memur ve uzman erbaşlara için yapılan ödeme miktarı 58,185.74 TL dir.

Maluliyet Yardımı

Maluliyet Yardımı, OYAK üyelerinin herhangi bir kaza, hastalık gibi nedenlerle görevlerini tam ya da kısmi olarak yerine getiremedikleri durumlarda yapılan ödemedir. Maluliyet Yardımı, "Tam ve Daimi Maluliyet Yardımı" ya da "Kısmi Maluliyet Yardımı" olarak yapılmaktadır. Tam maluliyet durumunda ödenen miktar ölüm yardımı ile aynı olmaktadır. Kısmi maluliyet halinde maluliyet derecesi üzerinden hesaplanmaktadır.

6.1.3.OYAK'a Ait Sayısal Bilgiler

Kuruma ait 2012-2013 yıllarını kapsayan ana bilgiler aşağıdadır.

Tablo 5: Sayılarla OYAK

| | 2013 | 2012 |
|--|----------|----------|
| Kurum Net Varlığı/Net Pozisyon (Üye Birikimleri) | 17,341.7 | 15,464.3 |
| Üyelere Sağlanan Nema Oranı | 15,3 | 14,2 |
| Enflasyon TÜFE | 7,4 | 6,2 |
| Üye sayısı | 280.573 | 275.990 |

Kaynak: [<http://www.oyak.com.tr/TR/kurumsal/rakamlarla-oyak/buyuklukler.html>]

Bütün bu bilgiler ışığında OYAK üyelerine Emekli Sandığı emekliliğine ilave olarak çok önemli katkılarda bulunmakta ve sosyal durumlarını arttırıcı destek sağladığı ve yalnız Türkiye için değil uluslararası alanda çok iyi bir örnek olduğu ifade edilebilir.

Ordu Yardımlaşma Kurumunun yıllar içerisinde sergilediği performans ve büyüme de dikkat çekicidir Bu durum yıllar içerisinde üye varlıklarındaki gelişimlerden izlenebilir.

Tablo 6: 2000-2013 Üye Varlıkları

| Yıllar | Toplam Üye Varlıkları (Milyon TL) |
|--------|-----------------------------------|
| 2000 | 632,8 |
| 2003 | 2.437 |
| 2006 | 5.089,8 |
| 2009 | 10.846,3 |
| 2012 | 15.465,3 |
| 2013 | 17.341,7 |

Kaynak: 2000 Yılından 2013 Yılına OYAK'ın Rakamlarla Gelişimi, [<http://www.oyak.com.tr/TR/uyeler/duyurular/2000-yilindan-2013-yilina-oyak-in-rakamlarla-gelisimi.html>] (08.02.2013)

6.1.4. Gelir Kaynakları

Merkezi Ankara'da bulunan OYAK'ın çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren doğrudan ve dolaylı olmak üzere 70 iştiraki bulunmaktadır. Bunların 24 adedi OYAK'ın doğrudan iştirakleri olup, faaliyet alanları hakkında kısa bilgiler aşağıda sunulmuştur.

- ATAER Holding - ERDEMİR Grubu'ndaki iştirakleri vasıtasıyla demir çelik
- Adana, Mardin, Ünye, Bolu, Aslan ve Denizli - Çimento
- OYAK Beton ve Modern Beton - Hazır beton
- OYKA Kağıt Ambalaj - Kağıt ve kağıt torba
- OYAK Renault ve MAİS - Otomotiv
- OYAK Birleşik Enerji, İSKEN, AYAS ve OYAK Enerji - Enerji
- HEKTAŞ - Tarım ve veteriner ilaçları
- OMSAN ve iştirakleri – Lojistik
- OYAK İnşaat - İnşaat

- OYAK Pazarlama - Hijyen, turizm ve bilgi teknolojileri
- OYAK Girişim - Yatırım danışmalığı
- OYAK Savunma ve Güvenlik Sistemleri – Güvenlik
- OYAK Yatırım Menkul Değerler, ORFİN Finansman ve OYAK Ankerbank - Finans
- Akdeniz Kimya - Chemson Grubu Şirketleri, Akdeniz Kimyasal Ürünler Pazarlama ve iştirakleri – Kimya
- ORF Kiralama-Otomotiv sektörü hizmet ve pazarlama iş kollarında faaliyet göstermektedir

Kaynak:[<http://www.oyak.com.tr/TR/kurumsal/oyak-nedir/gelir-kaynaklari.html>]

