



## SIGMA

Yönetişim ve Yönetimde Gelişim için Destek  
Finansmanı esas olarak AB tarafından sağlanan bir OECD ve Avrupa Birliği ortak bir girişimi

# KAMU ÇALIŞANLARI EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

## SIGMA BELGE NO. 10 1997

Bu belge Avrupa Birliği'nin mali desteği ile oluşturulmuştur. Burada ortaya konulan görüşler hiçbir şekilde Avrupa Birliği'nin resmi görüşünü yansıtmıyor şeklinde yorumlanamaz ve OECD veya üye ülkeleri veya Sigma Programı'na katılan yararlanıcı ülkelerin görüşlerini yansıtmamaktadır.

## SIGMA PROGRAMI

SIGMA -- Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerinde Yönetişim ve Yönetimi Geliştirmek için Destek Programı, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) Geçiş Ekonomileri ile İşbirliği Merkezi ile Avrupa Birliğinin Phare Programının ortak girişimidir. Bu girişim, geçiş dönemindeki on üç ülkede kamu idaresi reformlarını desteklemekte ve büyük ölçüde Phare kapsamında finanse edilmektedir.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı, ileri düzey piyasa ekonomisine sahip olan 29 demokrasinin arasında hükümetler arası bir örgüttür. Merkez, reform sürecinde olan Orta ve Doğu Avrupa ve eski Sovyetler Birliği ülkelerine Teşkilatın geniş yelpazeyi kapsayan ekonomik konularla ilgili tavsiyelerini ve yardımlarını aktarmaktadır. Phare ise, Avrupa Birliği üyeliği yükümlülüklerini karşılamaya hazır olacakları aşamaya kadar Orta ve Doğu Avrupa'daki ortak ülkelerin desteklenmesi için hibe finansmanı sağlamaktadır.

Phare ve SIGMA aynı ülkelere hizmet vermektedir: Arnavutluk, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti, Macaristan, Litvanya, Letonya, Polonya, Slovakya ve Slovenya.

1992 yılında kurulan SIGMA, OECD'nin politika belirleyicilere kamu yönetimi konusunda bilgi ve uzmanlık analizi sağlayan ve kamu sektörü yöneticileri arasında temasları ve deneyim paylaşımını kolaylaştıran Kamu Yönetimi Direktörlüğü kapsamında faaliyet göstermektedir. SIGMA, yararlanıcı ülkelere tecrübeli kamu idarecilerden oluşan bir ağa, karşılaştırmalı bilgilere ve Kamu Yönetimi Direktörlüğü ile bağlantılı teknik bilgiye erişim sunmaktadır.

SIGMA'nın amaçları:

- Programdan yararlanan ülkelerin idari verimliliğini artırmak ve kamu sektöründe çalışan personelin demokratik değerler, etik ve hukukun üstünlüğüne bağlı kalmalarını desteklemek amacıyla oluşturmaya çalıştıkları iyi yönetim konusunda destek sağlamak;
- AB ile bütünleşme planları ve uluslararasılaşma çerçevesindeki sorunları aşabilmek için merkezi idarede yerel kapasitenin oluşturulmasına destek sağlamak; ve
- Kamu yönetimi reformu konusunda AB ve diğer destek programları kapsamındaki girişimleri desteklemek ve bu alandaki farklı destek mekanizmaları arasında eşgüdümün sağlanmasına katkıda bulunmak.

Çalışmaları aracılığıyla, bu girişim hükümetler arasında işbirliğinin kolaylaştırılması konusuna yüksek önem vermektedir. Bu konudaki çalışmalar içerisinde, Orta ve Doğu Avrupa'daki kamu idarecileri arasında ve bu uygulayıcılar ile diğer demokrasilerdeki muadilleri arasında ağların oluşturulmasına lojistik destek sağlanmasını içerir.

SIGMA beş teknik alanda çalışmaktadır: Kamu Kurumlarının Reformu, Politika Belirleme Yönetimi, Harcama Yönetimi, Kamu Hizmeti Yönetimi, ve İdari Gözetim. Bunlara ilave olarak, bir Bilgilendirme Hizmetleri Birimi, kamu yönetimi konularında yayınlanmış ve online olarak mevcut materyallerin dağıtımını sağlamaktadır.

### Telif Hakkı OECD

Bu belge aslen İngilizce dilinde, *Civil Service Pension Schemes*, başlığıyla yayınlanmıştır.

OECD, bu materyalin ticari amaçlar dışında serbestçe kullanımına izin vermektedir. Bu materyalin ticari amaçlar doğrultusunda kullanımına veya çeviri haklarına ilişkin tüm taleplerin [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org) adresine gönderilmesi gerekmektedir.

## ÖNSÖZ

Bu yayın, Orta ve Doğu Avrupa’da kamu çalışanları emeklilik sistemlerini tasarlayacak olanlara yönelik bir araçtır. Beş OECD ülkesi ile on Orta ve Doğu Avrupa ülkesindeki kamu çalışanları emeklilik sistemlerini sunmaktadır.

Birçok Orta ve Doğu Avrupa ülkesinde, kamu idarelerinde istihdam edilmiş olan kişiler, genellikle ortak bir emeklilik kanununda tanımlanmış olan ortak ulusal emeklilik sistemleri kapsamına girmektedir. Kamu idaresinin profesyonelliğinin ve kalitesinin yükseltilmesi çabalarının bir parçası olarak, ülkeler kamu hizmeti mevzuatı aracılığıyla personel kamu hizmeti kategorilerini tanımlamaktadır. Bazı ülkeler bu mevzuata tabi olan kamu idaresi çalışanlarına özel bazı emeklilik hükümlerini uygulamaya getirecektir. Bunun için en azından üç aşık sebep vardır: kamu çalışanlarının bağımsızlığının güvence altına alınması, kamu sektöründe kariyer yapmanın daha çekici hale getirilmesi ve mevcut ücret maliyetleri yükünün geleceğe taşınması.

Birçok OECD Üye ülkesinde, memurların ayrı ve kendilerine özel olarak tasarlanmış emeklilik sistemleri bulunmaktadır. Bunlar ya ortak ulusal emeklilik sistemlerinden tamamen bağımsız olmakta veya ulusal sistemleri tamamlayıcı olmaktadır. Ülkeler arasında uygulanan şartlar açısından ve finansman ilkeleri açısından farklılıklar mevcuttur. Bir ülkede çeşitli devlet görevlileri ve çalışanları için birden fazla sistem de olabilmektedir.

Yıllık devlet bütçesinden finanse edilen “Kullandığın kadar öde” olarak adlandırılan sistemler, birçok OECD Üye ülkesinde mevcuttur. Bu sistemler uygulamaya getirildiklerinde, ulusal kamu hizmetinin kapsamı küçüktü ve genel anlamda çalışan nüfus için genel emeklilik sistemleri eksikti. Son 30 yıl içerisinde, batı kamu hizmetlerinin hızlı büyümesinin, demografik nedenlerden ötürü kullandığın kadar öde türündeki sistemlerde emekli maaşı maliyetleri üzerinde büyük bir etkisi olmamıştır ve yakın geçmişe kadar birçok ülkede emekli maaşlarının finansmanı değişmemiştir. Emeklilik sistemlerinin uzun vadeli yapısı ve memurların ve sendikalarının bu sistemlerin bu şekilde korunması yönündeki güçlü ilgileri, sistemlerin değiştirilmesindeki güçlüğü pekiştirmiştir.

Değişen demografik özellikle birlikte, emekli maaşları bütçe üzerinde ağır bir yük hale gelmektedir. Emekli maaşları hem hatırı sayılır miktarda işletim masrafları hem de ağır uzun vadeli yükümlülükler getirmektedir. İşte bu yüzden günümüzde birçok OECD Üye ülkesi, finansman maliyetlerine fon bulabilmek için yeni çözüm arayışındadır. Bunun elde edilebilmesi için farklı fonlama ve aktüeryal teknikler kullanılabilir.

Memurlar için yeni bir emeklilik sistemi getirmek isteyen tüm ülkeler muhtemelen devletin her sene işletim maliyetlerini bütçeden ödemesi ilkesini temel alan tamamen bağımsız bir sistemden farklı bir çözüm bulmak zorunda kalacaktır. Bir emeklilik sisteminin beraberinde getirdiği ağır maliyetler ve yükümlülüklerin yanı sıra, günümüzde işgücünün hareketliliğinin kolaylaştırılması amacıyla emeklilik haklarının bir işverenden diğerine, bir sektörden diğerine veya bir ülkeden diğerine aktarılabilmesi ihtiyacı gibi diğer bazı nedenler de vardır.

Orta ve Doğu Avrupa’da Kamu Çalışanları Kanunlarını hazırlayanların belirli riskleri göz önünde bulundurması gereklidir. Yeterli analiz olmaksızın, emeklilik sistemleri devlet bütçesi üzerinde yeni, hatırı sayılır miktarda ve tespit edilmemiş yıllık bütçe yükleri oluşturabilir ve ayrıca devlet için hatırı sayılır miktarda ve yeniden belirlenmemiş bir büyüklükte şartlı borç ortaya koyabilir.

Bu yayın aracılığıyla, SIGMA, kamu çalışanları emeklilik sistemlerinin karmaşıklığını ve uzun yıllara yayılan yapısını vurgulamak ve doğrudukları işletim maliyetleri ve yükümlülükleri açığa kavuşturmak amacındadır. Amaç aynı zamanda modern bir emeklilik sisteminin tasarlanması için gereken tüm değerlendirmelerin farkında olunmasını desteklemek ve hakların elde edilmesi ve fon sağlanması için uygulanan farklı yöntemlerin açıkça belirtilmesini sağlamaktır.

Yayının ilk bölümünde, kamu çalışanlarına yönelik emeklilik sistemlerinin genel bir tanımı ve analizi yer almaktadır. Bir emeklilik sisteminin temel özelliklerini ve herhangi bir modern, “batılı” mesleki emeklilik sisteminin üç ayağı arasındaki ilişkileri sunmaktadır. Bu bölüm, konuya aşina olmak isteyen ve bir emeklilik sistemi içerisinde yer alan maliyetlerin özünü, ilişkilerini ve türlerini açıkça anlamak isteyen kişilere tavsiye edilmektedir. Bu bölüm, 4-5 Aralık 1995 tarihinde Talin’de gerçekleştirilmiş olan Çok Ülkeli SIGMA seminerinde sunulan Sorunlar Belgesini temel almaktadır. Diğer bölümler ise çoğunlukla belirtilen seminerde sunulan ve tartışılan makaleleri temel almaktadır. On ülke ile ilgili makalelerde sağlanan açıklamaların 1995 yılından kaldığı da unutulmamalıdır. Ortak emeklilik sistemlerinin reformdan geçirilmesi birçok Orta ve Doğu Avrupa ülkesinin gündeminde olan bir konu olduğundan dolayı, o zamandan bu yana bazı değişiklikler gerçekleşmiş ancak bu makalelere yansıtılmamış olabilir.

