



NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
GÜLŞEHİR SOSYAL BİLİMLER MYO
BANKACILIK VE SİĞORTACILIK PROGRAMI



Öğr.Gör. Müjdat Güngör

DERSİN ADI	BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ
6. HAFTANIN KONUSU	Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları

1) FARKLI ÜLKE UYGULAMALARI

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

Her toplumun sosyo-kültürel ve ekonomik koşullarına bağlı olarak farklı karakteristiklere bürünen çok farklı bireysel emeklilik sistemleri bulunmaktadır. Mesela bireysel emeklilik sistemine girip girmemek kimi ülkelerde çalışanların tercihinine bırakılırken, kimi ülkelerde zorunlu tutulmuştur. Bir diğer önemli fark ise bazı ülkelerde bireysel emeklilik programları sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı rol oynarken, bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemine alternatif oluşturmaktadır.

Türkiye'nin de aralarında bulunduğu OECD ülkelerindeki bireysel emeklilik uygulamaları, sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı niteliktedir. Sosyal güvenlik sisteminin varlığını sürdürmekte olduğu OECD ülkelerinde çalışanlar, özel sektörün idaresi, devletin gözetim ve denetimi altında kendi gelecekleri konusunda inisiyatif alıp, aktif çalışma yaşamları sırasında tasarrufta bulunarak emeklilik dönemlerinde sosyal güvenlik aylığının sağlayabileceği imkânlardan daha rahat, yüksek standartta ve daha güvenli bir geleceğe kavuşma olanağını elde etmişlerdir.

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

2) ZORUNLULUK ESASINA DAYALI BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

Zorunluluk esasına dayalı Bireysel Emeklilik Sistemi, genel olarak Güney Amerika ve Doğu Avrupa ülkelerinde uygulanmaktadır. Söz konusu ülkelerin ortak özelliği gelişmekte olan ülkeler olmalarıdır. Gelişmekte olan ülkelerde genel ekonomik krizler ile sosyal güvenlik sistemi krizleri birbirini zincirleme olarak etkilemektedir.

Zorunluluk esasına dayalı Bireysel Emeklilik Sistemi uygulanan bazı ülkeler şunlardır; Şili, Arjantin, Meksika, Kolombiya, Macaristan ve Polonya.

2.1. *Şili Modeli*

Dünyada özel emeklilik alanında en radikal değişimin yaşandığı Şili’de, dağıtım modeline dayalı sosyal güvenlik sistemi yerine, fonlama modeline dayalı bireysel emeklilik sistemi getirilmiştir. Reform sonrasında yeni üye girişi durdurulan sosyal güvenlik sisteminin, aktif ve pasif tüm mevcut sigortalıların vefatıyla 2000’li yılların ikinci çeyreğinde kendiliğinden ortadan kalkması beklenmektedir. Şili sosyal güvenlik sistemi reformu, ülkenin ekonomik kalkınmasına önemli katkılar sağlamıştır.

Şili’nin yeni sosyal güvenlik sisteminin temel felsefesi, bireylerin ekonomik olarak üretken oldukları dönemdeki çabalarının sonucunda oluşturacakları tasarrufların, kendi tercihleri doğrultusunda seçecekleri özel emeklilik kurumları tarafından değerlendirilmesidir. Yeni Şili sosyal güvenlik sisteminde devlet; sistemin denetim, gözetim ve ilgili her türlü hukuki düzenlemesini yapmaya devam etmektedir. Ayrıca devlet, eski sistemden yeni sisteme geçişin finansmanını sağlamakta, yeni sistemde minimum bir emeklilik ödemesi garanti etmekte ve 1981’den beri yeni üye almayan eski sistemi de devam ettirmektedir.

Sonuç olarak Şili’de sosyal güvenlik sisteminin gelişimi ve işleyişi kişilerin tercihlerine, piyasa koşullarına ve özel şirketlere bırakılmaktadır. Şili sosyal güvenlik sisteminin başarısı üzerine son yıllarda Arjantin, Peru, Kolombiya, Meksika gibi çeşitli Latin Amerika ülkeleri bu yeni sosyal güvenlik sistemini kendi ülkelerinde uygulamaya başlamışlardır.

Bu kapsamda, Şili gibi bazı ülkelerde bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik sistemini ikâme ettiği, bir başka ifadeyle çalışanların zorunlu ya da gönüllü olarak sosyal güvenlik sisteminden ayrılıp özel emeklilik kurumlarına tabi tutulduğu görülmektedir.

