



MATRA Projesi

İkinci Sütun Emeklilik
Sisteminin Türkiye'de
Uygulanabilirliği

İkinci Sütun Emeklilik
Sisteminin Uygulanması
Halinde Göz Önünde
Bulundurulması Gereken
Unsurlar

MATRA Projesi: İkinci Sütun Emeklilik Sisteminin Türkiye’de Uygulanabilirliği

Fonlama Yöntemine Dayanan İkinci Sütun Emeklilik Sisteminin Uygulanması Halinde Göz Önünde Bulundurulması Gereken Unsurlar

Bu eser, Türkiye ve Hollanda tarafından ortaklaşa yürütülen “İkinci Sütun Emeklilik Sisteminin Türkiye’de Uygulanabilirliği” konulu MATRA Projesi kapsamında hazırlanmıştır.

Esere Katkıda Bulunanlar:

Besim JAWAD	Varol DUR
Richard PAUW	Ahmet Serdar YAĞMUR
Oana von STEIN	Ahmet Hilmi SEZER
Tarık UÇAR	Hüseyin Olcay TAZE
Wouter VINKEN	Amine YÜCEDAL

Proje kapsamında gerçekleştirilen “Mesleki Emeklilik Sistemleri Paneli”nde konuşmacı olarak katılan ve makaleleri ile bu esere katkıda bulunan Prof. Dr. Yusuf ALPER ve Kalkınma Bakanlığı Sosyal Güvenlik Finansmanı Daire Başkanı Ahmet Oğuz SARICA’ya Kurumumuz adına teşekkürü bir borç biliriz.

PROJE ORTAKLARI



MATRA Projesi

**İkinci Sütun Emeklilik
Sisteminin Türkiye’de
Uygulanabilirliği**

*İkinci Sütun Emeklilik Sisteminin
Uygulanması Halinde Göz Önünde
Bulundurulması Gereken Unsurlar*

Mayıs 2012

İçindekiler

Sunuş.....	5
Önsöz.....	7
Kısaltmalar.....	8
Yönetici Özeti.....	9
BÖLÜM I: İKİNCİ SÜTUN EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ.....	11
1. Üç Sütunlu Sistem Nedir?	11
2. Üç Sütun Arasında İlişki: Birinci Sütunun Kapsamı, İkinci ve Üçüncü Sütunun Gelişmesini Nasıl Etkiler?	11
3. İkinci Sütunda Fonlama Yöntemi mi, Dağıtım (PAYG) Modeli mi?	12
4. İkinci Sütun Zorunlu Olmalı mı?	13
5. İkinci Sütunda Devletin ve Sosyal Tarafların Olası Rollerini	15
6. İkinci Sütundaki Olası Yaşlılık Aylığı Türleri.....	18
7. Fonlama Yöntemleri	22
8. Emeklilik Sisteminde Uygulanabilecek Yöntemler.....	24
9. Stok Azaltımı Evresi (Ödeme-Dekümulasyon)	25
10. Diğer Konular	26
BÖLÜM II: AVRUPA'DAKİ EMEKLİLİK SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRMALI OLARAK İNCELENMESİ.....	29
1. Ön bilgiler	29
2. Çeşitli emeklilik sistemleri verilerinin sürdürülebilirlik, dayanışma ve gelirin korunması açısından karşılaştırılması.....	31
3. Fransa	33
4. Almanya	38
5. Hollanda.....	44
6. Polonya	49
7. Romanya	54
8. Birleşik Krallık.....	65
9. Türkiye	71
EK 1 - Makale	76
Türkiye'de İkinci Ayak Sosyal Güvenlik Kurumları Oluşturmak: Fırsatlar, Tehditler ve Çözüm Arayışları	76
EK 2 - Makale	91
Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye Ekonomisi	91

Sunuş

Ülkemiz ve Hollanda ilişkilerinin 400. yılının en üst düzeyde kutlandığı bu yıl içinde, yine ülkelerimizin işbirliği ile hayata geçen “Türkiye’de İkinci Sütun Emeklilik Sisteminin Uygulanabilirliği Projesi” tamamlanmıştır.

Projenin temel hedefi, Hollanda ve seçilen diğer Avrupa Birliği (AB) üyesi devletlerdeki ikinci sütun emeklilik sistemine dair uygulamaların incelenmesi ve Türkiye’de ikinci sütun emeklilik sisteminin uygulanabilirliğine ilişkin Türk ve Hollandalı uzmanlarca bir rapor hazırlanmasıdır. Bu çerçevede, gerek Kurumumuz, gerekse ilgili diğer kurumlar ve sosyal paydaşların katıldığı çalıştay etkinlikleri düzenlenmiş ve bu çalıştayların sonuçlarını dikkate alan “Fonlama Yöntemine Dayanan İkinci Sütun Emeklilik Sisteminin Uygulanması Halinde Göz Önünde Bulundurulması Gereken Unsurlar” isimli ortak rapor hazırlanmıştır.

İkinci sütun emeklilik, tamamlayıcı ya da mesleki emeklilik olarak da adlandırılan, devletin yürüttüğü ve kişileri emeklilikte yoksulluktan koruma temel amacına dayanan, kamu emeklilik sistemleri yanında, vatandaşlara ilave bir katkı sağlamayı amaçlayan bir sistemdir.

İkinci sütun emeklilik sistemlerinin herhangi bir sosyal güvenlik sistemine entegrasyonu için çok sayıda farklı yöntem bulunmaktadır. Sistemin zorunlu mu yoksa gönüllü mü olacağı, bir fon yapısı olup olmayacağı, devletin sistemi kendisinin mi yöneteceği, yoksa sadece denetim ve düzenleme rolüne bürünüp sistemin işleyişinin özel sektöre mi devredileceği gibi soruları barındıran ikinci sütun emeklilik sistemleri, farklı ülkelerde, farklı biçimlerde uygulanmaktadır.

İkinci sütun emeklilik, T.C. Kalkınma Bakanlığı tarafından 2012 - 2014 yılları için hazırlanan Orta Vadeli Programda yer alan “Tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemlerinin oluşturulması hedefi” doğrultusunda ele alınan bir konudur. Orta Vadeli Programda açıkça ifade edildiği gibi, ikinci sütun emeklilik sistemleri, gerek sosyal güvenlik sistemimizin daha etkin işleminin temin edilmesi, gerekse finansal piyasaların derinleşmesinin desteklenmesi açısından faydalı görülmektedir.

İkinci sütun emeklilik sistemleri, pek çok ülkede fonlama yöntemine dayanmaktadır. Toplanan primlerle oluşturulan fonlar, ulusal piyasalar için derinlik sağlarken, uluslararası para piyasalarının getirdiği fırsatlardan yararlanılması için de imkanlar oluşturmaktadır. Bununla birlikte, 2008 küresel krizi bu emeklilik fonlarında ciddi kayıplara da neden olmuştur. Ancak Türkiye’de hâlihazırda uygulanan bireysel emeklilik sistemine ait fonlar bu dönemi karla kapatmıştır. Bireysel emeklilik fonları, bir önceki yıla göre Türkiye’de yüzde 19 oranında büyürken, İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) ülkelerinde bu oran yüzde beş civarında kalmıştır. Bu durum, olası bir fonlu ikinci sütun emeklilik sisteminin uygulanmasında, ülkemiz için umut vaat etmektedir.

Sosyal diyalogun kuvvetli olduğu, kayıt dışı istihdam ve işsizlik sorunlarının asgari düzeyde olduğu ve işgücünün sanayi ve hizmetler sektöründe yoğun biçimde çalıştığı ülke örneklerinde, ikinci sütun emeklilik sistemlerinin başarıyla uygulandığı gözlenmektedir. Özellikle, sendikalar ve toplu pazarlık uygulamalarının,

ikinci sütun emeklilik sistemlerinin başarıyla uygulanmasında önemli unsurlar olduğu gözlenmektedir. Bu noktada, ikinci sütun emeklilik sistemlerinin başarıyla uygulanmasının, istihdam ve sosyal güvenlik politikalarında olumlu ilerlemelere de katkıda bulunacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

Son olarak, bu araştırma projesi kapsamında birlikte çalıştığımız Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı ve Hollanda Türkiye Büyükelçiliğine teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca Kurumumuz Strateji Geliştirme Başkanlığı, AB ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı çalışanlarını, bu projede sergiledikleri gayretten dolayı tebrik ediyorum. Yapılan çalışmanın, Orta Vadeli Program çerçevesinde devam etmekte olan çalışmalar için de ufuk açıcı olmasını temenni ediyorum.

Fatih ACAR
Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı

Önsöz

Hollanda Dışişleri Bakanlığı tarafından finanse edilen MATRA Katılım Öncesi Projeleri Programı (MPAP) kapsamındaki projelerle, Avrupa Birliği (AB) mevzuatının uygulanması ve AB üyeliği kriterlerinin yerine getirilmesinde aday ülkelere yardımcı olunması amaçlanmaktadır. Ayrıca, bu programda, Hollanda'nın ilgili kurum ve kuruluşları ile projeden faydalanan ülkedeki devlet kuruluşları arasında sürdürülebilir iş ilişkilerinin oluşturulması hedeflenmektedir.

Bu bağlamda, Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı (SZW Ajansı) ile Türkiye Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), MATRA Projesi: "İkinci Sütun Emeklilik Sisteminin Türkiye'de Uygulanabilirliği" kapsamında işbirliği yapılması konusunda anlaşma sağlamıştır. Hollanda kamu kurumu olan Uluslararası İş ve İşbirliği Kurumu (NL EVD International) projenin izlenmesinden sorumlu olmuştur.

Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı (SZW Ajansı), projeyi Hollanda Emeklilik Fonları Federasyonu, Syntrus Achmea, Hollanda Merkez Bankası (De Nederlandsche Bank, DNB) ve Türkiye Sosyal Güvenlik Kurumundan uzman bir ekip ile birlikte uygulamıştır.

Hollanda emeklilik sektöründen Hollanda Emeklilik Federasyonu, Syntrus Achmea ve Montae'dan üst düzey temsilcilerin oluşturduğu Danışma Kurulu MATRA proje ekibine danışmanlık yapmıştır.

Proje kapsamında SGK temsilcileri ve Hollanda proje ekibi, ikinci sütun emeklilik sistemine dair önemli konularda neler yapılabileceğine ilişkin işbirliği yapmışlardır. Hem Türkiye'de hem de Hollanda'da, bir dizi çalıştay ve çalışma ziyaretleri düzenlenmiş, bu sayede projede yer alan katılımcılar ve her iki ülkeden gelen uzmanlar bir araya gelerek, Türkiye'de ikinci sütun emeklilik sisteminin oluşturulması konusunda fikir alışverişinde bulunmuşlardır.

Ayrıca, proje faaliyetleri çerçevesinde yapılan çalışmalar ışığında, Hollanda proje ekibi tarafından bu kitap hazırlanmıştır. Kitapta, ikinci sütun emeklilik sisteminin uygulanmasına yönelik cevaplanması gereken çeşitli sorulara ve altı AB ülkesinde ve Türkiye'de mevcut olan emeklilik sistemlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Düzenlenen çalıştaylara ve çalışma ziyaretlerine destek veren Hollandalı ve Türk uzmanlara ayrıca yapıcı yaklaşım ve önerilerinden dolayı Danışma Kurulu üyelerine, teşekkürlerimizi sunarız.

Projenin Türkiye ve Hollanda arasındaki 400 yıllık resmi ilişkilerin kutlandığı 2012 yılında tamamlanmış olması, iki ülke arasındaki ilişki ve işbirliğinin günümüzde de en iyi şekilde devam ettiğinin bir göstergesidir.

Projenin çıktıları, Sosyal Güvenlik Haftasında, Türkiye Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 16 Mayıs 2012 tarihinde Ankara'da organize edilen "Mesleki Emeklilik Sistemleri Paneli"nde, kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Kısaltmalar

AB	: Avrupa Birliği
AK	: Avrupa Komisyonu
DB	: Defined Benefit (Tanımlanmış Fayda)
DC	: Defined Contribution (Tanımlanmış Katkı)
DNB	: De Nederlandsche Bank (Hollanda Merkez Bankası)
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
MATRA	: MAatschappelijke TRAnsformatie (Sosyal Dönüşüm)
MPAP	: MATRA Pre-accession Projects Programme (MATRA Katılım Öncesi Projeleri Programı)
OECD	: İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı
PAYG	: Pay As You Go (Dağıtım Modeli)
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SZW	: Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı

Yönetici Özeti

Zorunlu emeklilik sisteminde, yaşlanma gibi demografik gelişmeler ve ekonomik krizler ile kemer sıkma politikaları gibi nedenlerle giderek artan bir seviyede karşılaşılan sorunlar, emeklilik konusunda sorumluluğun kamu sektörü ve özel sektör arasında paylaşılmasına yönelik yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu durum sistemin bir parçası olan paydaşların haklarına ve sosyal konulara ilişkin bazı endişelerin oluşmasına sebep olmuştur. Birçok uluslararası kurum ve ulusal politika yapıcısı, emeklilik sisteminin uzun vadede sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla nesiller arası dayanışma esasına dayalı dağıtım modelinden (PAYG), özelleştirilmiş ve fonlama yöntemine dayalı emeklilik modeline geçişi desteklemektedir.

Bunun yanında, ülkeler arasında, emekli vatandaşlara sağlanan sosyal güvenlik hakları bakımından ülkelerin emeklilik sistemleri ile doğrudan bağlantılı olmayan büyük farklılıklar vardır.

Avrupa Komisyonu (AK) tarafından 16 Şubat 2012 tarihinde “*Yeterli, Güvenli ve Sürdürülebilir Emeklilik Sistemleri (An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions)*” adında bir Beyaz Kitap yayınlanmıştır. Bu kitaba göre, emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği ve emeklilere yeterli gelirin sağlanması her emeklilik politikasının temel hedefidir. AK’ye göre “Emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği ve yeterliliği, çalışanlar tarafından yapılan katkı payı ve vergi ödemeleri ile tasarrufların boyutuna bağlıdır.” (AK 2012, s.3)

Son zamanlarda yaşanan söz konusu gelişmelerden başka, emeklilik sistemlerindeki reform ihtiyacı, bireyselleşme gibi uzun vadeli sosyal gelişmelerden dolayı da gerçekleşebilmektedir. Bireyselleşme eğiliminin artması, vatandaşlara yönelik gelir desteğinin ana kaynağı rolünü üstlenen geleneksel aile yapısının yavaş yavaş yok olmasına neden olacaktır ve bu rolün devlet tarafından üstlenilmesi beklenmektedir. Sonuç olarak gayri resmi dayanışma ve gönüllü yapılan gelir transferleri, devlet tarafından resmi dayanışma ve zorunlu transferler ile yer değiştirmektedir.

Türkiye’de, vatandaşlara emeklilikten sonra belirli bir gelir güvencesini temin eden gelişmiş bir birinci sütun emeklilik sistemi vardır. Günümüzde, Türkiye’nin genç bir nüfusa sahip olmasına rağmen, gelecekte yaşlı nüfus oranında artış olacağı bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla, artan yaşlı nüfusun hayat standartlarını devam ettirmesi açısından ikinci sütun emeklilik sisteminin uygulanması faydalı olacaktır.

Türk emeklilik sisteminde ikinci sütunun uygulanması konusu, sistemin finansal sürdürülebilirliğine ve vatandaşlara sosyal güvence sağlanmasına ilişkin koşullarla ilgili önemli soruları da beraberinde getirmektedir. Yeni bir emeklilik sisteminin getirilmesine ilişkin olası seçeneklerin daha iyi anlaşılması için, MATRA projesinin ortakları, emeklilik konusunda çalışmalar yapan uzmanların ve akademisyenlerin katılımıyla bir beyin fırtınası gerçekleştirmiştir. Bu toplantıda, ikinci sütun emeklilik sisteminin oluşturulma aşamasında, öncelikle ele alınması gereken temel konuların belirlenmesinin gerekli olduğu sonucuna varılmıştır. Daha sonra, MATRA proje ekibi, ikinci sütun emeklilik sisteminin uygulanmasına yönelik teorik seçenekler üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu rapor, çalışma sürecindeki temel bulgulara işaret etmektedir.

Söz konusu rapor, sadece teorik bir bakış açısıyla, mevcut emeklilik sistemini göz önünde bulundurmadan, ikinci sütunun yapılandırılmasında hangi seçeneklerin mevcut olduğunu belirlemektedir. Bu sebeple, ikinci sütun emeklilik sisteminin uygulanmasına ilişkin politika yapıcılara farklı seçeneklerden oluşan bir kontrol listesi sunulmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümde, ikinci sütun emeklilik sisteminin özellikleri tartışılmıştır. Birinci kısımda, üç sütunlu bir emeklilik sisteminin tam olarak neyi ifade ettiğine yönelik sorular yanıtlanmıştır. İkinci kısımda, üç sütun arasında nasıl bir ilişki olduğu ve birinci sütunun kapsamının, ikinci ve üçüncü sütunların gelişmesi üzerinde nasıl bir etkisi olduğu soruları cevaplanmıştır. Daha sonra üçüncü kısımda, ikinci sütunda fonlama ve dağıtım sistem (PAYG) seçenekleri tartışılmıştır. Dördüncü kısımda, ikinci sütunun zorunlu olup olmayacağı sorusuna cevap aranmıştır. Beşinci kısımda, ikinci sütunda devletin ve sosyal tarafların muhtemel rolleri ele alınmıştır. Altıncı kısımda, ikinci sütundaki emekli aylığı türleri üzerinde durulmuştur. Yedinci kısımda, farklı fonlama yöntemlerine ilişkin seçenekler ele alınmıştır. Sekizinci kısımda emekli aylığının düzenlenmesi için kullanılacak araçlardan bahsedilmiştir. Dokuzuncu kısımda, farklı emeklilik araçları incelenerek karşılaştırmalar yapılmıştır. Ayrıca, ödeme aşaması da anlatılmıştır. Onuncu kısımda ise, ikinci sütuna ilişkin diğer konular incelenmiştir. Bir emeklilik sisteminin tasarlanmasında önceki kısımlarda bahsedilen ikinci sütun emeklilik sisteminin özellikleri dışında cevaplanması gereken bir dizi soru da mevcuttur.

Çalışmanın ikinci bölümünde, Avrupa'daki emeklilik sistemlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bir çalışma yapılmıştır. Karşılaştırmada yirmi bir farklı göstergeden yararlanılmıştır. "İkinci sütun" kavramının karmaşık olması nedeniyle sistemlere bir bütün olarak bakılmıştır. Devletin sağladığı sosyal güvenlik sisteminin bir parçası olabilecek "iş sözleşmesi ile ilgili emekli aylıkları" da incelenmiştir. Ayrıca seçilen ülkelerin resmi emeklilik sistemleri kısaca anlatılmıştır. Çalışmanın sonunda, farklı emeklilik sistemlerine ait verilerin sürdürülebilirlik, dayanışma ve gelirin korunması bakımından karşılaştırılması yapılmaktadır.

Ayrıca proje kapsamında gerçekleştirilen "Mesleki Emeklilik Sistemleri Paneli"nde Türk heyeti tarafından yapılan ve ikinci sütun emeklilik alanında Türkiye durumunu ortaya koyan sunumlar makale olarak kitabın sonuna eklenmiştir.

Bu çalışma, Hollanda ve Türkiye'deki MATRA proje ekibi tarafından hazırlanmıştır. Kısmen kaynak taramasına ve proje ekibi tarafından yürütülen araştırmaya dayanmaktadır. Kullanılan kaynaklar, kaynakça bölümünde listelenmiştir.

BÖLÜM I: İKİNCİ SÜTUN EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ

1. Üç Sütunlu Sistem Nedir?

Bu çalışmada, üç sütunlu sistem için OECD tanımı kullanılacaktır. (bkz. OECD Ekim 2002, Emeklilik planları, emeklilik fonları ve emeklilik kurumlarına yönelik revize taksonomi):

- *Birinci sütun*: Kamu tarafından yönetilen, genellikle maaşlardan yapılan kesintiye dayanan tanımlanmış fayda ve nesiller arası dayanışma esasına dayalı dağıtım modeli¹ (Pay As You Go-PAYG) ile finanse edilen emeklilik sistemleri
- *İkinci sütun*: İş sözleşmesinin bir parçası olarak verilen ve özel sektör tarafından yönetilen emeklilik sistemleri
- *Üçüncü sütun*: Tasarruf veya yıllık ödenek planları şeklindeki şahsi emeklilik sistemleri

Birçok ülkede birinci sütun, yoksulluğun önlenmesini sağlayan temel emekliliği sunar. İkinci sütun ise, gelirin çalışma ve emeklilik yaşı arasında daha eşit paylaşılmasını sağlar.

2. Üç Sütun Arasında İlişki: Birinci Sütunun Kapsamı, İkinci ve Üçüncü Sütunun Gelişmesini Nasıl Etkiler?

Fonlama esasına dayanan ikinci sütunun gelişme olanağının olup olmadığı sorusu büyük ölçüde birinci sütunun tasarlanma şekline bağlıdır. Birinci sütunun kapsamının (bu sütuna dahil olabilecek ve dahil olan kişilerin oranı) ve birinci sütunun sağladığı gelir düzeyinin, ikinci sütuna ihtiyaç olup olmadığına karar verilirken göz önünde bulundurulması oldukça önemlidir. Örneğin, bazı ülkelerde birinci sütun kapsamı oldukça geniştir ve kişilere, ortalama maaş veya son 10 yıldaki ortalama maaş gibi miktarları göz önünde bulundurarak gelir sağlar. Bu durumda, işverenler ve çalışanlar vergi teşvikinin yapıp yapılmadığına bakmaksızın ikinci veya üçüncü sütun emeklilik sisteminin oluşturulmasına gerek duymayabilirler. Ancak devlete güven duyulmaz (politik risk) ise o zaman insanlar yaşlılık aylıklarını ikinci veya üçüncü sütun aracılığıyla güvence altına almak isteyebilirler. Bazı ülkelerde birinci sütun, yaşlı insanlara sadece çok temel bir gelir düzeyi sağlamaktadır ve bu kişilerin yoksulluğa düşmesini önleyecek kadar geniş kapsamlı değildir. Bu durumda işverenler ve çalışanlar özel olarak fonlanan ikinci sütun emeklilik sistemine ihtiyaç duyacaklardır.

Bu bağlamda, öne çıkan önemli sorular şunlardır: *Birinci sütun nasıl oluşturulacak?* Bu sütun sadece çalışanlara mı emekli aylığı verecek, yoksa serbest çalışan ve çalışmayan yaşlı insanları da (tüm yaşamları boyunca veya belirli bir

¹ Pay As You Go (PAYG) yöntemi Nesiller Arası Dayanışma Esasına Dayalı Dağıtım Modeli'dir. Bu kavram çalışmanın devamında "Dağıtım Modeli" olarak ifade edilecektir.

dönemini) kapsayacak mı? Eğer birinci sütun sadece çalışanlarla sınırlıysa, serbest çalışanların ve hiç çalışmayanların yoksullukla karşılaşma riski artacaktır.

İkinci sütun ile olan ilgisini bir kenara bırakırsak, birinci sütuna ilişkin diğer önemli bir soru da, bu sütunun gelirleri ne düzeyde dağıtması gerektiğidir. Sistemin sağladığı faydaların (ödeneklerin) düzeyi ne kadar düşük ve katkı payı ile fayda arasındaki oran ne kadar büyük olursa, yeniden dağıtım o kadar az olacaktır. Katkı payına oranlanan emeklilik aylıkları, zenginler ve fakirler arasında, zenginlerin daha uzun yaşayacağı haller dışında hiçbir şekilde yeniden dağıtım sağlamayacaktır. Bu oranlama, sabit katkı payı ile sabit emekli aylıklarının finanse edilmesi veya hem emekli aylığı hem de katkı payının kazanç oranlanmasıyla elde edilebilir. Orantısız katkı payı ile (maksimum katkı payı ile sınırlı) finansman kaynaklı sabit emekli aylığının yeniden dağıtımı daha fazla yapılacaktır ve kademeli genel vergilendirme ile finansman kaynaklı sabit emeklilik aylıklarının dağıtımı da daha fazla olacaktır. Tekrar dağıtılabilen birinci sütunun katkı payları veya vergilerin, iyi işleyen bir sistemle toplanması gerektiğini belirtmek faydalı olacaktır.

Birinci sütunda vergilerin/katkı paylarının ödenmesinden kaçınmak (kayıtdışılık) kolay ise, bu tür bir dayanışmanın oluşturulması daha zor olacaktır.

3. İkinci Sütunda Fonlama Yöntemi mi, Dağıtım (PAYG) Modeli mi?

İkinci sütunun tasarlanmasına ilişkin diğer önemli bir karar ise, sistemin dağıtım esaslı modele mi yoksa fonlama yöntemine mi dayalı olacağıdır. Klasik ekonomi teorisinde dağıtım modeli ve fonlama yöntemine dayalı emeklilik sistemleri arasındaki fark Aaron koşulunun kullanılması ile belirlenir. Bu koşula göre, uzun dönemde kazanç büyüme oranı ile işgücü büyüme oranının toplamı faiz oranını geçerse dağıtım modeli tercih edilecektir. Bu durumda, (emeklilik sisteminin büyüme oranını etkilememesi şartıyla) dağıtım modeli tüm nesillerin gelir açısından daha iyi durumda olmalarını sağlayabilecektir; yani bütün nesiller katkı payı olarak ödedikleri miktardan daha yüksek değerde olan emeklilik aylıklarını geri alabileceklerdir. Öte yandan, gelir artış oranı ve işgücü büyüme oranının toplamı faiz oranının altında ise uzun vadeli maliyet üstünlüğü ve yüksek geri dönüş oranı tamamen fonlamaya dayalı sistemlere yönelecektir.

Aaron koşuluna ilişkin parametrelerin (gelir artış oranı, işgücü büyüme oranı, faiz oranı) zaman içerisinde ne kadar geliştiği belli değildir. Birçok OECD ülkesinde, doğurganlık oranında görülen hızlı düşüşün genelde milli gelirin arttığı dönemlerde meydana geldiği görülmektedir. Ayrıca, uzun vadeli sermaye üzerindeki faiz oranlarının seviyesi de belirsizliğini korumaktadır. Bu yüzden Dünya Bankası genellikle ülkelere farklı finansman türleri bulunan farklı sütun uygulamalarını önermektedir. Fonlama yöntemine dayalı emeklilik modeli, dağıtım yöntemine dayalı emeklilik modeline göre farklı riskler (genelde birbirinin tersi) içerdiğinden bu risklerin ayrıştırılması ve her iki yöntemin bir bütün olarak emeklilik sistemine uygulanması doğru bir yaklaşım olacaktır. Örneğin, dağıtım modeli yaşlılık riskine ve politik riske karşı duyarlı iken enflasyondan ve yatırımın karlılığından çok fazla etkilenmez. Fonlamaya dayalı modelde ise emeklilikler, yatırımın karlılığı ve ani enflasyon şokuna karşı daha duyarlı iken, yaşlılık riskinden (yaşlılığın fonlamaya dayalı emeklilik planlarını da etkilemesine

rağmen) çok etkilenmemektedirler. Fonlama veya dağıtım modeli arasında seçim yapmak gerekiyorsa, belirli firmalar veya endüstri kolları için fonlamaya dayalı model tavsiye edilmektedir. Buna karşın işgücünün azalması riski, (şirketin geleceğine yönelik beklentileri kötüye giderse) önem arz edecektir. Ayrıca, Dünya Bankası'nın "Doğru sütunlardan oluşan kombinasyonun bir arada uygulanması her zaman her yerde aynı sonuçları doğurmaz." uyarısı göz önünde bulundurulmalıdır. Uygulamanın başarısı ülkenin hedeflerine, mali piyasasına, vergilendirme ve düzenleme kapasitesine bağlıdır.

Genelde yukarıda anlatılanların doğru olduğu kabul edilse de bu konuların tartışılabilir olduğunun bilinmesi önemlidir. Örneğin, Londra Ekonomi Üniversitesi'nden Nicholas Barr emeklilik reformları hakkında sayısız çalışma hazırlamıştır. Özellikle dünya çapında ilgi gören çalışması "Emeklilik Aylıklarının Yenilenmesi: Söylenceler, Gerçekler ve Politika Seçimleri (Reforming Pensions: Myths, Truths, and Policy Choices)" okunması gereken bir eserdir.

Son olarak, mevcut veriler özel firmalarca yönetilen emeklilik sistemlerinin sermaye piyasalarının gelişimine, sermaye maliyetinin azaltılmasına, hisse senetleri fiyatlarında dalgalanmaların azaltılmasına ve borsalarda işlem hacimlerinin artmasına katkı sağladığını göstermektedir. Ayrıca özel olarak yönetilen emeklilik sistemlerinin yatırımı arttırdığı ve dolayısıyla ekonomik büyüme ve üretkenliği güçlendirdiği söylenmektedir. Ancak, ekonomik büyüme ve üretkenliği güçlendirdiği yönündeki iddialara ilişkin yeterince ikna edici kanıt bulunmamaktadır.

4. İkinci Sütun Zorunlu Olmalı mı?

Hareket noktasının fonlamaya dayalı ikinci sütunun geliştirilmesi yönündeki karar olduğu varsayılırsa, cevaplanması gereken soru, söz konusu sütunun hangi koşullarda geliştirileceği ya da bu emeklilik sisteminin çalışan ve/veya işverenlere yönelik bir şekilde zorunlu hale getirilip getirilmeyeceği şeklindedir. İkinci sütun emeklilik sisteminin zorunlu hale getirilmesine ilişkin ileri sürülen görüşler nelerdir?

Görüldüğü üzere, birçok durumda ikinci sütun emeklilik, tüketimi ve harcamaları, çalışma ve emeklilik süresi arasında daha eşit paylaştırırken, birinci sütun emeklilik yoksulluğun önlenmesine yönelik bir emeklilik sağlamaktadır. Zorunlu ikinci sütun emekliliğin lehinde olan tartışmalar birçok şekilde ifade edilebilir:

- Paternalizm davranışına (bir devletin/kuruluşun/patronun kendine bağlı bireylere karşı babanın çocuğuna davrandığı gibi davranılması) ihtiyaç vardır. Çünkü gerektiği gibi bilgilendirilmeyen gençler ömürleri boyunca ihtiyaç duyacakları şeyler hakkında yanlış tercihler yapacaklardır. Bireyin ileriki dönemlere ilişkin finansal planlamasının sonuçlarını tahmin etmesi oldukça güçtür. 20 yaşındaki bir kişi karar verirken, "65 yaşına daha çok var, tedbirlerimi yaşlandığımda alacağım." anlayışına sahip olabilir.
- Paternalizm davranış, cömert bir birinci sütun emekliliğinin varlığından kaynaklanan manevi zarardan kaçınmak için gereklidir. Eğer asgari garanti mevcut ise, düşük gelirli kişiler sisteme gönüllü dahil olmak konusunda isteksiz davranacaklardır.

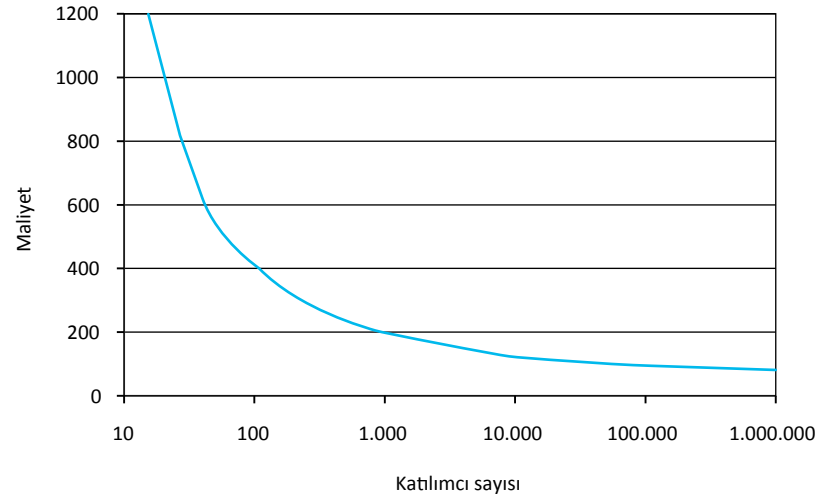
- Büyük grupların fonlarının yönetimi, bireylerin kendi emekliliklerinden sorumlu oldukları durumlara göre çok daha az bir maliyetle gerçekleştirilecektir. Fonlara katılan kişi sayısı ne kadar fazla olursa, kişi başına düşen maliyet daha az olacaktır.

Bireyci bakış açısı ile bakıldığında sorun, gönüllü üçüncü sütun emekliliği işaret ederken paternalist bakış açısı ise zorunlu tüketim düzenlemesini desteklemektedir. Eğer zorunlu tüketim düzenlemesi yapılacaksa ikinci soru, zorunluluğun sadece tavan fiyata göre uygulanıp uygulanmayacağı veya uygulanacaksa tavan fiyatın ne olacağı şeklinde olacaktır.

Kolektif emeklilik sistemlerinin bireysel sigorta ürünlerine olan üstünlüğü, Hollanda Merkez Bankası tarafından yürütülen bir araştırmada ortaya konmuştur.