Staffan Synnerström  
Kıdemli Müşavir  
Şubat 1997

Sigma hakkında daha fazla bilgi için lütfen web sitemizi ziyaret ediniz:

<http://www.sigmaweb.org>

**İÇİNDEKİLER**  
(numaralandırma doğru  
olmayabilir)

SIGMA PROGRAMI	2
ÖNSÖZ	3
BÖLÜM 1 KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN EMEKLİLİK SİSTEMLERİ - <i>STAFFAN EKEBRAND</i>	9
1. ÖZET	9
2. GİRİŞ	11
3. GERİ PLAN	12
3.1 Batı Avrupa’da Emeklilik Sistemleri— Genel Bakış	12
3.2 Ekonomik Sorunlar ve Eğilimler	14
3.2.1 Yaşlı Nüfusun Desteklenmesinin Getirdiği Artan Yük	14
3.2.2 Daha Sağlam Finansman	14
3.3 Kamu Hizmetinin Ayırt Edici Özellikleri	14
3.3.1 Orijinal Emeklilik Sistemi	14
3.3.2 Yaşam Boyu Süren Kariyerler ve Yetki Kullanımı	15
3.3.3 Büyük Ekonomik Kaynaklar	15
3.3.4 Ekonomi üzerindeki Etki	16
4. İLKELER	17
4.1 Temel İşlev	17
4.2 Çalışanın Bakış Açısı	17
4.3 İşverenin Bakış Açısı	17
4.4 Ekonominin Bakış Açısı	18
5. BİR EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TASARLANMASI	19
5.1 Düzenleyici Çerçeve	19
5.2 Temel Devlet Emeklilik Sistemi ile olan İlişki	19
5.2.1 Devlet Emeklilik Sistemine Katılım?	19
5.2.2 Koordinasyon	20
5.3 Finansman	20
5.4 Hak Kazanma Şartları	21
5.5 Yaşlılık Aylığının Hesaplanması	22
5.5.1 Emekli Aylığına Temel Olabilecek Kazançlar	22
5.5.2 Vaat Edilen Emekli Maaşı	22
5.5.3 Hizmet Süresi	23
5.5.4 Emek Maaşının Büyüklüğü	23
5.6 Emeklilik Yaşı	24
5.7 Maluliyet Aylıkları	25
5.8 Dul ve Yetim Aylıkları	26
5.9 Yaşlılık Aylığı Ödemelerinin Başlaması	26
5.10 İş Değişimi	27
5.10.1 Kazanılmış Emekli Maaşı Hakları	27
5.10.2 Koordinasyon	28

5.11 Yeniden Değerleme	28
5.11.1 Kazanma Dönemi	28
5.11.2 Bekleme Süresi	29
5.11.3 Ödeme Dönemi	29
5.12 Geçiş Dönemi Kuralları	29
6. SEÇENEKLER	31
6.1 Emekli Maaşları Ertelenmiş Kazanç mıdır yoksa Kazancın Uzantısı mıdır?	31
6.2 Emekli Maaşları Son Maaşı mı yoksa Kariyer Kazançlarını mı temel alıyor?	32
6.3 Emeklilik Ödemesi Esaslı veya Katkı Payı Esaslı Emeklilik Vaatleri?	32
6.4 Şartlı mı Kazanılmış Emekli Maaşı Hakları mı?	34
6.5 Devletin Temel Emekli Maaşı ile Brüt Koordinasyon mu Net Koordinasyon mu?	34
6.6 Kullandığın kadar Öde mi yoksa Ön Fonlama mı?	35
6.6.1 Katkı Payları	35
7. YÖNETİM	37
8. ÜLKE İNCELEMELERİ	38
8.1 Fransa	38
8.1.1 Kamu Çalışanları için Mevcut Emeklilik Sistemi	38
8.1.2 Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı	38
8.1.3 Yaşlılık Aylığının Hesaplanması	38
8.1.4 Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı	38
8.1.5 İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi	39
8.1.6 Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik	39
8.1.7 Mevzuat, Finansman ve Yönetim	39
8.1.8 Emeklilik Sisteminin Reformu	39
8.2 Almanya	39
8.2.1 Kamu Çalışanları için Mevcut Emeklilik Sistemi	39
8.2.2 Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı	40
8.2.3 Yaşlılık Aylığının Hesaplanması	40
8.2.4 Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı	40
8.2.5 İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi	40
8.2.6 Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik	40
8.2.7 Mevzuat, Finansman ve Yönetim	40
8.2.8 Emeklilik Sisteminin Reformu	41
8.3 Hollanda	41
8.3.1 Kamu Çalışanları için Mevcut Emeklilik Sistemi	41
8.3.2 Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı	41
8.3.3 Yaşlılık Aylığının Hesaplanması	41
8.3.4 Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı	41
8.3.5 İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi	42
8.3.6 Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik	42
8.3.7 Mevzuat, Finansman ve Yönetim	42
8.3.8 Emeklilik Sisteminin Reformu	42
8.4 İsveç	42
8.4.1 Kamu Çalışanları için Mevcut Emeklilik Sistemi	42
8.4.2 Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı	43
8.4.3 Yaşlılık Aylığının Hesaplanması	43
8.4.4 Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı	44
8.4.5 İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi	44
8.4.6 Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik	44
8.4.7 Mevzuat, Finansman ve Yönetim	44
8.4.8 Emeklilik Sisteminin Reformu	45

8.5 Birleşik Krallık	45
8.5.1 Kamu Çalışanları için Mevcut Emeklilik Sistemi	45
8.5.2 Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı	45
8.5.3 Yaşlılık Aylığının Hesaplanması	45
8.5.4 Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı	46
8.5.5 İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi	46
8.5.6 Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik	46
8.5.7 Mevzuat, Finansman ve Yönetim	46
8.5.8 Emeklilik Sisteminin Reformu	46
9. İDEAL EMEKLİLİK SİSTEMİ	48
9.1 Varsayımlar	48
9.2 Teklifler	48
<b>BÖLÜM 2 ERKEN AYRILANIN KORUNMASI - DOUGLAS ANDERSON</b>	<b>50</b>
1. Giriş	50
2. Emeklilik öncesi Gönüllü İş Bırakma durumunda Kazanılan Haklar	50
3. Katkı Paylarının Geri Ödenmesi	51
4. Kazanılmış Ödemelerin Yeniden Değerlemesi	51
5. Emeklilik Haklarının Aktarılabilirliği	53
6. Transfer Kulüpleri	53
7. Erken Emeklilik	53
8. Hastalık Nedeniyle Emeklilik	54
9. Hastalık ile ilgili Diğer Konular	54
10. Gönüllü Erken Emeklilik	54
11. “Zorunlu” Erken Emeklilik	55
12. Sonuç	55
<b>BÖLÜM 3 ERKEN EMEKLİLİK PLANLARININ GERÇEK MALİYETİ - DOUGLAS ANDERSON</b>	<b>56</b>
<b>1. GİRİŞ</b>	<b>56</b>
<b>2. ERKEN EMEKLİLİĞE KARŞI TOPLU TAZMİNAT: İŞVERENLER İÇİN NAKİT AKIŞI AÇISINDAN ETKİLERİ</b>	<b>56</b>
2.1 Kullandığın kadar Öde Emeklilik Düzenlemeleri	56
2.2 Neden erken emeklilik planları bu derece tercih edilmektedir?	56
2.3 Seçenek 1. Toplu tazminat ödemesi	57
2.4 Seçenek 2. Geliştirilmiş Erken Emeklilik	57
<b>3. ERKEN EMEKLİLİĞİN AKTİFLEŞTİRİLMİŞ MALİYETİ: METODOLOJİ VE VARSAYIMLAR</b>	<b>59</b>
3.1 Aktifleştirilmiş Maliyet	59
3.2 Örnek Emeklilik Planı	59
3.3 İyileştirilmiş Erken Emeklilik Düzenlemeleri	59
3.4 Erken Emeklilik Maliyetini Belirleyen Etmenler	60
3.5 Güncel Varsayımlar	60
3.6 Reel Getiri Oranı	60
3.7 Yaşam Beklentisi	60
<b>4. ERKEN EMEKLİLİĞİN AKTİFLEŞTİRİLMİŞ MALİYETİ: SONUÇLAR</b>	<b>62</b>
4.1 Sonuçların Yorumlanması	62
4.2 Erken Emeklilik Koşullarının Aktifleştirilmiş Maliyeti – 60 Yaşında Normal Emeklilik	63
4.3 Erken Emeklilik Koşullarının Aktifleştirilmiş Maliyeti – 65 Yaşında Normal Emeklilik	64
<b>5. TAVSİYE EDİLEN KONTROL MEKANİZMALARI</b>	<b>66</b>
5.1 “İyileştirilmiş” Erken Emekliliğe Son Çare Olarak mı Başvurulmalı?	66
5.2 Asgari Yaş Uygulaması	66

5.3 Kurumun Kendi Bütçesinden Karşıl原因an Erken Emeklilik Maliyetleri	66
5.4 Vergi Mükelleflerine Yüklenen Maliyeti Hesaba Katım	66
5.5 Son-Giren-İlk-Çıkar Uygulamasını Değerlendirin	66
5.6 Zorunlu Programlar	66
5.7 Gönüllü Programlar	67
5.8 Beklenti Oluşturmaktan Kaçınım	67
5.9 Dengesiz bir İşgücü Profili Yaratmaktan Kaçınım	67
6. SONUÇ	68
<b>BÖLÜM 4 EMEKLİLİK PROGRAMLARININ YENİDEN DÜZENLENMESİ, UYGULANMASI VE GEÇİŞ DÖNEMİ DÜZENLEMELERİ - DAGMAR KNIEP-TAHA</b>	69
<b>BÖLÜM 5 ON ORTA VE DOĞU AVRUPA ÜLKESİNDEKİ ULUSAL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ</b>	73
1. Arnavutluk	73
Yasal Düzenlemeler	75
Sistemin ve Finansal Düzenlemelerin Maliyeti	76
İlerideki Önemli Sorunlar	76
2. Bulgaristan	77
3. Çek Cumhuriyeti	78
4. Estonya	80
5. Macaristan	81
Kamu Çalışanları için Mevcut Emeklilik Sistemi	81
Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı	81
Yaşlılık Aylığının Hesaplanması	81
Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı	81
İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi	82
Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik	82
Mevzuat, Finansman ve Yönetim	82
Emeklilik Sisteminin Reformu	82
6. Letonya	82
Mevcut Emeklilik Sistemi	82
Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı	83
Yaşlılık Aylığının Hesaplanması	83
Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı	83
İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi	83
Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik	83
Mevzuat, Finansman ve Yönetim	83
Yeni bir Kamu Hizmeti Emeklilik Sistemi Yaratmada Karşılaşılan Sorunlar	84
7. Litvanya	84
Mevcut Emeklilik Sistemleri	84
Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı	84
Yaşlılık Aylığının Hesaplanması	85
Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı	85
İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi	85
Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik	85
Mevzuat, Finansman ve Yönetim	85
Emeklilik Sisteminin Reformu	86
8. Polonya	86
Mevcut Emeklilik Sistemleri	86
Çalışanlar Sisteminde Aylıkların Düzenlenmesi ve Finansmanı	86
Emeklilik Hakları	86
Yaşlılık Aylığının Hesaplanması	86
Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı	86
Yaşlılık ve İş göremezlik Aylıklarının Endekslenmesi	87



Aylıkların Ödenmesi	87
Emeklilik Sisteminin Reformu	88
9. Slovak Cumhuriyeti	90
Mevcut Emeklilik Sistemi	91
Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı	91
Yaşlılık Aylığının Hesaplanması	91
Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı	91
İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi	91
Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik	91
Mevzuat, Finansman ve Yönetim	92
Emeklilik Sisteminin Reformu	92
10. Slovenya	92

# BÖLÜM 1 KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

## STAFFAN EKEBRAND<sup>1</sup>

### 1. ÖZET

Bu Makalenin amacı, kamu çalışanları için uygulanan çeşitli emeklilik sistemlerini bir arada sunmak ve alternatif sistemlerin değerlendirmesini sağlamaktır.

Genel anlamda bakıldığında, emeklilik sistemleri, aşırı derecede uzun vadeli taahhütleri temsil etmektedir. Günümüzde tasarlanan emeklilik sistemleri, bir sonraki yüzyılın ortalarında ödenecek maaşları etkileyebilmektedir.

Tarihsel sebepler ve diğer bazı nedenlerden ötürü, Batı Avrupa ülkelerinde uygulanan emeklilik sistemleri büyük ölçüde çeşitlilik göstermektedir. Ancak genellikle sorunlar aynıdır. Mevcut tahminlere göre, emeklilerin aktif nüfus üzerine getireceği yük, gelecek 50 yıl içerisinde iki katına çıkacaktır. Bu zorluğun üstesinden gelebilmek için, emeklilik ödemeleri azaltılmakta ve gelecek emeklilik maaşları bugüne oranla çok daha fazla ön fonlama ile sağlanmaktadır.