2.2. Meksika Modeli

Meksika’da sosyal güvenlik sistemindeki en önemli reform 1995 yılında eski sistemin yerine bütünüyle bireysel emeklilik hesaplarına dayalı yeni fonlu emeklilik sistemini getirmesiyle yapılmıştır. 1997 yılından itibaren zorunlu katılım şeklinde uygulamaya konulmuştur. Sistemin reforma tabi tutulmasının temel hedefi iç tasarrufları geliştirmek ve dışarıdan sermaye akışını teşvik etmektir. Emekli kesimin emekli aylıklarındaki düşmeye bağlı olarak yaşadığı ekonomik problemler ve emekli kesimin giderek fakirleşmesi reform çalışmalarını hızlandırmıştır.

Meksika emeklilik sistemi Güney Amerika’daki en yeni ve kapsamlı program niteliğindedir. Ülkede özel sektör çalışanlarının hemen hemen tamamı bu sisteme katkıda bulunmaktadır. Bu özel emeklilik hesapları ülkede faaliyet izni alabilen şirketler tarafından yönetilmektedir. Yeni sisteme 25 yıllık prim ödemek ve 65 yaşını doldurmak esasıyla işçiler emekliliğe hak kazanmaktadırlar. Emeklilik yaşına gelen fakat ödeme süresini tamamlayamayanlar ise toplu ödeme yoluyla paralarını alabilmektedirler. Belirli şartlar altında da erken emeklilik imkânı tanınmıştır.

İşçilerin emeklilik hesaplarını yönetmek amacıyla Emeklilik Yatırımları Fonu Yönetimi (AFORE) olarak adlandırılan özel bir yatırım firması oluşturulmuştur. Devlet yönetimi altında bulunan AFORE işçilerin gelecekte seçecekleri birkaç fondan oluşmaktadır. Bu fonların denetimi ise; Emeklilik Tasarruf Sistemleri Ulusal Komisyonu (CONISAR) olarak adlandırılan kurum tarafından yapılmaktadır. Emeklilik hesaplarında biriken tasarrufların asgari %65’inin devlet tahvili gibi devlet garantisi kapsamında olan finansal araçlara yatırılması zorunludur. Emeklilik fonlarında biriken tasarrufların yaklaşık %90’ı devlet tahvili ve hazine bonosunda değerlendirilmektedir.

2.3. Polonya Modeli

Polonya, 40 yıllık merkezi planlamaya dayalı ekonomik düzen sonrası, serbest piyasa ekonomisine geçiş yapmıştır. Polonya’da eski emeklilik sisteminin zayıflığı, bu alanda devletin bir tekel olması ve sistemin aktüeryal dengesizlik içinde olmasına dayanmaktadır. Bu zayıflık öyle bir boyuta ulaşmıştır ki, emeklilik harcamaları hükümetin bütçesinde en büyük gider kalemini oluşturarak bütçe desteği alır hale gelmiştir.

Bu durum 1999 yılında Polonya’da bir reform yapılmasını zorunlu kılmıştır. Polonya’da sosyal güvenlik sistemi, emeklilik fonlarının üç ana grup altında toplanmasıyla yeniden yapılandırılmıştır. Birinci grup, dağıtım sistemi ile finanse edilen ve katılımın zorunlu olduğu

genel sosyal güvenlik sistemidir. İkinci ve üçüncü gruplar, katılımın gönüllü olduğu fonlama sistemi ile karşıtılan sosyal güvenlik sistemleridir.

3) GÖNÜLLÜLÜK ESASINA DAYALI BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

Gönüllülük esasına dayalı özel emeklilik programları genel olarak Kuzey Amerika ve Batı Avrupa ülkelerinde uygulanmaktadır. Söz konusu ülkelerin ortak özelliği gelişmiş ülkeler olmalarından gelmektedir, Geleceğe ilişkin planlarını yıllar öncesinden hazırlamış, gerektiğinde fazla sıkıntıya girmeden gerekli değişiklikleri yapabilecek güce ve iradeye sahip olan sanayileşmiş ülkeler, emeklilik sistemlerinde de bireyleri kendi iradeleri ile özel emeklilik programlarına katılımda serbest bırakmıştır. Gönüllülük esasını uygulayan Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, İngiltere, İsviçre, Hollanda, Almanya, İtalya, Japonya ve Güney Kore gibi ülkeler özel emeklilik sistemlerini sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcısı olarak uyguluyorlar.