	Bireysel Emeklilik Sigortası		Emeklilik Fonları	
	Prim	Varlıklar	Prim	Varlıklar
Maliyetler	%12,9	%1,27	%4,4	%0,15
Kar	%11,0	%1,08	-	-
Toplam	%23,9	%2,35	%4,4	%0,15

Bir uluslararası değerlendirme şirketi olan CEM² Benchmarking tarafından yapılan son araştırmada, topluluk yaklaşımının faydalı olduğu doğrulanmıştır. Aşağıdaki şekilde katılımcı sayısı ile emeklilik için yıllık yönetim maliyeti arasındaki ilişki değerlendirilerek her bir katılımcının karşıladığı maliyet ortaya konulmaktadır. Buna göre katılımcı sayısı arttıkça, katılımcı başına düşen maliyet azalmaktadır.



2 Cost Effectiveness Measurement (Maliyet Etkinliği Ölçümü)

Emeklilik fonu yönetimi	
Katılımcıya yıllık asgari maliyeti	40 avro
Katılımcıya yıllık maksimum maliyeti	508 avro
Ağırlıklı ortalama maliyeti	95 avro

- Maliyetlerin yanı sıra kolektif nesiller arası emeklilik birikiminin bireysel emeklilik birikimine göre en büyük avantajı, riskin kolektif ve nesiller arasında paylaşılıyor olmasıdır. Katılımcı grubun büyük olması, prim gelirlerinin sürdürülebilirliğini ve daha uzun süreli zaman seçeneği sağlamaktadır. Bu durum risk paylaşımını kolaylaştırmaktadır. Emeklilik yaşı gelmiş katılımcıların emekliliklerine ilişkin varlıklarının değerine yönelik zaman riski yoktur. Dahası, fonların toplu halde yönetilmesi varlıkların uzun vadede profesyonel bir şekilde değerlendirilmesini sağlayabilmektedir. Grubun içindeki yönetilen varlıklarda katılımcıların seçme özgürlüğünün olmaması bu sistemin en zayıf noktasıdır. Topluluk şeklinde yönetilen fonlar bireysel kararlara yeterince açık değildir.
- Bu durum, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişiler için son derece cazip olabilir. Çünkü bu grubun gelirleri her zaman sabit değildir ve serbest çalışanların emeklilikleri için sabit prim ödemelerini zorlamaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan iş adamları genelde yatırımlarını kendi şirketlerine yapmaktadır. Bu kişiler sahip oldukları şirketleri neredeyse emekliliğe eşdeğer olarak görmektedir. Bunun ne kadar gerçekçi bir yaklaşım olduğu ise cevaplanması zor bir sorudur.

5. İkinci Sütunda Devletin ve Sosyal Tarafların Olası Rollerini

Bu bölümde üç sorunun cevabı üzerinde durulacaktır. İlk soru, devletin ve sosyal tarafların rolü ne olabilir şeklindedir. İkinci soru, sosyal tarafların kimleri temsil edeceği. Son soru ise, sosyal tarafların emeklilik politikalarının hazırlanmasındaki rolü üzerinedir.

İkinci sütun emeklilik sistemlerinde sorumluluğun devlet ve sosyal taraflar arasında paylaşılmasına yönelik çok sayıda seçenek mevcuttur. Bu seçeneklerden biri, kısmen ilgili aktörlere duyulan güvenle ilgilidir. Toplumun devlete olan güveni arttıkça sosyal paydaşlara olan güven azalıyor devletin rolü daha büyük olacaktır. Toplumun sosyal taraflara olan güveni fazla ise ve devlete olan güveni azalıyor sosyal tarafların rolü daha büyük olacaktır. Devlete ve sosyal taraflara güven hemen hemen aynı ise sorumluluk eşit oranda paylaşılacaktır.

İki Uç Seçenek

Devlet ve sosyal tarafların ikinci sütun emeklilik sistemi kapsamındaki rollerine ilişkin olarak iki uç durumdan bahsedilebilir.

Bunlardan biri, ikinci sütun emeklilik sistemine ilişkin tek sorumluluğun devlete ait olmasıdır. Uygunluk ve izin şartlarının, finansmanın, gözetimin, mali

uygulamaların devlet tarafından belirlenmesi ve yönetimin devlet tarafından yürütülmesi manasına gelmektedir. Bu sistemde, sosyal tarafların veya işverenlerin hiçbir rolü bulunmamaktadır. Sosyal taraflar sadece devletin koyduğu kurallara uymakla yükümlüdürler.

Diğer bir uç durum ise, ikinci sütun emeklilik sistemine ilişkin tüm sorumluluğun sosyal paydaşlara ait olmasıdır. Bu durumda ikinci sütun emeklilik sistemi istihdamın bir parçasıdır ve toplu iş sözleşmelerinde belirlenir. Devletin sistemdeki tek rolü, toplu iş sözleşmelerinin yasalarla düzenlenmesidir. Örneğin, bir iş kolunda faaliyet gösteren tüm işveren ve işçilerin sözleşme hükümlerine zorunlu olarak tabi tutulması gibi. Ancak, ikinci sütun emeklilik için yasal bir zorunluluk yoktur ve bu yönde mali kolaylık ve denetim bulunmamaktadır.

Ara Seçenekler

Devletin tüm sorumluluğu aldığı birinci seçenek ve sosyal tarafların tamamen sorumlu olduğu ikinci seçenek arasında devletin sorumluluğunun azaltıldığı ve sosyal paydaşların rollerinin artırıldığı birçok ara seçenek mevcuttur.

- İlk seçenek emeklilik fonlarının yönetim sorumluluğunun sosyal taraflara verilmesi, fakat hak kazanma koşulları, finansman, denetim ve mali uygulamalar gibi diğer tüm unsurların devletin sorumluluğunda olmasıdır. Bu seçenekten çok az farkı olan bir diğer seçenek ise belirli bir endüstride yer alan sosyal tarafların hak kazanma koşullarına ilişkin sorumluluğu kendi üzerlerine almak istemedikleri sürece bunların devlet tarafından belirlendiği seçenektir.
- Bir sonraki seçenekte ise sosyal taraflar aynı zamanda hak kazanma koşullarının belirlenmesinden de sorumludur. Çalışanların ikinci sütun emeklilik sistemi içerisinde yer almaları konusunda yasal bir zorunluluk vardır; ancak sosyal taraflar sisteme dahil olanların tabi olacakları koşulları belirlemede ve emeklilik fonlarını idare etmektedirler.
- Bir sonraki aşamada ise sisteme dahil olmanın yasal zorunluluğu kaldırılmıştır ve sosyal taraflar (belirli bir endüstride) çalışanların ikinci sütun emeklilik sistemi kapsamında olup olmayacaklarına karar vermektedirler.
- Diğer bir seçenekte ise, sosyal paydaşlar emeklilik sisteminin finansmanına (yani dağıtım modeli mi yoksa fonlama yöntemine dayanan bir sistem mi olacağına) karar verirler. Devletin buradaki rolü denetim ve mali kolaylaştırma ile sınırlıdır.
- Başka bir seçenekte ise, devlet kendini denetim ile sınırlandırır ve ikinci sütun emeklilik sistemine yönelik mali destek sağlamaz.

Eğer denetim sosyal taraflara bırakılırsa, devletin hiçbir rolünün olmadığı ikinci durumda karşı karşıya kalınır. Aşağıdaki tablo farklı seçenekleri göstermektedir.

Seçenek	Yasal Zorunluluk	Vergi Kolaylığı	Denetim	Finansman	Hak Kazanma Koşulları	Yönetim
1	D	D	D	D	D	D
2	D	D	D	D	D	S
3	D	D	D	D	S	S
4		D	D	D	S	S
5		D	D	S	S	S
6			D	S	S	S
7			D	S	S	S

D =Devlet, S = Sosyal Taraflar

Sosyal Taraflar Kimlerdir?

Sosyal tarafların rolü önceki seçeneklerde incelenmekle birlikte, göz önünde bulundurulması gereken daha farklı boyutları da bulunmaktadır.

1. İlk olarak, “sosyal taraflar” ulusal ya da endüstriyel düzeyde sendika ve işveren derneklerini ifade edebilir.
2. İkinci olarak, şirket düzeyinde sendikalarla işbirliği içinde olan bireysel işverenleri ifade edebilir.
3. Üçüncü olarak, herhangi bir sendikayla bağlantısı olmayan bireysel işverenleri ifade edebilir (örn. İşverenin çalışanlarına emeklilik programı sunduğu durumlar).

Dolayısıyla, sosyal tarafların ikinci sütun emeklilik sistemine dahil edilmesine ilişkin, belirli özellikler çerçevesinde, yukarıdaki seçeneklerin her birine bir alt seçenek eklenebilir.

Diğer bir soru ise sosyal tarafların emeklilik konusunda hangi grupları temsil ettiğidir? Bu konudaki farklı uygulamalar,

- Tüm endüstri kollarında çalışanların ve emeklilerin,
- Sadece aktif çalışanların,
- Sadece belirli endüstrilerde çalışanların,
- Sadece sendika üyelerinin

haklarını çıkarlarının korunmasını temeline dayanır.

Politika Oluşturma

Yukarıda bahsedilen seçenekler, devletin ve sosyal tarafların emeklilik politikalarının uygulanması ve yönetimindeki rollerine atıfta bulunmaktadır. Diğer bir soru ise, sosyal tarafların emekliliğe ilişkin devlet politikalarının hazırlanmasındaki rolünün ne olduğudur.

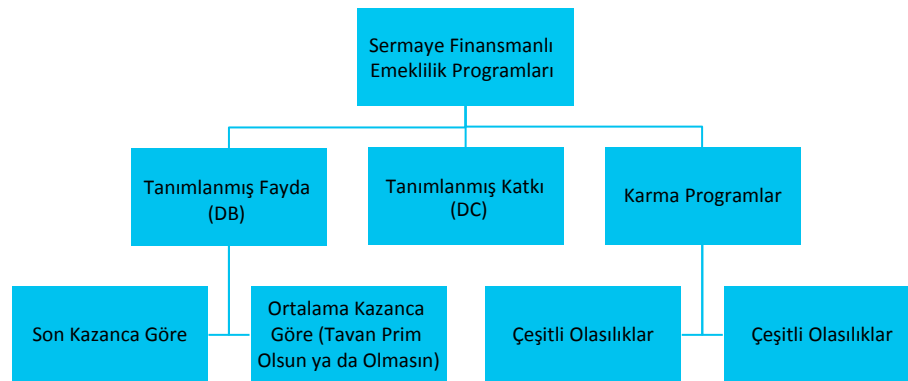
Şirketçi (corporatist) ülkeler olarak adlandırabileceğimiz devletlerde, sosyal taraflar sosyo-ekonomik politikaların hazırlanmasında aktif olarak yer almaktadırlar. Bu genelde yeni politikaların parlamentoda yasamaya sunulmadan önce hükümetin sosyal tarafların fikrine başvurması anlamına gelmektedir. Genelde, sosyal taraflar ilk adımı kendileri atarak politika önerilerini oluştururlar. Bu, sosyal tarafların bir araya gelmesi ile olabileceği gibi her sosyal paydaşla ayrı ayrı görüşülerek de yapılabilir. Ancak, politikalara ilişkin temel sorumluluk hükümetin ve parlamentonun üzerinde olduğu için, sosyal tarafların tavsiyelerinin genel menfaatlerle uyumadığı düşünülürse bunlar göz ardı edilebilir.

Bazı ülkelerde, yasama sürecinde sosyal taraflarla diyaloga yer verilmez ve politik öncelikler ön plandadır. Bu yaklaşımın bir avantajı politikaların daha hızlı oluşturulabilmesi iken, dezavantajı politik reformlar konusunda toplumsal desteğin daha az olmasıdır. Bu durum çalışanların ve işverenlerin işbirliğinin ya da fikir ayrılıklarının sonucu olarak yeni politikaların oluşturulması ve uygulanmasını engelleyebilir.

Son zamanlarda AB, yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesinde sosyal diyaloga büyük önem vermektedir. Sosyal diyalog, toplum ve istihdam konuları üzerinde hükümet temsilcileri, işçiler ve işverenler arasında müzakere ve bilgi alışverişinin yapıldığı bir süreçtir. Bu süreç, devlet, işçi ve işverenlerin oluşturduğu üçlü ya da işçi ve işverenleri kapsayan ikili bir süreç olarak gelişebilir. Ayrıca bu süreç, gayri resmi ya da kurumsallaşmış olabilir. Ancak genelde bu ikisinin birleşimi şeklinde gerçekleşmekte ve ulusal, sektörel ve kurumsal düzeyde uygulanabilmektedir. Bu yöntemle sosyal tarafların fikir birliği artırılarak istihdam ve toplumsal gelişmeyi sağlayan demokratik katılım desteklenmektedir.

6. İkinci Sütundaki Olası Yaşlılık Aylığı Türleri

Tanımlanmış fayda (DB) ve tanımlanmış katkı (DC) esaslı sistemler arasındaki seçim kesinlikle basit bir seçim değildir, çünkü bu iki tür arasında birçok farklı kombinasyonun oluşturulması mümkündür. Bu kısımda, birçok farklı seçenek sunulmaktadır.



Farklı Sistemler: Son Maaşa Dayalı Tanımlanmış Fayda ve Bireysel Tanımlanmış Katkı

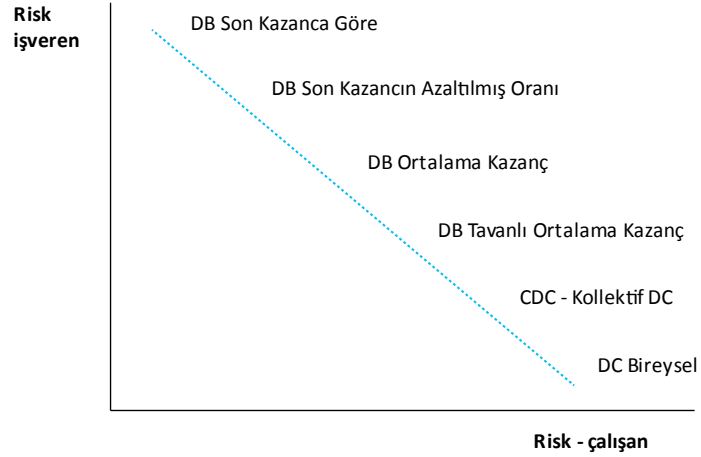
Program aralığının bir ucunda, son maaşa ve koşulsuz endekslemeye dayalı tanımlanmış fayda (DB) prensibine dayalı sistemler yer alır. Buna örnek olarak, Birleşik Krallıkta uygulanmakta olan birçok mesleki emeklilik sistemi gösterilebilir. Bu sistemlerde, emekliler ve çalışanlar emeklilik haklarının tahakkuku açısından neredeyse hiçbir risk taşımazken, sürecin sonunda tam sorumluluk işverene aittir. Öte yandan, bireysel tanımlanmış katkı (DC) prensibine dayanan sistemlerde, çalışan veya işveren sabit bir prim öder, çalışan emekli aylığının düzeyi konusunda herhangi bir garantiye sahip değildir ve emekli isterse koşulları sağlamak şartıyla birikimini toplu ödeme şeklinde geri alabilir.

Geleneksel DB sisteminin sağladığı en önemli avantaj, emeklilik fonunun kolektif yapısından dolayı, riskin, üyeler ve nesiller arasında paylaştırılmasıdır. DB sisteminde, aynı kuşak ve farklı kuşak mensupları arasında kayda değer bir dayanışma mevcuttur. Bireysel DC sistemlerin de risk paylaşımı söz konusu değildir. Dolayısıyla, tüm riskleri (yatırım riski, ücret artırım riski) çalışanın kendisi yüklenir. Bu sistemin, emeklilik fonlarını yönetenler için sağladığı en büyük avantaj, katkının sabit olmasıyla birlikte yatırımın kötü sonuçlanması veya insanların beklenenden daha uzun yaşaması halinde maliyetlerin yükselme olasılığının bulunmamasıdır.

Aynı kuşağın üyeleri arasında nasıl bir dayanışma vardır? Örneğin: Aynı kuşaktan bir kişi emeklilik yaşına ulaşmadan vefat ederse, bu kişi için birikmiş olan para, aynı kuşaktan emekli olacakların, özellikle de beklenenden uzun yaşayanların menfaatine geçer. Kuşaklar arasında neden dayanışma vardır? Yatırım kötü getirilerle sonuçlanıyor veya insanlar daha önce beklenenden daha uzun yaşıyorsa, daha genç kuşaklar daha yüksek katkı payları öder. Böylece, genç kuşak yaşlı kuşağa dayanışma örneği göstermiş olur. Öte yandan; yatırım beklenenden iyi sonuçlanır veya insanlar beklenenden daha kısa yaşarsa, fonda katkı paylarının başa baş düzeyinin altında gerçekleşmesini sağlayacak kadar çok para birikebilir. Dolayısıyla, katkı miktarında bir düşüş söz konusu olabilir. Burada, dayanışmanın DB fonunda oluşturulan karşılıklar aracılığıyla sağlandığı unutulmamalıdır.

Son kazanca dayalı geleneksel DB sistemi ve bireysel DC sistemi arasında, sayısız karma sistem mevcuttur. Karma sistemler, risklerin işveren ve çalışanlar/emekliler arasında nasıl paylaşıldığına bakılarak karakterize edilebilir.

Şekil 1: Uç noktadaki risk paylaşımı farklılıklarını ve aradaki çeşitli karma sistemleri göstermektedir.



Farklı şekillerdeki karma sistemlerde, emeklilik yükümlülüğü farklı paydaşlara aittir. Diğer bir deyişle, hem olumlu hem de olumsuz mali riskler işverenler, çalışanlar ve emekliler arasında belirli bir derecede paylaşılmaktadır. Emeklilik fonu, fonun mali durumuna müdahale etmek için tedbirler alabilir. Bu müdahale aşağıdaki yönlendirme mekanizmaları kullanılarak yapılabilir:

- Hem işveren hem de çalışanın katkı paylarını arttırmak veya işverenin teminatını arttırmak
- Endeksleme düzeyini ve/veya çalışanların tahakkuk eden emeklilik haklarını ve emeklilere yapılan aylık ödemeyi düşürmek
- Emekli aylıklarını ve emeklilik ile kazanılan hakları azaltmak

2008-2009 yıllarında yaşanan finansal kriz, hem DB hem de bireysel DC sistemlerinin sonuçlarını açıkça ortaya koymuştur.. DB emeklilik fonlarında fon yetersizliği oluşması halinde, sisteme dahil olan ve katkı payı ödeyenlerden daha yüksek katkı payları talep edilebilir veya kişilerin katkı paylarını ödeyen şirketlerden ihtiyari ilave hibe sağlaması istenebilir. Ekonomik büyümenin azaldığı ve negatif ekonomik büyümenin görüldüğü zamanlarda, şirketlerden talep edilen ilave katkılar makroekonomik etkilerden dolayı şirket tarafından hoş karşılanmaz.

Bireysel DC temelli sistemlerde, sisteme dahil olan kişiler değişik seviyelerde olumsuz sonuçlarla karşılaşabilir. Bu sistemde, kişilerin yaşam boyu elde edeceği emeklilik getirisi beklenenden %30 daha az olabilir.

Karma Sisteme Bir Örnek Olarak Kolektif Tanımlanmış Katkı

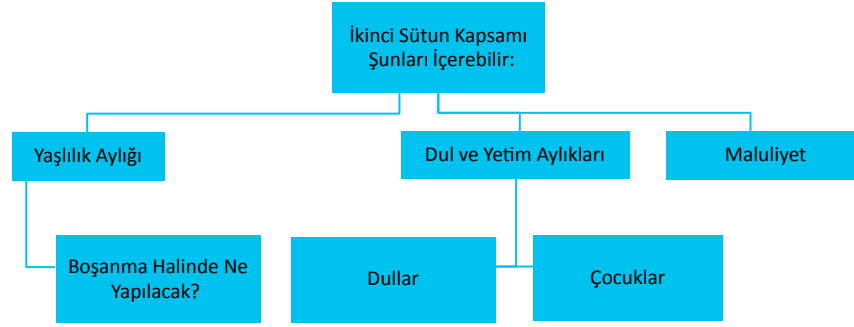
Kolektif Tanımlanmış Katkı (CDC) adı verilen sistemin avantajları, DB sistemlerinin avantajlarını DC sistemlerinin avantajlarıyla birleştirmektedir. Bir CDC planı, DB planına benzer bir getiri formülü ile hesaplanır. Burada önem taşıyan noktalardan biri, katkıların belirli bir dönem boyunca sabit tutulmasıdır. İşverenler, işçi maaşlarının sabit bir yüzdesini bu planlara katkı payı olarak öder ve isabetsiz yatırımlardan dolayı işveren, herhangi bir ilave yükümlülükle karşılaşmaz. Fonun mali durumundaki kötüye gidiş, yükümlülüklerin hesaplanmasında kullanılan faiz oranlarının azaltılması ile bertaraf edilir. CDC emeklilik planları DC planların sahip olduğu düşük maliyetler, üyeler ve kuşaklar arasında risk paylaşımı gibi avantajlara sahiptir. CDC, riskleri ve varlıkları bir havuzda toplayarak, ölçek ekonomilerinin ortaya çıkmasını sağlar.

Özellikle DC sistemleri için, programların düzenlenme biçimi önemlidir. Aşağıdaki seçimler, bir DC sistemi kapsamındaki çıktılar üzerinde büyük etki meydana getirebilir.

- Çalışanlar, ödenecek katkı payına karar vermekte özgür müdür; yoksa belirli bir yükümlülük mü söz konusudur? Bir yükümlülük yoksa, insanların sistem sonucunda çok az para biriktirmesi riski ortaya çıkabilir. Otomatik katılım (istemediğinizi açıkça dile getirmediğiniz sürece, sisteme otomatik olarak dahil edilirsiniz) gibi yeni tedbirler, daha yüksek katılım oranları sağlayabilir.
- Çalışanlar -isabetsiz- yatırım seçimleri yapmakta özgür müdür yoksa yalnızca mevcut seçenekler arasından mı seçim yapabilirler?
- Çalışanlar, şirketin iflas etmesi halinde, hem işsizlik hem de emeklilik kaybı riskiyle karşı karşıya olsalar dahi kendi katkı paylarını çalıştıkları şirkete yatırabilirler mi?
- Çalışanlar, düşük bir cezayla, belki de daha düşük bir emekli aylığıyla, sistemden belirlenen emeklilik yaşına ulaşmadan ayrılabilirler mi?
- Çalışanlar, emeklilik yaşına ulaştıklarında toplu ödeme alabilirler mi, yoksa ödemeyi aylık olarak mı almak (örneğin bir sigorta şirketinden) zorundadırlar? Toplu ödeme yerine aylık alma zorunluluğu söz konusuysa, emekliler emeklilik anından itibaren herhangi bir risk altında değildir. Aylık ödeme, 'artan' getiri şeklinde sağlanabilir; bu yöntemle yaşam boyu elde edilen getiri, sabit oranlı getiriden daha düşük bir düzeyden başlayıp, -kişinin uzun bir yaşam sürmesi halinde- bundan daha yüksek düzeylere çıkarak, her yıl sabit bir yüzdeyle artar.

Emekli Aylığı Çeşitleri

Birçok emekli aylığı çeşidi mevcuttur. İnsanların, birinci sütunla bağlantılı olarak sahip olması gereken kapsama düzeyinin dikkatli bir şekilde değerlendirilmesi önemlidir.



Yaşlılık aylıkları basit gibi görünür. Fakat boşanma gibi talihsiz bir olay gerçekleştiğinde ne olur? Her eski eş tahakkuk eden emeklilik getirisinin %50'sini mi alır? Emeklilik getirisinin hukuki/idari açıdan ikiye bölünmesi mümkün müdür?

Ölüm aylığının büyük bir bölümü, çalışanın ölümü üzerine geride kalan eşine bağlanır. Bu açıdan, devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik büyük önem taşır. Ölüm aylıklarında tek tip bir katkı payı oranı kullanılıyorsa, ölüm halinde hak sahipliği ve hak sahipleri arasında yapılacak olan paylaşım ve ölüm riski her birey açısından farklı farklı olacaktır. Aynı durum, maluliyet aylıkları için de geçerlidir.

Ölüm aylığında iki olasılık vardır:

1. Hak sahiplerinin maaşlarının finansmanı sermayeden karşılanır. İşverenden ayrılma söz konusu olsa bile, faydalanıcı ve eşi için tahakkuk eden maaşlardır.
2. Hak sahiplerinin maaşları risk tabanlıdır; hak sahiplerinin maaşları, ölüm riskine maruz kalan çalışanın işvereni için çalışmaya devam ettiği sırada hayatını kaybetmesi ve belirli bir sigorta koluna katılması koşulları gerçekleştiğinde ödenir.

7. Fonlama Yöntemleri

Tanımlanmış katkı (DC) ve tanımlanmış fayda (DB) esaslı sistemler arasındaki ayrımın yapılması konunun anlaşılması açısından çok önemlidir. Tanımlanmış katkı esaslı bir sistemde, tahakkuk aşamasında herhangi bir özel hesaplama yapılmaz. Yalnızca, emekliliğin başladığı zaman yaşam boyu edinilmiş getirinin aylık ödemeler şekline getirilmesi gerekiyorsa özel hesaplamaların yapılması gerekir. Bu hesaplamalar, tanımlanmış fayda esaslı emeklilik sistemlerindeki hesaplamalarla benzerlik arz etmektedir.

DB sistemde, bir kişinin emeklilik haklarını kazandığı andan itibaren, fonun emeklilik yükümlülüklerini karşılamak için ne kadar para bulduracağını

hesaplaması gerekir. Emeklilik fonu öncelikle, katılımcılara karşı üstlendiği emeklilik yükümlülüğünün değerini hesaplar. Bu aşama "teknik uygulama" olarak adlandırılır. Bu aşamada elde edilecek sonuç, beklenen yaşam süresi gibi aktüeryal varsayımlar ve piyasada risksiz getiri sağlayan finansal araçlara uygulanan getiri oranlarına bağlıdır.

İkinci olarak, emeklilik fonu kendi fonlarından ne kadarını karşılık olarak ayırması gerektiğini hesaplamalıdır. Karşılık olarak ayrılan fonlar sıklıkla iki unsura ayrılır. Birincisi, temel düzeyde ayrılan karşılıklardır. İkinci düzey karşılıklar ise, yatırımda alınan risk miktarına bağlıdır. Bir emeklilik fonu ne kadar fazla riskli varlıklara yatırım yaparsa, ayırdığı karşılıkları da riskle paralel olarak artırmalıdır.

DC emeklilik planları, tanım gereği çalışanların bireysel hesaplarındaki getirileri almaya hak kazandıkları bir prensibe dayandığı için, her zaman fonlama esasına göre çalışırlar. DB esaslı planlarda bu durum söz konusu değildir. Zira DB planlarda; gelecekteki getiri oranı, ortalama yaşam süresindeki artış ve yaş-gelir profillerinde meydana gelebilecek değişimler gibi belirsizliklerden dolayı fon yetersizliği ortaya çıkabilir. Fiili getiri oranı beklenenin altında gerçekleşirse veya insanlar beklenenden daha uzun yaşarsa, tam anlamıyla fonlama temeline dayalı işlediği düşünülen tanımlanmış fayda esaslı planın aslında böyle olmadığı ortaya çıkabilir. Bu durumda, şu tedbirlerin alınması gerekir:

- Hem işveren hem de çalışanın katkı paylarını arttırmak veya işverenden teminat almak
- Çalışanların tahakkuk eden emeklilik haklarının ve emeklilere verilen aylık ödemelerin endeksleme düzeyini azaltmak
- Emekli aylıklarını ve emeklilik haklarını azaltmak

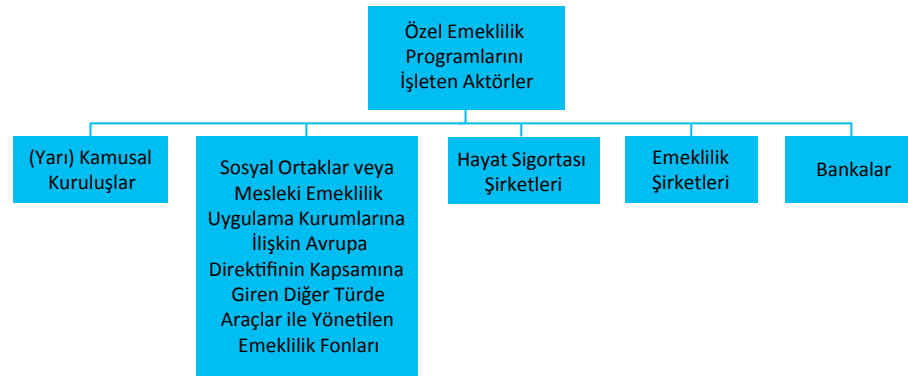
Emeklilik sistemlerinin finansmanında, bir sistemdeki bütün kişiler için tek tip bir katkı payı oranının (yaş, cinsiyet veya eğitim düzeyine bakılmaksızın) bütün nüfusa uygulanmasının uygun olup olmadığına karar vermek de oldukça önemlidir. Tek tip katkı payı oranları, toplu sistemlerde çok yaygın görülen bir özelliktir. Buna alternatif olarak, bireylere göre değişiklik gösteren aktüeryal prim uygulanabilir. Bireysel aktüeryal primin dezavantajlarından biri, daha yaşlı çalışanların primlerinin çok yüksek olması ve iş piyasasındaki pozisyonlarının kırılğan bir hal almasıdır.

Birçok ülkede yaşanan önemli tartışmalardan biri ise yaşam süresinde meydana gelen değişimler ve maaşlar arasında otomatik bir düzenleme mekanizmasının uygulanıp uygulanmaması konusundadır. Daha açık ifade etmek gerekirse emeklilik sistemine dahil olan nüfusun daha uzun yaşaması halinde, emeklilik yaşının yükseltilmesi veya emekli maaşı düzeyinin azaltılmasına gerek olup olmadığı konusu oldukça önem arz etmektedir.

8. Emeklilik Sisteminde Uygulanabilecek Yöntemler

Özel emeklilik sistemleri farklı şekillerde düzenlenebilir. Bu sistemlerin uygulanması tamamiyle piyasaya bırakılabileceği gibi yarı kamusal kuruluşlar eliyle de yürütülebilir.

Bir emeklilik sisteminin oluşturulması, kamu otoritelerinin yasal/mali bir çerçeve oluşturma ve gözetim sağlamanın ötesinde bir rol oynamayacağı anlamına gelmez. Birleşik Krallık, ulusal emeklilik sisteminin, hükümetten bağımsız faaliyet gösteren ve Parlamento önünde sorumlu tutulan, Bakanlık dışı bir kamu kuruluşunca yürütüldüğü ülkeler için iyi bir örnektir. İşverenler, çalışanlarına asgari bir mesleki emekli aylığı sağlamak zorundadır. Ulusal sistem, maliyet-etkin bir niteliktedir ama işverenler, asgari standartları karşıladığı sürece başka bir sistemi seçmekte de özgürdür.



Emeklilik fonları, geniş ölçekli birikimleri bir araya getirebilmekte ve kar amacı gütmemektedir. Sigorta şirketleri de geniş kapsamlı birikimleri bir araya getirebilir ama aynı zamanda, bireysel emeklilik sistemleri uygulamalarıyla da öne çıkar. Birçok ülkede, emeklilik tasarruflarının özel bankacılık ürünleriyle sağlanması yaygın bir uygulamadır.

İkinci sütun için yöntem seçimi, büyük ölçüde yerel koşullara bağlıdır. Sosyal ortaklar nasıl bir rol oynar? Katılımcılar, özel mali kuruluşlara ve hükümete ne derecede güvenir? Mali ürünlerin yaygın dağıtım kanalları nelerdir? Bu seçim, finans endüstrisinin ikinci sütun kapsamındaki emekli aylıklarıyla başa çıkma kabiliyetine de dayanır.

İkinci Sütun Devlet Tarafından mı, Yoksa Özel Sektör Tarafından mı Yönetilmelidir?

Özel emeklilik sistemlerinin ağır idari maliyetleri göz önünde bulundurulduğunda, özel sektörün kapasitesi, ikinci sütun emeklilik sisteminin kamu veya özel sektör tarafından yönetilmesi kararında büyük önem taşır. Kapasite eksikliği, idari maliyetlerin aşırı derecede yükselerek, emeklilerin yatırım getirilerinin azalması riskini ortaya çıkarır. Bireysel bir hesabın işletilmesi sabit bir yönetim maliyeti getirdiğinden, bu konu özellikle küçük emeklilik fonları açısından önem taşır. En kötü durumda, yetersiz idari kapasite, özel fonların uygulanabilirliğini riske atar. Özel sektörün kapasitesi

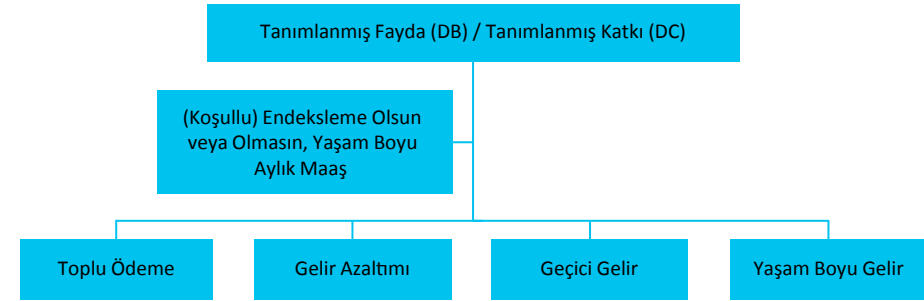
yeterli olsa bile, özel emeklilik fonlarının idaresi için yapılan görevlendirmeler, fonların en iyi şekilde kullanılmasını sağlamakta mıdır?