Birçok açıdan kamu sektöründe mesleki emeklilik sistemlerinin benzersiz bir geçmişi vardır. Kamu sektörü işverenleri, artık kendilerini maddi olarak destekleyemeyecek durumda olan çalışanlarına emekli aylığı şeklinde bir ekonomik teminat sunan ilk işverenlerdi. Bazı açılardan, bu sektörün, büyük mali kaynaklara sahip olmasının yanı sıra, çalışanları ile özel bir ilişkisi vardır.

Kamu sektörü emeklilik sistemlerinin, istikrar, güvence ve esneklik bakış açısıyla tasarlanması gerektiği savunulmaktadır. Bu sistemlerin aynı zamanda anlaşılması ve idaresi adil ve kolay olmalı ve kişinin kazancı ile alacağı emeklilik maaşı arasında açık bir bağlantı bulunmalıdır.

Kamu çalışanları için bir emeklilik sistemi tasarlanmasının çeşitli yönleri, özellikle de düzenleyici çerçeve, emeklilik sistemlerinin tasarımı ve devletin sağladığı temel emeklilik aylıkları ile olan ilişkileri ayrıntılı olarak ele alınmaktadır. Bu sistemler, kamu sektöründe nadir görülen ön fonlama sistemi veya “kullandığın kadar öde” türünde sistemler ile finanse edilebilmektedir. Yaşlılık aylıklarının hesaplanmasını belirleyen başlıca etmenler, emeklilik aylığına temel kazanç, taahhüt edilen emeklilik aylığının yapısı, istihdam kariyerine verilen önem ve alınacak emeklilik aylığının büyüklüğüdür.

Emeklilik yaşı da sistemdeki diğer bir önemli faktör olup birbiri ile çelişen birçok çıkara değinmektedir. Yaşlılık aylıklarının yanı sıra, bir mesleki emeklilik sisteminde aynı zamanda iş göremezlik aylığı ve ölüm aylığı da sağlanmalıdır. Bir çalışanın hak kazanması, istihdamının sona erdiği an başlar. Yaşlılık aylığı alınmasına ilişkin birçok seçenek bulunmaktadır. Bir çalışanın iş değiştirmiş olduğu bir durumda, kişinin hak sahibi olduğunu düşündüğü emeklilik maaşını alamama riski bulunmaktadır. Emeklilik aylığının değerinin emeklilik yıllarında azalmamasını sağlayacak kuralların belirlenmesi önemlidir. Son olarak, emeklilik sistemleri reformdan geçirildiğinde veya yeni sistemler uygulamaya getirildiğinde gerekli olabilecek geçici hükümler de ele alınmaktadır.

Bu Belgede, bir emeklilik sisteminin tasarımını tanımlamak için bir dizi kilit terim kullanılmaktadır. Tercih edilen seçenekler, sistemin işleyişi açısından kritik öneme sahiptir. Bunlar arasındaki bağlantılar, aşağıdaki altı sorunun cevabı verildiğinde açığa çıkmaktadır. Emeklilik aylıkları, kazancın bir uzantısı olarak mı yoksa ertelenmiş kazanç olarak mı kabul edilmelidir? Son alınan maaşı mı yoksa tüm kariyer boyunca alınan kazancı mı temel almalıdırlar? Emeklilik aylığı taahhütleri, sağlanan fayda esaslı mı yoksa katkı esaslı mı olmalıdır? Emekli aylığı hakları şartlı mı olmalıdır ve herkese sağlanmalı mıdır? Temel emeklilik aylıkları ile koordinasyon, brüt mü yoksa net koordinasyon modeline göre yapılmalıdır? Emekli aylıkları, kullandığın kadar öde türünde bir sistemle mi yoksa ön fonlama sistemi ile mi finanse edilmelidir?

<sup>1</sup> Makale yazarı, İsveç Ulusal Kamu Çalışanları Maaş ve Emeklilik Maaşları Kurulu Genel Müdür Yardımcısıdır.

Bu konuların ele alınması sonrasında, Fransa, Almanya, Hollanda, İsveç ve İngiltere'deki kamu çalışanları için emeklilik sistemleri kısaca açıklanmaktadır. Makale, ideal bir emeklilik sisteminin başlıca özellikleri ile son bulmaktadır. Kişinin kariyeri boyunca toplam kazancını temel alan iki yaşlılık emeklilik sistemi önerilmektedir, biri kazanılan haklara göre tanımlanmış ve kamu işverenleri tarafından kullanılan kadar öde türünde bir sistem ile finanse edilen diğeri ise katkıya göre tanımlanmış ve çalışanların bağımsız bir emeklilik fonuna yaptıkları katkılar ile finanse edilmiştir. Katkılara göre tanımlanan yaşlılık emekli aylığı sistemi, emekli aylığının talep edilebileceği yaş, kişinin ölümünden sonraki hak sahiplerinin korunması ve tamamlayıcı bireysel emeklilik tasarrufları açısından esneklik sunmaktadır.

## 2. GİRİŞ

Bir mesleki emeklilik sisteminin amacı, yaşlılıkta, maluliyet durumunda ve ölüm halinde gelir güvencesi sunmaktır. Sistemin hedefi, 40 yıl veya daha fazla süreyle hizmet vermiş çalışanlara emeklilik ile sağlanan hakların garanti edilmesini sağlamaktır. 1995 yılında 20 yaşında işgücü piyasasına giriş yapan bir kişi, 2040 yılında veya civarlarında emeklilik yaşına ulaşacak ve bu yıldan itibaren yaklaşık 20 yıl veya daha uzun bir süre emekli olarak hayatına devam etme beklentisi içerisinde olacaktır. Bu nedenle, şu anda yürürlükte olan emeklilik sistemi, emeklilik aylığını sağlayanların mali statüsünü ve önümüzdeki yüzyılın önemli bir kısmında emeklilik aylığı almaya hak kazananların mali statüsünü etkisi altına alabilecektir.

Böylesi bir uzun süre, emeklilikte kazanılan haklar ile ilgili kuralların belirlenmesinde ve hangi finansman tekniğinin kullanılacağı kararının verilmesinde yüksek ölçüde dikkat gerektirmektedir. Batı Avrupa, bu bağlamda, kimin emeklilik taahhüdünde bulunduğu kimlerin emeklilikte kazanılan hakları alma konusunda hak sahibi olduğunu ve genel anlamda ekonomik, sosyal ve siyasi şartlara bağlı olarak bir dizi çözüm sunmaktadır.

Bu Makalede, çözülmesi gereken sorunlar, karşılanması gereken talepler ve kamu çalışanlarına yönelik emeklilik sistemlerinin tasarımında uygulanabilecek farklı seçenekler sunulmaktadır. Tanımlama, Batı Avrupa'daki durum için geçerlidir ve Orta ve Doğu Avrupa ülkelerindeki kamu çalışanlarına yönelik emeklilik sistemlerinin tasarlanmasında faydalı olacaktır. Doğal olarak, yazarın referans çerçevesinin İsveç olması, metni bazı kısımlarda etkisi altına almış olabilir.

Emeklilik sistemlerinin ele alınmasında alanın Batı Avrupa ile sınırlanmış olması, dünyanın diğer kısımlarındaki koşulların ve tecrübelerin alakasız olarak değerlendirildiği anlamına gelmemektedir. Aksine, Avrupa dışında yenilikçi ve iyi tasarlanmış emeklilik sistemlerinin kurulmakta olduğu birçok ülke vardır.

Konuya giriş olması açısından, çeşitli emeklilik sistemleri türleri, ilgili sorun ve eğilimler, kamudaki şartlara özel atıfta bulunularak kısaca sunulmaktadır. Bunun ardından, kamu çalışanlarına yönelik bir emeklilik sisteminin karşılaması gereken koşullar ele alınmakta ve bu koşulların çeşitli bileşenleri 4. Bölümde sunulmaktadır. Bu tür bir sistemin tasarımındaki en önemli seçenekler ele alınmakta ve bunun ardından beş Batı Avrupa ülkesinde benimsenen çözümler kısaca açıklanmaktadır. Makale, ideal bir emeklilik sisteminin sunulması ile son bulmaktadır.

Makalenin asıl odak noktası, teknik konuların tartışılması olacaktır.

### 3. GERİ PLAN

#### 3.1 Batı Avrupa’da Emeklilik Sistemleri— Genel Bakış

Emeklilerin desteklenmesi için sağlanan karşılıklar, ülkenin sosyal güvenlik ve temel devlet emeklilik sistemleri ile sağlanan kapsama oranına bağlı olarak ülkeden ülkeye büyük ölçüde çeşitlilik gösterebilmektedir. Bazı ülkelerde, emekli maaşları büyük ölçüde ön fonlama ile karşılanırken diğer bazı ülkelerde aslen kamuya ait fonsuz emeklilik sistemleri ile finanse edilmektedir. Bunlara ek olarak, bazı ülkelerde, devlet hiçbir şekilde emekli maaşı olarak değerlendirilmeyen haklar sunmakta veya ya ücretsiz olarak ya da sübvansiyonlu fiyatlar üzerinden mal ve hizmetler şeklinde yaşlılar için destek sunan ülkeler bulunmaktadır.

Emeklilik sistemleri bazen *üç katmanlı* bir sistem olarak tanımlanır. Burada birinci katman genel, zorunlu temel devlet emeklilik sistemlerini, ikinci katman tamamlayıcı mesleki emeklilik sistemlerini ve üçüncü katman ise bireysel emeklilik sigortası ve diğer tasarrufları tanımlamaktadır. Bu üç katman büyük ölçüde bağımsızdır, hatta o kadar bağımsızdır ki üç ayrı katman yerine tek bir katmanın üç ayrı bileşeninden bahsetmek daha doğru olacaktır. Her bir sistemin birbirine kıyasla büyüklüğü Batı Avrupa ülkeleri arasında büyük ölçüde çeşitlilik gösteriyor olsa da, benzer koşullar altındaki bireylerin bu sistemlerin aynı yaşam standartlarını sunmasını istediği varsayılabilir. Bireylerin emekli olduklarında hayat standartları açısından daha önceki gelir seviyelerine kıyasla beklentilerindeki farklılıklar, emeklilik ile kazanılan hakları sağlayan Batı Avrupa sistemlerinin tasarım ve yapısındaki farklılıklardan çok daha küçük görünmektedir.

Tüm Batı Avrupa ülkelerinde, sosyal güvenlik sistemi, katkı payları veya vergilerle bütçe yoluyla yıllık olarak finanse edilen bir *zorunlu temel emeklilik* sağlamaktadır. Bu finansman türü, yani ön fonlama olmaksızın uygulanan sistem, “kullandığın kadar öde” olarak bilinen bir sistemdir. Her ne kadar kurallar farklılık gösterse de, birçok ülkede emeklilik hakları, çalışanın aktif çalışma süresi boyunca katkı payı ödenen yıl sayısı ve bu katkıların büyüklüğü temelinde belirlenmektedir. Bazı ülkelerde, temel emeklilik hakkı, ülkede ikamet edilen süreye bağlı olarak kazanılmaktadır.

*Tamamlayıcı mesleki emeklilik sistemleri*, bir ülkeden diğerine büyük ölçüde çeşitlilik göstermektedir. Genel sosyal güvenlik sistemine olan katkıları, burada ele alınmayacak olan birçok faktöre bağlı olarak büyük ölçüde farklılık göstermektedir. Ancak genel anlamda, sağlanan katkının büyüklüğü, zorunlu koruma seviyesi ile ilişkilidir, ancak faydalancılar her zaman mesleki emeklilik aylıklarının zorunlu korumanın geride bıraktığı boşluğu doldurmasını bekleyemezler. Yeterli bir ikame geliri çıkarabilmek ve sağlayabilmek için, mesleki emeklilik sistemleri genellikle özellikle de vergi avantajı gibi avantaj sağlayan mevzuata tabi olmaktadır.