Tamamlayıcı bir sosyal güvenlik sistemi olan OYAK da bir yandan üyelerine yardım ve hizmetlerde bulunurken, diğer yandan da bu yardım ve hizmetleri arttırmak amacıyla sınıai ve ticari faaliyetlerde bulunmakta ve yatırımlar yapmaktadır. Varlıklarıyla ülkemizin en büyük gruplarından biri haline gelen OYAK bu yapıyla da alanında başarılı tek örnektir. OYAK kuruluşundan itibaren çeşitli sektörlerde gerçekleştirdiği iştirak yatırımlarıyla ciddi bir istihdam yaratırken Türkiye ekonomisine de önemli katkılar sağlamış, birçok konuda öncü olmuştur [<http://www.oyak.com.tr/TR/kurumsal/grup-sirketleri.html>].

OYAK'ın sıralanan yatırım alanlarındaki başarıları kurumun raporlarında yer almaktadır. Örneğin kurumun 2011 yılı net karı 1.724.400.000 TL , 2012 yılı karı 1.951.100.000 TL olarak gerçekleşmiştir (OYAK; 2012:7).

7.Diğer Tamamlayıcı Emeklilik Projesi Girişimleri

1970'li yılların başında memurlar için Memur Yardımlaşma Kurumu (MEYAK), 2005 yılında Demiryolu Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Sandığı gibi benzer sandık, vakıf veya kuruluşlar oluşturulmuştur. Bunların yanında işçiler için İşçi Yardımlaşma Kurumu İYAK gibi diğer başka kuruluşların kurulması için adımlar atılmış, fakat sonuçlandırılmamıştır. Örneğin MEYAK'ın kuruluşu için kanun teklifi hazırlanarak 23.12.1971 tarihinde TBMM'ne sunulmuştur. Ankara Milletvekili Sakıp Hiçerimez ve 58 arkadaşının 8.12.1971 tarihinde TBMM'ne 8 Aralık 1971 tarihinde verdikleri kanun teklifine göre MEYAK üyeleri: Genel bütçeye giren daireler, katma bütçeli daireler, (Beden Terbiyesi bölge müdürlükleri dâhil), il özel idareleri, belediyeler, Kamu İktisadi Teşebbüsleri, bu dairelere bağlı idare ve müesseselerle döner sermayeli teşekküller, Yüksek Denetleme Kurulu, T. C. Merkez Bankası, Kefalet sandıkları, kurulacak Memur Yardımlaşma Kurumu olarak düşünülmüş T. C. Emekli Sandığının iştirakçilerini kapsayacağı belirlenmiştir. (TBMM tutanakları Cilt 19, Toplantı 3). Ancak bu girişimin sonuçlandırılmadığı görülmektedir.

MEYAK Kanununu çıkmamakla birlikte uygulaması başlatılmıştır. Uygulamanın başlamasından bir süre sonra Mimarlar Odası Dergisinde yayımlanan bir makale konuya ilişkin fikir vermektedir. Bazı alıntılar şöyledir. “MEYAK uygulaması 1970 yılı Mart ayından itibaren tek yanlı olarak başlatılmış ve kurum kapsamına girdiği kabul edilenlerin aylıklarından %5 oranında kesinti yapılmaya başlanmıştır”. “Bugün yurdumuzun başlıca güçlü iki sosyal güvenlik kurumu. Sosyal Sigortalar Kurumu ve Emekli Sandığı, çalışanların ücretlerinden kesilerek sağlanan fonları yerli yerinde kullanmamak, çıkar gruplarının etkileri altında kalarak malî olanakları verimsiz hatta karşılıksız yatırımlara yönelmek yüzünden iflâsın eşliğine gelmişlerdir. Gelmiş geçmiş iktidarlar için sosyal güvenlik kurumları birer

varidat kapısı olarak görülmüş, bu kurumların fonları üyelerinin geleceklerini güvence altında tutacak yönlerde değil iktidarların çıkarları yönünde kullanılmağa zorlanmıştır". (Şentek, dergi.mo.org.tr/dergiler/4/419/6116.pdf 08.02.2012) . Bu ifadelerden ortaya çıkan problemleri de algılamak mümkündür.