Emeklilik sistemlerini özel finansal piyasalara ve yatırımlara dayandırmayı seçen ülkeler, öncelikle oturmuş finansal piyasalara sahip olmalıdır. Ayrıca kamuoyunda ve hükümette piyasalara ilişkin yeterli bir anlayış düzeyi ve güven var olmalıdır. Gelişmekte ve yeniden yapılandırılmakta olan bazı ekonomilerde, hükümetin üst yöneticilerinde bile, bir fonun «özel» olması ve paranın «yatırıma» aktarılması halinde, reel getiri oranının kesinlikle çok yüksek olacağına dair bir inanç gözlemlenmektedir.

9. Stok Azaltımı Evresi (Ödeme-Dekümulasyon)

DB sistemler, emekliler için yaşam boyu nispeten istikrarlı bir gelir akışı sağlamakla tanınır. Öte yandan, DC sistemlerinin ödeme (veya stok azaltımı) evrelerinin tasarımı ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. En iyi bilinen seçenekler toplu ödeme ve yaşam boyu gelir sağlama olarak sayılabilir. Ancak, bunların haricinde başka olasılıklar da vardır. Toplu ödemeler esnek ve basittir ama bireyin bütün parasını kısa bir süre içerisinde harcaması halinde, yaşlılıkta gelir sağlama açısından bir risk oluşturmaktadır.

Ödeme evresine ilişkin kararlar, temel olarak 'insanların emeklilik tasarruflarını harcama gücü ve esnekliği' ve 'yaşlılıkta yoksulluğu önleme' hedefi arasındaki dengeyle bağlantılıdır. Başlıca ödeme biçimleri aşağıdaki gibidir:



Emeklilik Öncesi Avans Kullandırma

Ev satın almak, ciddi bir hastalığın masraflarını karşılamak veya ciddi mali sorunları aşmak gibi emeklilik dışı amaçlara yönelik avanslar.

Toplu Ödemeler

Toplu ödemeler, emeklilik planı üyelerine biriken sermayeyi kendi tercihlerine göre kullanma seçeneği sunar.

Gelir Kısıtlaması

Gelir azaltımı, emeklilerin yatırım fonundan çekebileceği yıllık miktarı kısıtlayarak, düzenli bir gelir akışı sağlar. Emekliler, varlıklarının mülkiyetini korur ve bu mülkiyet, plan üyesinin ölümünü takiben verasete aktarılır.

Geçici Gelir

Geçici gelirler, emeklilik sermayesinin (bir kısmının) ödenmesi karşılığında, belirli bir süre boyunca düzenli gelir akışı sağlar. Normal şartlarda, emeklilerin nispeten genç bir yaşta ölmeleri halinde, sermayeyi miras olarak bırakmaları engellendiği için, yıllık maaşlar gelir azaltımlarını aşar.

Yaşam Boyu Gelir

Yaşam boyu gelir kişinin ölümüne kadar düzenli emekli aylığı sağlar ve emeklilerin yaşlılıkta gelir sıkıntısı yaşamasını önleyen tek ödeme yöntemidir. Bazı ülkelerde, emekli aylığının kısmen toplu ödeme olarak, kısmen de yaşam boyu gelir olarak ödenmesi de mümkündür.

Tahakkuk ve Ödeme Ayrımı

DC sistemlerinde, tahakkuk eden emeklilik sermayesinden gelir teminatı satın alınması oldukça yaygındır. Ancak, birey emeklilik yaşında gelir teminatı satın alması halinde, finansal piyasaların ve faiz oranının hareketliliğine karşı çok kırılgan bir noktaya gelir. 'Zamanlamanın' önemli bir etkisi vardır. Emeklilik gelirinin miktarı günden güne büyük değişiklikler gösterebilmektedir. Bu nedenle, sermayenin tümünü bir anda kullanmaktan ziyade (kötü ekonomik koşullarda), yalnızca bir kısmını geçici gelir teminatı için kullanmak iyi bir fikir olabilir.

Öte yandan, aynı emeklilik aracında hem tahakkuk hem de ödeme evresinin kapsandığı sistemler de mevcuttur.

10. Diğer Konular

Yukarıda ele alınan ikinci sütun emeklilik sistemlerinin özelliklerinin yanı sıra, bir emeklilik sisteminin hazırlanması sırasında yanıtlanması gereken başka sorular da vardır.

Birinci soru, ikinci sütun emeklilik tahakkuklarının emeklinin istihdam geçmişiyile ne derecede bağlantılı olması gerektiğidir. Burada iki ideal seçenekten bahsedilebilir:

1. Emeklilik tahakkuku, bir emeklinin katkı payı ödemiş olduğu yıl sayısına bağlıdır; uygulamada, bu süre bir emeklinin istihdam edilmiş ve emeklilik sistemine katkı payı ödemiş olduğu yılların sayısı ile belirlenecektir. Tanımlanmış fayda (DB) sistemlerinde, sıklıkla bu uygulama tercih edilir: örneğin, katılımcı 40 yıl boyunca katkı payı ödemişse, nihai ödemenin 1/40'ı tahakkuk eder.
2. Bir emeklinin çalışma hayatı boyunca emeklilik sistemine ödediği katkı payı miktarı seçeneğinde, kişinin katkı payı ödediği yıl sayısı değil, katkı payının büyüklüğü önem kazanır. Tanımlanmış katkı (DC) sistemlerinde daha çok bu uygulama tercih edilir.

Uygulamada, genellikle bu iki seçeneğin bir kombinasyonu seçilir; tahakkuklar hem katkıda bulunulan süreye hem de ödenen katkı payı miktarına dayandırılır.

İki seçenek arasındaki seçim veya ideal kombinasyonun seçimi öncelikle katkı payları ile emeklilik hakları arasında tercih edilen denklığe bağlıdır. İkinci seçenekte,

katkı payı ve emekli aylığı birbirine denk iken, birinci seçenek yüksek ve düşük gelir grupları arasındaki dayanışmaya bağlıdır, çünkü ilk grup daha fazla katkı payı ödemiş olmasına rağmen, aynı emekli aylığını almaktadır.

İkinci soru ise, ikinci sütun emeklilik sisteminin bütün işgücünü mü yoksa yalnızca çalışanları mı kapsamaya gerektiği ile ilgilidir. Çoğu ülkede, ikinci sütun emeklilik sistemlerine yalnızca bir işverene bağlı olarak çalışanlar katkıda bulunmakta ve böylece, istihdam sözleşmelerinin bir parçası olarak bir emekli aylığına hak kazanmaktadır.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar genellikle yaşlılıktaki gelirleri için kendi tasarruflarını gönüllülük esasında biriktirmekle sorumludur. Bu nedenle, birinci sütun emekliliğinin dışında, serbest meslek erbapları yalnızca üçüncü sütun emeklilik sistemine dahil olabilir. Buna karşın, kendi nam ve hesabına çalışanlardan oluşan belirli grupların kendi mesleklerine özgü bir (ikinci sütun) emeklilik sistemi oluşturması ve bu sistemi gönüllü veya zorunlu olarak ödenen katkı paylarıyla işletmesi de mümkündür. Kendi adına ve hesabına çalışanlara yönelik bu emeklilik sistemleri, prensipte bağımsız olabileceği gibi, aynı sektördeki çalışanların mesleki emeklilik fonlarının bir parçası da olabilir veya bu tür fonlar tarafından idare edilebilir.

BÖLÜM II: AVRUPA'DAKİ EMEKLİLİK SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRMALI OLARAK İNCELENMESİ

1. Ön Bilgiler

Avrupa'daki sosyal güvenlik sistemleri, işgücü piyasaları, sosyal hukuk, iş hukuku, kültür ve tarih çeşitliliğinden dolayı büyük farklılıklar sergilemektedir. Emeklilik sistemlerinin birbirine benzer görünümde olmaması, farklılaşan sosyal ve finansal ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır. Ancak, ikinci sütunu oluşturmanın yollarını değerlendirirken, diğer ülkelerdeki mevcut sistemleri göz önünde bulundurmak yararlı olacaktır.

Bu sebeple, bazı ülkelerin karşılaştırıldığı kısa bir inceleme gerçekleştirilmiştir. Bu inceleme, 'İkinci Sütun Emeklilik Sisteminin Türkiye'de Uygulanabilirliği: *Fonlama Yöntemine Dayanan İkinci Sütun Emeklilik Sisteminin Uygulanması Halinde Göz Önünde Bulundurulması Gereken Unsurlar*' başlıklı proje belgesini uygulamaya koymaktadır. Emeklilik sistemlerinin temel özellikleri, konularına göre karşılaştırılmaktadır. Emeklilik türleri, sütunlar arasındaki ayırım, finansman yöntemleri, hükümetin ve sosyal tarafların rolü değerlendirmeye alınan konulardır.

Farklı emeklilik sistemlerini karşılaştırmak için, yirmi bir gösterge kullanılmıştır. 'İkinci sütun' karmaşık bir ifade olduğundan, sistemler birer bütün olarak ele alınmıştır. Bunun yerine, devlet tarafından yürütülen sosyal güvenlik sisteminin bir parçası olabilecek 'iş sözleşmesiyle bağlantılı emeklilik sistemlerinden' söz edilmektedir. Her ülkenin profil tablosu, emeklilik sisteminin kısa bir tanımıyla başlar ve aşağıdaki unsurlarla devam eder:

- Emekli aylıklarının düzeyi ve brüt ikame oranlarının karşılaştırması,
- Nüfusu kapsama oranı (yakından ilişkilidir).
- Zorunlu veya gönüllü katılım; işle ilgili emekliliklerin zorunlu kılınmasına duyulan ihtiyaç, devlet eliyle sağlanan emekli aylıklarının düzeyi gibi birçok faktöre bağlıdır.
- Dağıtım modeli, fonlama yöntemine dayanan model veya karma sistemler. Nesiller arası dayanışma esasına dayalı dağıtım modeli ile fonlama yöntemine dayanan unsurların bir sistem içerisinde bütünleştirilmesi genellikle tavsiye edilir. Nesiller arası dayanışma esasına dayalı dağıtım modeli, finansal piyasalardaki hareketlilik ve enflasyon karşısında daha az kırılgan bir pozisyon sağlarken, fonlama yöntemine dayanan sistem yaşlanan bir toplumda devlet harcamalarını azaltır.
- Kolektif ve bireysel emeklilik yöntemlerinin uygulanabilirliği; Her iki seçeneğin kendine özgü avantajları vardır. Genel olarak, kolektif yöntemler daha maliyet-etkindir.
- Emeklilik sisteminde devletin rolü nedir?
- Emeklilik sisteminde sosyal tarafların rolü nedir?

- Emekli aylıklarının türü de önemlidir. Tanımlanmış katkı (DC) temelli sistemler, tanımlanmış fayda (DB) temelli sistemlere göre giderek daha popüler olmaktadır. Ancak, DC sistemleri büyük farklılıklar sergiler. Bir DC sisteminde, bütün riskler katılımcı tarafından üstlenildiği için, birçok ülkenin yasa koyucusu asgari bir getiri oranı talep etmektedir.
- Yeniden gelir dağılımı, birçok emeklilik sisteminin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Yeniden dağılım, birinci veya ikinci sütunda ya da her ikisinde birden uygulanabilir.
- Devlet yönetimi mi, özel sektör yönetimi mi? İş sözleşmeleriyle bağlantılı olan emeklilik sistemlerinin neredeyse tümü özel olarak yönetilmektedir. Ancak, özel sektör tarafından yönetilen sütunlarda çok çeşitli yöntemler söz konusudur.
- 'Ödemeler' stok azaltımını veya ödeme evresini ifade eder. Emekli aylıklarının ödenme biçimine ilişkin toplu ödeme, yaşam boyu aylık gelir veya diğer yöntemlerin bilinmesinde fayda vardır.
- Bilgilendirme zorunluluğu da önemlidir ve temel olarak, bireysel seçim özgürlüğüne dayanır. Örneğin, yatırım portföyüne ilişkin bilgilendirme.
- Aylıkların finansmanında kullanılacak birçok yöntem bulunmakla birlikte, her ülkenin kendine özgü bir finansman yöntemi vardır.
- Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, genellikle aylıklar konusunda farklı bir muameleye tabi tutulmaktadır. Diğer kişilerle karşılaştırıldığında, bu gruba yönelik emeklilik tahakkuku koşulları daha elverişsiz olabilmekte veya bu grup, sistemlere ancak kısıtlı olarak erişim sağlayabilmektedir. Ayrıca, çok gelişmiş emeklilik sistemlerine sahip ülkelerde, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların ve girişimcilerin emeklilikteki gelirleri ile ilgili sorunlarla karşılaşmaktadır.
- Gelir tavanları konusu; Gelir tavanları, emeklilik tahakkukunu belirli bir gelir düzeyine kadar zorunlu kılmak, bu düzeyin üzerine çıkıldığında ise gönüllülük esasına dayandırmak için kullanılır. İkinci sütun emeklilik sistemlerinin en üst düzeye çıkarılması, üçüncü sütunla olan ilişkiyi bu açıdan etkileyebilir (belirli bir düzeyin üzerine çıkıldığında, emeklilik tahakkuku üçüncü sütunda gerçekleşir). Yeniden dağılım ikinci sütunda uygulanıyorsa, gelir tavanları, yeniden dağılım için de maksimum düzeyler belirleyebilir.
- Mali politika; Hem devlet gelirleri/harcamaları, hem de emeklilik tasarruflarının teşviki açısından, mali politika büyük önem taşımaktadır.
- Emeklilik yaşı; Emeklilik yaşı ülkeden ülkeye değişiklik gösterir. Bu değişikliğin çeşitli nedenleri vardır. Bunlardan biri de beklenen yaşam süresindeki farklılıklardır.
- Yatırım kısıtlamaları; Yatırım kısıtlamaları oldukça yaygındır. Bazı ülkelerde miktar kısıtlamaları kullanılmaktadır (örneğin: bir emeklilik fonu, yabancı devlet tahvillerine sadece %25 oranında yatırım yapılabilir). Çoğu ülke, niceliksel koşullardan daha etkili olduğu sıklıkla iddia edilen 'tedbirli kişi ilkesine' yakındır. Bu davranışsal kuralın amacı, bir profesyonelin (veya profesyonel kuruluşun) hizmetlerinden yararlanan yatırımcıları, şaibeli, riskli veya başka açılardan

zayıf yatırımlara karşı korumaktır. Devletler, emeklilik sermayesinin ülkenin kendi ekonomisini desteklemek üzere kullanılmasını istediğinden, yatırımlara ender olarak kısıtlama getirmektedirler. Bu tür kısıtlamaların olumsuz bir yan etkisi, risk dağılımının daha düşük olmasıdır.

- Politika hususları; Politikayla ilgili hususların karşılaştırılması, başkalarının deneyimlerinden ders çıkarabilmenizi sağlar ve oldukça önemlidir. Emeklilik sistemlerinde reforma neden ihtiyaç duyulur veya kapsamlı dönüşümlerin uygulanmasının ardındaki nedenler nelerdir?

Karşılaştırmalı inceleme için, çeşitli nedenlerle yedi ülke seçilmiştir:

- **Fransa;** Birinci sütunun (devlet) taşıdığı büyük önemden dolayı incelendi. Fransa'da Emeklilik sistemleri kamusal olarak yönetilmektedir.
- **Almanya;** Karmaşık, kendine özgü ve gelişmiş bir emeklilik sistemine sahiptir..
- **Hollanda;** Emeklilik sistemi, temelde kamusal ve özel emeklilik sistemlerini iyi bir şekilde bütünleştirmesinden dolayı 'sınıfının en iyisi' olarak kabul edilmektedir.
- **Birleşik Krallık;** Büyük ölçüde liberal sisteme sahiptir ve yaşlılıkta yoksulluğu önlemek için yüksek katılım oranının sağlanmasında zorluklarla karşılaşmaktadır.
- **Polonya ve Romanya;** Son yıllarda Dünya Bankası Modeline dayanan ikinci sütunu geliştiren iki ülkedir. Bu ülkelerin geçiş süreçlerindeki deneyimlerden birçok ders alınabilir.
- **Türkiye;** Birinci sütundaki kamusal emeklilik sistemini büyük ölçüde geliştirmiştir. Türk nüfusu bugün için çok genç olsa da, Türk devleti, nüfus içerisindeki yaşlı kesiminin gelecekteki büyümesini göz önünde bulundurmak istemektedir. Bu nedenle, ikinci sütun emeklilik sistemine geçişmesini değerlendirmektedir.

2. Çeşitli Emeklilik Sistemleri Verilerinin Sürdürülebilirlik, Dayanışma ve Gelirin Korunması Açısından Karşılaştırılması;

Raporun bu kısmında açıklanan emeklilik sistemlerini karşılaştırabilmek için, öncelikle emeklilik sistemlerinin, her sistem için hayati özellikler olarak kabul edilen üç kriter (sürdürülebilirlik, dayanışma ve gelirin korunması) bakımından elde edilen verilerin karşılaştırılması sunulacaktır.

Bu bağlamda, *sürdürülebilirlik* GSMH'nın yüzdesi olarak (kamusal) harcamalar ile ölçülen mali sürdürülebilirlik olarak yorumlanmaktadır. Sürdürülebilirlik yalnızca cari finansmanı değil, aynı zamanda emeklilik sisteminin uzun vadedeki finansmanını da kapsadığı için, hem 2010 yılında emeklilik için yapılan kamusal harcamalar hem de OECD'nin 2040 yılı için öngördüğü rakam incelemeye dahil edilmiştir. Bu yıllar arasında kamu harcamalarında görülen artış, uzun vadede sürdürülebilirlik eksikliğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Bir bütün olarak emeklilik sisteminin mali sürdürülebilirliği, özel harcamalara da bağlı olabilir. Ne yazık ki, gelecekte yapılacak özel emeklilik harcamaları için herhangi bir öngörü bulunmamaktadır; bu

nedenle, incelemede yalnızca 2007 yılına ait özel harcama rakamları (özel emekli aylıkları üzerindeki toplam harcamalarla ölçüldüğü şekilde) sunulmaktadır.

Dayanışma, çalışma yaşında olan nüfus içindeki yoksulluk ile karşılaştırmalı olarak, emeklilik sisteminin yaşlılar (65 yaşın üzerindeki kişiler) arasındaki yoksulluğu azaltmaktaki başarı derecesiyle ölçülür. Yaşlılar arasındaki yoksulluk, daha genç nüfus arasındaki yoksulluk karşısında ne kadar düşükse, emeklilik sistemi o kadar dayanışmacı sayılır. Bu sebeple, yaşlılardaki yoksulluk ile çalışma yaşında olan nüfustaki yoksulluk arasındaki oran, dayanışmanın (veya dayanışma eksikliğinin) bir göstergesidir. Burada yoksulluk, AB'nin yoksulluk riski göstergesi olarak ölçülmektedir (ülkedeki ortalama harcanabilir hane gelirinin %60'ına denk bir yoksulluk eşliğine dayanır).

Gelirin korunması, emeklilik sisteminin, insanların yaşam standartlarını emeklilikten sonra da devam ettirmesine yardımcı olması anlamına gelir. Emekli aylığını ortalama kazanç sahibinin gelirlerinin bir yüzdesi olarak ölçen emeklilik sistemi ikame oranı, emeklilikten sonraki gelirin korunması durumu için yeterli bir göstere olarak kabul edilebilir.

Kuşkusuz, bu üç kriterin ağırlıkları sosyal ve politik önceliklere bağlıdır. Uzun vadede mali sürdürülebilirliğe, dayanışmaya veya gelirin korunmasına öncelik verilmesine bağlı olarak, çeşitli emeklilik sistemlerinin sıralaması değişiklik gösterebilir. Ancak, farklı kriterler arasında bir taviz verilmesine gerek yoktur; diğer bir deyişle, bir kriterde daha iyi performansın sağlanması, diğer kriterlerin birinde otomatik olarak daha kötü bir performansın ortaya çıkacağı anlamına gelmez. Aşağıdaki tablo, çeşitli önceliklerin aynı anda gerçekleştirilmesinin ne derece mümkün olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu nedenle, ele alınan ülkeler arasında "en iyi emeklilik sistemi"ne ilişkin herhangi bir nihai çıkarımda bulunulmamıştır.

Kriter	Sürdürülebilirlik			Dayanışma			Gelirin korunması	
	Kamu emeklilik harcamaları GSMH%		Özel emeklilik fonlarının harcamaları GSMH%	Yoksulluk		Brüt ikame oranı		
Göstergeler	2010	2040	Fark	2009	65+ ve üzeri	Çalışma yaşı (15-64)	Oran	Ortalama kazanç sahibi %
Ülke								
Almanya	10,2	12,1	1,9	0,3	14,8	20,8	0,7	61
Hollanda	6,5	10,3	3,8	3,9	6,2	16,5	0,4	89
Birleşik Krallık	6,7	8,0	1,3	3,2	22,3	21,2	1,1	70
Fransa	13,5	14,4	0,9	-	12,0	20,0	0,6	49
Polonya	10,8	9,2	-1,6	-	24,4	27,6	0,9	59
Romanya	8,4	12,6	4,2	-	39,9	39,7	1,0	39

Kaynak: Eurostat (yoksulluk); OECD; Eurostat (harcamalar, ikame oranı)

3. Fransa

1. Emeklilik sistemi	Fransız emeklilik sistemi, katkı payları ve aylıklarla bağlantılı gelirlerin dağıtım temelinde finanse edildiği, tamamına yakını sosyal nitelikte bir sigorta sistemidir. Düşük gelir düzeyine sahip emekliler için, gelir testine dayalı asgari bir gelir sağlanmaktadır. Fransa'nın birinci sütun emeklilik sistemi, temel bir devlet emekliliği ile tamamlayıcı bir sistemden oluşur. Yüksek düzeyde mesleki çeşitlilik görüldüğünden dolayı, emeklilik sistemleri geniş bir yelpazeye yayılmıştır. Temel sistemde 194 emeklilik fonunun yanı sıra, 135 tamamlayıcı emeklilik fonu mevcuttur. Özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve çiftçiler geleneksel olarak birinci ve ikinci kademedeki kamusal emeklilik sistemi kapsamındadır. Fonlama yöntemine dayanan mesleki ve bireysel emeklilikler çok az önem taşımaktadır.
2. Emekli aylıklarının düzeyi	Birinci kamusal kademe, özel ve kamu sektörü çalışanları için tanımlanmış fayda sistemlidir ve emekliye, en yüksek gelir elde edilmiş 25 çalışma yılına dayanarak belirlenen bir düzeyde aylık sağlar. Özel sektör çalışanlarına yönelik tamamlayıcı sistemler de dağıtım temelinde işler. Çalışanlar, katkı payları için puanlar alır ve bu puanlar, emeklilikte alınacak aylık düzeyini belirler. Kamu sektörü çalışanları (çalışan nüfusun %20'si) birinci sütunda daha cömert bir emeklilik sisteminden yararlanır. Devlete ait şirketlerin çalışanları da kamusal sistemlere dahildir. Dağıtım temelinde finanse edilen tamamlayıcı emeklilik planlarına katılırlar. Aylıklar, son altı aydaki gelirlerin toplam brüt tutarına göre belirlenir (birinci ve ikinci kademe birleştirilir). Kamu sektöründeki çalışanların aldığı aylıklar, özel sektördeki çalışanların aylıklarından daha yüksektir. Çiftçilerin ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların maaşları daha da düşüktür. Kamu sektöründeki çalışanlar için gerekli kılınan katkı payı ödeme süresi, özel sektörden beklenen katkı payı ödeme süresinden daha kısadır. Bu süre, kamu sektörü için 37,5 yıl, özel sektör için ise 40 yıldır. Ortalama bir kazanç sahibinin brüt ikame oranı %49,01'e denk gelmektedir (birinci, ikinci ve üçüncü sütunun zorunlu unsurlarının birleştirilmesiyle).
3. Nüfusu kapsama durumu	Farklı meslek grupları, kapsama ayrı ayrı dahil edilmiştir. Gelir testine dayalı asgari gelir desteği uygulanmaktadır. Kapsam, emeklilik gelirlerinin ve zorunlu sosyal güvenlik katkı paylarının bir parçası olmasından dolayı oldukça geniştir.
4. Fonlama veya dağıtım modeli (PAYG)	Hem temel hem de tamamlayıcı sistemler, dağıtım temelinde finanse edilmektedir. İkinci ve üçüncü sütun sistemler kısıtlı bir öneme sahiptir.

5. Toplu veya bireysel düzenleme	Fransız sisteminin bileşenleri, çoğunlukla toplu düzenlemeye tabidir. Bireysel sistemler oldukça kısıtlıdır.
6. Devletin rolü	Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Parlamento ve Denetim Konseyi, emeklilik sistemlerini denetler. Devlet, temel kamusal emeklilik sistemini emeklilik düzenlemeleri oluşturarak kontrol eder. Devletin, özel sektörün tamamlayıcı sistemleri üzerinde herhangi bir kontrolü yoktur.
7. Sosyal tarafların rolü	Sosyal taraflar, temel ve tamamlayıcı sistemlerin yönetim kurulunda temsil edilmektedir. İkili federasyonlar olan ARRCO ve AGIRC, ikinci sütundaki emeklilik kuruluşlarına yönelik kurallar oluşturur. Sosyal tarafların rolü, tamamlayıcı sistemlerin yönetiminde çok daha büyüktür.
8. - Tanımlanmış fayda (DB)? - Tanımlanmış katkı (DC)? - Karma sistemler? (ikinci ve üçüncü sütun)	Temel sistem, dağıtım modeli ile işleyen tanımlanmış fayda sistemlidir. Özel sektörün tamamlayıcı sistemleri, dağıtım modeli ile işleyen tanımlanmış katkı temelli sistemlerdir (puan sistemine dayanır). Kamu çalışanlarına yönelik tamamlayıcı emeklilikler, dağıtım modeli ile işleyen tanımlanmış fayda sistemlidir.
9. Yeniden dağılım	Birinci sütunun temel amacı, gelirin korunmasıdır. Hollanda ve İskandinavya emeklilik sistemleriyle karşılaştırıldığında, Fransız sistemi yeniden dağılıma çok yatkın değildir.
10. Kamusal veya özel yönetim	Temel sistem ve kamu sektörü çalışanlarına yönelik tamamlayıcı sistemler, işçi sendikaları ve işverenlerin temsilcilerinden oluşan bir konsey tarafından idare edilmektedir. Bu iki taraf eşit derecede temsil edilmektedir (iki taraflı). Aylıklar, sosyal güvenlik fonları tarafından ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde uygulanır. Bölgesel ve yerel fonların yöneticileri, konsey tarafından atanır. Ulusal fonların yöneticileri ise, hükümet tarafından atanır. Kamusal sistemler, özel şirketler tarafından yürütülmektedir. Devlet, temel emeklilik sistemini ve kamu sektörü çalışanlarına yönelik tamamlayıcı aylıkları düzenler. Özel sektör çalışanlarına yönelik tamamlayıcı sistemler, temel sistemle aynı şekilde idare edilir; ancak, buradaki tek fark, sistemin işveren ve çalışan temsilcileri tarafından değil, doğrudan işveren ve çalışanlar tarafından yönetilmesidir. Tamamlayıcı aylıkların katkı payları, bağımsız emeklilik kurumlarına ödenir. Bu emeklilik kuruluşları, iki adet ikili federasyon (özel sektördeki tüm çalışanlar için ARRCO ve özel sektördeki yönetim ve idare personeli için AGIRC) tarafından belirlenen kurallara riayet etmek zorundadır. Devletin, özel sektör çalışanlarına yönelik ikinci kademedeki rolü çok sınırlıdır.
11. Ödemeler	Maaşlar, toplu ödeme (vergiden muaf) şeklinde veya yıllık düzenli gelir olarak ödenebilir. Aylık maaşlar, fiyatlara endekslenir.

12. Bilgilendirme	Özel emeklilik sistemlerinin tedarikçisi, katılımcılara tahakkuklarının değeri ve yatırım politikası hakkında yazılı bilgi sağlamakla yükümlüdür.
13. Sütunlar arasındaki dağılım	Hem kamu sektöründeki hem de özel sektördeki çalışanlarda, birinci sütun egemendir. İkinci ve üçüncü sütun sistemleri kısıtlı bir öneme sahiptir. Emeklilik sisteminin temel işlevi, gelirin korunmasıdır.
14. Finansman	Temel ve tamamlayıcı emeklilik sistemleri, gelire bağlantılı katkı paylarıyla finanse edilir (%98). Emeklilik sistemlerinin geri kalan maliyetleri (%2), özellikle bu amaçla tahsis edilmiş vergiler ve devlet teşvikleriyle finanse edilmektedir. Özel sektör çalışanlarına yönelik tamamlayıcı sistemlerde, çalışan, belirli düzeydeki katkı payları için puanlar alır ve bu puanlar daha sonra emekli aylıklarının düzeyini belirler. Bu sistemlerdeki çalışanlara yönelik temel sistemin katkı payı, gelirin %6,55'i ve %16,35'i arasında değişmektedir (2005). İşverenler için ise bu pay, brüt gelirin %8,2'si ile %16,35'i aralığındadır. Özel sektördeki çalışanlara yönelik tamamlayıcı sistemlerde, katkı payı oranları %16 ile %20 aralığındadır. Bu pay, işverenler ve çalışanlar arasında paylaşılır. Devlet memurlarının, kamu sektörü çalışanlarına yönelik tamamlayıcı sistemlere olan katkı payları, devlet bütçesinden karşılanmaktadır.
15. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara yönelik emeklilik sistemleri	Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, birinci sütun emeklilik sistemleri kapsamındadır. Ancak, bu gruba yönelik koşullar, kamu ve özel sektör çalışanlarınınkinden daha az elverişlidir.
16. Zorunlu veya gönüllü katılım	(İki kademedeki yürütülen) Birinci sütun sistemlerine katılım zorunludur. İlave ikinci ve üçüncü sütun sistemlere katılım gönüllülük esasına dayanır.
17. Gelir tavanı	Temel sistem, 2011 yılında 34,308 avro düzeyinin altındaki maaşlar için yardım sağlamaktadır.
18. Mali politika	Emeklilik sistemlerindeki kamusal harcama, GSMH'nin %12,5'ine karşılık gelir. İkinci ve üçüncü sütunda vergilendirme: Vergiden Muaf

19. Emeklilik yaşı	Gelirle bağlantılı kamusal emeklilik sisteminde, emeklilik yaşı 60'tır. Tam temel sistem için, 40 yıl boyunca katkı payı ödenmiş olması gerekir. Zorunlu sigortalılık süresini dolduran kişi, emekliliğini ertelemek isterse, her ilave üç ay için emekli aylığı %1,25 artırılır. Gerekli kılınan katkı payı süresini 60 yaşından önce tamamlayan kişiler, tam temel sistem aylığından yararlanır. Çalışma koşullarıyla ilgili şartlara bağlı olarak, 56 veya 57 yaşında erken emeklilik mümkündür. Erken emeklilik, ulusal istihdam fonu tarafından finanse edilir ve yönetilir.
20. Yatırım kısıtlamaları	Geçerli değildir, çünkü Fransız sistemi sermaye temelli unsurlar içermez.
21. Politika hususları	<p>Birçok OECD ülkesinde olduğu gibi, Fransa da düşük doğurganlık ve uzun yaşam beklentisinden dolayı, hızla yaşlanan bir nüfusla karşı karşıyadır. Diğer bir deyişle yaşlıların (65 yaş ve üzeri), 20-64 yaş arası grupla bağımlılık oranı şu andaki %25 seviyesinden, 2050'de %50'ye yükselecektir. Buna göre, yaşlıların sayısı artarken, onları desteklemek için çalışan kişilerin sayısı azalacaktır.</p> <p>Bu demografik eğilimler, dağıtım modeline dayanan Fransız emeklilik sistemi üzerinde baskı oluşturmaktadır; mevcut durumda çalışanlar, emeklilerin aylıklarını ödemektedir.</p> <p>Emeklilik sisteminde mali sürdürülebilirliği sağlamak için Fransa, normal emeklilik yaşını 62'ye, tam oranlı emekli aylığı alma yaşını ise 67'ye çıkarmayı seçmiştir. Emeklilik yaşının ve/veya katkı payı ödeme süresinin yükseltilmesi yoluyla elde edilen daha uzun çalışma yaşamı, Fransa bağlamında kazanan bir strateji olmuştur. Aslına bakılırsa, bu alanda birçok iyileştirici müdahale yapılabilir.</p> <p>Fransa'da işgücü piyasasından çıkış yaşı, hem erkekler hem de kadınlar için 59 olarak belirlenmiştir. OECD içerisinde en düşük yaşlardan biridir. OECD'de bu yaş yaklaşık olarak erkekler için 64, kadınlar için ise 62,5'tir. Buna karşın, aynı yaştaki yaşam beklentisi erkekler ve kadınlar için sırasıyla 81 ve 87'dir (OECD ülkelerinde bu rakamlar ortalama olarak sırasıyla 81 ve 85'tir). Dolayısıyla, Fransa'da emeklilik süresi beklentisi en uzun sürelerden biridir; erkekler ve kadınlar için sırasıyla 22 ve 27 yıl olarak belirlenen bu rakamlara karşılık, OECD'de bu rakamlar ortalama olarak sırasıyla 18 ve 22 yıldır.</p>