Birinci katman ve ikinci katman arasında açık bir ayırım hattı bulunmamaktadır. Fransa gibi bazı ülkelerde, tamamlayıcı emeklilik sistemleri tüm yönleri ile birinci katman emeklilik sistemi kapsamına girmektedir, çünkü belirli seviyenin üstündeki kazanç için zorunlu katılım öngören bir kullandığın kadar öde sistemi ile finanse edilmektedir. İspanya ve İtalya’da, hemen hemen hiç tamamlayıcı sistem yoktur. Diğer birçok ülkede, örneğin Almanya, Hollanda ve İngiltere’de, mesleki emeklilik sistemleri çeşitli ön fonlama türleri ile finanse edilmektedir.

Bir emeklilik sistemine *katılım*, tek bir işveren için çalışan seçilmiş bir gruptan zorunlu bir emeklilik sistemi sağlayan kapsamlı bir toplu sözleşme altında çalışan ülkenin tüm işgücüne kadar farklılık gösterebilir. Emeklilik sistemleri işgücü piyasası içerisindeki bir sektörün tamamı, örneğin kamu sektörü, için geçerli olabilir veya belirli mesleklerle sınırlı olabilir. Kamu sektörüne ilişkin olarak, en azından bir kısmı, örneğin devlet işleri ile ilgili olarak, kendisine ait bir mesleki emeklilik sistemi olmayabilmekte ancak temel devlet emeklilik sisteminden de hariç tutulabilmektedir. Almanya ve Fransa’da durum bu şekildedir. İngiltere’de memurlar devlet emeklilik sistemi dışındaki sistemleri tercih edebilmektedir.

Emeklilik taahhüdünün uzun vadeli yapısı, emeklilik sisteminin istikrar ve güvenliği açısından güçlü *finansmanın* temel nitelikte olduğu anlamına gelmektedir. Temel olarak, başlıca iki finansman tekniği vardır; ön fonlama ve kullandığın kadar öde, ve ayrıca bu tekniklerin çeşitli kombinasyonları da bulunmaktadır. Aralarındaki en büyük fark, emeklilik maliyetlerinin dönemleştirilmesinde yatmaktadır. Belirli bir ülkede uygulanan ön fonlama düzenlemeleri genellikle yetkililer tarafından teşvik edilen – hatta bazen getirilen – veya caydırılan düzenlemeler olmaktadır. Kullandığın kadar öde, birinci katman zorunlu emeklilik sistemlerinde tipik olarak kullanılmaktadır ancak aynı zamanda ikinci katman mesleki emeklilik sistemlerinde de sıklıkla kullanılmaktadır.

Farklı ülkelerce benimsenen çözümler arasındaki büyük farklılıklar, büyük ölçüde tarihsel nedenlere atfedilebilmektedir. Günümüzün ekonomik, sosyal ve siyasi farklılıkları da tabii ki önemli faktörlerdir.

### **3.2 Ekonomik Sorunlar ve Eğilimler**

#### **3.2.1 Yaşlı Nüfusun Desteklenmesinin Getirdiği Artan Yük**

Son 30 yılda, Batı Avrupa'daki doğum oranı yaklaşık 2.6'dan 1.5'in biraz üzerine çıkmıştır, bu da istikrarlı bir nüfusun sağlanması için gereken orandan büyük ölçüde düşüktür. Artan olası yaşam süresi ile, yaş yapısında temel nitelikte değişimler olacaktır. Tahminlere göre, aktif nüfusa oranla yaşlı emekliliklerin sayısı olarak (15-64 yaş grubundaki kişi sayısı içerisinde 65 yaş ve üstü kişilerin yüzdesi) ifade edilen yaşlı nüfusun desteklenmesinin getirdiği yükün 1990 yılındaki yüzde 20'nin biraz üzerindeki seviyeden 2040 yılında yüzde 40ların üzerine çıkması beklenmekte ve yılda 250 000 net göç olacağı varsayılmaktadır. Bu rakamlar tabii ki destek yükü ile ilgili tüm gerçeği anlatmamaktadır, çünkü açık ve gizli işsizlik, çocuk ve ergenlerin yüzdesi ve işgücü piyasasında kadınların yüzdesi gibi diğer ilgili faktörleri dikkate almamaktadır. Ayrıca, bu durum bir ülkeden diğerine büyük farklılık göstermektedir.

Yine de, bu eğilim endişe vericidir. Avrupa Birliği'ndeki üç katmanlı sistemde yaşlılık nedeniyle emekli olanlara yapılan toplam ödemelerin GSYİH'nın yüzde 10'undan daha fazla olduğu tahmin edilmektedir. Diğer tüm unsurlar eşit olduğunda, bu eğilim önümüzdeki 50 yıl içerisinde yaşlılık emekliliği ödemeleri giderlerini iki katına çıkararak yüzde 20 seviyesine getirmeyi zorunlu kılacak ve sistem üzerindeki finansal talepler de benzer şekilde artacaktır. Emekli maaşlarının reel değerindeki olası artış ve yaşlıların toplam sağlık giderlerinin önemli bir kısmını temsil ettiği de dikkate alınır, çalışan nüfustan gelir ve giderin potansiyel olarak yeniden dağıtımında büyük oranlar söz konusu olacaktır.

#### **3.2.2 Daha Sağlam Finansman**

Günümüzde Batı Avrupa'daki emeklilik maaşlarının çok büyük bir oranı, aktif nüfustan elde edilen gelirin emeklilere aktarılması yöntemiyle kullanıldığı kadar öde temelinde finanse edilen zorunlu temel emeklilik sistemlerinden oluşmaktadır. Yaşlı nüfusun desteklenmesinin getirdiği giderek artan yük dikkate alındığında, bu durum emeklilik sistemlerini tehlikeye düşürebilecektir, çünkü mali dengenin korunabilmesi için, ya gelirlerini arttırmaları ya da yapılan emeklilik ödemelerini azaltmaları gerekecektir. Gelirler, bordrolardan kesilenler de dahil olmak üzere vergilerin arttırılması ile arttırılabilir. Bütçe açığının ve milli borcun arttırılması yoluyla emeklilik sisteminin borçlarının kapatılması tabii ki uygulanabilir bir seçenek olarak görülemez. Diğer alternatif olan, emeklilik ödemelerinin azaltılması ise ya yapılan ödemelerin seviyesinin düşürülmesini ya da emeklilik yaşının yükseltilmesini gerektirmektedir.

Bu durum, emeklilik sistemlerine dikkatleri yoğunlaştırmıştır. Birçok ülkede, ulusal zorunlu emeklilik sistemlerinde hemen hemen radikal reformlar ya planlanmakta ya da halihazırda uygulanmaktadır. Genel görüş, emekli maaşlarının daha büyük bir kısmının ön fonlama şeklinde veya gelecekteki emekli aylığı ödemeleri için diğer türde bir karşılık ayrılması yoluyla finanse edilmesi gerektiği yönündedir. Bu görüş, tamamlayıcı mesleki emeklilik sistemleri açısından daha da fazla geçerlidir. Tasarruflar, milli borç ve ekonomik büyüme arasındaki bağlantının ekonomik kalkınma açısından hayati önem taşıdığı giderek daha da fazla anlaşılmaktadır. Bu Makalenin konusunun dışarısında kalan bu konulara daha ayrıntılı değinmeksiz, emeklilik ödemelerinin finansmanı konusunun, bir bütün olarak ulusal ekonomi üzerindeki etkileri açısından giderek daha fazla dikkat çeken bir konu olduğu belirtilebilir. Dünyanın diğer bölgelerindeki sanayileşmiş ülkelerin de yukarıda açıklanan sorun ve eğilimlerle karşılaştığı da belirtilmelidir.

Burada ele alınan konular ekonomik yapıda sorunlardır. Ancak işgücü piyasasındaki belirli sektörlerde uygulanan mesleki emeklilik sistemlerinde bakış açıları bir anlamda farklılaşmaktadır, yine de sorunlar genel olarak bakıldığında aynıdır. Bu sorunlar, emeklilik sistemlerinin tasarlanmasında dikkatli bir şekilde ele alınması gereken önemli faktörlerdir.

### **3.3 Kamu Hizmetinin Ayırt Edici Özellikleri**

Mesleki emeklilik sistemlerinin yapısını belirleyen faktörler, bir işgücü piyasasından diğerine bir dereceye kadar farklılık göstermektedir. Özellikle de kamu sektörü, özel bir vakadır ancak özel bir mesleki emeklilik sistemine gerek duyduğu savunulabilir.

#### **3.3.1 Orijinal Emeklilik Sistemi**

Günümüzün zorunlu temel devlet emeklilik sistemlerinin ve mesleki emeklilik sistemlerinin her ikisinin de kamu sektörüne ilişkin mesleki emeklilik sisteminden geldiğine dikkat çekilmesi önemlidir. Devlet, çalışanları ve çalışanlarının bakmakla yükümlü olduğu kişiler için yaşlılık, iş göremezlik ve ölüm halinde yakınlarına verilecek emekli aylıkları geliştirmek suretiyle bir sorumluluk üstlenen ilk işveren olmuştur. Bu gelişme, iki ana çizgide meydana

gelmiştir. Bu emeklilik ödemeleri, bir düşünce şekline göre, kamu çalışanlarına yapılan ücret ödemeleri ile aynı şekilde ulusal bütçeden ödenmek üzere kişinin kazancının, her ne kadar azaltılmış olsa da, uzantısı olarak görülmüştür. Çalışma hayatlarında kamu görevlileri olan çalışanları, aktif kariyerlerinin sona ermesi sonrasında da bu şekilde görülmüştür. Diğer düşünce şekline göre ise, emeklilik ödemeleri ertelenmiş kazanç olarak görülmüştür. Emeklilik toplulukları kurulmuş ve üyelerin yaşlılıklarında da desteklenmesi için tasarruflar biriktirilmiş ve yatırım yapılmıştır. Ön fonlama, bir dereceye kadar aktüeryal ilkeleri temel almıştır. Birçok ülkede, ilk ilke, memurların emekliliğinin finansmanında bir norm haline gelmiştir. Bunun nedeni, muhtemelen bu yöntemin, emeklilik koşullarının henüz emekliliğe hak kazanmamış kişiler için bile iyileştirilmesinde kullanımı kolay bir yöntem olması ve aynı zamanda bunun yapılmasının – bütçe kullanılarak – ekonomik açıdan fizibiliteye sahip olmasıdır. Uygulamada, "kazanç uzantısı " ilkesi kazançlı çıkmasına rağmen, bugünlerde genel görüş, en azından teoride, emeklilik ödemelerinin “ertelenmiş kazanç” olarak görülmesi gerektiği yönündedir.

Yaşlıların, hastaların ve ölümden sonra kişinin eşi ve çocuklarının emeklilik ödemeleri yoluyla desteklenmesi fikri yavaş yavaş kamu sektöründen diğer sektörler de yayılmış ve yukarıda açıklanan üç katmanlı sistemin inşa edilmesi ile uygulanmıştır. Belirli çalışan kategorileri için çeşitli sektörlerde çeşitli türlerde mesleki emeklilik sistemleri oluşturulmuştur. Süreç, özellikle de emeklilik ödemelerinin finansmanı için, tercihli vergi muameleleri başta olmak üzere, elverişli koşulların yaratılması yoluyla teşvik edilmiştir. Küçük çalışan gruplarına yaşlılıklarında güvence altında olacakları teminatı verildiğinde, çoğunluğa, en azından çalışan nüfusun çoğunluğuna, benzer faydalar sağlayacak zorunlu bir temel emeklilik sistemi için talepler gelmiştir. Sosyal güvenlik programlarının bir parçası olarak emeklilik sistemleri ortaya çıkmıştır. Memurlar halihazırda devletten emeklilik ile ilgili bir hakka sahip olduklarından dolayı, ki bu hak çoğunlukla çok daha iyi şartlarda verilmişti, birçok ülkenin memurlarının sosyal güvenlik emeklilik sisteminden hariç tutması doğal bir sonuç olmuştur. Özel sektördeki çalışanlar için bu süreç doğal olarak daha değişik gelişmiştir. Burada eski çalışanlarına ve onların bakmakla yükümlü olduklarına yeterli destek sunarak zorunlu emekliliği tamamlayıcı adımlar atmak – gereken durumlarda – işverenlerin yükümlülüğü olmuştur.