3.1. Amerika Birleşik Devletleri Modeli

ABD, Bireysel Emeklilik Sisteminin en eski uygulayıcısı olan ülkeler arasındadır. Amerikan özel emeklilik sistemi tamamen gönüllülük esasına dayanmakta ve sistem dahilindeki programlarda, maaş esaslı ve katkı esaslı emeklilik planı adı altında iki ayrı emeklilik planı sunulmaktadır.

Maaş esaslı emeklilik planları genellikle işverenlerin katkılarıyla kurulan emeklilik planlarıdır. Şirketlerin iflası ve bu plana üye olan kişilerin emeklilik aylıklarını kaybetmesinden dolayı 1974 yılında Çalışanların Emeklilik Gelirini Garanti Kanunu (ERISA) çıkarılmıştır. Bu kanunun özünde çalışanların emeklilik aylıklarının güvence altına alınması yatmaktadır. Kanun kolektif ve bireysel bazdaki tüm uzun vadeli tasarruf planlarını kapsamına alarak detaylı olarak düzenlenmiştir.

Katkı payı esasına dayanan emeklilik planlarında yetki belgesine sahip olan bankalar, finansal kurumlar, hayat sigorta şirketleri, gayrimenkul yatırım şirketleri ya da portföy yönetim şirketleri tarafından açılan bireysel emeklilik hesapları ile emeklilik tasarrufu yapılmaktadır. Bireysel emeklilik hesapları kişinin emekliliğinde kullanılmak üzere kişisel tasarrufların bir fonda biriktirilerek değerlendirilmesi için açılan özel emeklilik hesaplarıdır. Yıllık belirli bir limiti aşmamak koşulu ile yıl içerisinde herhangi bir zamanda açılabilen hesabın iki temel avantajı vardır. Birincisi; bu hesaba yapılan ödemelerin ilgili yılda tamamen veya kısmen gelir vergisinden düşülmesi, ikincisi ise; bu hesaba yatırımlardan elde edilen temettü, faiz ve sermaye kazançlarının hesaplardaki paranın kullanılacağı zamana kadar vergilendirilmemesidir.

3.2. İngiltere Modeli

İngiltere’de 1993 yılında 4,3 olan aktif sigortalı/emekli oranının 2040 yılında 3’e gerileyecek olmasına rağmen, yine de çok fazla demografik baskı yaşamayan bu ülkenin sosyal güvenlik sisteminin gelecekte de sürdürülemez bir konuma düşmeyeceği tahmin edilmektedir.

İngiltere’de sosyal güvenlik sistemi üç basamaktan oluşmaktadır. Emeklilik sisteminin ilk ayağını oluşturan temel emeklilik ve kazançlarla bağlantılı temel devlet emekliliğine üyelik hem işçilere hem de kendi işi için çalışanlara zorunludur. Kazançlarla bağlantılı emekliliğe üyelik ise hafta başına 64 sterlinden fazla kazanan tüm işçiler için zorunludur. Devlet temel emeklilik programını ve kazançlarla bağlantılı emekliliği yönetmektedir. Temel emeklilik programı dağıtım yöntemiyle finanse edilmektedir. Tüm katkılar Milli Sigorta Fonunda toplanmakta ve oradan da emeklilik ödemeleri yapılmaktadır. Temel emeklilik programı ile tüm çalışanlara düz oranlı bir emeklilik, kazançlarla bağlantılı emeklilik programına katılan çalışanlar için kazanca bağlı emeklilik ödemesi yapılmaktadır. Kadınlarda 60, erkeklerde 65 olan emeklilik yaşı 2020’de hem kadınlar hem erkekler için 65 olacaktır. Ayrıca temel emeklilik şartlarını sağlayamayan ya da emekli maaşı minimum miktardan düşük olan yaşlı emeklilere de emeklilik maaşı ödenmektedir.

İkinci basamak işverenler tarafından hazırlanan mesleki emeklilik programlarından oluşmaktadır. İşveren bir emeklilik programı oluşturup oluşturmamakta ve bunu kazançlarla bağlantılı emeklilik programının yerine koyup koymamakta serbesttir.