Fransız Emeklilik Sistemi

	Sütun 1 Zorunlu emeklilik	Sütun 2 Mesleki emeklilik	Sütun 3 Bireysel emeklilik
Kademe 3 İlaveler		Teşvikli, gönüllü mesleki emeklilik sistemleri	Teşvikli, gönüllü bireysel emeklilik sistemleri
Kademe 2 Gelirin korunması	Gelirle bağlantılı kamusal emeklilik (çok kademeli)		
Kademe 1 Yoksulluğun azaltılması	Gelirle bağlantılı kamusal emeklilik (çok kademeli)		
	Gelir testine dayalı asgari gelir desteği		

4. Almanya

1. Emeklilik sistemi	<p>Yasal kamusal emeklilik sistemi, dağıtım (nesiller arası dayanışma esasına dayalı dağıtım modeli) temelinde işleyen gelirle bağlantılı bir sistemdir. Düşük gelir düzeyine sahip çalışanlar için, gelir testine dayalı temel bir gelir sağlanmaktadır. Kamusal sütun sistemi şu bölümlere ayrılmıştır: mavi ve beyaz yakalı çalışanlara yönelik yasal sigorta; tarım sektörüne yönelik emeklilik sistemi; kamu hizmetine ve hakimlere yönelik bir sistem ve çeşitli mesleki sistemler.</p> <p>İkinci ve üçüncü sütun sistemlerinin önemi artıyor olsa da, hala kısıtlıdır. İkinci sütun içerisinde, birçok farklı mesleki emeklilik sistemi yer alır. Özellikle bireysel emeklilik yatırımlarını içeren üçüncü sütun hala çok sınırlı bir boyuttadır. Ancak, bu durumun yakın gelecekte değişmesi beklenmektedir.</p>
2. Emekli aylıklarının düzeyi	<p>Kamusal emeklilik sisteminden sağlanacak aylığın düzeyi, çalışma süresince ödenen katkı paylarına ve dolayısıyla, gelir düzeyine bağlıdır. Aylıklar gelirlerle bağlantılıdır. Sistemde hak kazanma koşullarından biri asgari beş yıllık bir sürenin tamamlanmasıdır. Uygunluk süreleri, iş değiştiren kişiler için emeklilik katkı paylarının birikimini önlediğinden dolayı sık sık eleştirilmektedir.</p> <p>Ortalama bir kazanç sahibinin brüt ikame oranı %42,00'ye denk gelmektedir (birinci, ikinci ve üçüncü sütunun zorunlu unsurlarının birleştirilmesiyle). Gönüllü tanımlanmış katkı (DC) tasarrufu da eklendiğinde, ikame oranı 61,3'e çıkmaktadır.</p>
3. Nüfusu kapsama durumu	<p>Farklı meslek grupları, ayrı ayrı kapsamlara dahil edilmiştir. Tüm meslekleri kapsayan bir sistem yoktur. Nüfusun %54'ü mesleki veya bireysel bir sisteme dahildir.</p>
4. Fonlama veya dağıtım modeli (PAYG)	<p>İlk sütundaki emeklilik sistemleri dağıtım temelinde finanse edilir. Çoğu özel emeklilik sistemleri fonlama yöntemine dayanır. <i>Direktzusagen</i> rezervlerden finanse edilmektedir.</p>

5. Toplu veya bireysel düzenleme (ikinci ve üçüncü sütun)	<p>İkinci sütunda, birçok farklı emeklilik sistemi vardır:</p> <ol style="list-style-type: none">Çalışanlar, emeklilik rezervlerine göre, mesleki emeklilik sistemlerini kendileri taahhüt ve idare eder (<i>Direktzusagen</i>).İşverenler, şirketten yasal olarak bağımsız olan sigorta kuruluşlarından (<i>Unterstützungskasse, Pensionsfund and Pensionskasse</i>) yararlanır.İşverenler, çalışanları yararına bir sigorta şirketinden doğrudan sigorta satın alır. <p>Emeklilik fonu ve toplu olarak müzakereyle tanımlanmış emeklilik sistemlerini yöneten diğer kuruluşlar, toplu sözleşmeler aracılığıyla oluşturulur ve iki sosyal taraf aracılığıyla eşitlik ilkesine göre idare edilir.</p> <p>Tüm mesleki emeklilik sistemleri, Emeklilik Koruma Birliği'ne üyedir. Bir işveren iflas ederse, bu birlik işverenin yükümlülüklerini üstlenir ve üyelerin haklarını korur.</p> <p>Üçüncü sütunda, <i>Riester</i> ve <i>Rürup</i> emeklilik sistemleri birbirinden ayırt edilebilir.</p> <ol style="list-style-type: none"><i>Riester</i> Emeklilik Sistemi, düşük gelir düzeyindeki çalışanlara ve çocuklu ailelere yönelik teşviklerle desteklenen, teminatlı fonlama yöntemiyle finanse edilen bir bireysel emeklilik sistemidir. Çalışanları ilave tasarruflarda bulunmaya yönelik teşvik etmeyi amaçlar. Devlet, brüt ücretin %4'ünün bu amaçlara dayalı yatırım yapılmasını tavsiye etmektedir (ve katkı payları için vergi teşvikleri veya doğrudan ödenek sağlamaktadır). <i>Riester</i> sistemini çekici kılan farklı özellikler vardır (bu sistem 2005 yılında sadeleştirilmiştir). Bu özellikler, garantili getiri oranı, düşük masraflar ve müşteri bilgilendirme şartıdır.Bireylerden, düşük bir yıllık katkı payı alınır (gelirin yüzdesi). Belli bir düzeye ulaşırsa, devlet de katkıda bulunur. Bu yolla, emekliliğe yönelik tasarruf teşvik edilir.<i>Rürup</i> Emeklilik Sistemi, özel bir sisteme katılmak için başka bir seçeneği bulunmayan kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara yönelik, teminatlı fonlama yöntemiyle finanse edilen bir bireysel emeklilik sistemidir.
6. Devletin rolü	<p>Devlet, yasal emeklilik sistemlerinden sorumludur. İkinci ve üçüncü sütun emeklilik sistemleri zorunlu değildir. BaFin (<i>Geschäftsbereiche der ehemaligen Bundesaufsichtsämter für das Kreditwesen</i>) mesleki ve bireysel sütundaki sistemleri denetlerken, devlet vergi muafiyetleri sağlayarak, üçüncü sütundaki sistemlere katılımı kolaylaştırır. Devlet, emekliliğe yönelik tasarrufu teşvik etmek için, belirli bireysel sistemlere de katkıda bulunur.</p>

7. Sosyal tarafların rolü	Kamusal sistem, <i>Verband Deutscher Rentenversicherungsträger</i> (VDR) tarafından idare edilmektedir. Bu merciin yönetim kurulu, işveren ve çalışan kuruluşlarının temsilcilerinden oluşur. Sosyal taraflar, ikinci sütunda toplu sözleşmeye bağlanmış emeklilik düzenlemelerinin idaresinde rol oynayabilir. Ancak, doğrudan emeklilik taahhütleri (<i>Direktzusagen</i>) şirket yönetimi tarafından idare edilir. Bir işveren, bir sigorta şirketinden doğrudan sigorta almaya karar verirse, çalışanların, sistemin yönetimi üzerinde hiçbir etkisi olamaz. Emeklilik fonlarının yönetimi farklıdır; çalışanlar bu fonların yönetim kurulundaki karar verme süreçlerine katılabilir.
8. - Tanımlanmış fayda (DB)? - Tanımlanmış katkı (DC)? - Karma sistemler? (ikinci ve üçüncü sütun)	<i>Direktzusagen</i> ve <i>Unterstützungskasse</i> , tanımlanmış fayda temelli sistemlerdir. Nihai maaş sistemlerinden, ortalama maaş sistemlerine geçiş açıkça gözlemlenebilmektedir. 2002'den itibaren, yeni başlatılan tüm sistemler (özel bireysel sistemler dahil) tanımlanmış katkı temelli sistemlerdir (negatif getiriye izin verilmez).
9. Yeniden dağılım	Birinci kamusal sütun, örneğin Hollanda'nın genel birinci sütununa göre yeniden dağılıma daha az yatkındır. Alman birinci sütununun temel amacı, gelirin korunmasıdır. İkinci ve üçüncü sütun emeklilik sistemleri, doğaları gereği birinci sütun emeklilik sistemleri kadar yeniden dağılıma müsait değildir.
10. Kamusal veya özel yönetim	Yasal emeklilik sistemlerinden, Federal Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı sorumludur. Kamusal emeklilik sistemleri, <i>Verband Deutscher Rentenversicherungsträger</i> (VDR) tarafından idare edilmektedir. Bu kurumun yönetim kurulu işveren ve çalışan kuruluşlarının temsilcilerinden oluşur. VDR'nin dışında, birçok bölgesel sigorta fonu mevcuttur. İkinci sütun emeklilik sistemleri özel olarak yönetilir. Devlet, Riester Rente için asgari şartları belirler. Bu sistemin önemli özelliklerinden biri, bir bireyin süreç sonunda elde edeceği mali çıktının, ödemiş olduğu katkı paylarından düşük olamamasıdır (ödememiş olduğu emeklilik primleri dahil). Sadece enflasyonun düşük kaldığı koşullarda geçerli olan bu kural, bir nevi teminat sağlar. Riester Rente, bankalar, sigorta şirketleri ve yatırım firmaları tarafından tedarik edilmektedir.
11. Ödemeler	Gelirle bağlantılı yasal emeklilik sisteminin getirileri, brüt ücretlere ve kendi kendini dengeleyen faktörlere (sistem bağımlılık oranı dahil) endekslenir. Almanya'da toplu ödemeler de uygulanmaktadır (getirilerin bir <i>Pensionfonds</i> 'dan sağlanması halinde) ancak, tüm birikimin toplu olarak ödenmesine izin verilmez. Yaşam boyu düzenli gelir en yaygın seçenektir.

12. Bilgilendirme (ikinci ve üçüncü sütun)	Özel emeklilik sistemlerinin tedarikçisi, katılımcılara tahakkuklarının değeri ve yatırım politikası hakkında yazılı bilgi sağlamakla yükümlüdür.
13. Sütunlar arasındaki dağılım	Birinci kamusal sütun, sistemin en önemli bileşenidir. Özel tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin önem derecesi düşüktür ancak artış göstermektedir. Emeklilik gelirinin %86'sı birinci sütundan elde edilirken, ikinci ve üçüncü sütunlar için bu yüzde sırasıyla %8 ve %6'dır.
14. Finansman	İlk sütundaki emeklilik sistemleri dağıtım temelinde finanse edilir. Katkı payları, işveren ve çalışan arasında eşit olarak paylaşılır. Devlet memurlarının emeklilik sistemleri, vergilerle finanse edilir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların emeklilik payları kısmen fonlama yöntemiyle ve kısmen de dağıtım temelinde finanse edilir. Toplam katkı payı, brüt ücretlerin %19,90'ına (2009) karşılık gelmekte ve işverenler ile çalışanlar arasında eşit olarak paylaşılmaktadır. Sigortalı olarak kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, aylık gelirlerinin %19,90'ını katkı payı olarak öder. Katkı paylarıyla bağlantılı olmayan maaşlar, primler dışında, KDV ve çevre vergisi ile elde edilen gelirlerle finanse edilmektedir. Katkı payları, kişisel gelir puanlarına (<i>Entgeltpunkte</i>) dönüştürülür. Toplam puan sayısı, emeklilik sisteminin tahakkuk faktörüyle çarpılır. Kamusal sistemler tanımlanmış fayda temellidir ve endeksleme, brüt ücretler, katkı payı oranları ve sistem bağımlılık oranı (demografik faktör) temelinde yıllık olarak uygulanır. Fonlama yöntemiyle finanse edilen ikinci sütunda, primler işverenler ya da çalışanlar tarafından veya ortaklaşa ödenebilir. <i>Direktzusagen</i> ve <i>Unterstützungskasse</i> yalnızca işverenler tarafından finanse edilir. Diğer mesleki emeklilik sistemleri, genellikle çalışanların gönüllü katkılarıyla finanse edilir.
15. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara yönelik emeklilik sistemleri	Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların kamusal emeklilik sistemine gönüllü olarak katılmasına izin verilir. Üçüncü sütunda, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, <i>Rürup</i> emeklilik sistemine katılabilir (bkz. 5).
16. Zorunlu veya gönüllü katılım	Mesleki emeklilik sistemine katılım gönüllülük esasına dayanır. Özel sektör çalışanlarının %54'ü sistem kapsamındadır; ikinci ve üçüncü sütun kısıtlı bir öneme sahiptir (2005).
17. Gelir tavanı	Kamusal emeklilik için, ortalama gelirlerin %208'idir.
18. Mali politika	Kamusal emeklilik harcamaları, GSMH'nin %10,7'sine karşılık gelir. Bireysel özel emeklilik sistemlerine ilişkin, düşük gelir gruplarına sağlanan vergi indirimleri ve teşvikleri mevcuttur. İkinci ve üçüncü sütunda vergilendirme: Vergiden muaf

19. Emeklilik yaşı	Emeklilik yaşı 65'tir. Beş yıllık katkı payı ödenmesi gereklidir. Emeklilik yaşı, aşamalı olarak 67'ye çıkarılacaktır. Erken emeklilik 63 yaşından itibaren mümkündür; 35 yıl boyunca katkı payı ödenmiş olunması gereklidir. Bu durumda aylıklar, yasal emeklilik yaşı üzerinden eksik olan her ay için %0,3 oranında azaltılır. Emeklilik yaşı geçtikten sonra emekli olunması halinde, emekli aylığında her ay için %0,5 artış yapılır.
20. Yatırım kısıtlamaları	Almanya'da, Pensionskassen miktar kısıtlamalarına tabidir. Örnek olarak, borsaya kayıtlı öz sermayede %35, kayıtsız öz sermayede %10'luk bir kısıtlama söz konusudur. Bu kısıtlama, hedge fonlarında %5, banka mevduatında ise %50'dir. Diğer mesleki emeklilik sistemlerinde herhangi bir miktar kısıtlaması uygulanmaz. Yabancı yatırımlar kısıtlamaya tabi değildir.
21. Politika hususları	<p>Reformun temel itici gücü, kamusal emeklilik sisteminde giderek büyüyen kriz olmuştur. (1) Nüfusun yaşlanması (düşük doğum oranının yanı sıra daha uzun yaşam beklentisi), (2) erken emekliliğin artan önemi ve (3) yüksek işsizlik oranından dolayı, işverenlerin/çalışanların prim oranları artmaktadır. %70 olarak belirlenen ikame oranı hedefini korumak için, bu katkının daha da artması gerekmektedir.</p> <p>Aynı zamanda, hükümet sosyal güvenlik ödeneklerinin, (sağlık sigortası ve işsizlik sigortası ve sosyal güvenlik) ücret maliyetlerinin %40'ından aşağı düşürülmesini istemiştir (bu düzey, geçtiğimiz birkaç yılda %41 civarında gerçekleşmiştir). Bu oranın %40'ın altına düşürülebilmesi için, kamusal emeklilik katkı paylarının azaltılması veya en azından sabit tutulması gerekecektir.</p> <p>Reformun temel itici gücü (daha çok özel emeklilik sistemleri) kamusal emeklilik finansmanındaki krizle başa çıkma amacı olsa da, ikinci bir amaç ise, (ve aslına bakılırsa, birçok politika yapıcının ve mali hizmet tedarikçisinin birincil umudu) Almanya'nın sermaye piyasalarına yönelik yeni bir finansman ve likidite kaynağı oluşturmak olmuştur.</p>

Alman Emeklilik Sistemi

	Sütun 1 Zorunlu emeklilik	Sütun 2 Mesleki emeklilik	Sütun 3 Bireysel emeklilik
Kademe 3 İlaveler		Teşvikli, gönüllü mesleki emeklilik sistemleri	Teşvikli, gönüllü bireysel emeklilik sistemleri
Kademe 2 Gelirin korunması	Kademe 1 + 2 Gelirle bağlantılı kamusal emeklilik		
Kademe 1 Yoksulluğun azaltılması	Kademe 1 + 2 Gelirle bağlantılı kamusal emeklilik		

V

5. Hollanda

1. Emeklilik sistemi	<p>Temel kamusal emeklilik sistemi (AOW, <i>Algemene Ouderdomswet</i>) tüm nüfusu kapsayan bir sistemdir. Bir kişinin Hollanda'da yaşadığı her yıl için, aylık bağlama oranı %2'dir. Yeterli gelire sahip olmayan kişiler, sosyal yardım alabilmektedir.</p> <p>İkinci sütun emeklilik sistemleri, sektör veya şirket düzeyinde düzenlenen yarı zorunlu mesleki sistemlerden oluşur. Hem birinci hem de ikinci sütun, Hollanda sistemi için çok önemlidir.</p> <p>Üçüncü sütun nispeten daha küçüktür ve ilave bireysel tasarruflar için oluşturulmuştur. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların ve girişimcilerin birinci ve üçüncü sütuna bağlı olması önemli bir husustur. Genel olarak, bu meslek grupları ikinci sütun emeklilik sistemlerine dahil olmak için kısıtlı imkanlara sahiptir.</p>
2. Emekli aylıklarının düzeyi	<p>Temel kamusal emeklilik: Ortalama gelirlerin %29'udur (asgari ücretin %70'i). Evli olan veya partneriyle birlikte yaşayan kişiler, kişi başına asgari ücretin %50'sini alır.</p> <p>Ortalama bir kazanç sahibinin brüt ikame oranı %89,10'a karşılık gelir (birinci, ikinci ve üçüncü sütunun birleştirilmesiyle).</p>
3. Nüfusu kapsama durumu	<p>Temel kamusal emeklilik sistemi tüm nüfusu kapsamaktadır. Çalışanların %91'i, ikinci sütunda gelirle bağlantılı bir mesleki sisteme katılmış durumdadır.</p>
4. Fonlama veya dağıtım modeli (PAYG)	<p>Kamusal emeklilik sistemi (AOW) dağıtım modeli temelinde finanse edilir. İkinci sütunun mesleki emeklilik sistemleri fonlama yöntemi ile finanse edilir.</p>
5. Toplu veya bireysel düzenleme (ikinci ve üçüncü sütun)	<p>İkinci sütun emeklilik sistemleri, bir şirket veya sektör düzeyinde kolektif olarak düzenlenir. Emeklilik sistemleri, toplu iş sözleşmelerinin bir parçası olarak sosyal ortaklar tarafından müzakere edilir. Hem şirketlerin emeklilik fonları (Shell, Unilever, vb.) hem de sektöre özel emeklilik fonları (devlet memurları, perakende sektörü, tarım sektörü, metal sektörü, vb.) mevcuttur. Doktorlara ve fizyoterapistlere yönelik emeklilik fonları gibi, endüstri/şirket yerine mesleklerle bağlantılı emeklilik fonları da kısıtlı sayıda olsa da mevcuttur.</p>
6. Devletin rolü	<p>Devlet, AOW'den sorumludur. Kamu Sosyal Sigorta Bankası, kamusal emeklilik sistemini uygular. İkinci sütunda, devlet gözetim ve vergi kolaylaştırma süreçlerini üstlenir. Hollanda Merkez Bankası, emeklilik fonlarını denetler. %100 AOW kapsamında olmayan kişiler için, yerel yönetimler tarafından sosyal yardım sağlanmaktadır.</p>

7. Sosyal tarafların rolü	<p>Sosyal taraflar, ikinci sütundaki emeklilik sistemlerinin idaresinden sorumludur. Sosyal taraflar, emeklilik fonlarının yönetim kurullarında eşit derecede (denklik içerisinde) temsil edilmektedir. Ancak, kurul üyesi olarak dışarıdan mali uzmanların istihdamı giderek daha çok yaygınlaşmaktadır.</p> <p>Sosyal taraflar, birinci ve üçüncü sütunlarda kısıtlı bir rol oynamakla birlikte bir bütün olarak emeklilik sisteminin tasarımında ve geliştirilmesinde belirli bir etkiye sahiptirler.</p>
8. - Tanımlanmış fayda (DB)? - Tanımlanmış katkı (DC)? - Karma sistemler? (ikinci ve üçüncü sütun)	<p>Mesleki sistemlerdeki katılımcıların %90'ı tanımlanmış fayda sistemlerinde, %10'u ise tanımlanmış katkı sistemlerinde yer almaktadır. Karma sistemler giderek önem kazanmaktadır.</p>
9. Yeniden dağılım	<p>Birinci sütun emeklilik sistemi, yaşlılıkta yoksulluğu önler. İkinci sütun, gelirin korunmasını hedefler. Yeniden dağılım birinci ve ikinci sütunda gerçekleşir.</p>
10. Kamusal veya özel yönetim	<p>Devlet, birinci sütun emeklilik sistemlerinden sorumludur. İkinci sütun emeklilik sistemleri, sosyal taraflar aracılığıyla idare edilir. Devlet gözetim ve vergi kolaylaştırma süreçlerini üstlenir. Sektörel Emeklilik Fonlarına Zorunlu Katılım Kanunu'na göre, sosyal tarafların bir sektörde toplu emeklilik sözleşmesi yapması halinde, hükümet tüm sektörün sektörel emeklilik fonuna katılmasını zorunlu kılabilir.</p> <p>70 sektörel emeklilik sisteminin yanı sıra, şirketlere özgü 350 emeklilik sistemi bulunmaktadır. Fonlar, fona katılım gösteren şirketlerden yasal olarak bağımsızdır.</p> <p>Çoğu emeklilik fonu idare, iletişim ve yatırımları yürütmek üzere 'emeklilik hizmeti tedarikçileri' adı verilen uzman şirketlerden hizmet almaktadır. Emeklilik fonunun kendisi her zaman sorumluluk taşıy ve politikayı belirler.</p>
11. Ödemeler	<p>Kamusal sistemde alınan emekli aylıkları, yılda iki kez arttırılan asgari ücrete endekslidir. Mesleki emeklilik sistemlerine yönelik endeksleme kuralları, sisteme göre değişiklik gösterir (enflasyon veya ortalama ücretler). Endeksleme koşulludur; bir fonun finansman oranına bağlıdır.</p> <p>Emeklilik geliri, yaşam boyu aylık ödemeleriyle sağlanır. Toplu ödeme yoktur (tahakkuk eden emeklilik hakları çok düşük olmadığı sürece: Yararlanıcılar, belirli bir fonda tahakkuk eden emekli aylığı düzeyinin 438 avrünün altında olduğu durumlarda toplu ödeme alabilir).</p>

12. Bilgilendirme	<p>Sosyal Sigorta Bankası, elde edilen AOW yardımları ve gelecekteki aylık maaşlar konusunda yararlanıcıları yılbaşında bilgilendirir.</p> <p>Emeklilik fonları, üyelerini yıllık mali varlıklar bilançosu, yatırım stratejisi ve tahakkuk eden aylıklar hakkında bilgilendirmelidir. Ayrıca, bir katılımcının sisteme dahil olması veya sistemden çıkması durumunda da, fonlar katılımcıları bilgilendirmelidir. Bilgilerin büyük kısmı, evlilik, doğum ve boşanma gibi olaylarla bağlantılıdır.</p> <p>Vatandaşları birinci ve ikinci sütundaki emeklilik tahakkukları konusunda bilgilendirmek amacıyla, yakın zamanda ulusal (zorunlu) bir dijital ortam oluşturulmuştur. Bu ortam, kişilerin alacakları emekli aylıkları konusunda genel bir bilgi edinmesine imkan tanır. Bu Ulusal Kayıt, özellikle düzenli olarak iş değiştiren ve bu nedenle, birden çok emeklilik fonunda emeklilik faydalarına hak kazanan kişiler için yararlıdır. Son olarak Ulusal Kayıt, emeklilik hakları için gerçekten eksiksiz bir tablo sunmak üzere, üçüncü sütunu da kapsamına alacaktır.</p> <p>Üyelerinin üçüncü sütundaki yatırım seçenekleri bilgilendirilme planında özellikle vurgulanmaktadır (genel olarak, üyeler ikinci sütunda bireysel bir seçim hakkına sahip değildir).</p>
13. Sütunlar arasındaki dağılım	<p>Her iki sütun önemlidir; kamusal ve özel sistemler bütünleştirilmiştir. Tamamlayıcı ikinci sütun emeklilik sistemi, kamusal emeklilik düzeyinin üzerinde tahakkuk eder. Bu düzey, <i>franchise</i> olarak adlandırılır. Birinci sütunun temel amacı, yoksulluğu azaltmak iken, ikinci sütunun temel amacı gelir düzeyinin korunmasıdır.</p>
14. Finansman	<p>Kamusal emeklilik sistemlerine yönelik katkı payları ilk iki gelir vergisi diliminde toplanır (2010 yılı rakamlarıyla 32.738 avroya kadar olan gelirin %17,9'u kadar). Açıklar genel vergi gelirleriyle finanse edilir.</p> <p>Mesleki emeklilik sistemlerinde, katkı payları işverenler ve çalışanlar arasında paylaşılır. Genel olarak, işverenler toplam primin 2/3'ünü, çalışanlar ise 1/3'ünü öder. Katılım payları, brüt gelirin %15'ine karşılık gelir.</p>
15. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara yönelik emeklilik sistemleri	<p>Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar emeklilik yaşına geldiğinde birinci sütun emekli aylığına hak kazanmakla birlikte ikinci sütundaki sektör ve şirket emeklilik fonlarına katılamaz. Bir çalışan, ikinci sütun emeklilik programı sağlayan işyerinden ayrılmaya karar verirse, aynı sistemde 10 yıl boyunca aktif bir katılımcı olarak kalabilir. Bu 10 yılın ardından, bağımsız çalışan kişilerin üçüncü sütundaki bir sisteme katılması gerekir. Üçüncü sütunda, belirli bir tavana kadar olan tasarruflar (emeklilik rezervleri veya sigorta) vergi teşvikleriyle kolaylaştırılmaktadır.</p>

16. Zorunlu veya gönüllü katılım	<p>Bir mesleki emeklilik sistemine katılım, zorunlu hale getirilebilir. Sosyal İşler Bakanlığı, resmi bir talebin bulunması halinde, bir sektörün bütünüyle aynı emeklilik fonuna katılmasını zorunlu kılabilir. Sosyal taraflar, bir sektör için yeterli temsil gücüne sahipse ve toplu sözleşmeler düzenliyse, Bakan'dan bir emeklilik fonunu tüm çalışanlar için zorunlu kılmasını talep edebilir. Bu sistemin birçok avantajı vardır: İşverenler arasında işgücü maliyetleri açısından rekabetin oluşmasını önlenmekte ve çalışanlar, emeklilikleri için tasarruf etmeye erken bir aşamada başlayabilmektedir.</p>
17. Gelir tavanı	<p>Hollanda Emeklilik Yasası'nda, hukuki bir gelir tavanı belirtilmemiştir. Ancak, emeklilik tasarrufunu yönlendiren mali kuralları vardır. Bunlara ek olarak, ikinci sütundaki sistemlerin büyük kısmı belirli bir gelir düzeyi karşısında sınırlı bir emekli aylığı tahakkuku sağlamaktadır. Bu düzeyin ötesinde, ikinci sütunda işveren tarafından gönüllülük esasına dayanan sistemler sunulabilir.</p>
18. Mali politika	<p>Birinci sütun emeklilik kamu harcamaları GSMH'nin %4,7'sine karşılık gelir.</p> <p>İkinci ve üçüncü sütunda vergilendirme: Vergiden muaf</p>
19. Emeklilik yaşı	<p>Emeklilik yaşı 65'tir (yakın zamanda yapılan emeklilik sözleşmesi, emeklilik yaşını 2020'de 66'ya, 2025'te ise 67'ye çıkaracaktır). Yeni emeklilik sisteminde, erken emeklilik mümkün olacaktır; bir kişi hukuki emeklilik yaşından bir yıl önce çalışmayı bırakırsa, emekli aylığı %6,5 oranında azaltılacaktır. Kamusal emekliliğin, emeklilik yaşından sonrasına ertelenmesi halinde, her yıl %6,5 artış getirir.</p>
20. Yatırım kısıtlamaları	<p>Çeşitlendirme gerekli kılınmıştır ama niceliksel herhangi bir kural yoktur. Yabancı yatırımlar kısıtlamaya tabi değildir. Bunun yerine, tedbirli kişi ilkesi (the prudent person principle) kullanılır.</p>

22. Politika hususları	<p>Hollanda'da görülen sorunlardan biri, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların emeklilik tahakkukudur. Bağımsız çalışanların sayısı giderek artmaktadır ve birçok bağımsız çalışan emeklilik için (yeterli derecede) para biriktirmemektedir. İkinci sütun çalışanlar için tasarlanmıştır ve üçüncü sütun ürünleri görece maliyetlidir. Emeklilik sistemlerinin mali yönleri iş türüne bağlı olarak bireyler arasında farklılık gösterebilir (örn. işçilerle, bağımsız çalışanlar arasındaki farklılık).</p> <p>Hollanda'daki diğer bir zorluk da, ikinci sütundaki teminatlar ve maliyetler arasında bir denge bulmaktır. Somut teminatlar pahalıdır ve emeklilik gelirinin nihai düzeyi üzerinde olumsuz bir etki oluşturmaktadır (zira çok koruyucu yatırım stratejileriyle risk almak ve yüksek bir getiri oranı sağlamak mümkün değildir). Emeklilikte hırs, risk ve maliyetlerin oluşturduğu üçlü ilişkide yeni bir denge bulunmalıdır.</p> <p>Emeklilik fonlarının gerçekleştirdiği düzenlemeler, yaşam beklentisindeki artıştan dolayı, son yıllarda önemli bir artış göstermiştir. Emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliğini sağlamanın önemli yollarından biri, emeklilik yardımlarının yaşam beklentisine otomatik olarak uyarlanmasıdır (insanlar yaşlandıkça, emeklilik yaşı yükseltilir veya emekli aylıkları düşürülür). Bu yolla, emeklilik fonlarının mali konumunu sürdürülebilir tutmak için, yaşam süresinin artış riski bireye aktarılır.</p>
-------------------------------	---

Hollanda Emeklilik Sistemi

	Sütun 1 Zorunlu emeklilik	Sütun 2 Mesleki emeklilik	Sütun 3 Bireysel emeklilik
Kademe 3 İlaveler		İlave gönüllü mesleki emeklilik	Gönüllü özel emeklilik
Kademe 2 Gelirin korunması		Yarı zorunlu, teşvikli mesleki emeklilik	
Kademe 1 Yoksulluğun azaltılması	Kamusal, tüm nüfusu kapsayan, sabit oranlı emeklilik		
	Sosyal yardım		

6. Polonya

1. Emeklilik sistemi	<p>Polonya emeklilik sistemi üç sütundan oluşur:</p> <p>Birinci sütun, tüm nüfusu kapsar ve zorunludur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kademe 0; (sosyal yardımlar) vergiyle finanse edilir. - Kademe 1; kamusal ve katkı payı finansmanlıdır (PAYG/ NDC). - Kademe 2; devlet tarafından düzenlenir, özel olarak yönetilir ve katkılarla finanse edilir. <p>- İkinci sütun, mesleki sistemler 31.12.1968'den sonra doğmuş kişiler için zorunludur.</p> <p>- Üçüncü sütun, bireysel sistemler olup katılımda gönüllülük esaslı geçerlidir.</p> <p>Birinci sütun üç kademedeki oluşmaktadır.</p> <p>Sıfır kademesi en az 25 yıl katkı payı ödemiş erkekler ve en az 20 yıl katkı payı ödemiş kadınlar için, gelir testine dayalı, asgari gelir desteği sunan bir emeklilik sistemidir. 1999'dan bu yana, Polonya'da iki emeklilik sistemi uygulanmaktadır.</p> <p>Sisteme giriş tarihi itibarıyla 50 yaşın üzerinde olan kişilere yönelik olan sistem, sanal hesaplarda takip edilen tanımlanmış katkı (NDC) esasına dayalı bir dağıtım sistemidir. NDC sistemlerinde, aylıklar dağıtım temelinde finanse edilir ve katkı payları aylıklarla çok bağlantılıdır. Bir kişinin emeklilik yıllarında alacağı aylık miktarı, çalışma hayatı boyunca ödenmiş olan katkı paylarına bağlıdır.</p> <p>Yeni sistemin yürürlüğe giriş tarihi itibarıyla 30 yaşın altında olan herkes için katılımın zorunlu olduğu ikinci kademe, üçüncü sütundaki tam finansmanlı tanımlanmış katkı (DC) sistemleriyle birlikte, sanal hesaplarda takip edilen tanımlanmış katkı (NDC) imkanı sunan, dağıtım temelli bir sistemdir. 1999 yılında 30 ila 50 yaş aralığında olan kişiler, fonlama yöntemine dayalı sisteme katılmayı seçebilmekle birlikte bu sisteme katılım, bu kişiler için zorunlu değildir.</p>
2. Emekli aylıklarının düzeyi	<p>OECD verilerine göre, Polonya'da zorunlu sütunlardan elde edilen ortalama emekli aylıkları, ortalama aylığın %56'sını oluşturmaktadır. Polonya'daki emekli aylığı erkekler için ortalama aylığın %56,2'sine, kadınlar için ise %42,1'ine karşılık gelmektedir. 2009 yılında, asgari aylık ödemeleri 675,10 PLN olarak gerçekleşmiş, bu tutar ortalama yaşlılık aylığının %46'sına veya asgari ücretin %53'üne karşılık gelmiştir.</p>
3. Nüfusu kapsama durumu	<p>Polonya'daki emeklilik sisteminin 2009 yılındaki katılımcı sayısı 243.000'dir. Birinci sütun, tüm çalışanları ve devlet yardımları alan kişileri kapsamaktadır.</p>
4. Fonlama veya dağıtım modeli (PAYG)	<p>Birinci sütundaki emeklilik sistemleri dağıtım temelinde finanse edilir.</p> <p>Üçüncü sütundaki özel emeklilik sistemleri fonlama yöntemi ile finanse edilir.</p>

5. Toplu veya bireysel düzenleme (ikinci ve üçüncü sütun)	Üçüncü sütun, bireysel tanımlanmış katkı (DC) sistemlerinden oluşmaktadır. Emeklilik sistemleri bireysel olarak düzenlenir.
6. Devletin rolü	Kamusal Sosyal Sigorta Kurumu (ZUS), çiftçiler haricinde tüm işçilerin emeklilik sistemlerini idare etmektedir. Devlet, zorunlu üçüncü sütun emeklilik sistemlerinin denetimini üstlenmektedir. Polonya Mali Denetim Kurumu, Açık Emeklilik Fonlarının yatırımlarını ve varlık yönetimini denetlemektedir.
7. Sosyal tarafların rolü	Sosyal taraflar çok az bir rol üstlenir. Sosyal taraflar, her Sosyal Sigorta Fonunun denetim kurulunda yer alır.
8. - Tanımlanmış fayda (DB)? - Tanımlanmış katkı (DC)? - Karma sistemler? (ikinci ve üçüncü sütun)	İkinci sütunda, emeklilik sistemleri tanımlanmış katkı temelli sistemlerdir. Katkı brüt ücretin %7,3'üne karşılık gelmekte ve ZUS tarafından OFE'ye aktarılmaktadır. Prim, özel bir bireysel hesapta tutulur. İkinci sütun bir sermaye sistemidir ve bir kişi ancak sisteme uzun süre katılm gösterirse bu sistemin edinimlerinden yararlanabilir (31.12.1968'den sonra doğmuş olanlar için katılım zorunludur). Üçüncü sütundaki emeklilik sistemleri, bireysel tanımlanmış katkı temelli sistemlerdir, çünkü üçüncü sütuna katılım gönüllülük esasına dayanır.
9. Yeniden dağılım	Yalnızca ilk sütunda bir yeniden dağılım işlevi söz konusudur–yararlanıcılara ödenen emekli aylıkları, ZUS'a ödenmiş olan primlerden karşılanır. İkinci ve üçüncü sütunda, yeniden dağılım işlevi bulunmamaktadır.
10. Kamusal veya özel yönetim (1+2/3)	Kamusal Sosyal Sigorta Kurumu (ZUS), çiftçiler haricinde tüm işçilerin emeklilik sistemlerini idare etmektedir. ZUS yaşlılık, maluliyet ve ölüm aylıklarını yönetir. Bu aylıklar, Sosyal Sigorta Fonunun dört alt fonuyla finanse edilmektedir. Çiftçilere yönelik olarak, Tarım ve Kırsal Kalkınma Bakanlığı tarafından yönetilen özel bir fon mevcuttur. Üçüncü sütundaki emeklilik sistemleri, Açık Emeklilik Fonlarının ayrı bir tüzel kişiliği olan 14 farklı Emeklilik Fonu Birliği tarafından özel olarak yönetilir. Mali Denetim Kurumu, Açık Emeklilik Fonlarının yatırımlarını ve varlık yönetimini denetlemektedir. Özel emeklilik katkı payları, ZUS tarafından toplanır ve dağıtılır.
11. Ödemeler	Polonya'da, toplu ödeme, düzenli gelir teminatı ve gelir azaltımı mümkündür. Gelir testine tabi, garanti edilmiş aylıklar enflasyona (%80) ve ortalama ücretlere (%20) endekslenir.
12. Bilgilendirme	ZUS, sisteme dahil olan tüm kişilere, bireysel hesaplara kaydedilen katkı payları, endekslemenin ardından asıl sermaye miktarı ve varsayımsal yaşlılık aylığı miktarı hakkında yıllık olarak bilgi sağlamalıdır.