Doğal olarak, buradaki tanımlama tüm ülkeler için geçerli değildir, ancak yine de kamu hizmetindekilerin emeklilik sistemlerinin neden diğer mesleklerin emeklilik sistemlerinden çoğu zaman farklılık gösterdiğine dair tarihsel bir açıklama sunulmaktadır.

### **3.3.2 Yaşam Boyu Süren Kariyerler ve Yetki Kullanımı**

Kamu hizmetini düzenleyen kurallar, özel sektörde işverenler ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi düzenleyen kurallardan büyük ölçüde farklılık göstermektedir. Özel sektör çalışanlarının çalışmaları ile şirkete kâr getirmeleri gerekmektedir. Memurlar açısından geçerli düzenlemeler, toplum tarafından onlara atfedilen hak ve yükümlülüklerle ilişkindir. Memurların içerisinde bulunduğu durum, memurların kamu yetkisini kullanmaları, yaptıkları fedakarlıklar ve sadakat açısından kendilerinden beklenenler vb. açılardan diğer çalışanlardan farklıdır. Bunun karşılığında, devlet, memurların hayatlarının sonuna kadar desteklenmesi sorumluluğunu üstlenmektedir. Memuriyete girenler, hayatları boyunca bir kariyere sahip olacaklarını düşünerek memuriyete girmektedir. İstihdam şartları, kademe yapısı içerisinde belirlenmiş (genellikle pek de yüksek olmayan) ücret seviyeleri itibarıyla fedakarlık yapmalarını gerektirmekte, ancak aynı zamanda güvenceli istihdam ve iyi bir emeklilik maaşı avantajını da sunmaktadır.

Bu tanımlamanın doğru ve önemli olup olmadığı günümüzde ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir, ancak Batı Avrupa’da memurlar için emeklilik sistemleri uygulamaya getirildiğinde şüphesiz durum bu şekildeydi. Almanya ve Fransa, durumun halen bu şekilde olduğu ülkelere iki örnektir, ancak İsveç için pek geçerli değildir. Kamu sektörüne yönelik tavırlar ve memurların konumu, memurlara yönelik emeklilik sistemlerinin tasarımını büyük ölçüde etkisi altında bırakmıştır.

### **3.3.3 Büyük Ekonomik Kaynaklar**

Devletin işveren olduğu hallerde, emeklilik maaşlarının maliyeti ve finansmanı, özel sektör işverenleri için olduğu kadar aynı önceliğe sahip değildir, çünkü devletin ekonomik kaynakları tamamen farklı bir düzendedir. Memur emeklilik ödemelerinin maliyeti, bir bütün olarak ulusal bütçe ile kıyaslandığında oldukça küçüktür. Bu maliyetlerde ani bir artış olması halinde, devlet her zaman vergileri yükselterek gelirini arttırabilmektedir. Devletin vergi uygulayabilme yetkisi, kamu sektöründe emekli maaşlarının ön fonlama ile güvence altına alınmasının genellikle gereksiz olarak görülmesinin nedenlerinden biridir.

Bu emeklilik maaşları – büyük ölçüde – kullandığın kadar öde türünde bir sistem ile finanse edildiğinden dolayı, gerçek maliyetlerin tespit edilmesi güçtür. Maliyetler, emeklilik ödemeleri yapıldığında mı yoksa kazanıldığında mı gerçekleşmektedir? Sorunun cevabı temel yaklaşımdadır, yani emeklilik maaşları kazancın uzantısı olarak mı yoksa

ertelenmiş kazanç olarak mı görülüyor? Bu anlamda kararsızlık, maliyet konusunda bilinçliliğe imkan vermemektedir ve maliyet tahminlerinin yapılması her zaman gerekli görülmemektedir.

Maliyetlerin odak noktasında yer almadığı durumlarda, faydalar odak noktasındadır. Memur emeklilik sistemlerinin genellikle emeklilik ödemesi esaslı olmasının ve katkı esaslı olmamasının başlıca nedeni muhtemelen budur. Emeklilik sisteminde katkı payının büyüklüğünden ziyade sağlanacak faydanın büyüklüğü tanımlanmaktadır. Katkılar — maliyetler — sadece faydaların bir sonucu olarak değerlendirilmekte ve aslında oldukça muğlak bir sonucu olarak görülmektedir. Özel sektördeki mesleki emeklilik sistemleri ve aynı zamanda temel devlet emeklilik sistemleri tamamen farklı bir tablo sunmaktadır.

Emeklilik maliyetlerinin bu bir nebze yüzeysel görünümü aynı zamanda, özel sektörün aksine, maliyetlerin düşük tutulması ile açıkça ilgilenen sahiplerin bulunmamasından kaynaklanmaktadır. Kimin işvereni temsil ettiği de her zaman açık değildir. Kuralları belirleyen kişiler, bu kuralları mümkün olduğunca elverişli kılmak için her türlü sebebe sahiptir. Bu durum, daha önce belirtilmiş olan kamu sektöründe işverenler ve çalışanlar arasındaki özel ilişkinin yönlerinden birisidir.

Ulusal bütçenin temsil ettiği ekonomik güç sayesinde, memur emeklilik sistemleri için ön fonlama düzenlemelerinin getirilmesi gereksiz görünmektedir ve bu da emeklilik sisteminin, bir paradoks sunarak, kendisini zayıflatan siyasi kararlara karşı da savunmasız olduğu anlamına gelmektedir.

### **3.3.4 Ekonomi üzerindeki Etki**

Çalışanların emeklilik maaşlarının finanse edilmesi için kamu sektörüne yönelik mevcut kaynaklardan dolayı, özel bir kısıtlamaya gerek vardır. Diğer sektörlerin, memuriyette normal olarak görülen emeklilik haklarının, işgücü piyasasının geri kalan kısmında da geçerli olması gerektiğini düşünebileceği de dikkate alınmalıdır. Memurların emekli maaşı seviyeleri bu şekilde genel bir norm haline gelme eğiliminde olduğundan dolayı, o sektördeki çalışan sayısına kıyasla orantısız bir ekonomik etkide bulunmaktadır. Bu nedenden ötürü de, bir işveren olarak devletin, sadece kendi şirketinin ekonomisinden sorumlu olan özel sektör işverenlerine kıyasla çok daha fazla ekonomik sorumluluk üstlenmesi gerekmektedir.



## 4. İLKELER

Kamu çalışanlarına yönelik emeklilik sistemleri bir ülkeden diğerine büyük farklılık göstermektedir. Her ne kadar bu Makale herhangi bir ulusal sistemi özellikle incelemiyor olsa da, konunun anlamlı bir şekilde ele alınabilmesi için, spesifik ulusal yapılarda ortak kesişim noktalarında bulunan belirli genel ilkelerin tesis edilmesi gereklidir.

### 4.1 Temel İşlev

Bir emeklilik sisteminin temel işlevini ayrıntılı bir şekilde analiz etmeksizin, bu tür bir sistemin amacı, açıktır ki, birey artık kendisini eskisi gibi destekleyemez hale geldiği zamanlar için ekonomik güvence sağlamak olmalıdır. Emeklilik sistemi bu işlevi, geliri bireyin yaşam döngüsü içerisinde eşit olarak dağıtarak ve bireyler arasında eşit gelir dağıtımını sağlayarak yerine getirmektedir.

Çalışan, gelirin bir kısmını hayatının ileriki dönemleri için *saklar* (erteler). Eğer emeklilik maaşları, kullandığın kadar öde türünde bir sistem ile finanse ediliyorsa, ki bu sistemde herhangi bir tasarruf öngörülmemektedir, bireyin geliri, genç neslin yaşlıları, kendilerinin de aynı faydayı bir sonraki nesilden alacağı beklentisi karşılığında, desteklemeyi kabul ettiği bir “sosyal sözleşme” (emeklilik sistemi) vasıtasıyla dağıtılmaktadır.

Birey, belirli bir birliktelik içerisinde risklere karşı; ortalamadan daha uzun bir yaşa süresi “riskine”, emeklilik yaşına gelmeden engellilik riskine ve ölme ve bakmakla yükümlü olduklarını desteksiz arkasında bırakma riskine karşı kendisini *sigortalamaktadır*. Bireyler arasındaki dağılım da dağıtım politikalarını temel alabilmektedir. Belirli gruplara, katı bir sigortacılık bakış açısıyla bakıldığında ödedikleri katkı paylarından çok daha yüksek emeklilik maaşları verilmektedir. Örneğin, kadınlar, yaşam sürelerinin ortalama yaklaşık yüzde 20 daha uzun olmasına rağmen erkeklere oranla (aynı gelir grubunda olmalarına rağmen) aynı emeklilik maaşını almaktadır.

Gelirin dağıtılmasında kullanılan yöntemler, yaşlılık ödemeleri, iş göremezlik ödemeleri ve kişinin ölümü sonrasında hayatta kalanlara verilen ödemelerden oluşmaktadır. Memurların durumunda bu hakların tasarımı ve finansmanında uygulanması gereken ilkeler aşağı kısımda açıklanmaktadır. Sistem içerisinde çıkarı bulunan üç taraf bulunduğundan dolayı, ilkeler de ilgili tarafların bakış açısından açıklanmıştır: çalışanın, işverenin ve toplumun (ekonominin) bakış açısı.

### 4.2 Çalışanın Bakış Açısı

Emeklilerin, kendilerini eskisi gibi maddi açıdan destekleyemez hale geldiklerinde makul ve sabit bir reel geliri olmalıdır.

Erken emekli olan bir çalışan, kazanmış olduğunu varsaydığı emeklilik haklarını kaybetmemelidir. Emeklilik koşulları, sisteme ait olan diğer gruplarla ve işgücü piyasası içerisindeki diğer emeklilik sistemleri ile kıyaslandığında adil olmalı ve adil olarak algılanmalıdır.

Çalışanların içerisinde buldukları özel duruma kendilerini adapte edebilmeleri için belirli bir seviyede esneklik olmalıdır.

Emeklilik sistemi, güvenilir, istikrarlı ve güvenli olmalıdır; yani tahakkuk etmiş olan emeklilik haklarının kaybına yol açabilecek türde kurallarda değişiklik olması olasılığı bulunmamalıdır. Sistemin istikrarı ve güvenilirliği, sürdürülebilir bir finansman sistemi ile desteklenmelidir.

Emeklilik sistemi sade ve anlaşılması kolay olmalı ve alıcının hangi faydalara hak kazandığı bileceği ve bu hakları aldığından emin olmak için gereken adımları atabileceği şekilde öngörülebilir emeklilik maaşlarının verilmesini sağlaması gereklidir.

Emeklilik sistemi ihtiyatlı bir şekilde yönetilmelidir ve veri kaydı katı güvenlik prosedürlerine tabi olmalıdır.

### 4.3 İşverenin Bakış Açısı

Emeklilik ödemeleri, makul ve tahmin edilebilir maliyetler sağlayacak şekilde finanse edilmelidir. Maliyetlerin ve kaynaklarının tespit edilebilmesi mümkün olmalıdır.

Emeklilik sistemi, kazançlar ile ölçüle performans ile emekli maaşları arasında açık bir ilişki olmasını sağlamalıdır.

Sistem, ekonomik değişimlere, demografik değişimlere ve devlet sektörü içerisindeki diğer değişimlere kendisini uyarlayabilmek için yeterince esnek olmalıdır.

Çalışanın manipölasyonu veya kişinin istihdam edildiği kurumun manipölasyonu ile emeklilik ile kazanılan hakların iyileştirilmesi mümkün olmamalıdır.

Emeklilik koşulları, kamu hizmetinde işe alınmayı kolaylaştırmalıdır. Sistem şeffaf ve anlaşılması kolay olmalıdır.

Sistem kolay ve idaresi ucuz olmalıdır.

Emeklilik sistemi ihtiyatlı bir şekilde yönetilmelidir ve veri kaydı katı güvenlik prosedürlerine tabi olmalıdır.

#### **4.4 Ekonominin Bakış Açısı**

Emeklilik sistemi, diğer mesleki emeklilik sistemlerini etkisi altına alarak hem doğrudan hem de dolaylı olarak tasarrufu ve çalışmayı teşvik etmelidir.