MEYAK uygulamasıyla 1 Mart 1970'den başlayarak memur maaşlarının brütü üzerinden her ay %5 zorunlu prim kesilmesi, on yılı aşkın süreyle devam etmiş, kesilen primlerin istenilen doğrultuda kullanılmaması, yaygın tepkilere yol açarak, Danıştay'da dava konusu olmuştur. Sonuçta fonda biriken yaklaşık 30 milyar tutarındaki kesintinin ana parası Mart 1984'de %60 faiz üzerinden memurlara geri ödenmiştir [http://www.guncelyorum.com/2008/07/02/meyak] 01.02.2009)

MEYAK'ın başarısız olma nedenleri iyi araştırılmalıdır. Ancak geçmişte konuya ilişkin günümüze ulaşan değinilen yorumlar biriken fonların verimsiz ve siyasi amaçlı olarak kullanıldığına ilişkin bir algı ortaya koymaktadır. OYAK'ın başarılı olmasının temelinde faaliyetlerini politik etkilerden oldukça uzak, özerk bir çalışma anlayışıyla gerçekleştirebilmesinin önemli payı olduğu düşünülebilir. Son yıllarda artan bir şekilde faaliyetlerinde başarılı olmuş yegâne tamamlayıcı emeklilik ve sosyal yardım kurumu ve milli bir ekonomik yatırım kuruluşu olan OYAK'a karşı amaçlı yıpratma ve karalama kampanyaları ile müdahaleci yaklaşımlar gözden kaçmamaktadır.

Sonuç

Gelişmiş dünya ülkelerinde yaşam süresinin uzaması, demografik, sosyal, ekonomik ve diğer nedenlere bağlı olarak emeklilik sistemlerindeki basamaklar (ayaklar) da artmakta ve etkinlik alanları genişlemektedir. Bu bağlamda tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin kapsama alanı gelişmektedir. Emeklilikte gelir kayıplarını telafi etmek, ancak uygulamanın getireceği yükün kamu kaynakları kullanılmadan karşılanması gibi yaklaşımlar çözüme ilişkin temel prensipler olarak genel kabul görmektedir. Aslında konunun önemli bir nedeni küreselleşme sürecinde özellikle sık tekrarlanan finansal krizlerin yarattığı işsizliğin emeklilik fonlarını olumsuz etkilemesi, azalan vergi ve kamu gelirlerine bağlı olarak kamu emeklilik programlarını sıkıntıya sokmaktadır. Türkiye dünya genelinde olduğu gibi artan genç işsizliği ile karşı karşıyadır. 2013 yılı itibariyle tarım dışı genç işsizliği %22.9 gibi yüksek bir oranda gerçekleşmiştir (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi 2012). Yüksek işsizlik oranlarının emeklilik sistemleri üzerinde olumsuz etkileri olması doğaldır. İstihdam yaratılmasındaki tikanlıklar kamu emeklilik programlarının sürdürülebilirliğini zorlaştırdıkça emeklilik sistemlerinde kamu yükümlülüklerini azaltmak ve bireyi ticari emeklilik sistemlerine yönlendirme yöntemleri gelişmektedir. Ancak emeklilik programlarının sürdürülebilirliği açısından da esas iyileşmenin istihdamı geliştirmekle sağlanacağı değerlendirilmelidir.

Öte yandan özel emeklilik fonları çalışanların çalışma yaşamları süresince sağladıkları gelirden tasarruf yoluyla emeklilik döneminde uygun yaşam standartları elde etmelerini için koşulları önceden belirlenmiş emeklilik planı çerçevesinde işverenler veya çalışanlardan bir kesiminin düzenli olarak yaptıkları belirli tutardaki ödentilerin bir fonda toplanarak profesyonel portföy yönetim ilkeleri bağlamında yatırma yönlendirildiği kurumsal yapılar olarak tanımlanabilir.

Özel emeklilik programlarının gelir dağılımı eşitsizliğini artırıcı etkisi olmaktadır. Bu programlar düzenleniş ve içeriği itibariyle ne kuşaklar arası ne de kuşak içi gelirin yeniden dağıtılmasına olanak sağlamaktadır. Özel emeklilik programları işgücü piyasasındaki ücret eşitsizliklerinin emeklilik sürecinde de devamına yol açmaktadır. Özel emeklilik

programlarının gelişmesi için tanınan vergi avantajları sistemde oluşan risklere karşı sağlanan kamu güvenceleri eşitsizliği arttırıcı yönde olmaktadır. Özel emeklilik programları temelde sermaye piyasalarının derinleşmesine katkı sağlamaktadır(Gökbayrak, 2012: 41-42).