13. Sütunlar arasındaki dağılım (1+2)	Yeni sistemin yürürlüğe giriş tarihi itibarıyla, 50 ve üzeri yaşta olan kişiler için, emeklilik dağılımında birinci sütun baskındır. 30 yaşın altındaki kişiler için, üçüncü sütundaki bireysel emeklilik sistemleri önemli bir rol oynar. Emeklilik sisteminin temel işlevi, gelirin korunmasıdır.
14. Finansman	Birinci sütun emeklilik sistemlerinin birinci ve ikinci kademeleri, işveren ve çalışan arasında eşit olarak paylaşılan bireysel katkı payları aracılığıyla finanse edilir (brüt ücretlerin toplam %19,52'si). Birinci sütunun ikinci kademesine katılan bir çalışanın brüt ücretlerinin %7,30'u Açık Emeklilik Fonlarına yönlendirilir. Giriş tarihinde 30 yaşın altında olan kişiler için, brüt ücretlerin %12,22'si bireysel sanal hesaplara aktarılır (birinci sütun). Katkı paylarının geri kalan kısmı üçüncü sütuna aktarılır. Yeni sistemin yürürlüğe giriş tarihi itibarıyla 50 yaşın üzerinde olan kişiler için, tüm katkı payları birinci sütun emeklilik sistemine aktarılır.
15. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara yönelik emeklilik sistemleri	Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar birinci ve ikinci sütuna katılm gösterir–bu kişiler tarafından ödenecek asgari prim düzenlemelerle belirlenir. Üçüncü sütuna katılm, bağımsız çalışan kişinin kendi takdirindedir.
16. Zorunlu veya gönüllü katılm	Birinci sütun emeklilik sistemine katılm zorunludur. İkinci sütuna katılm, 1968'den sonra doğmuş olanlar için zorunludur; ancak, bu kişiler yine de Açık Emeklilik Fonlarını seçme hakkına sahiptir. Diğer mesleki veya bireysel emeklilik sistemlerine katılm gönüllülük esasına dayanır. Bu ilave programların taşıdığı önem kısıtlıdır. 2009 yılı itibarıyla, çalışanların yalnızca %5'i ilave programların kapsamındadır.
17. Gelir tavanı	Üçüncü sütunun birinci ve zorunlu kısımlarının toplamı için, devlet bütçe kanununda belirli bir yıl için öngörülen ortalama gelirlerin %250'sidir.
18. Mali politika	2008 yılında, kamusal emeklilik harcamalarının maliyeti, GSMH'nin %10,6'sı düzeyinde gerçekleşmiştir. Birinci ve ikinci sütun emeklilik sistemleri, brüt ücretlerin bir parçası olarak hesaplanır. Üçüncü sütunda, prim vergilendirilir ama katılımcıya ödenen maaşlar vergiden muaftır (bazı koşulların sağlanması kaydıyla).
19. Emeklilik yaşı	Emeklilik yaşı erkekler için 65 (25 yıl boyunca katkı payı ödenmesi gerekir), kadınlar için ise 60'tır (20 yıl boyunca katkı payı ödenmesi gerekir).
20. Yatırım kısıtlamaları	Bazı yatırım kuralları aşağıda açıklanmıştır (madde 21, politika hususları başlığı altında). Geçmişte, yabancı yatırımlar üzerinde kısıtlamalar uygulanmıştır. Belirli emeklilik fonları yurtdışında yalnızca %5 oranında yatırım yapabilmekte veya varlıklarının %70'ini Polonya Zlotisi olarak tutabilmektedir.

21. Politika hususları

31.12.1989 tarihine kadar, Polonya'da sosyal bir emeklilik sistemi uygulanmıştır – primler işverenler tarafından Sosyal Sigorta Kurumlarına ödenmiş (ZUS, Zakład Ubezpieczeń Społecznych), ZUS da emekli aylıklarını faydalanıcılara ödemiştir.

Sosyal güvenlik reformunun başlatıldığı 01.01.1999 tarihinden itibaren bu durum değişmiştir. Yeni sistemin temel ilkelerinden biri, kısmen çalışan, kısmen de işveren tarafından ödenecek prim ödemeli bir sosyal güvenlik katkı payları sisteminin başlatılmasıdır.

Çalışanlar, emeklilik sisteminin katkı paylarının bir kısmını ve sağlık sigortasının katkı paylarının tamamını öderken, işveren emeklilik sisteminin katkı paylarının bir kısmını ve iş kazası sigortasının tüm katkı paylarını öder.

Mart/Nisan 2011'de, Polonya emeklilik sistemine yeni düzenlemeler getirilmiştir. Bu değişiklikler temel olarak Açık Emeklilik Fonları (OFE, Otwarty Fundusz Emerytalny) ve Sosyal Sigorta Kurumu ile bağlantılıdır.

Yeni düzenlemelerin ana noktaları şunlardır:

- İkinci sütuna yönlendirilen katkı düzeyinde değişiklik (OFE): a) Prim %7,3'ten %2,3'e düşürülmüştür. b) Katkı payı, 2011'de %2,3, 2013'te %2,8 ve 2017'de %3,5 olacak şekilde aşamalı olarak arttırılacaktır. c) Geri kalan %5 (2011) Sosyal Sigorta Kurumu'na aktarılacak ve burada, özel bir bireysel hesaba kaydedilecek ve nominal GSMH büyüme oranına endekslenecektir (5 yıllık ortalama GSMH büyüme oranı).
- Açık Emeklilik Fonlarının hisselerine yapacağı yatırım limitinde değişiklik öngörülmüştür (Açık Emeklilik Fonlarının hisselerine yapabileceği yatırım oranı 2020'de %40'tan %60'a çıkarılacak, sonraki yıllarda %95'i dahi bulabilecektir), - IKZE'nin (sütun III) (Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego) ZUS nezdinde uzun vadeli tasarruflar için yeni bir "form" olarak Bireysel Emeklilik Teminat Hesabı adıyla başlatılması öngörülmüştür. İşveren primlerinin %5'i, IKZE'de bulundurulacaktır. IKZE, beş ürüne yatırım yapma imkanı sağlar (IKE bünyesinde de mevcuttur): 1) TFI (Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych – Yatırım Şirketi) ile sözleşme, 2) Sigorta şirketiyle sözleşme, 3) Komisyon hesabı, 4) İlave banka mevduatı ve 5) PTE (Powszechne Towarzystwo Emerytalne, Emeklilik Fonu Birliği) tarafından yönetilen gönüllü emeklilik fonu.

Yeni sistemin yürürlüğe giriş tarihi itibarıyla 50 yaşın üzerindeki kişilere yönelik Polonya sistemi

	Sütun 1 Zorunlu emeklilik	Sütun 2 Mesleki emeklilik	Sütun 3 Bireysel emeklilik
Kademe 3 İlave		Teşvikli, gönüllü mesleki emeklilik sistemleri	Teşvikli, gönüllü özel emeklilik sistemleri
Kademe 2 Gelirin Korunması	Gelirle bağlantılı kamusal emeklilik (NDC)		
Kademe 1 Yoksulluğun azaltılması	Gelirle bağlantılı kamusal emeklilik (NDC)		
	Gelir testine dayalı asgari gelir desteği		

Yeni sistemin yürürlüğe giriş tarihi itibarıyla 30 yaşın altındaki kişilere yönelik Polonya Sistemi

	Sütun 1 Zorunlu emeklilik	Sütun 2 Mesleki emeklilik	Sütun 3 Bireysel emeklilik
Kademe 3 İlave	Zorunlu mesleki emeklilik	Zorunlu mesleki emeklilik	İki sistem tipi: biri kısmen işveren tarafından teşvikli, ikincisi vergi muafiyetli
Kademe 2 Gelirin Korunması	Gelirle bağlantılı kamusal emeklilik (NDC)		
Kademe 1 Yoksulluğun azaltılması	Gelirle bağlantılı kamusal emeklilik (NDC)		
	Gelir testine dayalı asgari gelir desteği		

7. Romanya

1. Emeklilik sistemi

Romanya'da üç sütunlu bir emeklilik sistemi uygulanmaktadır. Birinci sütun, dağıtım temelinde, gelirle bağlantılı bir emeklilik sağlayan zorunlu ve kamusal bir emeklilik sistemidir. Kamusal sütun sistemi, tüm çalışanları (sosyal güvenlik vergisi ödeyenleri) kapsar. 2011 yılında, özel gruplar da (askeriye, polis, güvenlik hizmetleri ve dışişleri hizmetlerinin bazı kategorileri) kamusal emeklilik sistemine dahil edilmiştir.

Birinci sütunda incelikli ve karmaşık bir puan sistemi vardır; bu sistemde, puanlar katkı paylarının düzeyiyle, katkı paylarının düzeyi ise gelir düzeyiyle bağlantılıdır.

İkinci ve üçüncü sütun emeklilik sistemleri, Dünya Bankası modeli üzerinden geliştirilmiştir. İkinci sütun Eylül 2007'de başlatılmış ve 2008'in başlarında katkı paylarını toplamaya başlamıştır. Bu sütun, prensipte tüm çalışanların katılım gösterdiği zorunlu ve özel bir emeklilik sistemidir (aşağıdaki 3. maddeye bakınız). Her çalışan için, sosyal güvenlik vergisinin bir kısmı tercih edilen özel bir emeklilik tedarikçisine yönlendirilir. Özel emeklilik tedarikçilerinin emeklilik sistemleri, tanımlanmış katkı (DC) temellidir. Katkı payı sosyal güvenlik vergisi tabanının %2'si ile başlamıştır ve bu payın, 2016 yılına kadar %6'ya yükseltilmesi planlanmaktadır. Mevcut durumda (2012), bu pay %3,5 düzeyindedir.

Üçüncü sütun, 2007 yılında ikinci sütundan kısa bir süre önce başlatılmıştır ve emeklilik sistemleri yine tanımlanmış katkı temelli, özel bir emeklilik sistemidir. Ancak, kazanç sahibi herkesin (çalışan olsun veya olmasın) erişimine açık olan ve gönüllülük esasına dayanan bir emeklilik sistemidir. Katkı payı, ilgili üçüncü sütun fonunun emeklilik sistemlerine bağlıdır ama brüt gelirin en çok %15'ine karşılık gelebilir.

2. Emekli aylıklarının düzeyi

Birinci sütunda, emekli aylıklarının miktarı biriktirme döneminde sisteme dahil olan kişi tarafından toplanan ortalama yıllık puanların, bir emeklilik puanının değeriyle çarpılmasıyla belirlenir.

Ortalama yıllık puanlar, biriktirme dönemi boyunca toplanan yıllık puanların, kanunlara göre tam katkı dönemini temsil eden yıl sayısına bölünmesiyle belirlenir. Yıllık puanlar, hesaba konu yıl içerisinde toplanan aylık puanların toplamının 12'ye bölünmesiyle belirlenir. Her yıl toplanan puan sayısı, bireysel sosyal sigortanın hesaplama esasını oluşturan bireysel aylık brüt maaşın, ilgili ay için Ulusal İstatistik Enstitüsü tarafından sağlanan ortalama brüt maaşa bölünmesiyle hesaplanır.

Bir emeklilik puanının değeri, emeklilik yılı için geçerli ortalama aylık brüt maaşın %30'undan az, %50'sinden fazla olmayan bir katsayıya dayanarak hesaplanır. 2010 yılında, bu değer %39 olmuştur.

İkame oranlarına ilişkin veriler tanım farklılıklarından dolayı eksik ve karmaşıktır. Ulusal Kamu Emeklilik Sistemleri Kurumu, mevcut durumda ödenmekte olan emekli aylıklarının ortalama olarak, brüt ortalama gelirin %38,6'sına, net ortalama gelirin ise %53,3'üne denk geldiğini ortaya koymaktadır (CNPP, Kasım 2011). Yeni katılımcılar için beklenen ikame oranı genel olarak çok daha düşük öngörülmüştür. Avrupa Komisyonu'nun Ara EPC-SPC Ortak Emeklilik Raporu, 2007'deki maaş oranını (ortalama ücretle bağlantılı ortalama emeklilik maaşı) %30 olarak hesaplamış ve bu yüzdenin 2060'a kadar %35'e çıkacağını öngörmüştür. Milliman Consultants & Actuaries, birinci sütunun ikame oranının 2050 yılına kadar %22'ye düşeceğini öngörmüştür.

İkinci sütunun ikame oranı, büyük ölçüde varsayılan katkı payı oranına bağlıdır. Bu oranın 2016 yılına kadar %6'ya çıkarılması planlanmaktadır. Katkı payı yüzdesi, Romanya Hükümeti ve Parlamentosu tarafından birçok kez ele alınmış ve bir yıl boyunca dondurulmasıyla, planlanan %6 hedefinin gerçekleştirilip gerçekleştirilmeyeceği konusunda şüphelere yol açmıştır. Milliman Consultants & Actuaries'in öngörülerine göre, %6'lık bir katkı payı oranıyla, kadınlar için %15,4, erkekler için ise %17,6'lık bir ikame oranına ulaşılabilecektir (Private Pensions Next Steps, Mayıs 2009). Güncel katkı payı oranı %3,5'tir.

Üçüncü sütunun ikame oranı büyük ölçüde katılım oranına ve gönüllü katkı paylarının kapsamına bağlıdır. İkame oranına ilişkin olarak güvenilir herhangi bir istatistik mevcut değildir.

3. Nüfusu kapsama durumu	<p>Kamusal emeklilik sistemi (birinci sütun) tüm çalışanları (sosyal güvenlik vergisi ödeyenleri) ve devletten yardım alan kişileri (örn. işsizlik, doğum, vb. yardımları) kapsar. Ancak, Romanya'nın 2009'daki işgücüne katılım oranının %52,4 olduğu (Dünya Bankası istatistikleri) ve işgücünün büyük kısmının kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan ya da katılımcı aile işçisi (toplam %32,8) olduğu da belirtilmelidir. Uygulamada, Romanya'nın 9,5 milyonluk işgücünün üçte ikisi birinci sütuna dahildir.</p> <p>İkinci sütun, sosyal güvenlik vergisi ödeyen tüm çalışanları kapsar. Bugünkü istisnalar askeriye, polis, güvenlik hizmetleri ve dışişleri hizmetlerin belirli kategorileri olarak sayılabilir. Bu gruplar 2011 yılında kağıt üzerinde ikinci sütuna dahil edilmiştir, ama ikinci sütundaki yerleştirmelerin nasıl yapılacağı henüz belirlenmediğinden, uygulama henüz hayata geçirilmemiştir. Eylül 2007'de başlatıldığında, ikinci sütun temel olarak 25 yaşına kadar olan tüm çalışanlar için zorunlu, 35-45 yaşları arasındaki çalışanlar için ise ihtiyari tutulmuştur. Bu nedenle, kapsama durumu her geçen yılla birlikte artacak ve 2027'de tam kapasitesine ulaşacaktır. Mevcut durumda, ikinci sütunda 5,5 milyon katılımcı bulunmaktadır (Kasım 2011, CNPP).</p> <p>Üçüncü sütuna katılım, gelir sahibi olan herkese açıktır ama katılım gönüllülük esasına dayanır. Üçüncü sütunda 255.980 katılımcı (Kasım 2011 CNPP) veya Romanya'nın 9,5 milyonluk işgücünün %3'ü yer almaktadır.</p>
4. Fonlama veya dağıtım modeli (PAYG)	<p>Birinci sütundaki emeklilik sistemleri dağıtım temelinde finanse edilir.</p> <p>İkinci sütunda, emeklilik sistemleri tanımlanmış katkı temelli sistemlerdir. İkinci sütunda, tamamıyla fonlama yöntemine dayalı asgari bir teminat mevcuttur.</p>

5. Toplu veya bireysel düzenleme (ikinci ve üçüncü sütun)	<p>İkinci ve üçüncü sütun, Dünya Bankası modellerine göre düzenlenmektedir.</p> <p>İkinci sütun, ulusal düzeyde işletilen (2011'de 9 fon), katkı temelli emeklilik sistemleri sunan ve bu sistemlere ilişkin ayrıntılı kanunlara ve düzenlemelere riayet etme yükümlülüğü taşıyan emeklilik fonlarından oluşur. Uygulamada, fonlarda yalnızca küçük farklılıklar görülür ve rekabet temel olarak dağıtım gücü üzerinde gerçekleşir. Rekabetin, varlık yönetimi performansı üzerinde de artış göstermesi beklenmektedir. Bu nedenle, ikinci sütun bakış açısına göre bir büyük kolektif (tüm çalışanlar için neredeyse aynı emeklilik maaşı) veya daha yaygın olmak üzere, bireysel bir düzenleme olarak görülebilir. Zira her katılımcı hangi fona katılacağına karar verebilmekte ve herhangi bir nedenle, her ay farklı bir fona aktarım yapabilmektedir.</p> <p>Üçüncü sütun da ulusal düzeyde işletilen (2011'de 13 fon), ilgili kanunlara ve düzenlemelere riayet etme yükümlülüğü taşıyan katkı temelli emeklilik sistemleri sunan, emeklilik fonlarından oluşur. Ancak, bu sütunda, fonların alınan masraf ve kazanılan fayda açısından teklif üzerine farklılaştırılması için daha fazla alan sağlanmıştır. Bu sütunda, bireysel katılımcının hangi fona katılacağına karar verebildiği ve her ay aktarım yapabildiği için sütun bireysel olarak düzenlenmektedir.</p>
--	--

<p>6. Devletin rolü</p>	<p>Casa Nazionale de Pensii Publice (CNPP, Ulusal Kamusal Emeklilik Sistemleri Kurumu) kamusal emeklilik sisteminin (birinci sütun) tüm idaresinden sorumludur.</p> <p>Aynı zamanda, CNPP, bir kısmı doğrudan ikinci sütunun özel emeklilik fonlarına yönlendirilen sosyal güvenlik vergisini toplayan kurumdur; ikinci sütundaki katılımcıların veri tabanını tutar (kimin hangi fona katıldığını belirtir); aktarımları fonlara ilişkin bir prosedüre göre uygular ve iş piyasasına yeni giren ve henüz özel bir emeklilik fonu seçmemiş olan kişileri, fonların piyasa payına göre ve rastgele bir sırayla özel bir emeklilik fonuna yönlendirir.</p> <p>CNPP, üçüncü sütundaki katılımcılar için de bir veri tabanı tutar. Üçüncü sütunun katkı paylarının toplanmasında yer almaz; bu işlem üçüncü sütundaki fonlar tarafından gerçekleştirilir. Ancak, CNPP raporların düzenlenmesi ve emeklilik denetçisinin desteklenmesi amacıyla genel olarak veri toplar.</p> <p>Hem ikinci hem de üçüncü sütunun gözetim merci, Comisia de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private'dir (CSSPP). Bu kurum emeklilik idarecilerinin, fonların, araçların lisanslarının düzenlenmesinden, özel emeklilik fonlarının izlenmesinden, katılımcıların haklarının korunmasından, ikincil mevzuatın hazırlanmasından ve genel olarak, emeklilik kanununun ve ikinci mevzuatın uygulamaya koyulmasından sorumludur.</p> <p>Devletin hem ikinci hem de üçüncü sütundaki etkisi, emeklilik fonlarının temel niteliklerini ve yatırım izinlerine ilişkin kurallar dahil olmak üzere, bu fonların emeklilik sistemlerini belirleyen merci olması itibarıyla oldukça büyüktür.</p>
<p>7. Sosyal tarafların rolü</p>	<p>Sosyal taraflar, kamusal emeklilik sisteminde İdari Konseyde ve CNPP üç taraflı komisyonunda hükümet ve emekli temsilcileriyle birlikte temsil edilmektedir. Emeklilik sistemleri ulusal düzeyde de hükümet tarafından sosyal taraflarla birlikte ele alınmaktadır.</p> <p>İkinci ve üçüncü sütunda, sosyal tarafların resmi bir rolü yoktur. Ekonomik ve sosyal konsey, 5 kişiden oluşan gözetim komisyonu idare konseyi (CSSPP) için iki aday önerme hakkına sahip olsa da, sosyal taraflar bu konseyde resmi olarak temsil edilmemektedir. Sosyal taraflar, CNPP'ye ve hükümetle gerçekleştirilen ulusal diyaloga katılımlarıyla, ikinci ve üçüncü sütunda da dolaylı olarak yer almaktadır.</p>

<p>8. - Tanımlanmış fayda (DB)? - Tanımlanmış katkı (DC)? - Karma sistemler? (ikinci ve üçüncü sütun)</p>	<p>İkinci ve üçüncü sütunda, emeklilik sistemleri tanımlanmış katkı temelli sistemlerdir. İkinci sütunda, nominal katkı paylarından masraflar çıkarılması ve aktarım maliyetleri üzerinden belirlenen asgari bir teminat mevcuttur. İkinci sütundaki özel emeklilik fonlarının, aktüeryal tabanda hesaplanan bu asgari teminat için bir rezerv bulundurulması gerekmektedir.</p> <p>Bazı üçüncü sütun fonları da teminatlar sunar; bu tür durumlarda, aynı kural bu teminatları sunan emeklilik fonları için de geçerlidir.</p>
<p>9. Yeniden dağılım</p>	<p>Birinci kamusal sütunda küçük bir yeniden dağılım uygulaması söz konusudur. Romanya'nın birinci sütununun temel işlevi, yoksulluğun azaltılması ve (belirli düzeyde) gelirin korunmasıdır. İkinci ve üçüncü sütun emeklilik sistemlerinde yeniden dağılım yer almaz.</p>
<p>10. Kamusal veya özel yönetim</p>	<p>Birinci sütun, Çalışma Bakanlığı ve Casa Nazionale de Pensii Publice (CNPP, Ulusal Kamusal Emeklilik Kurumu) tarafından kamusal olarak yönetilmektedir.</p> <p>İkinci ve üçüncü sütun özel olarak ama CNPP ile işbirliği içerisinde yönetilir (yukarıdaki devletin rolü başlığına bakınız). İkinci sütun, birincil olarak sigorta şirketleri ve bankalar tarafından kurulan 9 özel emeklilik fonundan oluşmaktadır. Üçüncü sütun, sigorta şirketleri, bankalar ve yatırım şirketleri tarafından kurulan 13 özel emeklilik fonundan oluşmaktadır.</p>
<p>11. Ödemeler</p>	<p>Gelirle bağlantılı kamusal emekliliğin getirileri, brüt ortalama ücretlere ve enflasyona endekslenir. Emeklilik puanının değeri her yıl enflasyon oranının %100'üne ve ortalama brüt maaştaki reel artışın %50'sine endekslenir. Göstergeler negatifse, bir önceki yılın değerleri kullanılır. 2021 yılından başlayarak, emeklilik puanının değeri her yıl enflasyon oranının %100'üne ve ortalama brüt maaştaki reel artışın %45'ine endeksleneyecektir. 2021 yılından başlayarak, bu yüzde her yıl %5 oranında azaltılacaktır. 2030 yılından başlayarak, emeklilik puanı yalnızca enflasyon oranının %100'üne göre ayarlanacaktır.</p> <p>İkinci ve üçüncü sütun emeklilik sistemlerinin ödeme aşaması henüz düzenlenmemiştir. Katılımcıların, lisanslı taraflarca sağlanacak birikmiş emeklilik sermayesi ile düzenli gelir teminatı satın alabilmeleri beklenmektedir.</p>

12. Bilgilendirme (ikinci ve üçüncü sütun)	İkinci ve üçüncü sütundaki özel emeklilik sistemlerinin tedarikçileri, katılımcılara kayıt anında başka bilgilerin yanında, emeklilik sistemi ve fonun risk düzeyine ilişkin bilgiler sağlamakla yükümlüdür. Özel emeklilik fonları, birim değeri ve katılımcı sayısı dahil olmak üzere, talep üzerine fonlarla ilgili belirli bilgileri sağlamak zorundadır. Ayrıca, özel emeklilik tedarikçileri katılımcılara emeklilik fonlarının değerine ilişkin yıllık bir bildirimde bulunmakla yükümlüdürler.
13. Sütunlar arasındaki dağılım	Birinci kamusal sütun, sistemin en önemli bileşenidir. Özel tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin önemi sınırlıdır ama artış göstermektedir. Bu artış, ikinci sütunun katkı payı yüzdesinin artmasıyla birlikte daha da hızlanacaktır (yukarıdaki 2. Maddeye bakınız).
14. Finansman	Birinci sütundaki emeklilik sistemleri dağıtım temelinde, hem işverenler hem de çalışanlar tarafından ödenen sosyal güvenlik katkı paylarıyla finanse edilir. 2011 yılında, sosyal katkı payı tabanının toplam %27,5'i olarak gerçekleşmiş, işverenler için %18,0'a, çalışanlar için ise %9,5'e karşılık gelmiştir. Bu katkı payı, sadece kamusal emeklilik sistemlerini karşılamak için kullanılmamaktadır. Katkı payları, emeklilik puanlarına dönüştürülür. Bir emeklilik puanının değeri, ortalama brüt maaşın bir yüzdesidir (37,5%). Kamusal sistemler tanımlanmış fayda temellidir ve endeksleme, brüt ücretler temelinde yıllık olarak uygulanır. İkinci sütunun katkı payları, özel emeklilik fonlarına yönlendirilen sosyal güvenlik vergisinin bir parçasıdır. Katkı payı sosyal güvenlik vergisi tabanının %2'si ile başlamıştır ve bu payın, 2016 yılına kadar %6'ya yükseltilmesi planlanmaktadır. Bugünkü oran %3,5'tir. Bu nedenle, katkı payları hem işverenler hem de çalışanlar tarafından sosyal güvenlik vergisinin bütününde uygulanan oranla ödenir. Üçüncü sütunun katkı payları işverenler veya çalışanlar tarafından veya ortaklaşa ödenebilir ve brüt yıllık gelirin en fazla %15'ine karşılık gelebilir. Eylül 2011'de, yalnızca işverenlerin katkı payları toplam katkıların %51,2'sine karşılık gelmiş, sadece çalışanlar tarafından ödenen katkı payları ise toplamın %36,5'ini oluşturmuştur. Her iki grup tarafından ödenen katkı payları, toplam katkı paylarının %12,3'ü kadardır.
15. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara yönelik emeklilik sistemleri	Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların devletin işlettiği emeklilik sistemine gönüllü olarak katılmasına izin verilir. Üçüncü sütunda da, bağımsız çalışanların katılımına izin verilmektedir. (yukarıdaki 3. Maddeye bakınız).

16. Zorunlu veya gönüllü katılım	Birinci ve ikinci sütun emeklilik sistemine katılım zorunludur. İkinci sütunda, katılımcı fonunu seçme ve başka bir fona aktarım yapma özgürlüğüne sahiptir. Üçüncü sütuna katılım gönüllülük esasına dayanır.
17. Gelir tavanı	Birinci sütunda, emeklilik maaşı iki şekilde kısıtlanmaktadır. İlk olarak, emeklilik fonunun birikiminde hesaba katılan maaş olan sosyal güvenlik vergisi hesaplama tabanı, ortalama maaşın beş katı ile sınırlandırılmıştır. İkinci olarak, emeklilik sistemindeki kişi tarafından toplanabilen yıllık puanlar, birikim aşaması için takvim yılı başına 5 puandan yüksek olamaz. İkinci sütun tanımlanmış katkı (DC) sisteminde, katkı payı yukarıda belirtildiği üzere, maksimum hesaplama tabanı ortalama maaşın 5 katı olan sosyal güvenlik vergisinin belirli, sabit bir yüzdesidir. Üçüncü sütunda, yıllık gönüllü katkı payı brüt yıllık gelirin %15'i ile sınırlandırılmaktadır.
18. Mali politika	Kamusal emeklilik harcamaları 2001 yılında GSMH'nin %5,9'undan, 2010'da GSMH'nin %9,7'sine yükselmiştir. Toplam hükümet harcamaları içerisindeki yüzdesi açısından, 2001'de %16,3'ten 2010'da %24,9'a yükselmiştir. İkinci sütunun emeklilik katkı payları ve sermayesi, maaş ödeme aşamasına kadar vergiden muaftır. Bu aşama henüz düzenlenmemiş olduğundan, ikinci sütun emeklilik maaşlarının tabi olacağı mali prosedürler hakkında herhangi bir veri bulunmamaktadır. Bilinen tek nokta, bu maaşların vergiye tabi olacağıdır. Üçüncü sütunun katkı payları hem katılımcılar hem de işverenler için mali açıdan kolaylaştırılmıştır: yılda 400 avroya kadar olan katkı payları, gelir vergisi/kar vergisi tabanından düşülebilmekte ve tüm katkı payı, sosyal güvenlik vergisinin tabanından düşülmektedir. Emeklilik sermayesi, maaş ödeme aşamasına kadar vergilendirilmez. Bu aşama henüz düzenlenmemiş olduğundan, üçüncü sütun emeklilik maaşlarının tabi olacağı mali prosedürler hakkında herhangi bir veri bulunmamaktadır.
19. Emeklilik yaşı	Birinci sütun için, emeklilik yaşı erkeklerde 65, kadınlarda ise 63 olarak belirlenmiştir, bu yaşlar aşamalı olarak uygulanacaktır. Ocak 2012'de, erkekler için emeklilik yaşı 64 yıl ve 3 ay olmuştur. 2015'te ise 65'e çıkarılacaktır. Ocak 2012'de kadınlar için emeklilik yaşı 59 yıl 3 ay olarak uygulanmıştır ve 2030'da 63'e çıkarılacaktır. İkinci sütunda, katılımcılar birinci sütunda belirtilen emeklilik kriterlerini karşıladıklarında emekli olabilir. Üçüncü sütun, en az 90 ay boyunca katkı payı ödenmiş ve asgari bir miktar tasarruf edilmişse, 60 yaşında emekliliğe imkan tanımaktadır.