Emeklilik sistemi, işgücü hareketliliğinin önünde bir engel olmamalıdır.

İşverenler ve çalışanlar, emeklilik sistemlerinde elde etmek istedikleri hedefleri dikkatli bir şekilde değerlendirmelidir. Yukarıdaki kriterler sanki bir dilek listesi gibi görülebilir, ancak alternatif sistem tasarımlarının karşılaştırılarak test edilebileceği bir kıyas kriteri görevi de görebilmektedir.

## 5. BİR EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TASARLANMASI

Bir emeklilik sisteminin tasarlanması zor bir görevdir. Hem sağlanacak faydayı taahhüt edenler açısından hem de emeklilik ödemesi almaya hak kazananlar açısından büyük ekonomik öneme sahip olan uzun vadeli hususları öne çıkarmaktadır. Faydaların uygulamaya getirilmesi ve iyileştirilmesinin, azaltılması veya kaldırılmasına kıyasla çok daha kolay olduğuna dair şüphe yoktur. Dolayısıyla büyük özen şarttır. Yeni taahhütlerin doğuracağı sonuçlar ve tam yapısı dikkatli bir şekilde değerlendirilmelidir.

Bu bölümde, emeklilik sistemlerinin elzem bileşenleri ele alınmaktadır. Aşağıda yer alan Bölüm 6'da ("Seçenekler") merkezi öneme sahip konuların ve çeşitli alternatiflerin avantaj ve dezavantajları ele alınacaktır.

### 5.1 Düzenleyici Çerçeve

Bir çalışanın emeklilik ile kazandığı haklar, istihdam şartlarının bir parçasıdır. Bunlar, emeklilik planı denilen sistemde belirtilmektedir. Memurlarda ise, istihdam şartları ve bununla ilgili emeklilik planları genellikle memurların hizmeti ile ilgili düzenlemelerin bir parçasını teşkil etmektedir. İstihdam şartları, verilen ücretler, emeklilik maaşları ve diğer faydaların özel yapısının vurgulanması için bu düzenlemelerden ayrı tutulmalıdır.

Emeklilik taahhüdünde bulunan uzun vadeli mali taahhüt dikkate alındığında, memurlara yönelik emeklilik planlarının genellikle bir Meclis tarafından çıkarılan Kanun olarak resmi statüsü bulunmaktadır. Ekonomik açıdan daha az öneme sahip olan ayrıntılı kurallar ise genellikle Hükümet tarafından çıkarılmaktadır.

Her ne kadar şartlar işveren – devlet - tarafından çıkarılan düzenlemelerde resmi olarak belirtilmiş olsa da, çalışanların bu şartları kabul etmeden önce etkileri altına alabilmeleri için de bir yapı olmalıdır. Çalışanların katılımının sağlanması için şeffaf bir yöntem, emeklilik planının toplu sözleşme konusu olmasının sağlanmasıdır. Bunun mümkün veya uygun olup olmadığı, çalışma ile ilgili kanunlara ve kamu sektöründeki işgücü piyasasına bağlıdır. Emeklilik planının maliyetlerini üstlenecek taraf veya taraflar ile bu planın içeriğine karar verenler arasında yakın bir bağlantının olması da önemlidir.

Emeklilik planının kanuni hükümler kapsamında mı olduğu yoksa bir toplu sözleşmeye tabi olduğuna bakılmaksızın, bu planın tam kapsamlı olması gerekmektedir. Hem sağlanan faydalar hem de finansman açısından bir bütün olarak emeklilik sistemine uygulanan kurallar dahil edilmelidir. Bu bağlantı ile ilgili olarak ayrıntılı konulara girilmesi mümkün değildir, ancak Bölüm 5.2 - 5.12 kısımlarında ele alınan tüm hususlar bu kapsama alınmalıdır. Emeklilik planının kendisinden ayrı tamamen idari kuralların çıkarılması pratik olabilir.

Son olarak, kuralların kolayca anlaşılabilir bir şekilde oluşturulması gerektiği vurgulanmalıdır. Sade ve iyi yapılandırılmış bir metin oluşturulması için gösterilen çaba, hem emeklilik hakları açısından bilgi ihtiyacında olan kişiler açısından hem de görevi bu kuralların uygulanması ve geliştirilmesi olan kişiler açısından değerlidir.

### 5.2 Temel Devlet Emeklilik Sistemi ile olan İlişki

Birçok ülkede, en azından çalışan nüfus için bir tür zorunlu devlet temel emeklilik sistemi bulunmaktadır. Bu emeklilik sistemleri genellikle sabit fiyatları temel almaktadır, ancak yine de kazanç ile ilişkili de olabilmektedirler. Bir ülkedeki istihdam veya ikamet süresi de genellikle devlet tarafından verilen emeklilik ödemelerinin büyüklüğünde önem taşımaktadır.

#### 5.2.1 Devlet Emeklilik Sistemine Katılım?

Soru, kamu çalışanlarının hem devlet emeklilik sistemine dahil edilip hem de ilave bir mesleki emeklilik sistemi kapsamına mı girmesi yoksa devletin emeklilik sisteminden hariç tutulup kendilerine ait bir emeklilik sistemine sahip olmaları gerektiği noktasında ortaya çıkmaktadır. Bu mesele, halihazırda konunun tarihi geçmişinin ele alındığı kısımda ele alınmış ve çoğu durumda kamu çalışanlarının tüm emeklilik ödemelerini veren kendi emeklilik sistemlerine sahip olduğundan bahsedilmiştir.

En iyi çözümün ne olduğu konusunda genelleme yapmak mümkün değildir. Bu konuya en iyi tarihi geçmişi ve spesifik ulusal bağlam kapsamında karar verilmektedir.

Kamu çalışanlarının emeklilik sisteminin temel emeklilik sisteminden ayrıştırılmasının başlıca avantajı, muhtemelen böyle bir sistemin daha sade olmasından kaynaklanmaktadır, çünkü bu iki sistemin eşgüdümlü olması zorunlu değildir. Eşgüdüm konusu, bir dizi sorun getirmektedir ve bu konu da ilerleyen kısımlarda ele alınacaktır.

Kamu çalışanlarının özel ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla ayrı bir emeklilik sisteminin tasarlanması her ne kadar daha basit olsa da, devlet emeklilik sisteminin tamamıyla göz ardı edilmesi her zaman mümkün değildir çünkü bu sistem temel veya asgari bir emeklilik aylığını garanti etmektedir. Bunun sonucunda, kamu çalışanları emeklilik sistemi içerisinde, en azından eşdeğer fayda sağlanacağını garanti eden koşullar bulunmalıdır. Bu da kazançlar ile ölçülen performans ile emekli aylıkları arasındaki ilişkiyi bulanıklaştıran dağıtımsal özelliklerin dahil edilmesini gerekli kılmaktadır. Diğer bir deyişle, sosyal boyutun temel emeklilik sistemine bırakılarak kamu çalışanları emeklilik sisteminin tek hedefi kazançlar ile bağlantılı bir emeklilik aylığı sağlamak olan tamamlayıcı bir sistem olarak tasarlanması açıkça bir avantajdır.

Kamu çalışanları diğer çalışanlar ile aynı zorunlu emeklilik sistemine dahil olursa işgücü hareketliliği kolaylaştırılmaktadır. Bu tür durumlarda, başka bir yerde elde edilmiş olan emeklilik haklarının koordinasyonu – veya koordinasyonsuzluğu – ile bağlantılı sorunlar sadece tamamlayıcı mesleki emeklilik sistemini etkileyebilir, yani tüm emeklilik aylığının sadece belirli bir kısmını etkileyebilir. Ayrıca tümü aynı temel sistem kapsamında olduğunda kamu çalışanlarının emeklilik şartlarının özel sektör çalışanlarının emeklilik şartları ile karşılaştırılması daha kolaydır.

Kamu çalışanlarının diğer vatandaşlar ile aynı sosyal güvenlik haklarından faydalanması da bir avantaj olabilir. Kendilerinin uygulamaya getirdiği kurallardan neden onların muaf tutulmasının gerektiğinin açıklanması güç olabilir. Temel emeklilik sisteminde uygulamaya getirilen tüm kesintiler tüm vatandaşları etkileyebilir. Doğal olarak, aynı durum iyileştirmeler için de geçerlidir. Kamu çalışanlarına neden bu anlamda özel bir muamele gösterilmesi gerektiği ile ilgili gerçek bir objektif sebep yoktur.

### 5.2.2 *Koordinasyon*

Eğer kamu çalışanları biri temel emeklilik diğeri de tamamlayıcı emeklilik olmak üzere iki emeklilik sistemi kapsamına girecekse, bu sistemlerin gereken şekilde koordinasyonunun sağlanmasına yönelik kurallar belirlenmelidir. Temel açıdan farklı iki model vardır. Bunlardan birinde mesleki emeklilik aylığı, temel emekli aylığı olarak ödenen tutarın düşüldüğü *brüt* tutar olarak hesaplanmaktadır. Eğer mesleki emeklilik aylığı, hizmet süresinin yetersiz olması nedeniyle azaltılırsa, temel emeklilik aylığı olarak düşülen tutar da karşılık gelecek şekilde düşürülmelidir. Diğer modelde, mesleki emeklilik aylığı, temel emekli aylığına göre *net* olarak hesaplanır. Net tutar, varsayılan genel emekli aylığı seviyesi temelinde varsayılır. Her iki model de, daha sonra ele alınacak olan komplikasyonlar içerir.

### 5.3 *Finansman*

Güçlü finansman, güvenilebilir, istikrarlı ve güvenceli bir mesleki emeklilik sisteminin hayati bir unsurudur. Emekli maaşlarının finanse edilmesi gibi her şeyiyle önemli bu görev şu şekilde formüle edilebilir:

İşverenin emekli aylığı yükümlülüğü, çalışana gelecekteki emeklilik ödemeleri açısından verilen bir sözü ifade etmektedir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesi, vakti geldiğinde, emeklilik ödemeleri maliyetinin ortaya çıkacağı anlamına gelmektedir. Bu emeklilik ödemeleri maliyetleri diğer bir şekilde finanse edilmelidir. Anapara her zaman mevcut olmalı ve işveren eğer daha önceden emeklilik ödemeleri için bir karşılık ayırmamışsa, anapara, emeklilik ödemelerinin vadesi geldiğinde ödenmelidir. Emeklilik ödemeleri maliyetleri, iki farklı şekilde, ya kullandığın kadar öde türünde ya da ön fonlama türünde bir sistem ile finanse edilebilir.

*Kullandığın kadar öde sisteminde*, emeklilik ödemeleri, vadesi geldikçe süreklilik esasına göre ödenir. Herhangi bir fonlama gerçekleşmez ve gelecekte ödenecek emeklilik ödemeleri için herhangi bir anapara ayrılmaz. Sistemin kabul edilebilir olması için, işverenin maliyetlerini karşılayacak güvenilir, uzun vadeli bir gelir kaynağının olması gerekir. Devletin vergi tahsil etme hakkı bu anlamda genellikle yeterli teminat sağlar.

Eğer emeklilik planının kapsadığı toplu uygulama bir tür katkı payının ödenmesi yolu ile geliri olan bir sistem öngörüyorsa, bu sistemin özellikle de yaş yapısı açısından stabil olması gerekir. Sistem dengeli olmalıdır. Emekli sayısındaki artık aktif çalışan sayısına yük getirecek şekilde meydana gelirse, o zaman sistem çok büyük bir baskı ile karşı karşıya kalacaktır.