Emeklilik sisteminin üçüncü ayağında ise bireysel emeklilik kapsamında özel emeklilik programları yer almaktadır. Sistemin uygulaması 1988 yılında başlamıştır. Bireysel emeklilik planları devletten sağlanan gelirin az olduğunu düşünen kişiler için oluşturulmuştur. Bu emeklilik planına bireysel emeklilik fonlarının daha yüksek kazanç sağlayacağını varsayanlar, serbest meslek sahipleri ve herhangi bir emeklilik sistemine dahil olmayan ücretli çalışanlar katılabilmektedir. Bu sistemin özelliği ise BES’e geçmek isteyen çalışanların bağlı oldukları sistemden çıkmalarının zorunlu tutulmamasıdır.

3.3. İsviçre Modeli

İsviçre’de 25 Haziran 1982’de çıkartılan bir yasa ile tüm işverenlere çalışanları için emeklilik programı kurmaları zorunluluğu getirilmiştir. Belirli bir düzeyde emeklilik geliri elde edebilmek için özel emeklilik ve sosyal güvenlik sistemleri arasında entegrasyon kuran uygulamalar İsviçre’deki yapıyı teşkil etmektedir.

İsviçre’de emeklilik sistemi üç ayaklı bir yapı arz etmektedir. İlk ayağı kamu emeklilik planları oluşturmaktadır. Bu sisteme işveren ve işçilerin katılımı zorunludur. Fonlar, profesyonel kurumlar, federal hükümetler veya kantonlar tarafından yürütülmektedir. Devlet sistemdeki işverenler ve çalışanların yaptıkları katkı payları için vergi avantajı sağlamaktadır.

İkinci tip emeklilik planı mesleki emeklilik planıdır. Bu tip plana birinci tip planda devletin sağladığı en yüksek maaştan daha fazla kazanan 23 yaşından büyükler katılmak zorundadır. Bu tip planlar da katkı payı ödemeli fon sistemine bağlıdır. Bu emeklilik planlarında fonlar kâr amacı gütmeyen işletmeler, kooperatifler ya da anonim şirketler tarafından kurulmaktadır.

Sistemin üçüncü ayağında BES yer almaktadır. BES yetkisi olan sigorta şirketleri ve bankacılık kuruluşları tarafından yönetilmektedir. Kamu emeklilik planında belirlenen emeklilik yaşından beş yıl daha önce emekli olabilme imkânı sağlanmıştır. Sisteme katılım gönüllük esasına dayalıdır.

3.4. Almanya Modeli

Almanya demografik değişimden kaynaklanan finansman krizinden dolayı sosyal tamamlayıcı nitelikte bir özel emeklilik sistemini gündeme getirmiştir. Almanya’da yeni emeklilik reformu, sosyal sigortalar arasında denge, mesleki hazırlık planları ve özel emeklilik sigortası olmak üzere içinde üçayaklı düşüncenin olduğu bir içerikle 2001’de yapılmıştır. Emeklilik reformunun önemli bir yönü devlet tarafından teşvik edilen özel sigortaların tanıtılmasında olmuştur.

Herkes için zorunlu bir özel sigorta planlanmasına rağmen gelen büyük eleştiriler nedeniyle değiştirilerek gönüllü yapılmıştır. Katkılarda artışı sınırlamak amacıyla ulusal sigorta programı faydaları 2030 yılına kadar kademeli olarak azaltılacak ve emeklilik kapsamının yeterli bir miktarını garanti etmek amacıyla devlet tamamlayıcı mesleki emekliliği veya özel emeklilik planlarını teşvik edecektir.

Bireysel katkı hesapları veya doğrudan sigorta planları veya emeklilik fonları şeklinde oluşturulan bir onaylanmış plana katılım zorunlu değildir. Ancak bazı katılımcılara vergi kolaylıkları ile teşvikler yapılmaktadır. Belirli katkılı bireysel hesaplar sadece devam eden katkılara komisyon ödenmesini gerektirmektedir. Böylece emeklilik sermayesi transferleri bedelsiz olmuş olmaktadır. Alternatif olarak ise önceden yapılan komisyonlu ödemeler için çalışan işverenini değiştirerek 10 yıl dolmadan önce plandan ayrılabilir.