20. Yatırım kısıtlamaları	<p>Mevzuatta, farklı varlık sınıfları için izin verilen maksimum yüzdeler belirtilmektedir:</p> <p>Para piyasası araçları: %20</p> <p>Romanya devleti tarafından düzenlenen hazine tahvilleri veya yerel AB/AEA(Avrupa Birliği/Avrupa Ekonomik Alanı) Belediye tahvilleri veya yerel olarak kaydedilmiş AB/AEA Devlet bonoları veya AB/AEA devletleri: %50</p> <p>Romanya veya AB/AEA devletleri dışındaki hazine tahvilleri ve diğer bonolar: %15</p> <p>Romanya veya AB/AEA devletleri dışındaki belediye tahvilleri: %10</p> <p>Yerel veya AB tabanlı olmayan, kayıtlı şirket bonoları: %5</p> <p>Romanya’da veya yurt dışında açık uçlu fonlar tarafından düzenlenen bonolar: %5</p> <p>Diğer yatırım türlerine ilişkin maksimum yüzdeler, ikincil mevzuatta tanımlanmaktadır.</p> <p>Fonlar, varlık karmasına göre bir risk profiline de sahiptir: %100-%85’i düşük riskli araçlara yatırılmışsa düşük risk; %85-%65’i düşük riskli araçlara yatırılmışsa ortalama risk; ve %65-%50’si düşük riskli araçlara yatırılmışsa yüksek risk.</p> <p>Özel emeklilik fonları, piyasa ortalamasının %4 kadar azaltıldığı seviyeden düşük olmayan veya 4 ardışık üç ay boyunca bu ortalamanın %50’sinden az olmayan yatırım sonuçları sağlamak zorundadır. Bu sağlanamazsa, lisansın iptal edilmesi söz konusu olabilir.</p>
----------------------------------	---

21. Politika hususları	<p>İkinci sütun emeklilik sistemi Eylül 2007’de başlatılmış ve özel emeklilik fonları katkı paylarını toplamaya Mayıs 2008’de başlamıştır. Üçüncü sütun özel emeklilik sistemi, Nisan 2007’de uygulamaya konulmuştur.</p> <p>İkinci sütunun uygulanmasıyla getirilen emeklilik reformunda bir dizi zorluk ortaya çıkmaktadır:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temel nitelikler üzerinde sağlam bir fikir birliğinin sağlanması uzun bir zaman almıştır. Tartışmalar 2001 yılında başlamıştır. Yeni emeklilik sisteminin uygulamaya konulması için 2004’te yapılan girişim, özel şirketlerin bu sisteme katılmak için hazırlıklı olmamasından dolayı başarısızlığa uğramıştır. • Nihayet bir anlaşmaya varıldığında, yasal çerçevenin son haline getirilmesi ve yeni sistemin başlatılması için yeterli sayıda aktöre lisans verilmesi birer zorluk olarak ortaya çıkmıştır. Düzenlemelerin büyük bir kısmı, yeni sistemin başlatılmasından kısa bir süre önce, bu süreç sırasında veya sonrasında oluşturulmuştur. • Yalnızca 4 ay süren kayıt döneminde, bir emeklilik fonuna birden çok kez kaydolun katılımcılarla ilgili sorunlar yaşanmıştır. • Ulusal Emeklilik Kurumu, yeni rolünden ve sosyal güvenlik numaraları kaydının ikinci sütunun etkili bir şekilde uygulanması için temizlenmesi ihtiyacından dolayı, iş yükünde ciddi bir artışla karşılaşmış ama bu süreçleri zamanında ve başarıyla tamamlamıştır. <p>Üçüncü sütun sistemi, ikinci sütun sistemi ile aynı geçmişe sahiptir: 2001’de tartışmalar başlamış; 2004’teki reform girişimi başarısız olmuş ve 2007’de acele ile uygulamaya başlanmıştır. Üçüncü sütunda, başlangıçta çalışanlarının gönüllü fonlara olan katkı paylarını da toplaması beklenen işverenlerin arasında işbirliğinin sağlanması açısından birçok sorunla karşılaşmıştır. Genel olarak işverenler, üçüncü sütun hakkında yeterince bilgilendirilmediğinden dolayı bu sisteme gerekli ilgiyi göstermemişlerdir.</p> <p>Katılım oranına bakıldığında, üçüncü sütunun başlangıçta çok başarılı olmadığı görülmektedir. Zorunlu ikinci sütunun uygulamaya konulması, üçüncü sütuna ivme kazandırma girişimlerini gölgede bırakmış ve genel olarak, genel kamu emekliliklerin hâlihazırda temin edildiği yönünde bir izlenim oluşturmuştur. Ayrıca, mali kriz Romanya ekonomisini şiddetli bir şekilde etkilemiştir. Hükümet, vergi muafiyetini arttırarak (başlangıçta 200 avro) ve katkı paylarını sosyal güvenlik vergisi tabanından muaf tutarak katılım oranını arttırmaya çalışmıştır. Ancak, bu çabalar üçüncü sütuna katılımda büyük bir artış sağlamamıştır.</p>
-------------------------------	---

* katkı paylarının/yatırım getirilerinin/maaşların vergilendirilmesi

Romanya Emeklilik Sistemi

	Sütun 1 Zorunlu emeklilik	Sütun 2 Mesleki emeklilik	Sütun 3 Bireysel emeklilik
Kademe 3 ilave		Kademe 2 + 3 Zorunlu Özel Mesleki Bireysel Emeklilik	Kademe 2 + 3 Mali açıdan kolaylaştırılmış, gönüllü bireysel emeklilik
Kademe 2 Gelirin korunması	Kademe 1+2 Gelirle bağlantılı kamusal emeklilik	Kademe 2 + 3 Zorunlu Özel Mesleki Bireysel Emeklilik	Kademe 2 + 3 Mali açıdan kolaylaştırılmış, gönüllü bireysel emeklilik
Kademe 1 Yoksulluğun azaltılması	Kademe 1+2 Gelirle bağlantılı kamusal emeklilik		
	Gelir testine dayalı asgari gelir desteği		

8. Birleşik Krallık

1. Emeklilik sistemi	<p>İngiliz kamusal emeklilik sistemi, iki kademedan oluşur. Birinci kademe, dağıtım temelinde finanse edilen sabit oranlı temel devlet emeklilik sistemidir. Kamusal sistemin ikinci kademesi, 2000 yılında Kamusal Gelirle Bağlantılı Emeklilik Sistemi'nin (SERPS) yerini alan, gelirlerle bağlantılı İkinci Devlet Emeklilik Sistemi'dir (SSP).</p> <p>SSP de dağıtım temelinde finanse edilmektedir. Kapsamdaki çalışanlar kamusal ikinci kademe sistemi sözleşmesinden vazgeçerek, onaylı ikinci veya üçüncü sütun sistemlerine dahil olabilmektedir.</p> <p>Yaklaşık 15.000 farklı emeklilik sistemi mevcuttur. 2003 yılında, düşük gelir düzeyindeki kişiler için vergiden muaf bir aylık getirilmiştir. Emeklilik Kredisi gelir testine dayalı bir yöntemdir ve asgari bir düzeyin üzerinde, genel vergi getirileriyle finanse edilen bir gelir teminatı sağlamaktadır.</p>
2. Emekli aylıklarının düzeyi	<p>Temel Devlet Emeklilik Sistemindeki maaş düzeyi, brüt ortalama ücretlerin %14'ü kadardır. Eski SERPS ortalama maaşın %20'sine denk gelmektedir ve maaşlar, enflasyona endekslenmektedir. Bir geçiş döneminin ardından, Devlet İkinci Emeklilik maaşları, sabit oranlı maaşlara dönüştürülecektir.</p> <p>Ortalama bir kazanç sahibinin brüt ikame oranı %37'ye karşılık gelmektedir (birinci, ikinci ve üçüncü sütunun zorunlu unsurlarının birleştirilmesiyle). Ancak, gönüllü tasarruflar da eklendiğinde, bu oran %70'e çıkmaktadır.</p>
3. Nüfusu kapsama durumu	<p>Çalışan nüfusun tümü birinci sütun emeklilik sisteminin birinci kademesi kapsamındadır. Temel bir Devlet Emekli Aylığı alabilmek için, kişinin 30 yıl boyunca katkı payı ödemesi gerekir. Temel Devlet Emeklilik Sistemi, varislere veya boşanmış eşlere de maaş sağlar. Ulusal sigorta katkı paylarını ödeyen tüm maaşlı çalışanlar, Devlet İkinci Emeklilik Sisteminin kapsamındadır. Nüfusun yalnızca %53'ü ilave bir sisteme dahildir.</p>
4. Fonlama veya dağıtım modeli (PAYG)	<p>Hem Temel Devlet Emeklilik hem de Devlet İkinci Emeklilik sistemi dağıtım temelinde finanse edilmektedir. İkinci ve üçüncü sütundaki sistemler fonlu sistemlerdir. Buradaki tek istisna, kamu sektörüne yönelik mesleki emeklilik sistemidir. Kamu sektöründeki tamamlayıcı emeklilik sistemleri, fonlu tanımlanmış fayda temelli sistemlerdir.</p>
5. Toplu veya bireysel düzenleme (ikinci ve üçüncü sütun)	<p>Özel emeklilik sistemleri hem bireysel hem de toplu olarak düzenlenebilmektedir.</p>

6. Devletin rolü	Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı, kamusal sütunun yönetiminden sorumludur ve NICO'nun faaliyetlerini izler (10. Maddeye bakınız). Mesleki ve bireysel emeklilik sistemleri, Emeklilik Düzenleme Kurumu tarafından denetlenmekte ve düzenlenmektedir. Emeklilik fonlarının güvenliği tehlikeye, Emeklilik Düzenleme Kurumu söz konusu emeklilik fonunun kuruluna bağımsız bir kayyumun atanmasına karar verebilir. Mali hizmetler kurumu, bireysel emeklilik sistemlerini izler.
7. Sosyal tarafların rolü	Sosyal taraflar, kamusal sistemin idaresinde yer almaz. Mesleki sistemlerin müteveli heyetinde en az iki işçi temsilcisinin yer alması gerekmektedir.
8. - Tanımlanmış fayda (DB)? - Tanımlanmış katkı (DC)? - Karma sistemler? (ikinci ve üçüncü sütun)	Kamu sektöründeki tamamlayıcı emeklilik sistemleri, tanımlanmış fayda temelli sistemlerdir. Emeklilik Koruma Fonu, tanımlanmış fayda temelli mesleki sistemlerden elde edilen vergilerle finanse edilir. Bu fon, bu tür sistemlere katılan çalışanları işverenin iflasına karşı korur. Özel sektörde, yeni sistemlerin çoğu tanımlanmış katkı temellidir. Özel sektörde, tanımlanmış fayda temelli sistemlerin birçoğu kapatılmıştır.
9. Yeniden dağılım	Birinci sütun maaşları cömert değildir ve özel sektördeki kapsama oranı oldukça düzensizdir. Yaşlılıkta yoksulluk, Birleşik Krallık için hala yaygın bir durumdur. Yeniden dağılım temel olarak birinci sütunda gerçekleşir.
10. Kamusal veya özel yönetim	Temel Devlet Emeklilik Sistemi, Yurtiçi Gelirler Ulusal Sigorta Ofisi (NICO) tarafından idare edilmektedir. İkinci ve üçüncü sütundaki emeklilik sistemlerinin çoğu vakıf olarak düzenlenmekte ve müteveli heyeti tarafından idare edilmektedir. Fonlar çoğunlukla bankalar, yatırım firmaları veya sigorta şirketleri tarafından yatırıma dönüştürülür ve yönetilir. Müteveli heyetinin görevi, fon yöneticisini izlemektir. Fonlar, şirketten hukuki olarak bağımsızdır. Üçüncü sütun sistemlerinin birçoğu Paydaş Emeklilik Sistemleri veya Grup Kişisel Emeklilik Sistemleri olarak düzenlenir; bu sistemlerde, üyelik kuruluşları (sendikalar, işverenler veya mali hizmet şirketleri) emeklilik maaşlarını sağlar ve yıllık idari giderler kişisel fonların %1'inden düşüktür.
11. Ödemeler	Vatandaşlar düzenli gelir teminatı alabilmekte, geri ödemelerden yararlanabilmekte ve emeklilik birikimlerinin %25'ini vergiden muaf toplu ödeme olarak alabilmektedir. Temel Devlet Emeklilik Sisteminin getirileri, ortalama gelirlere endekslenir. Devlet İkinci Emeklilik Sisteminin veya taşerona verilen sistemlerin getirileri enflasyona endekslenir.

12. Bilgilendirme (ikinci ve üçüncü sütun)	Emeklilik fonları, katılımcılara tahakkuk eden emeklilik haklarını her yıl bildirmekle yükümlüdür.
13. Sütunlar arasındaki dağılım	Birinci sütunda ikame oranları düşüktür. Bu durum nedeniyle ikinci sütun, yaşlılıkta gelir kavramının önemli bir bileşeni haline gelmektedir. İkinci sütundaki kapsama oranı geleneksel olarak çok düşüktür. Bu nedenle, emeklilik maaşları Birleşik Krallığın politik gündeminde üst sıralardadır. Birinci sütundan sağlanan aylıklar çok düşük olduğundan, insanlar ilave emeklilik sistemlerine ihtiyaç duyar.
14. Finansman	Temel Devlet Emeklilik Sistemi ve Devlet İkinci Emeklilik Sistemi aracılığıyla sağlanan kapsama, çalışanlar, işverenler ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar (yalnızca BSP) Ulusal Sigorta Fonu'na (NIF) birincil gelir eşliğinin üzerinde Ulusal Sigorta katkı payları ödemektedir (2009-2010'da 5.715 GBP). Çalışanlar 1. Sınıfa ait katkı paylarını, serbest meslek üyeleri ise 2. Sınıf (sabit oran) ve 4. Sınıf (vergileendirilebilir kara bağlı olarak) katkı paylarını öder. İşverenler, ET (birincil gelir eşliği, 2010'da 5.715 GBP) üzerinden, brüt ücretlerin %12,8'ini öder. Çalışanlar, ET ile UEL (üst gelir limiti, 43.875 GBP) arasındaki gelirlerin %11'ini katkı payı olarak öder. Düşük gelirli çalışanlar ve işsizler için, 3. Sınıf katkı paylarının ödenmesiyle gönüllü sigorta yapılması mümkündür (sabit oran, 2,30 GBP). İkinci ve üçüncü sütun sistemlerine olan katkı payları genellikle işverenler ve çalışanlar arasında paylaşılır. Paydaş Emeklilik Sistemlerinde veya Grup Kişisel Emeklilik Sistemlerinde, katkı paylarının sadece çalışanlar tarafından ödenmesi alışılmadık bir durum değildir. Özel emeklilik sistemlerine olan ortalama katkı işverenler için brüt ücretlerin %6,5'i, çalışanlar için ise %2,7'sidir. SSP sözleşmesinden vazgeçip, özel bir tanımlanmış fayda temelli sisteme geçmeye karar veren işverenler ve çalışanlar, para iadesi alır. İşverenler için, bu iade %3,5, çalışanlar için ise %1,6'dır.
15. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara yönelik emeklilik sistemleri	Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, Devlet İkinci Emeklilik Sistemi'nin değil, Temel Devlet Emeklilik Sistemi'nin kapsamına girer.
16. Zorunlu veya gönüllü katılım	İşverenler, Devlet İkinci Emeklilik Sistemi sözleşmesinden vazgeçmeye karar verirse, ikinci ve üçüncü sütun sistemlerine katılım, ilave devlet emeklilik sistemleri düzeyinde zorunludur. Devlet İkinci Emeklilik Sistemi düzeyinin üzerindeki sistemlere katılım gönüllülük esasına dayanır.
17. Gelir tavanı	Birinci sütun için 43.875 GBP.

18. Mali politika	Kamusal emeklilik harcamaları, GSMH'nin %5,4'üne denk gelir. Vergi indirimine tabi katkı paylarından ve mesleki/kişisel emeklilik birikiminin bir kısmının vergiden muaf toplu ödeme olarak alınmasından dolayı, sözleşmeden cayma oldukça çekici bir hale gelmiştir. Özel emeklilik sistemleri, devlet emeklilik sistemlerinde katkı payları üzerinden para iadesinin sağlanmasıyla kolaylaştırılmıştır. Temel Devlet Emekli Aylıkları ve Devlet İkinci Emekli Aylıkları vergiye tabidir. İkinci ve üçüncü sütunda vergilendirme: Vergiden muaf
19. Emeklilik yaşı	Emeklilik yaşı 2024-2028 arasında 66'ya, 2034-2036 arasında 67'ye, 2044-2046 arasında ise 68'e çıkarılacaktır. Erken emeklilik uygulaması yoktur. Devlet emekliliğinin ertelendiği her yıl için, aylık maaş %10,4 oranında arttırılır.
20. Yatırım kısıtlamaları	Çeşitlendirme gerekli kılınmıştır ama niceliksel herhangi bir kural yoktur. Yabancı yatırımlar kısıtlamaya tabi değildir. Bunun yerine, tedbirli kişi ilkesi (the prudent person principle) kullanılır.

21. Politika hususları	Hükümet, Büyük Britanya'nın emeklilik sisteminde reform yapma sürecindedir. Bunun temel nedeni, insanların emeklilikleri için çok az tasarruf yapmasıdır. Çalışan nüfusun %30'u özel bir emeklilik sistemine tabi değildir. Bu rakam, devlet emeklilik sistemlerinin düşük ikame oranından dolayı sorun oluşturmaktadır. Değişikliklerin çoğunluğu, BK'nın emeklilik krizini çözmeye yönelik yollar arayan ve nihai raporunu 2006'da yayımlayan Emeklilik Komisyonu'nun sunduğu tavsiyelere dayandırılmıştır. Komisyon, çalışanların işyeri emeklilik sistemlerine otomatik olarak dahil edilmesini ve yeni bir ulusal emeklilik tasarruf programının (şimdiki adıyla NEST) kurulmasıyla, tüm işverenlerin iyi bir sisteme erişmesinin sağlanmasını tavsiye etmiştir. Emeklilik Komisyonu'nun tavsiyelerini izleyen Çalışma ve Emeklilik Kurumu (DWP) 2007 ve 2008'de yasalaşan bir dizi Emeklilik Kanunu çıkarmıştır. İşverenin çalışanları otomatik olarak sisteme dahil etme görevi, 2012'de uygulamaya konulacaktır. 2009 yılında, DWP 2008 Emeklilik Yasası'nı temel alan ve 2012 sisteminin uygulanışını ele alan bir dizi düzenleme yayımlamıştır. 2010 yılında, Koalisyon Hükümeti 2012 reformlarının temel niteliklerini gözden geçirmiştir. "Otomatik Katılım Çalışması" gözden geçirme belgesinde, uygulamanın işverenler ve sistemler açısından kolaylaştırılması amacıyla, otomatik katılım kapsamında bir dizi değişikliğin yapılması tavsiye edilmiştir. Yeni Emeklilik Yasası ile bu değişiklikler gerçekleştirilmektedir ve ayrıntılı kuralları belirleyecek nihai düzenlemelerin 2011 sonbaharında yayımlanması beklenmektedir. Emeklilik Düzenleme Kurumu işverenler ve sistemler için reformların uygulanmasına ilişkin bir kılavuz belge oluşturmuştur. İşverenler, çalışanlarını seçtikleri bir sisteme otomatik olarak dahil etmelidir. Bu sistemin, belirli kalite gerekliliklerini sağlaması gerekmektedir. Alternatif olarak, işverenler hükümet tarafından kurulmuş olan Ulusal İstihdam Tasarrufları Fonu'ndan (NEST) da yararlanabilir. Otomatik katılım, zorunlu işveren katkıları ve düşük maliyetli Ulusal İstihdam Tasarrufları Fonu (NEST), milyonlarca çalışanın emekliliği için önemli bir fark oluşturacaktır.
-------------------------------	---

İngiliz Emeklilik Sistemi

	Sütun 1 Zorunlu emeklilik	Sütun 2 Mesleki emeklilik	Sütun 3 Bireysel emeklilik
Kademe 3 İlave		Teşvikli, gönüllü mesleki emeklilik sistemleri	Teşvikli, gönüllü özel emeklilik sistemleri
Kademe 2 Gelirin korunması	Gelirle bağlantılı Devlet İkinci Emeklilik Sistemi	İşveren için asgari mesleki emekliliğin sağlanması zorunluluğu (Ekim 2012)+ Birinci sütun kademe 2'den vazgeçme olasılığı Mesleki emekliliğe geçme olasılığı	Birinci sütun kademe 2'den vazgeçerek, bireysel özel emekliliğe geçme
Kademe 1 Yoksulluğun azaltılması	Sabit oranlı Temel kamusal emeklilik: + Emeklilik kredisi (bütçe hesaplı)		
	Gelir testine dayalı asgari gelir desteği		

9. Türkiye

1. Emeklilik sistemi	<p>1. Kamusal emeklilik sistemleri–birinci sütun: Kamusal emeklilik sistemi, gelirle bağlantılıdır. Ayrıca gelir testine tabi yaşlılara ve özürülere yönelik asgari gelir yardımı vardır.</p> <p><i>Birinci sütun yerine geçen, özel mesleki emeklilik sistemleri–zorunlu:</i></p> <ul style="list-style-type: none">Finans kuruluşları için zorunlu mesleki emeklilik planları (birinci sütunun yerine geçen fonlar): Tanımlanmış fayda esaslı. <p>2. Yalnızca silahlı kuvvetler ve madencilik işletmelerine yönelik <i>zorunlu mesleki emeklilik planları/kısıtlı ikinci sütun:</i></p> <ul style="list-style-type: none">Silahlı Kuvvetler (OYAK) ve devlet mülkiyetindeki kömür madencilik işletmelerinin çalışanları (TTK) için zorunlu mesleki emeklilik planları: Tanımlanmış Fayda esaslı ve tanımlanmış katkı esaslı. Bu sistemler, ayrı bir mevzuat temelinde ve tanımlanmış fayda esaslı (DB) ve tanımlanmış katkı esaslı (DC) unsurların bir araya getirilmesiyle işletilmektedir. <p>3. Özel emeklilik sistemleri–üçüncü sütun:</p> <p>a. <i>Mesleki-gönüllü özel emeklilik:</i></p> <ul style="list-style-type: none">Mesleki emeklilik planları: Tanımlanmış Fayda esaslı, Tanımlanmış Katkı esaslı veya karma. <p>b. <i>Kişisel-gönüllü özel emeklilik:</i></p> <ul style="list-style-type: none">Kişisel emeklilik planları: Tanımlanmış Katkı esaslı
2. Emekli aylıklarının düzeyi	<p><i>Gelirle bağlantılı, örneğin:</i></p> <ul style="list-style-type: none">Mevcut sistemdeki emeklilik aylığı nominal GSMH büyümesiyle orantılı olarak yeniden değerlendirilen yaşam boyu ortalama gelire dayanır; 40 yıl prim ödedikten sonra sağlanan emeklilik getirisi, ortalama gelirlerin %80'idir.Emekli aylıklarının endekslenmesi ya Bütçe Kanunları/ Diğer Kanunlar çerçevesinde ya da Bakanlar Kurulu tarafından yılda iki kez belirlenir. <p><i>Gelir testine dayalı:</i></p> <ul style="list-style-type: none">Gelir testine dayalı aylıktan, yalnızca engelli veya 65 yaşın üzerinde olan ve diğer sosyal güvenlik haklarından yararlanamayan kişiler faydalanabilir. <p>Emeklilik koşulları: Belirli endüstrilerdeki çalışanlar (örn. madencilik) ve engelli kişiler daha erken emekli olabilir.</p>

3. Nüfusu kapsama durumu	<p>Mevcut durumda, yaklaşık 17,4 milyon kişi sosyal güvenlik primi ödemekte iken, 2011 yılı sonu itibarıyla, kamusal emekli aylığı alan kişi sayısı 10 milyon civarındadır.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sisteme Eylül 1999 ve Ekim 2008 arasında girenler, 7.000 gün prim ödeyerek 60 (erkekler) veya 58 (kadınlar) yaşında emekli aylığı almaya başlayabilir. • Alternatif bir emekliliğe uygunluk koşulu da, 4.500 prim ödeme gün sayısına ve 25 yıllık sigorta süresine sahip olmaktır. • Sisteme Ekim 2008'den sonra giren, hizmet akdine bağlı çalışanlar 7.200 gün prim ödemesiyle, bağımsız çalışanlar ile memurlar 9000 gün prim ödemesiyle; erkekler 60-65 (emeklilik yaşı aşamalı olarak arttırılacaktır), kadınlar ise 58-65 (emeklilik yaşı aşamalı olarak arttırılacaktır) yaşında emekli aylığına hak kazanacaktır. • Ekim 2008'den sonra, alternatif bir emekliliğe uygunluk koşulu da, 5.400 prim ödeme gün sayısına, 25 yıllık sigorta süresine sahip olmaktır.
4. Fonlama veya dağıtım modeli (PAYG)	<p>Türkiye'de kamusal emeklilik sistemi dağıtım modeliyle işletilen Tanımlanmış Fayda esaslı bir sistemdir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asgari bir emeklilik düzeyi mevcuttur. • Devlet tarafından düzenlenen ikinci sütun mesleki emeklilik sistemleri yoktur. Üçüncü sütunu oluşturan özel emeklilik sistemleri tamamıyla fonlu sisteme (kapitalizasyon sistemi) dayanmaktadır.
5. Toplu veya bireysel düzenleme (ikinci ve üçüncü sütun)	<p>Birinci sütun altındaki kamusal emeklilik aylıkları devlet tarafından toplu olarak düzenlenmektedir.</p> <p>Bu arada, silahlı kuvvetler ve madencilik endüstrisi için sırasıyla OYAK ve Amele Birliği olmak üzere uygulanan iki zorunlu mesleki sistemi de toplu olarak yönetilmektedir. Bu sistemler, ayrı bir mevzuat temelinde düzenlenmektedir ve tanımlanmış fayda (DB) esaslı ve tanımlanmış katkı (DC) esaslı unsurların bir araya getirilmesiyle işletilmektedir.</p> <p>Üçüncü sütun altındaki özel emekli aylıkları temelde katkı esaslı veya karma sistemler üzerinden bireysel olarak düzenlenmektedir.</p>

6. Devletin rolü	<p>Sosyal Güvenlik Kurumu, 2006 yılında 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile kurulmuştur.</p> <p>Bu kanunla birlikte, çeşitli emeklilik sistemlerinin, hakların ve yükümlülüklerin aktüeryal açıdan eşit olacağı tek bir emeklilik sistemi içerisinde bütünleştirilebilmesi için, Sosyal Sigortalar Kurumu, BAĞ-KUR Genel Müdürlüğü ve Emekli Sandığı, Sosyal Güvenlik Kurumu adıyla aynı çatı altında bir araya getirilmiştir.</p> <p>1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun amacı, bireylere sosyal güvenlik ve genel sağlık sigortası sağlanması; bu sigortalardan yararlanabilecek bireylerin belirlenmesi ve verilecek hakların saptanması, bu haklardan yararlanma koşullarıyla finansman ve kapsam yöntemlerinin tespit edilmesidir.</p> <p>Ayrıca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hazine Müsteşarlığı: Bireysel emeklilik sistemini düzenler ve politikaları belirler. (üçüncü sütun). • Emeklilik Gözetim Merkezi: Bireysel emeklilik sisteminin günlük olarak izlenmesi ve bilgilendirmenin sağlanmasında önemli bir rol oynar.
7. Sosyal tarafların rolü	<p>Sosyal taraflar, kamu kurumu temsilcileri ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunun Yönetim Kurulunda temsil edilmektedir. Emeklilik sistemleri ulusal düzeyde de hükümet tarafından sosyal taraflarla birlikte ele alınmaktadır.</p>
8. - Tanımlanmış fayda (DB)? - Tanımlanmış katkı (DC)? - Karma sistemler? (ikinci ve üçüncü sütun)	<p>Kamusal emeklilik sistemi tanımlanmış fayda esaslı bir sistemdir. Özel emeklilik sistemleri ise, tanımlanmış katkı esaslı, tanımlanmış fayda esaslı veya önemini giderek arttırmakta olan karma sistemler şeklindedir.</p>
9. Yeniden dağılım	<p>Birinci sütunda bir yeniden dağılım etkisi söz konusudur. Bu sütun, asgari gelirle bağlantılı bir emekli aylığı sağlamaktadır. Diğer bir işlevi de yoksulluğun azaltılmasıdır. Üçüncü sütunda, yeniden dağılım söz konusu değildir.</p>
10. Kamusal veya özel yönetim	<p>Sosyal Güvenlik Kurumu, birinci sütunu kamusal olarak yönetir.</p> <p>Üçüncü sütun, sigorta şirketleri, bankalar ve yatırım şirketleri tarafından kurulan özel emeklilik fonlarından oluşmaktadır.</p>
11. Ödemeler	<p>Gelirle bağlantılı emekli aylıkları, TÜFE'de altı aylık dönemdeki artışa göre yılda iki kez güncellenmektedir. Prim ödeme gün sayısına ulaşamaması fakat emeklilik yaşı koşulunun yerine getirilmesi halinde, toplu ödeme yapılmaktadır.</p>
12. Bilgilendirme	<p>"Alo 170" ve web sitesi yoluyla kesintisiz iletişim imkanı sağlanmaktadır. Ayrıca, il müdürlükleri bünyesinde rehberlik hizmeti veren birimler de mevcuttur.</p>

13. Sütunlar arasındaki dağılım	Birinci sütun, yani kamusal emeklilik, sistemin en önemli bileşenidir. Özel tamamlayıcı emekliliğin önemi giderek artmaktadır. Ayrıca, Türk Hükümeti ikinci bir sütunun başlatılması için yeni politikalar hazırlamaktadır.
14. Finansman	Birinci sütun, dağıtım yöntemine göre finanse edilmektedir. Birinci sütun, hem işverenler hem de çalışanlar tarafından ödenen sosyal güvenlik primleriyle finanse edilmektedir. Özel emeklilik sistemleri, bireylerin primleriyle finanse edilmektedir.
15. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara yönelik emeklilik sistemleri	Asgari ücretin üzerinde kazanç sağlayan kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sisteme katılımı zorunludur. Üçüncü sütun da, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların katılımına açıktır.
16. Zorunlu veya gönüllü katılım	Birinci sütun emeklilik sistemine katılım zorunludur. Ayrıca, silahlı kuvvetler ve kömür işçileri için ikinci sütuna katılım zorunludur. Üçüncü sütuna katılım gönüllülük esasına dayanır.
17. Gelir tavanı	Yasal gelir tavanı, asgari ücretin 6.5 katıdır.
18. Emeklilik yaşı	• Sisteme Ekim 2008'den sonra giren erkeklerde 60-65 (emeklilik yaşı aşamalı olarak arttırılacaktır), kadınlarda ise 58-65 (emeklilik yaşı aşamalı olarak arttırılacaktır) yaştır.
19. Politika hususları	Türkiye, halihazırda vatandaşlara emeklilik sonrasında temel düzeyde gelir teminatı sağlamayı amaçlayan, oldukça gelişmiş bir birinci sütun kamusal emeklilik sistemine sahiptir. Mevcut durumda, Türkiye nüfusu hala genç olsa da, Türk Hükümeti, yaşlıların toplam nüfus içerisindeki payının artacağını göz önünde bulundurmaktadır. Bu nedenle, ikinci sütun emeklilik sistemini getirmeyi düşünmektedir.