*Ön fonlama* gelecekte yapılacak emeklilik ödemeleri için karşılık ayrıldığı anlamına gelmektedir. Bu amaca yönelik olarak tahsis edilen fonlar, kazandıkları faiz ile birlikte, sonradan emeklilik ödemelerinin yapılmasında kullanılan anaparayı oluşturur. Tahsis edilen tutarlar, anaparanın tahmini emeklilik ödemelerini karşılamaya yetmesini sağlayacak şekilde belirlenmelidir. Bu da, gelecekteki faiz oranları, yaşam beklentisi ve masraflar ile ilgili varsayımlar temelinde yapılır. Bu aktüeryal kurallar, en olumsuz şartlarda bile emeklilik ödemelerine ilişkin anaparanın vaat edilen emeklilik ödemeleri için yeterli olmasını sağlamaya yetecek ölçüde ihtiyatlı varsayımları temel almalıdır. Bunun sonucunda, bu

anapara genellikle ya emeklilik ödemelerini arttırmada ya da tahsis edilen tutarları azaltmada kullanılacak bir fazla ortaya koyar.

Ön fonlama ile verilen emeklilik yükümlülüklerinin emeklilik ödemelerinin vadesi geldiğinde yerine getirilebilmesi için özel tedbirlerin alınması gereklidir. Bu tedbirler, ulusal mevzuat ile belirlenen gerekliliklere dayanır. Bu tür kurallar, medeni kanun ve vergi kanunu ile ilgili hükümlere dahil edilebilir. Neredeyse tüm ülkelerde emeklilik anaparasının güvence altına alınması için bir dereceye kadar kullanılan klasik araç, emeklilik sigortasıdır. Bu da işverenin, bu hizmet karşılığı ödenen bir prim karşılığında yükümlülüklerinin yerine getirilmesi sorumluluğunu bir sigortacıya vermesi anlamına gelir.

Çeşitli türlerdeki bağımsız emeklilik fonları da diğer bir alternatiftir. İşveren, gelecekte ödenecek emeklilik ödemeleri için bu fonlara kaynak tahsis eder. Normalde, emeklilik ödemeleri ile ilgili yükümlülüklerinden feragat etmiş olmaz ancak ödenen emeklilik aylıkları için fonlardan tazminat talep edebilir. Bazen işverenler bilançoda özel bir kalemde münhasıran emeklilik ödemeleri için rezerv tahsis ederek emeklilik anaparasını kendi şirketlerinde tutarlar. Güvenilir olması için bu rezervler kredi sigortası veya devlet garantisi ile teminat altına alınmalıdır.

Emeklilik maliyetinin finanse edilmesi için iki teknik yukarıda en saf halleriyle açıklanmıştır. Çeşitli modifikasyonların yapılabileceği ve gerçekte de yapıldığı açıkça bilinmektedir. Kullandığın kadar öde türündeki sistemler genellikle zaman içerisindeki maliyetleri dengelemek için bir tampon fon ile birleştirilirler. Bu da emeklilik ödemelerindeki ani dalgalanmalar nedeniyle cari giderlerde keskin varyasyonlar meydana gelmesini engeller. Ancak, böyle bir sistem güvenceli bir ön fonlama sistemi ile karıştırılmamalıdır, sistem halen bir kullandığın kadar öde sistemidir.

Gerekli emeklilik anaparasının sadece emeklilik ödemeleri başladığında sağlanması ile bu tekniklerin bir araya getirilmesi de mümkündür. Bu da, belirli hakların ileride gerçekten ödenip ödenmeyeceğinin önceden bilinmesinin imkansız olduğu durumlarda uygun olabilir. Ödeme riskinin hesaplanmasının mümkün olduğu durumlarda bu yöntem de mümkündür. Ancak, bu durumda işveren ya kendisi ya da ayrı bir sigortacı tarafından kendisini sigortalamak durumunda kalacaktır.

Diğer bir varyasyon ise, emeklilik ödemesinin bir kısmının kullandığın kadar öde sistemi ile diğer kısmının ise ön fonlama sistemi ile finanse edilmesidir. Bunun yapılmasının en basit yolu, emeklilik aylığını iki kısma ayırmaktır. Sağlanan haklar (ödemeler) biden fazla olabilir ve birbirini tamamlayabilir. Tabi ki, farklı türde emeklilik ödemeleri farklı finansman teknikleri gerektirebilir ancak bu konu daha sonra ele alınacaktır.

#### **5.4 Hak Kazanma Şartları**

Tüm emeklilik planları içerisinde, çalışanların emeklilik haklarını kazanabilmeleri için karşılamaları gereken asgari gerekliliklere dair kurallar içerir, örn. asgari yaş, asgari istihdam kariyeri veya özel bir emeklilik hakkı ile ilgili olarak belirli hizmet gereklilikleri. Komplike bir sistem, çeşitli durumlar için daha fazla sayıda gereklilik getirebilirken daha basit bir sistem gereklilik sayısını asgariye indirecektir. Doğal olarak, basitlik kabul edilemeyen maliyetler ve emeklilikte kazanılan haklar olarak ortaya çıkan bir sonucu içerecek şekilde elde edilmediği sürece tercih edilecektir.

Eğer memurlar devlet emeklilik sisteminden hariç tutulurlarda ve emeklilik aylıklarının tümünü kendi emeklilik sistemlerinden elde ederlerde, devletin emeklilik sisteminin koşulları ile karşılaştırmaların yapılması doğaldır. Memurlara, devletin emeklilik sisteminde olsalardı alacakları koşullardan daha elverişsiz koşullar sağlanmamalıdır.

En temel gereklilik, bir memurun emeklilik sistemine girebileceği asgari yaş koşuludur. Böyle bir koşulun getirilmesinin gerekli olduğunun değerlendirildiği yerlerde, bu yaş sınırı genellikle 18-20 yaş civarındadır. Böyle bir koşulun getirilmesi ihtiyacına, üyelik için karşılanması gereken diğer koşullara göre karar verilmelidir. Sisteme üye olmak tabi ki sürecin en başından itibaren tüm hakların kazanılacağı anlamına gelmemektedir. Örneğin, maluliyet ödemeleri ve dul ve yetim aylığı ödemeleri hakkının daha erken bir yaşta başlatılması ve yaşlılık aylığı için hak kazanılmasına daha sonra başlanabilmesi makul olabilir. Yaşlılık aylığını almaya hak kazanılan asgari yaşın kaç olması gerektiği ile ilgili soruya, işverenlerinden daha erken ayrılan veya erken emekliliğe ayrılan çalışanların emeklilik aylıklarının ve haklarının hesaplanmasında kullanılan kurallar yoluyla yanıt verilmelidir.

Emeklilik sistemleri her zaman çalışanların sisteme katılmaya hak kazandıkları hizmet türünün de tanımını içerir, yani sistemin belirli bir uygulama alanı vardır. Bu tür tanımların yanı sıra, belirli yarı zamanlı istihdam kategorileri de genellikle emeklilik hakları kapsamı dışarısında tutulmaktadır, örneğin saat esasına göre istihdam veya tam zamanlı istihdamın yüzde 40 veya 50'sinden daha az bir kısmına karşılık gelen istihdam. Bazı ülkelerde, tanım içerisinde giren hizmet ile ilgili bazı diğer koşullar bile uygulanmaktadır. Sabit dönemli görevlendirmeler için altı aylık veya daha uzun

sürekli bir hak kazanma dönemi koşulu (belirli haklara hak kazanılması için asgari bir hizmet süresi koşulu) genellikle uygulanmaktadır. Bu tür gereklilikler bazen daimi görevlendirmeler için de geçerli olabilmektedir.

Bu bölümde, bir emeklilik sistemine üye olmak için gereken şartlar ele alınmaktadır. Sistemin sağladığı çeşitli haklara hak kazanılmasına ilişkin koşullar, ilgili haklara ilişkin bölümlerde tartışılacaktır. Sonuç olarak, emeklilikte kazanılan haklar için farklı asgari yaş ve diğer koşulların uygulandığı bir sistem yüksek ölçüde pratik olmaktan yoksun bir sistemdir. Kafa karışıklığı yaratılmasının yanı sıra, koşullar arasındaki farklar her zaman nesnel nedenler temelinde gerekçelendirilememektedir.

## 5.5 Yaşlılık Aylıklarının Hesaplanması

Batı Avrupa’da, emeklilik sistemlerinin sayısındaki fazlalık kadar kamu çalışanları emeklilik aylıklarının hesaplanmasının çeşitli yöntemleri vardır. Bunların bazıları kısaca Bölüm 8 (“Ülke İncelemeleri”) kapsamında açıklanmıştır. Bu bölümde, çeşitli modellere göre yaşlılık aylıklarının hesaplanması genel anlamda ele alınmaktadır.

### 5.5.1 Emekli Aylığına Temel Olabilecek Kazançlar

Mesleki emeklilik aylığının büyüklüğü genellikle çalışanın kazanç miktarına ve istihdam süresine bağlıdır. Emekli aylığını belirleyen kazancın yakından incelemesi, birbirine karşıt iki ilkenin uygulandığını ortaya çıkarmaktadır. Kamu sektöründe emekli aylıkları genellikle son emeklilik öncesi kazanç temelinde (*son maaş*) hesaplanmıştır. Bu da emeklilik anındaki maaş, çalışanın en az bir yıl boyunca aldığı maaş, emeklilik öncesi son beş yıl içerisinde aldığı kazanç ortalaması veya benzeri çeşitli varyasyonlar anlamına gelebilmektedir.

Emekli maaşlarının, bir yıl veya daha uzun bir süre boyunca alınan kazancı temel aldığı durumlarda, çalışanın bu dönem başındaki maaşı, dönem sonunda uygulanan maaş seviyesi ile bağlantılı olarak değerlendirilmelidir. Bir kademe yapısında, hesaplanmanın dönem sonundaki maaş seviyesini temel alması doğaldır. Kişisel maaş sisteminde ise, ya maaşlara ya da enflasyona bir endeks uygulanmalıdır. Emekli maaşlarının ödenmesinde endeksleme yapılan hallerde, emekli maaşına temel kazancın da aynı endekse göre uyarlanması uygun olabilir.

Hemen emeklilik öncesinde bir ücret zammı alınması temelinde daha yüksek bir emekli maaşı alma olasılığının kısıtlanması gerekebilir. Daha yüksek bir emekli maaşının ücret zammından sorumlu olan tarafın karşıladığı maliyetleri arttırmadığı durumlarda, ücret düzeyinin belirlenmesinin katı bir kontrole tabi olmadığı durumlarda sistemin manipüle edilmesi yönünde açık bir risk vardır.

Diğer bir soru ise, maaş ilavelerinin ve diğer değişken maaş bileşenlerinin dikkate alınıp alınmaması gerekliliği ve alınacaksa bunun nasıl yapılması gerektiği de diğer bir sorudur. Bu tür durumlarda sabit maaş için daha uzun bir dönemin dikkate alınması daha uygun olabilir.

Emekli maaşına esas kazançta uygulanan diğer bir ilke ise *kariyer kazancı*, ilkesidir, yani çalışan tarafından tüm kariyeri boyunca kazanılmış olan ücretler. Bu ilke, son maaş ilkesi ile bağlantılı bazı sorunları ortadan kaldırmaktadır. Ancak, endeksleme veya diğer bir türde yeniden değerlemeye gerek bulunmaktadır. Burada dikkate alınan süre hatırı sayılır miktarda uzun olduğundan dolayı, önceki kazançların yeniden değerlemesi maaş ölçüğü ile bağlantılı olmamalıdır. Maaş baremi, 40 yıllık bir istihdam kariyeri sırasında birçok defa değişikliğe uğrayabilir ve bu da her değişiklikte geçiş ile ilgili çözümler bulunmasını gerektirecektir. Bunun yerine, vaat edilen emekli maaşı ve finanse edilmesi yöntemine bağlı olarak ya endeksleme ya da ikramiye verme yoluyla yeniden değerlendirilmelidir.