3.5. İtalya Modeli

İtalya’da uygulanan sosyal güvenlik sistemi de diğer ülkelerdeki uygulamalar gibi 3 basamaklıdır. Sistemin birinci basamağında zorunlu devlet güvencesini barındıran programa yer verilirken, ikinci basamağında mesleki emeklilik programı yer almaktadır. Üçüncü basamağında ise bireysel veya hayat sigortaları yer almaktadır. Bu basamakta 15 yıl sistemde bulunmak şartıyla 10 sene daha erken emekli olma fırsatı ortaya çıkmaktadır. Bu basamakta finansman yapısı tümüyle fonlama esasına dayanmaktadır. Fonlarda herhangi bir devlet garantisinden söz edilememektedir. Bireylerin sisteme katılımı isteğe bağlı olup, bireylerin tercihiyle sunulmuştur. Sözleşme süresi dolan bireylerin, getirileri ile birlikte tasarruflarının yarısını peşin olarak, diğer yarısını ise mutlak suretle maaş olarak almak zorunlulukları bulunmaktadır.

3.6. Japonya Modeli

Emeklilik sisteminin üç basamaklı olduğu Japonya’da birinci basamakta ulusal temel emeklilik planı, ikinci basamakta ise çalışan emeklilik sigortası yer almaktadır. Bu iki basamaktaki planlar devlete ait olup sisteme giriş zorunluluğu bulunmakta ve emeklilikte gelir elde etmeyi amaçlamaktadır. Bu planlarda biriken fonları devlet farklı yatırım araçlarına yönlendirerek değerlendirmektedir. Üçüncü basamakta ise katılımın tümüyle gönüllülük esasına dayalı olduğu ve devletten bağımsız olan emeklilik planları yer almaktadır.

3.7. Güney Kore Modeli

Emeklilik sisteminin üç basamaklı olduğu Güney Kore’de sistemin birinci ayağını devlet sosyal güvenlik sistem oluşturmaktadır. Ulusal emeklilik sistemine devlet çalışanları hariç diğer çalışanlar katılmak zorundadır. Birinci ayakta yer alan bir diğer uygulama ise; devlet çalışanları, özel öğretmenler ve askeri personeli kapsayan özel meslek sigortaları yer alır ve katılım zorunludur. Sistemin ikinci ayağında işveren katılımlı güvenlik sistemi yer alır. Özel sektör çalışanları için emeklilik ödeneği yapılması zorunludur Her iki sisteme de katılım zorunludur. Sistemin üçüncü ayağını oluşturan bireysel emeklilik sistemine katılım ise gönüllülük esasına dayalıdır. 18 yaşını dolduran herkes sisteme üye olabilmektedir. Emeklilik hakkı kazanabilmek için 10 yıl sisteme katkı payı ödemek ve 55 yaşını doldurmak gerekir. Emeklilik şirketleri arasında aktarım yapma hakkı bulunmaktadır.

4) BİREYSEL EMEKLİLİK FONLARININ KÜRESEL BÜYÜKLÜĞÜ

Birçok kişinin küçük tasarruflarının uzun yıllar boyunca birikerek nemalanması sonucunda ortaya çıkan devasa boyutlu emeklilik fonları, söz konusu ülkelerin ekonomik gelişimlerinin fonlanmasında önemli kaynak oluşturmuştur. 2018 yılı itibarıyla OECD ülkelerinde özel emeklilik fonlarının toplam miktarının 42,5 trilyon dolar olduğu tahmin edilmektedir. Bu miktarın 27,5 trilyon doları Amerika'ya, 2,8 trilyon doları Birleşik Krallık'a, 2,5 trilyon doları Kanada'ya, 1,9 trilyon doları Avustralya'ya, 1,5 trilyon doları Hollanda'ya, 1,4 trilyon doları Japonya'ya aitken, Türkiye'nin payı ise 17,5 milyar dolardır.

Bireysel emeklilik fonlarının GSYH'ye oranı 2018 yılı itibarıyla Danimarka'da %198, Hollanda'da %173, İzlanda'da %161, Kanada %155, İsviçre'de %142, Avustralya'da %140, Amerika'da %134 iken, Türkiye'de ise bu oran %2,5'tir.

5) KAYNAKLAR

- Mehmet İSLAMOĞLU, Hakim AZİZ & Alp KONAK (2020). Türkiye ve G7 Ülkelerinde Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları. “Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi C:5, S:3, syf.557-570
- Cengiz KILIÇ. Bireysel Emeklilik ve Sosyal Güvenlik Sistemi (İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi)
- www.ttemeklilik.com (Erişim Tarihi: 03.04.2021)