Referanslar

- Schulze, I. & Moran, M. (2006). United Kingdom: pension politics in an adversarial system. In Immergut, E.M., Anderson, K.M. & Schulze, I. (Eds.), *The handbook of West European pension politics* (pp. 49-97). Oxford University Press: New York.
- Conceicao-Heldt, E. (2006). France: the importance of the electoral cycle. In Immergut, E.M., Anderson, K.M. & Schulze, I. (Eds.), *The handbook of West European pension politics* (pp. 150-203). Oxford University Press: New York.
- Schulze, I & Jochem, S. (2006). Germany: beyond policy gridlock. In Immergut, E.M., Anderson, K.M. & Schulze, I. (Eds.), *The handbook of West European pension politics* (pp. 660-713). Oxford University Press: New York.
- Anderson, K.M. (2006). The Netherlands: political competition in a proportional system. In Immergut, E.M., Anderson, K.M. & Schulze, I. (Eds.), *The handbook of West European pension politics* (pp. 713-758). Oxford University Press: New York.
- Naczyk, M. & Palier, B. (2011). France: promoting funded pensions in Bismarckian corporatism. In Ebbinghaus, B. (Ed.), *The varieties of pension governance* (pp. 89-119). Oxford University Press: New York.
- Ebbinghaus, B., Gronwald, M. & Wiss, T. (2011). Germany: departing from Bismarckian public pensions. In Immergut, E.M., Anderson, K.M. & Schulze, I. (Eds.), *The handbook of West European pension politics* (pp. 119-151). Oxford University Press: New York.
- Bridgen, P. & Meyer, T. (2011). Britain: exhausted voluntarism; the evolution of a hybrid pension regime. In Immergut, E.M., Anderson, K.M. & Schulze, I. (Eds.), *The handbook of West European pension politics* (pp. 265-292). Oxford University Press: New York.
- Anderson, K.M. (2011). The Netherlands: adapting a multipillar pension system to demographic and economic change. In Immergut, E.M., Anderson, K.M. & Schulze, I. (Eds.), *The handbook of West European pension politics* (pp. 49-97). Oxford University Press: New York.
- Guardiancich, I. (2004). Welfare state retrenchment in Central and Eastern Europe: the case of pension reforms in Poland and Slovenia. *Managing global transitions*, 2, 1, 41-64.
- Guardiancich, I. (2010). Germany: current pension system; first assessment of reform outcomes and output. *Research project: assurer une pension adequate dans un context Européen*. www.ose.be.
- Guardiancich, I. (2010). Poland: current pension system; first assessment of reform outcomes and output. *Research project: assurer une pension adequate dans un context Européen*. www.ose.be.
- Guardiancich, I. (2010). France: current pension system; first assessment of reform outcomes and output. *Research project: assurer une pension adequate dans un context Européen*. www.ose.be.
- Guardiancich, I. (2010). United Kingdom: current pension system; first assessment of reform outcomes and output. *Research project: assurer une pension adequate dans un context Européen*. www.ose.be.
- Guardiancich, I. (2010). The Netherlands: current pension system; first assessment of reform outcomes and output. *Research project: assurer une pension adequate dans un context Européen*. www.ose.be.
- OECD. (2011). *Pensions at a glance 2011: Retirement-income systems in OECD and G20 countries*, OECD publishing.
- *Pension reforms 2012 in the UK* http://www.napf.co.uk/PolicyandResearch/Policy_topics/2012_Reforms.aspx

EK 1 - Makale

Türkiye’de İkinci Ayak Sosyal Güvenlik Kurumları Oluşturmak: Fırsatlar, Tehditler ve Çözüm Arayışları

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Kavram Olarak İkinci Basamak veya İkinci Ayak Sosyal Güvenlik Kurumları

Sosyal güvenlik literatüründe, kamu tarafından kurulan sosyal sigorta temelli sosyal güvenlik programlarının sağladığı sosyal güvenlik garantisinin seviyesini yükseltmek için alınan her tedbir, geliştirilen her teknik tamamlayıcı, ilave veya ek sosyal güvenlik kurumu olarak adlandırılır. Tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları çok geniş bir yelpazeyi oluşturur. Bir sosyal sigorta programı kapsamında olan kişinin özel emeklilik veya sağlık sigortası yaptırması halinde bunlar tamamlayıcı veya ilave sosyal güvenlik tedbirleridir. Aynı şekilde, yine sosyal sigorta kapsamında olan kişinin kendi bireysel tasarrufları, vakıflar, dernekler veya benzeri kuruluşlardan aldığı aynı veya nakdi yardımlar da tamamlayıcı sosyal güvenlik tedbirleridir.

Genel çerçevesi büyük ölçüde 1994 tarihli Dünya Bankası Raporu³ ile geliştirilen çok basamaklı (ayaklı) sosyal güvenlik sistemleri modeli, tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumlarını tek ayaklı olmaktan çıkardı. Dolayısıyla, bu kurumlar amaçları, finansman kaynakları ve yöntemi ile yönetim yapıları dolayısıyla farklılaştı ve birinci basamak sosyal sigorta temelli kurumların üzerine en az iki basamaklı bir yeni yapı ortaya çıktı. Bu sebeple yeni sistem çok basamaklı veya çok ayaklı hale geldi.

Çok basamaklı sosyal güvenlik sistemi için Dünya Bankası raporunda kullanılan “multi-pillar” teriminin kelime anlamı olarak Türkçe karşılığı “çok sütünlü” olarak çevrilmiştir. Bu terimi Türkçe kullanımda bu şekilde kullananlar da vardır. Ancak, gerek sosyal güvenlik sisteminin işleyişi, gerek bu terimle verilmek istenen içerik dikkate alınınca, yan yana bir yapılanmayı ifade eden “çok sütünlü” ifadesi yerine, üst üste ve ilave anlamını da kazandıracak şekilde “çok basamaklı” veya “çok ayaklı” sosyal güvenlik kurumları kavramını kullanmak daha isabetli olacaktır. Buna göre yeni kurumları “ikinci veya Üçüncü basamak (ayak) sosyal güvenlik kurumları” olarak adlandırmak daha isabetli ve ayırt edici olacaktır. Basamak veya ayak terimleri, Türkiye uygulaması ve Türkçe anlamı ile bu kurumlardan beklenenleri karşılayacak terimler olacaktır. Bu sebeple İkinci ayak veya basamak sosyal güvenlik kurumları ifadesi daha doğru bir kullanım olacaktır.

Mesleki emeklilik programları (occupational pension plans-programs) daha çok batılı literatürden faydalanırken kullandığımız bir başka terimi oluşturmaktadır. Tarihi gelişim süreci içinde sosyal sigortalardan önce ve onlarla paralel olarak batılı ülkelerde işyeri, endüstri ve bazen de bütün bir sektör düzeyinde sosyal güvenlik amaçlı emeklilik planları oluşturulmuştur. İşyerleri ve endüstri düzeyinde oluşturulan planlar, esasen büyük ölçüde işveren ve kısmen de katılımcı primleri ile finanse edilen sosyal güvenlik programlarıdır ve bu programlar Türkiye için örneği çok sınırlı olan ve gelişme imkanı olmayan bir yapılanmayı ifade etmektedir. Bu sebeple, ülkemizde yaygın bir kullanımı olmayan ve örnek olarak da fazlaca karşılığı olmayan mesleki emeklilik programları yerine ikinci basamak sosyal güvenlik kurumları ifadesini kullanmak doğru bir tercih olacaktır.

1. Çok Ayaklı/Basamaklı Sosyal Güvenlik Sistemleri Oluşturmak Bir Tercih Konusu Değil Zorunluluk Haline Gelmektedir.

Bugün gelinen nokta itibarıyla çok ayaklı bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmak, bütün ülkeler için bir tercih meselesi olmaktan çıkıp, sosyal güvenliğin temel amaçlarını gerçekleştirme hedefinin gerektirdiği bir zorunluluk haline gelmektedir.

Bütün sosyal güvenlik sistemlerinin gerçekleştirmek istediği, “sosyal güvenlik ideali” olarak da adlandırılan iki temel hedefi vardır:

1. Toplumunu oluşturan herkesi, her tehlikeye karşı koruma kapsamına almak
2. Fertlere ve ailelerine, çalışırken sahip oldukları hayat standardını devam ettirmelerini sağlayacak (yeterli seviyede) sosyal güvenlik garantisi (koruması) sağlamak

Günümüzde, kamu tarafından oluşturulan tek ayaklı sosyal güvenlik sistemleri ile bu iki hedeften özellikle ikincisini gerçekleştirmek mümkün değildir.

Klasik sosyal güvenlik anlayışına göre; “Çalışırken sahip olduğu gelir seviyesini korumak isteyenler, isterlerse, gönüllülük esasına dayanan ikinci ve/veya üçüncü ayak (tamamlayıcı, ilave, ek) sosyal güvenlik kurumlarına girerler. Sosyal sigorta temelli birinci ayak sosyal güvenlik kurumlarının sağladığı güvenlik korumasının üzerine çıkmaya, daha yüksek bir sosyal güvenlik garantisi elde etmeye çalışırlar.

Bu yaklaşım; mevcut kamu sosyal güvenlik programlarının (sosyal sigortalar), kişilere ve ailesine yeterli sayılabilecek ancak telafi edici bir seviyede sosyal güvenlik garantisi sağladıkları varsayımına dayanmaktadır. Sistem, “kişiye ve ailesine yaşadıkları toplum içinde insan haysiyetine yaraşır bir hayat standardı sağlamayı”; diğer yandan “onları çalışmadan alıkoymayacak, tasarrufu unutturmayacak, tembelliğe sevketmeyecek seviyede telafi edici bir gelir garantisi sağlamayı” amaçlamaktadır.

Sosyal sigorta temelli, tek ayaklı sanayi toplumu sosyal güvenlik sistemleri, başta demografik faktörler dolayısıyla (nüfusun yaşlanması) sosyal güvenliğin ikinci amacını (yeterli ve sürekli bir koruma garantisi sağlama) gerçekleştirmede yetersiz kalmaya başlamışlardır. Sosyal güvenlik sistemlerinin finansman bakımından ciddi sürdürülebilirlik problemleri vardır.

³ World Bank; Averting The Old Age Crisis: Policies to protect the old and promote growth, Report, Washington DC, 1994.

Çok sayıda ülkede, giderek daha kısa aralıklarla ve daha kapsamlı reformist düzenlemeler yapılması bu sürdürülebilirlik ve yetersizlik problemini çözmeye yöneliktir.

Öte yandan, Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO, temel sosyal güvenlik prensiplerinden vazgeçmeksizin, sosyal güvenlikle ilgili öncelikler konusunda bir tercih değişikliği yaparak, “sosyal güvenlik standartlarında geriye gitme” anlamına gelecek yeni politikalara ve yaklaşımlara öncelik vermeye başlamıştır. Özellikle kriz dönemlerinde yoksullukla mücadelede en etkin koruma aracının sosyal güvenlik olduğu tesbitinden hareketle ILO, bu yeni yaklaşımda sosyal güvenlik sistemlerinin:

1. Herkesi mutlaka ve bir sosyal güvenlik programı kapsamına alma
2. Yoksullukla mücadele amacıyla herkese asgari gelir garantisi sağlama

amaçlarına öncelik vermiştir. Bu yaklaşımla ILO, sosyal sigorta temelli birinci ayak kamu programlarının en azından asgari seviyede bir gelir sağlama hedefine ağırlık vermekte, “yeterli gelir garantisi” vurgusunu öne çıkarmamaktadır. Bu yaklaşım değişikliğine göre devletin de sistem içindeki rolü değişmektedir. Nitekim ILO; mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin toplumsal dayanışmayı sağlama hedefinden vazgeçmeden yeterli sosyal güvenlik koruması sağlanabilmesi için tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumlarının oluşturulmasını gerekli görmektedir. Bu durum, tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumlarını “tercihe bağlı” olarak oluşturulan kurumlar olmaktan, “yeterli sosyal güvenlik garantisi sağlama” hedefini gerçekleştirebilmek için zorunlu olarak oluşturulması gereken kurumlar haline getirmektedir.

ILO’nun sosyal güvenlikle ilgili yaklaşım değişikliği, ana temanın “sosyal güvenlik” olarak belirlendiği 2001 tarihli 89’uncu Uluslararası Çalışma Konferansında şekillenmiştir. “Social Security: A New Concensus”⁴ başlıklı raporda sosyal güvenlikle ilgili yeni yaklaşımın esasları 21 ayrı başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklardan 13’üncü başlık tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları ile ilgili temel esasları ve ILO yaklaşımını ortaya koymaktadır. Buna göre tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları (ikinci ayak):

1. Birinci ayak sosyal güvenlik kurumlarına alternatif değil, onları tamamlayıcı olarak, ödeme gücü olanların katılacağı sistemler olmalı.
2. Sosyal tarafların tamamlayıcı programların oluşturulmasında etkin rolü olmalı, devlet etkin işleyecek bir sistem için kurumsal ve yasal çerçeveyi oluşturan, gözetim altında bulunduran ve sistemi güçlendiren roller üstlenmeli.
3. Düşük ve orta gelirliilerin sisteme girmesini teşvik etmeye yönelik olarak vergi muafiyetleri veya devlet desteği sağlanmalı.
4. Her ülke (toplum), bu genel ilkeler ve ILO’nun sosyal güvenlik standartlarına bağlı kalarak kendi yapısına uygun örgütlenme modeli ve işleyiş esaslarını belirlemeli.

4 ILO (2001), “Social Security: A New Concensus”, International Labour Office, Geneva.

2. Çok Ayaklı Sosyal Güvenlik Sistemleri İçin Dünya Bankası Modeli

Çok ayaklı sosyal güvenlik sistemleri ile ilgili en güçlü teorik açıklama Dünya Bankası Raporu ile gelmiştir. Buna göre, hangi sistem ve kurumsal yapılanma ile oluşturulmuş olursa olsun bir sosyal güvenlik sistemi üç temel amacı gerçekleştirir:

1. Gelirin yeniden dağılımını sağlama fonksiyonu (sosyal adalet)
2. Sigorta fonksiyonu (sosyal sigorta)
3. Tasarruf fonksiyonu (iktisadi)

Hiçbir sosyal güvenlik sisteminin, hangi organizasyon ve örgütlenme modelini benimserse benimsesin, tek ayaklı bir sosyal güvenlik sistemi içinde bu üç fonksiyonu birlikte gerçekleştirmesi mümkün değildir. Bu bir zorunluluk da değildir. Ancak, çok ayaklı bir sosyal güvenlik sistemi ile sosyal güvenliğin bu üç fonksiyonunu birlikte gerçekleştiren bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulabilir.

- Çok ayaklı sosyal güvenlik sistemleri, aynı zamanda sosyal politikacılarla, liberal iktisatçıların sosyal güvenlik sisteminden beledikleri farklı amaçların birlikte gerçekleşmesine imkan veren bir UZLAŞMA modelidir.
- Bu uzlaşma, sosyal güvenlik alanında radikal sistem değişikliklerinin gerekçesini de ortadan kaldırmaktadır.
- Çok ayaklı sosyal güvenlik sistemleri, sosyal güvenlik alanındaki savrulmaları, kısa dönemde kapsamlı reformlar yapıma ihtiyacını ortadan kaldırır.
- Çok ayaklı sosyal güvenlik sistemleri, radikal-reformist değişikliklerin gerekçesini ortadan kaldırdığı ölçüde sisteme istikrar ve süreklilik kazandırır.

Dünya Bankası Çok Ayaklı Sosyal Güvenlik Sistemi Modeli

	Zorunlu Kamu Programları (Birinci Ayak)	Zorunlu Özel Programlar (İkinci Ayak)	Gönüllü Özel Programlar (Üçüncü Ayak)
Amaçlar-Hedefler	Gelirin yeniden dağılımı ve sigorta	Sigorta ve Özel tasarruflar	Özel tasarruflar ve sigorta
Kurumsal Yapı ve Düzenleme	Yoklamalı, asgari veya sabit oranlı bir gelir garantisi	Bireysel tasarruf planları veya mesleki programlar	Bireysel tasarruf planları veya mesleki programlar
Finansman Kaynakları ve Yönetimi	Vergilerle finansman ve dağıtım metodu	Primlerle finansman ve düzenlenmiş fon metodu	Sigortalı primleri ile finansman ve tam fon metodu

Kaynak: World Bank, Averting The Old Age Crisis: Policies to protect the old and promote growth, Report-summary, Washington DC, 1994. s.18. den Zikreden “Tüsiad, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma” (Can Tuncay-Yusuf Alper), Tüsiad, 1997. s.48.

3. Çok Ayaklı Sosyal Güvenlik Sisteminde Türkiye Tecrübesi

Türkiye tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları konusunda değişik ve zengin bir tecrübeye sahiptir. Bu tecrübeye az sayıda başarılı örnekle, çok sayıda başarısız

uygulama yan yana yer almaktadır. Bu tecrübeler sonucu oluşan kurumları ve gelişimlerini, tarihsel gelişim sürecini de dikkate alarak aşağıda sıralamak mümkündür.

1. 1921 yılında Maden İşçileri için kurulan Amele Birliği ilk sosyal sigorta kuruluşu olduğu kadar, İşçi Sigortaları Kurumunun (SSK) kurulmasından sonra bilinen ilk kurumsal tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumuna dönüşmüştür. Halen 20 bin civarında üye ile devam etmektedir.
2. Bankalar, sigorta şirketleri ve ticaret odası ve borsalarının vakıf statüsündeki sandıklarına ilaveten oluşturdukları yardımlaşma sandıkları diğer yaygın tamamlayıcı kurumlardır. Sayıları ve kapsamı ilgili oldukları şirketin durumuna göre değişmektedir. Emeklilik yanında tamamlayıcı sağlık sigortaları da vardır.
3. Başta Merkez Bankası olmak üzere, çok sayıda kamu kurumunun değişik ad ve amaçla kurulmuş, ancak bazı bakımlardan tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu fonksiyonu gören, sayıları da tam olarak tespit edilemeyen çok sayıda sandıkları vardır (Bir çalışmaya göre bu sandıklar 170 civarındadır)
4. Türkiye'nin gerçek tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu uygulaması 1961 Yılında Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK) ile başlamıştır. (Başarılı Örnek-Best Practices). 2010 yılı itibarıyla 259 bin üyesi ve 14 milyar TL'ye ulaşan aktif varlık birikimine sahiptir (GSYİH'nın % 1,5'u).
5. Türkiye'nin en geniş kapsamlı tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu uygulaması, 1970 yılında 1327 sayılı Kanun ile *"Devlet memurlarının, ek sosyal sigorta, konut, dinlenme kampları ve diğer ihtiyaçlarını karşılamakta yardımcı olmak, tasarruflarını yurt kalkınmasında yararlı olabilecek alanlarda değerlendirmek görevini ifa etmek üzere"* oluşturulan Memur Yardımlaşma Kurumu (MEYAK) ile hayata geçirilmiştir. Askeri personel dışında bütün memurların kapsama alındığı sistemde zorunlu üyelik esastı ve her memurdan % 5 oranında kesinti yapılıyordu. (Başarısız örnek)
1982 yılı başına kadar 12 yıl süre ile memurlardan % 5 oranında kesinti yapılmasına rağmen, biriken fonları⁵ değerlendirecek kurumsal yapı oluşturulamadı ve uygulama 12 Şubat 1982 tarihinde sonlandırılarak, biriktiği kabul edilen paralar üyelere iade edilerek sistem tasfiye edildi. MEYAK, ikinci ayak sosyal güvenlik kurumları için bir fırsattı kaçırıldı, eğer hayata geçirilse idi, bugün başka şeyler tartışılırdı.
OYAK ve MEYAK uygulamalarından esinlenerek işçiler için de İşçi Yardımlaşma Kurumu (İYAK) oluşturulması gündeme geldi ancak hayata geçirilemedi. İşçi sendikalarının Genel Kurul toplantılarında ve raporlarında dile getirilen ve yalnızca düşünce aşamasında kalan bir proje olarak kaldı.
6. Türkiye başarısız MEYAK uygulaması ile kaçırdığı fırsatı, bir kez daha ve daha geniş kapsamlı olarak zorunlu tasarruf uygulaması ile yakaladı. 18/3/1988 tarih ve 3417 sayılı "Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun" ile bütün memurlar, özel sektörde 10 ve daha

5 Sonraki örneklerde de bahsedileceği gibi, bu fonların ne miktarı ne de nerede olduğu biliniyordu.

fazla işçi çalıştıran işyerleri ile kendi adına bağımsız çalışanları kapsamına alan en geniş kapsamlı uygulama idi.

Katılımcılardan % 10 oranında kesinti yapıldı (sonra % 5 olarak uygulandı), bağımlı çalışanlar için primlerin yarısı işveren tarafından ödendi.

Zorunlu tasarruf olarak bilinen bu uygulama ile biriken fonlar tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumlarına dönüştürülme potansiyeli olan en geniş kapsamlı uygulama idi⁶. Ancak, Mayıs 1988'de başlayan uygulama, 12 yıl sonra bu amaçla toplanan fonların başka alanlarda kullanılması dolayısıyla gerçekte olmadığından hareketle sona erdirildi ve kişiler adına biriktiği kabul edilen paralar (belirli bir faiz haddinden getiri sağladığı kabul edilerek yeniden değerlendirildi) adına kesinti yapılanlara veya hak sahiplerine iade edilerek sistem tasfiye edildi. Tasfiye ile birlikte Türkiye tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları oluşturma fırsatını bir kez daha kaçırdı.

7. Bir sosyal güvenlik kurumu oluşturma amacı olmamakla birlikte Devletin önderlik ettiği, 1987 yılında 3320 sayılı Kanunla uygulamaya konulan "Konut Edindirme Yardımı" 8 yıl sonra durdurulmuş ve 2007 yılında tasfiye edilmiştir. MEYAK ve Zorunlu Tasarruf uygulamalarına göre daha sınırlı da olsa bir fırsat daha kaçırılmıştır.
8. Özel sektörün, şirket bazında tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları uygulaması son derecede zayıftır. Koç Holding (1967) ve Yaşar Holding dışında uygulama bulmak da güçtür.
Özel sektör, işyeri veya sektör dışında tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu oluşturma konusunda başarılı bir örnek oluşturamamıştır. Tamamlayıcı kurumların özel sektör inisiyatifinde yürütülebileceği görüşünü güçlendiren bir potansiyel ortaya çıkmamıştır.

4. Birinci Ayak Sosyal Güvenlik Kurumları İçinde İkinci Ayak Sosyal Güvenlik Kurumları Oluşturma Tecrübesi (Denemesi)

Türkiye, örneğine çok rastlanmayan bir tecrübeyi daha gerçekleştirerek, mevcut sosyal sigorta temelli birinci ayak sosyal güvenlik kurumları içinde ikinci ayak tamamlayıcı sosyal güvenlik fonksiyonu görece kurumlar oluşturmayı denemiştir. Bunlar:

1. 1987 yılında, 506 sayılı SSK mensubu olanların prime esas kazançlar ve aylıkların hesaplandığı Gösterge tablosuna, daha yüksek geliri olanların daha yüksek prim ödeyerek yüksek aylık almalarına imkan verecek üst gösterge tablosu ilave edilmiştir. Kamuoyunda süper emeklilik olarak bilinen bu uygulama, yasal sorunlar nedeniyle ancak daha çok yanlış aktüeryal hesaplama nedeniyle tam anlamıyla bir fiyasko ile sonuçlanmıştır. Sosyal adalet duygusu o kadar zedelenmiştir ki 25 yıl sonra bu olumsuz sonuçları gidermek üzere intibak kanunu çıkarılmak zorunda kalınmıştır.

6 1997 tarihli Tüsiad raporunda ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarının oluşturulması için bu uygulama referans verilmişti.

2. T.C. Emekli Sandığı içinde ikinci ayak kurumlar, adı telaffuz edilmeden, statülü kadrolarda bulunan veya kurumlarda görev yapan kamu görevlileri için ek gösterge ve çeşitli tazminat uygulamaları ile hayata geçirilmiş, çok sayıda kamu görevlisinin emekli aylıkları sosyal sigortacılık ilkesi dışında düzenlenmiştir. Bu kapsamdaki kamu görevlilerinin ayrıca ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarına ihtiyacı kalmamıştır. Kamu personel rejimi ile emeklilik rejimi arasında organik bir bağ kurulmuştur.

3. Kendi adına bağımsız çalışanlar için ikinci ayak sosyal güvenlik kurumları 1987 yılında basamak sayısının 12'den 24'e çıkarılması ile gerçekleştirilmek istenmiştir. Buna göre, sigortalılar ilk 12 basamakta zorunlu, 13'üncü basamaktan itibaren ise isteklerine bağlı olarak daha yüksek prim ödeyerek daha yüksek aylık alma imkanına sahip olmuşlardır. Emekli Sandığı gibi Bağ-Kur'da kendi içinde ikili bir yapı oluşturmuştur.

Emekli Sandığının kendine has özellikleri ile devam eden ikili yapı, SSK ve Bağ-Kurda önce fiilen, sonra da 1999 yılında 4447 ve 2008 yılında 5510 sayılı kanunla yasal olarak sonlandırılmıştır.

5. Sosyal Güvenlik Reform Sürecinde Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları

a. Reform Sürecinde Birinci Dönem: 1999-2006

Türk sosyal sigorta kurumları, önce Emekli Sandığı olmak üzere 1990'lı yılların başından itibaren finansman açığı vermeye başlamış ve zaman içinde büyüyen açıklar çok boyutlu bir finansman krizinin de başlangıcını oluşturmuştur.

1990'lı yılların başından itibaren bütün siyasi iktidarlar, kriz de gerekçe gösterilerek Türk sosyal güvenlik sistemini yeniden yapılandırmaya yönelik çok sayıda çalışmayı gündemine almış, hemen hemen bütün hükümet programlarında kapsamlı sosyal güvenlik düzenlemeleri yer almıştır. Başlangıçta, mevcut sistem içinde kalınarak, SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığından oluşan üçlü yapı korunarak çözüm geliştirilmeye çalışılmıştır.

Türk sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılanmasına yönelik en kapsamlı çalışma, 49. T.C. Hükümeti tarafından Dünya Bankası kredisi ile ILO uzmanlarına hazırlatılan "Sosyal Güvenlik Reformu Raporu"⁷ olmuştur. Eylül 1994 de başlayan çalışmalar Mart 1996 da tamamlanmış ve Mayıs 1996'da kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Rapor, Türk sosyal güvenlik sisteminin reformu ile ilgili olarak 4 değişik alternatif yeniden yapılanma modeli sunmuş ve bu alternatifler modellerin hayata geçirilmesi ile ilgili süreçler ve sonuçları ile ilgili kapsamlı bilgiler sunmuştur. Bu dört alternatiften en çok benimsenen ve uygulanabilir görünen üç nolu alternatif olmuştur. Buna göre, Türk sosyal güvenlik sistemi; dağıtım esasına göre çalışan ve mevcut SSK, Bağ-kur ve Emekli Sandığından oluşan birinci ayak sosyal güvenlik kurumları ile bireysel tasarruf hesaplarına dayanan ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarından oluşan ikili bir yapıya kavuşturulacaktı.

7 T.C. Hükümeti (1996), "Sosyal Güvenlik Reformu" Rapor. T.C. Hükümeti. Ankara

ILO uzmanlarınca hazırlanan rapor hayata geçirilememiş ancak, Rapor'da gelecek dönem projeksiyonları çerçevesinde ortaya konan kötümser sonuçlar (Finansman açıklarının 2050 yılında GSMH'nin % 10.6 sına ulaşması gibi) siyasi iktidarları etkilemiş, sosyal güvenlik sistemine yönelik reform çalışmalarını hızlandırmıştır. Rapor, çeşitli meslek örgütlerinin de konu ile ilgili çalışmalarını etkilemiş ve sosyal güvenlik reform raporları hazırlanmıştır (Tüsiad-1997 ve Tüsiad-2004 gibi).

ILO, raporu en fazla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile sosyal sigorta kurumlarının yönetim yapısını etkilemiş, iktisat kökenli çok sayıda Hazine Müsteşarlığı bürokrati bakanlık ve sosyal sigorta kurumlarının yönetim organlarında yer almıştır. Bu gelişmeyi takip eden dönemde sosyal güvenlik reform çalışmaları iktisadi endişeleri öne çıkaran Hazine kökenli bu kadronun etkisi altında şekillenmiş, sosyal güvenlik dili değişmiştir⁸.

1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı Kanunla getirilen değişiklikler yeni anlayışın sosyal güvenlik sistemine ilk yansımasıdır. 4447 sayılı Kanun, eski kurumsal yapı ile devam düşüncesinin son örneği olarak hazırlanmış, sistem, sigortacılık esaslarına göre kurgulanmaya çalışılmıştır. Ancak, birinci ayak sosyal sigorta kurumlarının finansman açıklarının kapatılması endişesiyle 4447 sayılı Kanunla getirilen gelir artırıcı ve gider azaltıcı düzenlemeler o kadar öne çıkmıştır ki, süreç kendini inkar edecek şekilde ve çok ayaklı sosyal güvenlik sistemine geçişe imkan verecek yer bırakmamış, alan daraltmıştır.

ILO raporundan da esinlenerek 4447 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerin devamı kapsamın olmak üzere Ekim 2000 tarihinde yürürlüğe giren SSK, Bağ-Kur, İş-Kur'un yeniden yapılandırılması ve SGK oluşturulması ile ilgili kurumsal yapıya yönelik Kanun Hükümlerinde Kararname niteliğindeki yasal düzenlemeler Anayasa Mahkemesinin iptalleri dolayısıyla akamete uğramıştır.

Ancak bu dönemde, çok ayaklı sisteme geçişle ilgili en önemli düzenleme Nisan 2001 de yürürlüğe giren 4632 sayılı "Bireysel Emeklilik, Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu" ile hayata geçirilen bireysel emeklilik şirketleri olmuştur. Bireysel emeklilik şirketlerinin faaliyetleri ile ilgili yasal ve kurumsal alt yapı çalışmaları Ekim 2003 tarihinde tamamlanmış ve en kapsamlı tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu olarak devreye girmiştir.

Bireysel emeklilik sistemi, ikinci ayağı oluşturan bir kurumsal yapı olarak değil; gönüllülük esasına dayanan, sosyal güvenliğin tasarruf fonksiyonunu öne çıkaran, özel sektör inisiyatifleri ile kurulan üçüncü ayak sosyal güvenlik kurumları olarak yapılandırılmıştır.

Mayıs 2012 tarihi itibarıyla, 2.760 bin kişi, 16.237 milyar TL Fon biriktirmiş durumdadır. Faaliyet gösteren şirket sayısı 15'tir. Ancak, ilk 3 şirket toplam üyenin % 58 ine sahiptir. 50 binin üzerinde üyesi olan şirket sayısı 13'dür.

8 Primler, prime esas kazançlar, gelir ve aylıkların hesaplanması, temel parametreler ve benzeri konularda iktisat dilinin hakim olduğu bir mevzuat ortaya çıkmıştır.

b. Reform Sürecinde İkinci Dönem: 2006'dan Günümüze

4447 sayılı Kanunla başlayan I. Reform döneminde yapılanlardan beklenen sonuçların alınamaması üzerine 2002 yılı kasım ayında İktidara gelen ve tek parti iktidarı olan 58. Hükümet ile yeniden sosyal güvenlik reform çalışmaları başlatılmıştır. Sonuçta 2006 yılında Kurumsal yapıyı tekleştirilen 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve Ekim 2008 de yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Türk sosyal güvenlik sistemini sil-baştan denilebilecek şekilde kapsamlı bir sosyal güvenlik reformu yapılarak yeniden şekillendirilmiştir.

Ancak, reformla şekillendirilen yeni Türk sosyal güvenlik sistemi çok ayaklı bir sosyal güvenlik sistemine geçişi;

1. Gerekli hatta zorunlu kılan; ancak,
2. Alan daraltan ve zorlaştıran,

Çift yönlü bir etkiye sahip olacaktır. Yeni yapı içinde ikinci ayak sosyal güvenlik kurumları gereklidir: Çünkü:

Yeni sistemde, gelir ve aylıkların seviyesi uzun dönemde düşecek ve ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarına ihtiyaç duyuran bir yetersizlik yaşanacaktır.

Yapılan çalışmalar, 5510 sayılı Kanunla getirilen yeni aylık hesaplama sisteminin, temel parametrelerde yapılan değişiklikler dolayısıyla gelir ve aylıkların seviyesini düşüreceğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmalardan birinde, 5510 sayılı Kanunla getirilen yeni aylık hesaplama sisteminin, eğer 4447 sayılı Kanunla getirilen sistem devam etseydi aylıkların seviyesinin ne olacağını göstermektedir. Tablo verilerine göre 5510 sayılı Kanun kapsamında 11880 gün (33 yıl) prime esas kazancın tavanından prim ödeyen sigortalı, eğer 4447 sayılı Kanun devam etseydi alacağı aylığın ancak % 89'unu alabilecektir. Bu karşılaştırma 506 sayılı Kanun dönemi ile 5510 sayılı Kanun dönemi için yapılırsa aylıkların seviyesi % 32'ye kadar düşebilecektir.

Tablo 1: 5510 Sayılı Kanuna Göre Hesaplanan Aylıkların 4447 Sayılı Kanuna Göre Hesaplanan Aylıklara Oranı

Prim Öd. Gün Sayısı	Asgari Ücret	1,25 Asgari Ücret	1,5 Asgari Ücret	1,75 Asgari Ücret	2 Asgari Ücret	4 Asgari Ücret	6 Asgari Ücret	6,5 Asgari Ücret
11880	91	91	91	91	91	90	89	89
10800	75	75	75	75	75	74	74	73
9000	70	70	70	70	70	69	69	69
8280	69	69	69	69	69	68	68	67
7200	65	67	67	67	67	66	65	65

Kaynak: Rabihan Yüksel Arabacı-Yusuf Alper; "Sosyal güvenlik reformunun yaşlılık aylıklarına etkisi: yoksellik yaratan bir sosyal güvenlik sistemi", TODAİE, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:43; Sayı:2; Haziran, 2010.