Avrupa'da emeklilik programlarına ilişkin reform girişimlerinde kamu ve özel kesim ayakları arasında yeni dengeler kurulması gözetilmektedir. Bu bağlamda devletin yaşlılık riskine karşı sağladığı koruma sorumlulukları, sosyal ortaklar ve piyasa kurumları gibi katılımcılarla paylaşmakta ve tam fonlama programları yaygınlaşmaktadır. Ayrıca bütün Avrupa ülkelerinde tamamlayıcı emeklilik programları artan bir rol üstlenmektedir. (Natali, 2009: 27)

Ülkemize bakıldığında tamamlayıcı emeklilik sisteminin kapsama alanı çok dardır. Günümüze kadar uzanan süreçte OYAK başarılı, MEYAK ise başarısız olmuş, tamamlayıcı emeklilik kuruluşlarıdır. Dolayısıyla ülkemiz tamamlayıcı emekliliğin ilgili meslek kuruluşları eliyle yürütülmesi konusunda olumlu ve olumsuz deneyimlere dayalı yeterli tecrübeye sahiptir. Bu kuruluşlar tekrar masaya yatırılarak, dersler çıkarılmalıdır. Özel emeklilik programları bağlamında OYAK örneğinde izlenen tamamlayıcı emeklilik programlarının hem yararlananlar açısından olumlu imkânlar sağlamak hem de gerçekleştirdiği yatırımlar dolayısıyla ekonomiye canlılık ve istihdam katkısı olmaktadır. Yatırımlardan temettü ve gelir artışı elde edilmekte ve bundan üyeler yararlanabilmektedir. Bu yönleri ile tamamlayıcı emeklilik programlarının Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülke için diğer özel emeklilik programlarına göre öncelik alması uygun görülebilir.

Günümüz koşullarında düşük emeklilik gelirlerinin yaygın olduğu ülkemizde SGK emeklilik sistemi dışında ilave emeklilik sistemlerine olan ihtiyaç ortadadır. Ancak bu sistemlerin yaşama geçirilmesinde güçlüklerin olabileceği de dikkate alınmalıdır. OYAK örneğinde görüldüğü gibi üyelerinin süreklilik arz eden mesleki yapı içerisinde çalışmalarını, sahip oldukları iş güvenceleri, nispeten iyi gelir imkânları ve kurumun özerk yönetim biçimlerinin başarılı modeller için temel esaslar olacağı düşünülebilir. Yine OYAK benzeri tamamlayıcı emeklilik kuruluşlarının yaşama geçirilmesinin ülkemiz ekonomisi ve istihdam açısından büyük katkıları olacağı değerlendirilmelidir.

Ülkemizde çalışanların büyük bir çoğunluğunun emeklilik keseneği verebilecek gelir düzeyinden uzak hatta asgari ücretle geçinmeye çalışması, işçi devrinin yüksek olması, çalışma yaşamında ileri yaşlarda iş bulma şanslarının iyice düşmesi, taşeron uygulamasının gittikçe artması gibi gerçekler tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin kurumsallaşması önündeki belli başlı engeller olarak düşünülebilir. Çalışanların ücret gelirleri arttıkça, milli gelir payları daha eşitlikçi bir sistemle büyüdükçe kuşkusuz emeklilik programlarının yaşama geçirilmesi de kolaylaşacaktır. Ancak buna rağmen tamamlayıcı emeklilik sistemleri geliştirilmeli, ilk adımlar atılmalıdır.

Bu bağlamda SSK veya SGK gibi bütüncül tek bir yapı yerine, sendikalar veya meslek kuruluşları itibarıyla bir yapı kurulmalıdır. Kamusal denetim ve gözetim, SGK ve Çalışma Bakanlığı marifetiyle yürütülmelidir. Ancak, bu durumda bu fonların iflas etme riskine karşı reasürans şirketlerinin devreye girmesi gerekecektir. Ülkemizdeki yapının, ulusal düzeyde SGK tarafından veya benzeri bir sandık tarafından yürütülecek bir sistemde ise bütün yükler ve riskler kamu tarafından üstlenecek modellerden kaçınılmalıdır.

Tamamlayıcı emeklilik sistemi, mevcut zorunlu temel sosyal sigorta sistemini bekleyen tehlikeler nedeniyle çok önemli ve ülkemize yararlı olacak bir sistemdir. Ancak, bu uzun vadeli ve yüzyılları da kapsayan böyle bir sistem aceleye getirilmemelidir. Gelişmiş dünya örnekleri, çok iyi incelenmelidir. Uygulama önce büyük ölçekli işletmeler ve kamu

kurumlarından başlatılarak aşamalı olarak kapsamı genişletilmesi uygun olacaktır. Konu başta işçi sendikaları, iş dünyası, üniversiteler ve ilgili bütün sosyal taraflarla istişare edildikten sonra hayata geçirilmelidir. Mevcut OYAK gibi tecrübeler dikkate alınarak, reel sektörün ve finans sisteminin gelişmesi ve kamuya gereksiz yüklerin yüklenmemesi açısından, ülkemizdeki sistemin meslek kuruluşları veya sendikalar marifetiyle kurulması yerinde olacaktır. Pilot uygulamalardan sonra sistemin aşamalar halinde bir zincirin halkaları gibi yaygınlaştırılması uygun olarak değerlendirilebilir.