5510 sayılı Kanun, gelir ve aylıkların seviyesini düşürmesine ve ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarını gerekli ve hatta zorunlu hale getirmesine rağmen, sistemde bu kurumlar için yer bırakmamış, alan daraltmıştır. Nitekim:

1. Sigortalının bütün kazançlarından prim alınmaktadır. Hatta ikramiyeler için olduğu gibi ayı aşan dönemler için prime esas kazanç tavanı kullanılmaktadır.
2. Prim oranları çok yüksektir. İkinci ayak kurumlar için ilave prim ödeyecek alan daralmıştır.
3. Devlet, sisteme olan finansman katkısını; prim, katkı payı, açık transferi ve teşvik primi olarak birinci ayak için kullanmaktadır.
4. Potansiyel olarak ikinci ayak kurumlara başvuracak olan kamu görevlileri 5510 sayılı Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır.
5. Kamu görevlilerinden yeni sisteme dahil olanlar için de, prime esas kazançlarda tavan uygulaması kaldırılarak ikinci ayak kurumlara duyulan ihtiyaç azaltılmıştır.

6. Türkiye'de Tamamlayıcı, (İkinci Ayak) Sosyal Güvenlik Kurumları Oluşturulması

Yukarıda dile getirilen bütün olumsuzluklara rağmen, Türkiye'de ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarının oluşturulmasına her zamankinden daha fazla ihtiyaç vardır. İkinci ayak kurumların oluşturulmasına yönelik bir fırsatlar-tehditler analizi yapmak gerekirse aşağıdaki tablo ortaya çıkmaktadır.

a. Fırsatlar

1. Orta ve uzun dönemde, mevcut sosyal sigorta sisteminin bağlayacağı aylıkların seviyesi düşecektir. İkinci ayak kurumlar bir zorunluluk haline gelecektir.
2. İkinci ayak sosyal güvenlik kurumları bakımından referans verilebilecek başarılı bir örnek vardır. Çalışanları ikna etmek için OYAK, referans verilebilir ve özendirici bir örnek olarak kullanılabilir (Türkiye'nin başarılı uygulaması-best practice).
3. Sayıları az olmakla birlikte, Merkez Bankası, Ereğli Demir Çelik Sandıkları veya benzer olumlu sonuçları veren sandıklar da referans olarak kullanılabilir.
4. Bireysel emeklilik sistemi, 2.7 milyon gibi önemli bir sayıya ulaşmasına rağmen, işgücünün ancak % 11'i civarındadır. Ev kadınları hariç bırakılırsa bu oran daha düşüktür. Bu şekliyle bireysel emeklilik ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarının yerini tutamaz.
5. Belirlenmiş katkı, belirsiz gelir esasına göre çalışan bireysel emeklilik sistemi Türk insanının yapısına uygun değildir. Bireysel emeklilik sistemi, ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarından beklenenleri karşılamayacaktır. Sistem ilk emeklilerini verdiği zaman problem daha belirgin şekilde ortaya çıkacaktır.
6. Önemli bir çalışan grubunun, hala ikinci ayak sosyal güvenlik kurumları için prim ödeme kapasitesi vardır. Devlet teşviki ve vergi muafiyetleri ile bu grubun genişletilme potansiyeli yüksektir.
7. Tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumlarının oluşturulması gereği siyasi iktidarca kabul edilmiş ve yıllık plan ve program çalışmalarının kapsamına alınmıştır. Siyasi irade ortaya çıkmıştır.

8. İkinci ayak sosyal güvenlik kurumlarını oluşturma iradesini gösterebilecek ve geniş toplum kesimlerini ikna edebilecek, daha önce hiçbir siyasi iktidarın sahip olmadığı çoğunluğa sahip, güçlü bir siyasi iktidar vardır.

b. Tehditler

Yukarıda belirtilen fırsatların yanında, ikinci ayak kurumları hayata geçirmede karşılaşılabilecek güçlükler ve tehditler de vardır. Bugün itibarıyla bunların sayısı fırsatlardan daha fazladır. Potansiyel tehdit alanları şunlardır:

1. Türk insanının kamu eliyle oluşturulacak tasarruf programlarına yönelik ciddi bir güven problemi vardır. 1960'lı yıllarda başlayan Tasarruf bonoları, MEYAK uygulaması, zorunlu tasarruf uygulaması, konut edindirme yardımı benzeri uygulamalar başarısızlıkla (hatta fiyaskoyla) sonuçlanmış, devlet kendi oluşturduğu uygulamaları kendisi sonlandırmıştır.
2. Siyasi iktidarın; bir yandan bu güven eksikliğini giderecek, diğer yandan geniş çalışan gruplarının katılımını sağlayacak bir sistemi oluşturma konusunda kararlı, açık ve tutarlı bir politik tavrı yoktur. Siyasi iktidarın sonuç almayı amaçladığı diğer alanlardaki kararlılığı bu alanda henüz ortaya çıkmamıştır. Yıllık programlarda ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarının oluşturulmasına yönelik çalışmaların başlatılacağı ifadesinin yer alması bu iradenin varlığı için yeterli değildir.
3. 10 yılı aşan iktidar döneminde siyasi iktidarın bu alana yönelik çalışması olduğunu gösteren bir belge, açıklama veya politika yoktur. Aksine, farklı gerekçelerle de olsa, iki ayrı uygulama (zorunlu tasarruf ve konut edindirme uygulamaları) bu dönemde tasfiye edilmiştir.
4. Siyasi iktidarın olmadığı gibi, SGK'nın da MATRA projesi dışında, ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarına yönelik açık, belirgin ve planlanmış bir projesi ve çalışması yoktur. 2010-2014 stratejik planında bu konu ele alınmamıştır.
5. Önceki dönemlerde yapılan yanlışlıkların bu dönemde de tekrarlandığı görülmektedir. Ocak 2010 tarihinde 5947 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek madde 3, ile getirilen ve sağlık personeline ikinci aylık verilmesini öngören düzenleme, sosyal güvenlik reformunun özüne aykırı bir düzenlemedir. Uygulanmaya çalışılması halinde ortaya çıkacak problemleri tahmin etmek mümkün değildir. Sağlık Bakanlığının kendi personel politikasının gereği sisteme ilave ettirdiği bu düzenleme sosyal güvenlik mevzuatını sistem dışı müdahalelere açık hale getirmiştir.
6. İkinci ayak sosyal güvenlik kurumlarının ilk ve en önemli potansiyel grubunu oluşturan statü kadro ve kurumlarda çalışan (yargı, üniversite, asker vb) kamu görevlileri reform sürecinde 5510 sayılı Kanun kapsamı dışında bırakılmıştır. 5510 sayılı Kanun öncesi dönemde olanlar eski sistemde devam ederken, ilk defa 5510 sayılı kapsamda olanlar için de uzun vadeli sigorta kollarında prime esas kazanç tavanı kaldırılmış, kazancın tamamından prim alınması kabul edilmiştir.
7. 5510 sayılı Kanunda, ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarına katılmak isteyenler için alan bırakılmamıştır. Prim oranları çok yüksek, prime esas

kazançlar yüksektir.

8. Özel sektörde işyerleri küçüktür. Bu işyerlerinde işyeri veya meslek esaslı programlar oluşturulması, kamu otoritesi devreye girmeden çok güçtür. Tablo 2 de işyerleri ve çalışan sigortalı sayıları ile ilgili veriler sunulmuştur.

Tablo 2: Çalışan Sigortalı Sayısına Göre İşyeri Büyüklükleri (SGK, 2010)

İşyeri Tipi	İşyeri Büyüklüğü	İşyeri Sayısı (000)	Sigortalı Sayısı (000)	Sigortalı Oranı	Birikimli Oran	Birikimli Oran
ÇOK KÜÇÜK (mikro)	1-3	848	1,348	13,4	29,8	29,8
	4-9	287	1,643	16,4		
KÜÇÜK	10-20	108	1.473	14,7	32	70,2
	20-49	55	1,727	17,3		
ORTA	50-249	22	2,206	22	22	
BÜYÜK	250 +	3	1,619	16,2	16,2	
TOPLAM		1.325	10.030	100.0	100	100

İşyerlerinin % 61,8'inin 50 ve daha az sayıda kişi çalıştırdığı işyerlerinin olduğu bir ülkede işyeri ve sektör bazlı mesleki emeklilik programları oluşturmak mümkün değildir. Özellikle özel sektör inisiyatifi ile bu programları hayata geçirmek imkansızdır.

9. SGK verilerine göre sigortalıların Kuruma beyan ettikleri prime esas kazançlar bakımından da ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarının oluşturulması için parlak bir durum yok görünmektedir. SGK 2010 yılı İstatistik Yıllıklarındaki verilere göre prime esas kazançlar, taban-tavan arasında 25 eşit basamağa bölündüğü zaman prim ödeyen sigortalıların prim ödeme oranları kabaca aşağıdadır. Bu tablodan gönüllülük esasına dayanan geniş kapsamlı bir ikinci ayak sosyal güvenlik sistemi gerçekleştirmek kolay görünmemektedir.

- 4/b'li sigortalıların % 91,5 i alt sınırdan prim ödüyor.
- Alt sınırla bir alt basamaktan ödeyenlerin oranı % 95,9
- İlk 5 basamaktan ödeyenlerin oranı % 99,3
- Tarım sigortalılarının % 99,8'i tabandan prim ödüyor.
- ✓ 4/a'lı sigortalıların % 43'ü tabandan prim ödüyor.
- ✓ 4/a'lı sigortalıların % 73,3 ü en düşük iki basamaktan ödüyor.
- ✓ 4/a'lı sigortalıların % 83,7 si en düşük 5 basamaktan ödüyor.
- ✓ 4/a'lı sigortalılardan tavandan prim ödeyenlerin oranı yalnızca % 3.2.

10. En başarılı tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu olan OYAK, siyasi hayatın bir başka alanı ile ilgili tartışmalarda sosyal güvenlikle ilgili olmayan gereksiz ve

anlamsız tartışmaların konusu haline getirilmiştir. OYAK'ın iyi uygulama örneği olma özelliği öne çıkarılamamıştır.

11. Sosyal güvenlik reformuna yönelik eleştirileri önlemek için, yeni sistemin emekli aylıklarının düşüreceği ve insanların daha yüksek gelir için mutlaka ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarına girmeleri gerektiği açık olarak ifade edilmemiştir.

7. Nasıl Bir Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Sistemi

Yukarıda dile getirilen bütün sınırlılıklar ve yetersizliklere rağmen ikinci ayak sosyal güvenlik kurumları oluşturulabilir. Genel hatları ile oluşturulacak yeni sistemin temel esasları aşağıdaki şekilde formüle edilebilir.

a. Kurumsal Yapı

- Sistemin ilk kuruluşunda mutlaka kamu inisiyatifinin öne çıktığı bir kurumsal yapılanma oluşturulmalıdır.
- Bütün memurlar, işçiler ve bağımsız çalışanlar için ayrı kurumlar oluşturulması söz konusu olabileceği gibi, her bir grup için birden fazla tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu oluşturulabilir.
- Eğitim sektöründe, sağlık sektöründe, büro işlerinde ayrı sandıklar (fonlar) kurulabilir. Eğitim sektörü içinde de ilk ve orta öğretim ve yüksek öğretim ayrımları yapılarak da ayrı sandıklar oluşturulabilir.
- Tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumlarının yönetiminde mutlaka sosyal taraflar yer almalı ve yönetim payları kamuya göre daha ağırlıklı olmalıdır.
- Sosyal tarafların sisteme olan güvenlerini sağlayacak, katılımlarını teşvik edecek idari ve mali özerkliğin hakim olduğu bir idari yapılanma benimsenmelidir.
- Katılımcılara güven veren çok yönlü bir denetim olmalı, faaliyetlerde şeffaf yönetim ilkesi hayata geçirilmelidir.

b. Kapsam

- Tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları yalnızca malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için oluşturulmalıdır.
- Sağlık sigortası için ikinci ayak kurumlar oluşturulması Türkiye için çok geçerli değildir. GSS'nin sağladığı hizmete erişim kolaylıkları da dikkate alınınca sağlık alanı için iyimser beklentilere sahip olmak mümkün değildir.
- Bütün çalışanlar için zorunlu sigortalılık esas olmalıdır.
- Zorunlu kapsam olmakla birlikte, bazı çalışan grupları için (kendi adına bağımsız çalışanlar veya çok küçük işyerleri için) kademeli kapsama alma veya gönüllülük esasları uygulanabilir.
- Hesaplar, fon yönetimlerinde bireysel hesaplarda takip edilmeli, üyelerin kendileri ile ilgili hesap bilgilerine kolay ulaşımı sağlanmalıdır.

c. Finansman

- Sistem esas olarak katılımcı ve işveren primleri ile finanse edilmelidir.
- Devlet, en azından bireysel emeklilik sistemine yönelik teşvik ve desteğini bu kurumlar için de sağlamalıdır.
- Primler, bağımlı çalışanların ücretleri üzerinden belirli bir yüzde olarak alınmalıdır.
- Tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumlarına alan oluşturmak için orta ve uzun dönemde SGK prime esas kazançları ve prim oranları yeniden düzenlenmelidir.
- Fonların yatırımlarına yönelik klasik sınırlamalar kaldırılmalı, sermaye piyasasının enstrümanları kullanılabilir.
- Prime esas kazanç tavanı aşağı çekilmelidir. Tavanı aşan prim ikramiye benzeri ödemelerden alınan primlerden vazgeçilmelidir. Kamu görevlilerinin tavanı aşan gelirlerinden prim alınması uygulanmasından vazgeçilmelidir.
- İşsiz kalan ve/veya çalışılmayan süreler için prim ödeme zorunluluğu olmamalıdır.
- Yeni sistem, işveren prim oranını ve finansman yükünü artıracak bir uygulama ile başlamamalıdır.

d. Haklar

- Türk insanı "tanımlanmış fayda" esasına göre çalışan sistemler kültürüne sahiptir. Aylıkların ve toptan ödemelerin tanımlanmış fayda esasına göre belirlenmesi isabetli olacaktır.
- İkinci ayak sosyal güvenlik kurumlarından ayrılma, aylığa hak kazanma, mutlaka SGK emeklilik yaşından önce olmalıdır. Bir tür erken emeklilik fonksiyonu görerek birinci ayak üzerindeki baskı azaltılmalıdır.
- Sigortalının kendisine sürekli aylık ödenmesi esas olmalı, ölümü halinde hak sahiplerine toptan ödeme yapılmalıdır.
- Sigortalının toptan ödemedi faydalanması istisnai durumlarda olmalıdır.

SON SÖZ:

- Türkiye’de Devlet inisiyatifi, öncülüğü ve desteği olmadan, beklenen kapsam ve genişlikte bir tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemi oluşturmak mümkün görünmemektedir.
- Devletin, bu konuda inisiyatif alması için mevcut dönem en uygun dönem olarak görülmelidir.
- Güçlü bir tek parti iktidarı, diğer bütün belirleyici faktörlerin ötesinde, ikinci ayak kurumların oluşturulması için önemli bir fırsattır.
- Önce siyasi iktidarın kendisinin bu yeni kurumların önemine inanması ve ikna olması, sonra geniş toplum kesimlerini inandırması ve ikna etmesi gerekecektir.
- İkinci ayak sosyal güvenlik kurumları oluşturmak, tasarruf yetersizliğini gidermeye yönelik finansal bir enstrüman değildir. Fon birikimi bir sonuçtur. Asıl olan bu kurumların sosyal güvenlik garantisi sağlama fonksiyonlarıdır ve gerekçelendirme bu açıdan yapılmalıdır.
- İkinci ayak sosyal güvenlik kurumları Türkiye’nin tasarruf yetersizliği problemini çözmek için değil, insanlara daha yüksek bir sosyal güvenlik garantisi sağlamak için oluşturulmalıdır. Çıkış noktası sosyal endişeler olmalıdır. Dile getirilmese de finansal sonuçlar kendiliğinden ortaya çıkacaktır.
- 5502 Sayılı Kurum Kanununa göre SGK, yalnızca bir icra organı değil, aynı zamanda politika belirleyici kurumdur. İkinci ayak sosyal güvenlik kurumları oluşturma iradesi SGK’da olmalıdır.
- Siyasi iktidarı bu kurumsal yapılanma için ikna da SGK’nın görevidir. Raporlar hazırlanması, yayınlar yapılması, çalıştaylar düzenlenmesi ve bütün bu araçlar kullanılarak kamuoyunun hazırlanması siyasi iktidarın da bu yapılanmaya ikna edilmesi SGK’nın görevidir.

EK 2 - Makale

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye Ekonomisi

Ahmet Oğuz SARICA

Kalkınma Bakanlığı

Sosyal Güvenlik Finansmanı Daire Başkanı

Türkiye, 2002 yılından bu yana yüksek oranda büyümeyi sağlamıştır ve ekonomik anlamda ciddi atılımlar gerçekleştirmiştir. Bundan sonraki süreçte de yüksek oranlı büyümeyi, istihdamı artırmayı ve 2023 yılında ilk 10 ekonomi içine girmeyi hedeflemektedir.

Türkiye, bu hedefleri yakalayabilecek yapıdadır, ancak büyümeyi finanse edecek iç tasarruf oranı oldukça düşüktür. 2010 yılındaki % 13’lük iç tasarruf oranı ile Türkiye, OECD ülkeleri ve gelişen ekonomilerin gerisindedir. Ayrıca, bu oran 1980 yılından bu yana en düşük tasarruf oranıdır.

İlerleyen dönemlerde ülke hedeflerinin yakalanabilmesi için iç tasarrufların artırılması büyük önem taşımaktadır. Bu noktada Türkiye’de tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin ve bireysel emeklilik sisteminin geliştirilmesi önem arz etmektedir. Türkiye’deki bireysel emeklilik sistemine bakıldığında, hızla büyümesine rağmen hala oldukça küçük olduğu görülmektedir. 2011 yılı sonlarından itibaren toplam katılımcı sayısı 2,6 milyon kişidir, toplam fon tutarı ise 14,3 milyar TL ile milli gelirin % 1,1’i civarındadır. Emeklilik sisteminde bazı değişiklikler gerekmele birlikte ciddi potansiyel bulunmaktadır.

Diğer taraftan Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, geçmiş döneminde uygulanan yanlış politikalar sonucunda 1999 ve 2008 yıllarında yapılan reformlara rağmen açık vermeye devam etmektedir. En son 2008 yılında gerçekleştirilen reformla, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğinin sağlanması için önemli parametrik değişiklikler yapılmıştır. Emeklilik yaşı tekrar yükseltilmiş, güncelleme katsayısı, aylık bağlama oranı ve alt sınır aylıkları düşürülmüştür. Bu değişikliklerle ilerleyen yıllarda emekli aylık ödemelerinin düşürülmesi hedeflenmektedir.

Söz konusu değişikliklerle beraber ilerleyen yıllarda emekliler için emeklilik döneminde oluşacak gelir açığı büyüyecektir. Özellikle asgari ücret seviyesinde kazancı olanlarda alt sınır aylıklarının düşürülmesi gelir açığını daha da artıracaktır.

2008 yılı reformundan sonra parametrik değişiklikler yapılmasına rağmen, OECD verilerine bakıldığında Türkiye, % 64,5’lik brüt aylık bağlama oranı ile OECD ülkeleri içinde en yüksek aylık bağlama oranı olan onuncu ülkedir. 34 OECD ülkesi, gönüllü katkı esaslı sistemleri de dikkate alındığında Türkiye’deki aylık bağlama oranı seviyesine gelmektedir.

Aylık bağlama oranlarına bakıldığında, Türkiye'deki birinci basamak kamu emeklilik sistemi diğer ülkelerle karşılaştırıldığında halen cömert bir sistemdir. Ancak, Türkiye'de işgücü piyasasının koşulları, çalışma sürelerinin kısıtlılığı, kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ücret gibi sorunlarla kişiler sisteme az prim ödemekte ve karşılığında düşük emekli aylığı almaktadır.

2008 reformu ile beraber emeklilik yaşının kademeli olarak 65'e çıkacağını ve kişilerin 25 yaşında işgücü piyasasına girdiğini varsaydıysak, emeklilik öncesinde 40 yıllık çalışma hayatı bulunacaktır. Ancak, bilindiği üzere ülkemizde çalışanlar minimum çalışma koşullarını tamamlayıp emekli olma eğilimindedir. Bu da Sosyal Güvenlik Kurumunda (SGK) yaklaşık 20 yıla tekabül etmektedir.

Diğer taraftan 2010 SGK istatistiklerine baktığımızda özel sektörde çalışan kayıtlı işçilerin % 46'sı için asgari ücret üzerinden prim ödendiği, yaklaşık % 64'ü için de en fazla asgari ücretin % 10 fazlası kadar prime esas kazancı olduğu görülmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarda ise çiftçilerin tamamı, esnafın ise % 92'si asgari ücret üzerinden prim ödemektedir.

Özetle, Türkiye'de kişilerin emekliliğe esas teşkil eden çalışma hayatları kısadır ve kayıtlı ücretleri düşüktür. Bu koşullarda söz konusu kişilere bağlanacak emekli aylığı düşük kalacaktır. Yeni parametrelerle beraber, minimum prim ödeme gün sayısını tamamlayıp asgari ücret üzerinden prim ödeyen bir kişinin emekli aylığı, yaklaşık asgari ücretin % 40'ı civarında olacaktır.

Türkiye'de hem sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği, hem de emeklilik dönemi gelir seviyesinin artışı için, kişilerin tüm ücretlerini kayıt altına alarak olabildiğince fazla prim ödemelerini sağlamak gerekmektedir.

Bahsettiğim tedbirlere ilaveten, gelir açığının azaltılmasında, tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin geliştirilmesi, bireysel emeklilik sisteminin özendirilmesi, kişilerin tasarruf konusunda bilinçlendirilmesi ve mali piyasaların derinleştirilmesi de önem arz eden diğer unsurlardır.

Neticede, hem ekonomik büyüme ve kalkınmanın sağlanması hem de kişilerin emeklilik döneminde darboğaza düşmemesi açısından tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin geliştirilmesi önemlidir.

Türkiye'de Mesleki Emeklilik Sistemlerinin Uygulanabilirliği

Bilindiği üzere Türkiye'de, birinci basamak olarak tabir edilen "zorunlu kamu emeklilik sistemi" ve üçüncü basamak diye tabir edilen "bireysel emeklilik sistemi" mevcut olup, ikinci basamak şeklinde isimlendirilen "mesleki emeklilik sistemi" birkaç istisna dışında mevcut değildir. Bireysel emeklilik sistemine geçiş istenildiği durumda, işveren işçisi adına hesap açtırıp katkıda bulunabilmekte ve buna ilişkin olarak belli oranda vergi muafiyeti alabilmektedir.

Geçmiş yıllarda, özellikle reform dönemlerinde ikinci basamak emeklilik sisteminin kurulması gündeme gelmiş de uygulamaya konmamıştır.

Ancak, 2000 yılından sonraki kalkınma planları ile son dönemdeki orta vadeli programlara bakıldığında, tamamlayıcı emeklilik ve bireysel emeklilik sistemlerinin

geliştirilmesine yukarıda bahsedilen gerekçelerle vurgu yapılmaktadır. Önemli sorunların olduğu vergisel teşvik yönteminden devlet katkılı sisteme geçiş ve işveren vergi muafiyet artışını öngören Kanun değişikliği gündemdedir.

İlerleyen dönemlerde sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla yapılan parametrik değişiklikler birinci basamağı asgari bir geçim düzeyini sağlamaya yöneltmekte ve tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin önemini artırmaktadır. Bundan sonraki süreçte, birinci basamağın emeklilik döneminde yeterli gelir sağlaması, ancak kişilerin çalışma hayatında uzun süreli kalması ile mümkün olacaktır.

Dolayısıyla ilerleyen yıllarda hem tasarrufların artırılması hem de emeklilik dönemi gelir düzeyinin artırılması açısından mesleki emeklilik sistemlerinin geliştirilmesi önemli bir alternatif olabilir.

Ekonomik yapı ve işgücü piyasasının durumu gibi faktörler her ülkede farklılık gösterdiği için, bir ülkede iyi işleyen bir sistem diğer ülkelerde iyi işlemeyebilir. Bu noktada her ülke, kendine özgü durumları dikkate alarak sosyal güvenlik sistemini şekillendirmelidir.

Mesleki emeklilik sistemi, kamu emeklilik sistemi dışında çalışma hayatı boyunca işçi ve işveren tarafından sağlanan katkılar sonucunda, işçinin emekli olduğunda ikinci bir emekli aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanabilmesini sağlamaktadır. Bu sistem ülkeden ülkeye birçok farklılıklar sergilemektedir.

Mesleki emeklilik sisteminin oluşturulmasında dikkat edilmesi gereken unsurlar:

- Oluşturulacak sistemin dağıtım modeli ya da fonlama esasına dayanması hususunda; tasarrufların artırılması, mali piyasaların geliştirilmesi gibi amaçlar dikkate alındığında fonlama esasları daha uygun olacaktır.
- Biriken tutarların işçiye ödenmesini içeren katkı esaslı sistemin uygulanması, emekli aylık ödemelerini garanti altına alacaktır. Burada verimsiz yatırım ya da diğer riskler işçi üzerinde olduğundan sistemin iyi denetlenmesi gerekmektedir.
- Fonlama işleminin özel sektörde yapılması ve devletin sistem üzerinde düzenleyici ve denetleyici rolünün bulunması gerekmektedir. Kişilerin emekli maaşlarına etki edeceği dikkate alındığında, kamunun, biriken fonları, işlem maliyetlerini, oluşan riskleri yakından takip etmesi ve gerekli önlemleri zamanında alması gerekmektedir.
- Sistemin zorunlu olması halinde minimum işçi ve işveren prim oranının kanunda yer alması gerekmektedir. Oluşacak kayıp kaçakların önlenmesi açısından, birinci ve ikinci basamaktaki prime esas kazançlar arasında çapraz kontrollerin yapılması gerekmektedir. Bu husus kayıt dışılığın yaygın olduğu ülkemizde önem arz etmektedir.
- Kurulacak sistemin zorunlu ya da gönüllü katılımı içermesi hususu bu alandaki en tartışmalı konudur. Fon birikiminin hızlı olması, sistemden yararlanma oranlarının yüksek olması, işçilerin bilinç düzeyinin düşük olması gibi faktörler göz önüne alındığında zorunlu bir sistem olması tercih edilebilir.

Ancak, burada karşımıza işgücü maliyetlerinin artışı sorunu ortaya çıkmaktadır.

Burada iki alternatif söz konusudur;

√ İlk alternatif, kamu sosyal güvenlik sistemlerinin parametrelerinde herhangi bir değişiklik yapılmadan, zorunlu mesleki emeklilik primlerinin doğrudan işçi ve işveren tarafından karşılanmasıdır.

Türkiye, 2011 itibarıyla ortalama ücret alan bekar bir kişi için %37,7'lik oranıyla, %35,3'lük OECD ortalamasının biraz üzerinde iken; evli, eşi çalışmayan ve 2 çocuğu olan bir kişi için OECD ortalamasının 10 puan üzerindedir.

Her ne kadar 5 puanlık prim teşviğiyle beraber işgücü maliyetlerinde düşme yaşansa da, kıdem tazminatı ve diğer işgücü maliyetleri düşünüldüğünde işverenlerden bu konuda önemli şikayetler alınmaktadır. Türkiye'de istihdamın artırılması, işsizliğin ve kayıt dışı istihdamın azaltılması noktasında işgücü maliyetlerinin önemli rol oynadığı düşünülürse, prim oranlarında tekrar bir artırımda bulunmanın pek mümkün olmayacağı anlaşılır. İşgücü maliyetlerini artıracak bu uygulama işverenlerce kabul edilebilir görünmemektedir. Hatta vergi tabanının genişletilmesi ve kayıt dışı ekonominin azaltılmasıyla beraber, vergi ve prim oranlarında ilerleyen dönemlerde bir miktar indirim de söz konusu olabilecektir.

Bu alternatifte, işgücü maliyetlerindeki artışı sınırlı tutmak amacıyla kamu tarafından prim katkısı ya da teşvik verilebilir.

Kurulacak mesleki emeklilik programlarına devlet katkısı sağlanarak, işveren üzerindeki yükün bir kısmı azaltılabilir, ancak 1 puanlık katkının devlete maliyeti 1,6 milyar TL olacaktır. Devletin sisteme farklı teşvik unsurları ile katkı sağlaması mümkün olmakla beraber, oluşacak maliyetin boyutu bu politikanın şekillendirilmesinde önemlidir.

√ İkinci alternatif, birinci basamak sigorta primlerinin ve buna mukabil aylık bağlama oranının düşürülmesi ve düşürülen tutarın zorunlu mesleki emeklilik programlarına yönlendirilmesidir.

Şuanda kanunda işçi ve işverenin ödediği emeklilik prim oranı % 20'dir. 2008 yılında getirilen teşvikle beraber, kanunda öngörülen şartları yerine getiren işverenler için 5 puan prim indirimi uygulanmaktadır. Bu teşvikin emeklilik prim oranından düşüldüğünü varsayarsak toplam prim oranı % 15'tir.

Prim oranında 5 puanlık bir indirim yapıldığında, SGK'nın 8 milyar TL'nin üzerinde ve milli gelirin % 0,6'sı oranında prim gelir kaybı oluşmaktadır. Bundan dolayı prim oranlarının düşürülmesinin kısa ve orta vadede kamu finansmanı üzerinde çok ciddi olumsuz etkileri olacaktır. Mali disiplinin sağlanması amacı doğrultusunda, bu kayıp yine vergi ya da diğer gelir kalemleri ile telafi edilecektir. Dolayısıyla işgücü ve diğer maliyet artışları gerçekleşecek ve ücret düşüşleri gibi politikalara ağırlık verilecektir. Bu da sosyal tarafların tepkisini çekecektir.

Zorunlu mesleki emeklilik sisteminin işe yeni başlayanlar için geçerli olması halinde yukarıda bahsedilen geçiş maliyeti zamana yayılacak, sistemin ilk yıllarında oluşacak düşük maliyet zamanla artacak, 30-40 yıl sonra zirveye ulaşacaktır ve tekrar düşmeye başlayacaktır.

Buna mukabil aylık bağlama oranlarının da düşürülmesi, uzun vadede emekli aylığı ödemelerini düşürecektir. Ancak, daha öncede belirtildiği üzere prime esas kazançların düşüklüğü ve kısa çalışma süresi neticesinde, düşük olan emekli aylıkları, aylık bağlama oranının düşmesi ile daha da düşecektir. Eğer zorunlu mesleki emeklilik programlarından elde edilen getiri istenen düzeyde olmazsa, kişilerin emekli aylıklarının artırılması noktasında birinci basamağa yönelik baskılar artabilecektir. Böyle bir sistemin öngörülmesi halinde orta ve uzun vadeli dengelerin çok iyi ortaya konulması, reel getiri oranlarının ve işlem maliyetlerinin iyi projekte edilmesi gerekmektedir.

Geçiş maliyetlerinin yüksekliği, sosyal yönü de bulunan sürdürülebilir emekli aylıklarının bir kısmının riske edilmesi, zaten denetim hususunda sıkıntı yaşanan sosyal güvenlik sistemine yeni basamak eklenerek denetim ihtiyacının daha da artacağı gibi hususlar, kamu emeklilik sisteminin küçültülüp zorunlu mesleki emeklilik programları ile tamamlanması politikasının kamu tarafından pek tercih edilmemesine neden olmuştur.

Zorunlu mesleki emeklilik sisteminin getirilmesini savunanlar, nüfusun yaşlanacağı ve sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğinin ilerleyen yıllarda daha da azalacağı dikkate alınarak şimdiden kamu emeklilik sisteminin küçültülmesini önermektedirler. Her ne kadar önemli oranda geçiş maliyeti olsa da, bu maliyetler aslında kamunun çok ilerleyen dönemlerde katlanacağı maliyetlerin daha düşük bir miktarının öne alınması olarak görülmektedir. Mesleki emeklilik sistemleri ile ilgili bu argümanın da dikkate alınması gerekmektedir.

Mesleki emeklilik sistemine katılımın gönüllü olması halinde şuanda bireysel emeklilik sisteminde olduğu gibi işverenlerce işçileri adına ödeme yapılabilir. Bu sistemin biraz daha geliştirilmesi ve işverenlere daha fazla teşvik verilmesi halinde (vergi muafiyetinin artırılması gibi) sistem daha geniş tabana yayılabilir.

Sonuç olarak, bireysel emeklilik sisteminde oluşan altyapı, mesleki emeklilik sistemlerinin Türkiye'de uygulanabilirliğine ilişkin ciddi bir katkı sağlayacaktır. Bireysel emeklilik sistemindeki gibi fonlamayı dikkate alan, tanımlanmış katkı esaslı ve devletin denetim rolünü içeren bir sistem kurgulanması halinde, bireysel emeklilik sisteminde oluşan tecrübeden faydalanılabilir. Sistemin zorunlu ya da gönüllü katılımı sağlama hususu ise işgücü maliyetleri ve kamu finansman dengeleri gibi hususlar dikkate alınarak şekillendirilmelidir.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

Ziyabey Cad. No:6

06520 Balgat/ANKARA

Tel : 0(312) 207 80 40

Faks : 0(312) 207 81 50

www.sgk.gov.tr