Kaynakça

- Aben, Maurits (2011) **“Overview of the Italian pension system”**, Toronto: APG World of Pensions Scholarship All Pension Group (APG) Pens Plan.
- Ayuso Mercedes ve Diego Valero (2011) **“Can complementary pension plans take on the role of improving retirement pensions in developing nations? Case Study – The Dominican Republic.** UK: International Social Security Review, Vol 2/62, 2011.
- Clark, Joan (1999) International Dictionary of Insurance and Finance, London: Fitzroy, Dearborn Publishers.
- Chen, Damiaan H.J., Beetsma Roel M. W. J. (2013)**“Mandatory participation in occupational pension schemes in the Netherlands and other countries”** Amsterdam: Econ Papers, CESifo Working Paper Series, No. 4593.
- Erol, Ahmet ve Ercan Yıldırım (2004) Bireysel Emeklilik Sistemi, Ankara: Yaklaşım Yayınları.
- Ergenekon, Çağatay (2000) Emekliliğin Finansmanı, İstanbul: Emir Ofset Matbaacılık.
- Gökbayrak, Şenay (2012) **“Refah Devletinin Dönüşümü ve emeklilik Reformları: Çok Basamaklı Emeklilik Programları Üzerine Değerlendirmeler”** Ankara: 14. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, Türk-İş.
- Ihori, Toshihiro (2002) **“Pension Contributions and Capital Accumulation under Modified Funded Systems”**, Social Security Reform in Advanced Countries, Routhledge Contemporary Economic Policy Issues, London.
- ILO (2012) World of Work Report 2012, Geneva.
- Mitchell, Olivia (2002) **“Managing pensions in the twenty-first century”**, (London) Social Security Reforms in Advanced Countries, Routhledge Contemporary Economic Policy Issues.
- Natali, David (2009) **“Public/private mix in pensions in Europe”**, Working Paper 10, Bruxelles: European Trade Union Institute (ETUI), ..
- Şener Orhan ve Faruk Akın (2010) **“Özel Emeklilik ve Türkiye’de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”** Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt XXVIII, Sayı I.
- Reisen, Helmut (2000) Pensions, Savings and Capital Flows, Cheltenham, UK: Edgar Elgar Publishing.
- OECD (2008) Private Pensions Outlook,.
- OECD (2012) Pensions Outlook.
- OYAK Kanunu (9/1/1961 gün ve 10702 sayılı resmi gazetede yayımlanan), mad.1.
- OYAK (2012) Yıllık Faaliyet Raporu,.
- OYAK (2013) [<http://www.oyak.com.tr/TR/kurumsal/rakamlarla-oyak/buyuklukler.html>] (08.01.2013)

OYAK[<http://www.oyak.com.tr/TR/kurumsal/oyak-nedir/gelir-kaynaklari.html>] (08.01.2013)
OYAK 2000 Yılından 2013 Yılına OYAK'ın Rakamlarla Gelişimi, [<http://www.oyak.com.tr/TR/uyeler/duyurular/2000-yilindan-2013-yilina-oyak-in-rakamlarla-gelisimi.html>] (08.02.2013)

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 10 Ağustos 1971 / 13922.

Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki Sözleşmesinin Onaylanması hakkında 29 Temmuz 1971 tarih ve 1451 sayılı kanun. Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 10 Ağustos 1971 / 13922.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2011) Ankara:Aylık Haber Bülteni, Sayı 39, ,.

Şentek, Arif(2012) Neyak Ne Olacak? [dergi.mo.org.tr/dergiler/4/419/6116.pdf] (08.02.2012)

Uğur, Suat; (2004) Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, Ankara: Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No. 244.

TÜİK; Hane halkı İşgücü Anketi, 2012, 15-24 Yaş grubundaki nüfusun yıllar ve cinsiyete göre işgücü durumu

TBMM Tutanakları Cilt 19, Toplantı 3

[<http://www.oyak.com.tr/TR/kurumsal/grup-sirketleri.html>] (02.01.2012)

[<http://www.guncelyorum.com/2008/07/02/meyak/>] (01.02.2012)