### 5.5.2 Vaat Edilen Emekli Maaşı

İşverenlerin emekli maaşı vaatleri, iki ilkeden birini temel alır. Mesleki emekli maaşı halinde geleneksel uygulama, işverenin çalışanlara genellikle kazanç ile bağlantılı ve tam emekli maaşına hak kazanmak için 30-40 yıllık bir döneme tabi olarak özelleştirilmiş bir hak vaat etmesidir. Yani emekli maaşı kazanılan hak ile tanımlanır. İşveren bu vadin yerine getirilmesini sağlayacak gereken karşılıkları ayırmalı veya katkı paylarını ödemelidir. Bu şekilde emeklilikte kazanılacak hakkın miktarı her zaman emeklilik planında tanımlanır. Ancak katkı payının maliyeti belirsiz bir faktördür. Herhangi bir kesinlik sağlanarak tahmin edilemezler, bu da işverenin bakış açısına göre tatmin edici olmayan bir durumdur. Kullandığım kadar öde sisteminde, bu durum her zaman bir sorun olarak değerlendirilmemektedir, ancak şüphesiz maliyetlerin daha az kontrolünü ve maliyet farkındalığının daha az olmasını da beraberinde getirmektedir. Sorun, her ne kadar finansman açısından gerekli olmasa da aktüeryal maliyet tahminleri yapılarak aşılabilir.

Diğer ilke ise, genellikle çalışanın kazancının belirli bir yüzdesi oranında belirlenmiş bir prim veya katkı payı vaadini içerir, yani bu durumda emeklilik *katkı payı temelli* olur. Bu ilke uyarınca, emeklilikte alınacak ödeme tutarı, sisteme

katkı payı olarak ödenmiş tutara ve daha çok anapara yönetimi ile oluşturulan fazla üzerinden verilen ikramiyelerin tutarına bağlıdır. Bu durumda, verilecek ödeme tutarı önceden tahmin edilemez. Aynı zamanda, işveren için katkı payının ne kadar olacağını bilmek ve bu şekilde emeklilik ödemeleri ile bağlantılı maliyetleri bilmek işveren açısından bir avantajdır. Çalışanın emekli maaşının ne kadar olacağını tahmin edememesi dezavantajı ise kendisine emekli olduğunda almaya hak kazandığı tutar ile ilgili düzenli bilgi verilmesi kaydıyla çok büyük bir önem taşımamaktadır.

İki ilkenin birleştirilmesinin mümkün ve belki de istenebilir bir durum olduğu da eklenmelidir. Böyle bir ekleme, her bir sistemin avantajlarının ve dezavantajlarının birbirini dengelemesine yardımcı olmaktadır. Her iki ilkeyi birleştiren emeklilik planları, iki set yaşlılık aylığı sağlamaktadır.

### 5.5.3 Hizmet Süresi

Halihazırda bahsedildiği üzere, istihdam kariyeri genellikle emekli maaşının büyüklüğü açısından önemlidir. Kariyer boyunca alınan kazanç ilkesinin uygulandığı durumlarda, istihdam süresi otomatik olarak çalışanın emekli maaşına esas kazancına yansıtılmaktadır. Hizmet süresi, bu durumda emekli maaşının hesaplanmasında önemsizdir.

*Son maaş temelli emekli maaşı* uygulaması halinde ise, hizmet süresi katsayısı veya benzeri bir katsayının hesaplanması gereklidir. Tam emekli maaşına hak kazanma süresi genellikle 40 hizmet yılıdır. Bu toplamın sağlanamadığı durumlarda, emekli maaşı, hizmet süresi katsayısı ile tutarın çarpımı yoluyla düşürülür. Eğer tam emekli maaşına hak kazanma süresi 40 yıla ve gerçekleşen hizmet süresi 30 yıl ise, bu katsayı 0.75 olacak ve emekli maaşı da buna uygun olarak düşürülecektir.

Bazı emeklilik planlarında, tahakkuk eden emeklilik katkıları bir katsayı cinsinden değil, her yıl emekliliğe esas kazançların yüzdesi cinsinden ifade edilir. Örneğin eğer tam emekli aylığı emekliliğe esas kazancın yüzde 70'ine karşılık geliyorsa ve hak kazanma dönemi 35 yıl ise, bu da maksimum emekli aylığı seviyesine ulaşıncaya kadar emekliliğe esas kazancın her yıl yüzde 2'sinin tahakkuk ettiği anlamına gelir. Bu hesaplamalar ince ayrıntılarıyla tanımlanabilir ve ağırlıklandırma yapılarak daha da komplike hale getirilebilir, örn. ilk 15 yıl için yüzde 2.4 ve son 20 için yüzde 1.7 verilmesi ile.

Tam emekli aylığı için minimum istihdam kariyeri çoğu ülkede 35-40 yıldır ancak 30 ve 45 yıllık periyotlar da meydana gelmektedir. Tam emekli aylığı için kariyer koşulu, hak kazanma döneminin başlangıcındaki minimum yaş ile emekli olunabilen yaş arasındaki yıl sayısı ile ilişkilidir. Son yıllarda, tam emekli maaşına hak kazanmak için şart koşulan sürenin arttırılması yoluyla emeklilik maliyetlerinin düşürülmesine yönelik bir eğilim oluşmuştur.

Hizmet süresinin hesaplanmasında diğer bir faktör ise, izin ile ilgili kurallardır. Bunlarda, bu tür izinlerin nedenleri ve süreleri dikkate alınabilir. Diğer bir sorun ise, yarı zamanlı çalışmadır. Bir kural olarak, hesaplamalar aşırı detaylı kurallar ile aşırı komplike hale getirilmemelidir. Diğer bir güçlü ilke ise, yarı zamanlı istihdamın ya hizmet süresi hesaplamasını ya da emekliliğe esas kazancın hesaplamasını etkilemesi ancak ikisini de aynı anda etkisi altında bırakmaması gerekmektedir. Son maaş esasına göre işleyen emeklilik sistemlerinde, her zaman bir çalışana aslında makul görünenden daha yüksek veya daha düşük bir emekli maaşının verilmesi riski vardır. Örneğin çalışan kariyerinin büyük çoğunluğunda yarı zamanlı çalışabilir ancak emekliliğe esas kazancın dikkate alınmaya başlandığı yaşa geldiğinde tam zamanlı çalışmaya başlayarak tam zamanlı maaşı temelinde tam tutarda emekli maaşı alabilir. Tam tersi bir durumda, ilk dönemlerde tam zamanlı olarak çalışan ancak daha sonra yarı zamanlı çalışmaya geçen bir çalışan ise tutarın sadece yarısını alacaktır. Bu tür etkiler, izin ve çalışanların çalışma saatleri ile ilgili katı kurallar belirlenerek ortadan kaldırılabilir.

Eğer istihdam emekli olunabilen taştan önce maluliyet nedeniyle emeklilik veya ölüm nedeniyle sona erdirilirse, emeklilik yaşına kadar kalan yıllar – yaşlılık aylılığının hesaplanmasında hizmet yılına – en azından bir dereceye kadar – eklenmelidir.

### 5.5.4 Emek Maaşının Büyüklüğü

Bir emeklilik ödemesi esaslı sistemde, emekli maaşının büyüklüğü genellikle emekliliğe esas kazancın belirli bir yüzdesi olarak belirlenir. Bir sabit oran üzerinden tutar olarak da hesaplanabilmektedir, ancak bu yöntem nadiren mesleki emeklilik sistemlerinde kullanılmaktadır. Ancak, bu sistemlerin bir araya getirilmesi, emekli maaşlarının yüksek ücret alanlar ile düşü ücret alan çalışanlar arasında kısmi ölçüde yeniden dağıtımının sağlanmasında bir yöntem olarak uygun olabilir. Birçok sistem minimum emeklilik maaşı ile ilgili kurallar içermektedir. Bu tür kurallara olan ihtiyaç, özellikle de devletin temel emeklilik sisteminin bu tür bir işlevi ne derece yerine getirdiğine ve mesleki emeklilik sistemi ile devletin emeklilik sistemi arasında ne derece bir ilişki bulunduğuyla bağlıdır.

Emekli maaşı seviyeleri, Batı Avrupa'daki farklı ülkeler arasında, uygulanan yerlerde temel emekli maaşları da dahil olmak üzere, son maaşın yüzde 50'si ile yüzde 100'ü arasında çeşitlilik göstermektedir. Emekli maaşları emeklilerin standartlarını etkileyen tek faktör olmadığından ülkeler arasında karşılaştırmaların yapılması güçtür. Emeklilik katkı payı ödemelerinin çalışan tarafından yapıldığı ülkelerde, kişi emekli olduğunda katkı payını ödemeyi durdurmaktadır. Bazen emeklilik geliri ücret gelirinden daha elverişli vergi uygulamalarına tabidir. Emekliler sosyal güvenlik ile ilgili haklar alabilir veya sübvansiyonlu seyahat vb. gibi uygulamalar nedeniyle yaşama maliyetleri daha düşük olabilir. Açıkça ki, bu faktörler bir ülkeden diğerine farklılık göstermektedir.

Bu çekinceler dışında, Batı Avrupa'da memurlar için normal emekli maaşı seviyesi son maaşın yaklaşık yüzde 75-80'i civarındadır. Ancak, daha önce de belirtildiği üzere, bu her zaman çalışanların gelir seviyelerinin emekli olmaları sonrasında yüzde 20-25 düştüğü anlamına gelmemektedir. Emeli maaşlarının belirlenmesinde sağlam bir genel ilke, emekli maaşlarının gönüllü sistem kapsamında çalışanlarca seçilecek olan bir sistemdeki emekli maaşından yüksek olmaması gereğidir, tabi ki bu kişilerin emeklilikte koruma ihtiyaçlarını daha düşük olarak değerlendirmeyecekleri varsayılmaktadır. Eğer emekli maaşları ertelenmiş kazanç olarak değerlendiriliyorsa, çalışana kazancının ne kadarlık bir yüzdesini emekli maaşı için bir kenara ayırmaya hazır olduğunun sorulması doğaldır. Burada çeşitli cevaplar olacağı açıktır ve bireysel emeklilik sigortası poliçeleri ile emekli maaşlarının tamamlanması için bir alan bırakılmalıdır. Ulusal tasarruf ihtiyacı da böyle bir alan bırakılması açısından diğer bir argümandır. Ancak, mesleki emeklilik aylıkları her zaman yeterli seviyede gelir sağlamalıdır.

Doğal olarak, tüm gelir gruplarındaki emekli maaşı seviyelerinin aynı olması her zaman gerekli değil ve hatta istenebilir değildir. Memurların devletin emeklilik sistemi kapsamına da girdiği durumlarda, bu sistemden gelen gelirleri, brüt veya net koordinasyon modelinin uygulanmasına bağlı olarak, dikkate alınmalıdır. Elde edilen sonuç, daha düşük gelir grubunda daha düşük tamamlayıcı emeklilik maaşı seviyesi olabilir. Gelir ölçeğinin diğer ucunda daha düşük emekli maaşı seviyeleri de gerektendirilebilir. Temel emeklilik sistemindeki emekli olunabilen yaş, tamamlayıcı mesleki emeklilik sistemindekinden daha yüksekse, ilk birkaç yıl için bu plan kapsamında daha yüksek bir emekli maaşı seviyesine izin verilmesi, bu dönem boyunca herhangi bir temel emekli maaşı verilmeyeceğinden, gerekli olabilir.

Bazı ülkelerde, emeklinin ya aktif kariyeri veya emekliliği sırasındaki ailevi durumunun kişinin alacağı toplam emekli maaşının büyüklüğü üzerinde bir etkisi olabilir. Temel emeklilik sisteminde bu durumun dikkate alınmadığı hallerde, eşler veya çocuklar için ilaveler veya diğer bir türde elverişli bir uygulama kamu çalışanları emeklilik planlarına dahil edilebilir. Emeklilik kurallarında ilgili ücret şartları da dikkate alınmalıdır.

Bir katkı payı esaslı sistemde emekli maaşlarının büyüklüğü, yukarıda da belirtildiği üzere, sisteme ne kadar ödeme yapıldığına ve emeklilik anaparasının nasıl yönetildiğine bağlıdır. Emeklilik planlarında katkı payları genellikle emekliliğe esas kazancın belirli bir yüzdesi oranında sabitlenir. Yüzde oranı, aynen emeklilik ödemesi esaslı sistemde olduğu gibi farklı gelir gruplarında farklılık gösterebilir.

Emeklilik ödemesi tutarı plana bakılarak anlaşılabilir. Çeşitli faktörlere bağlıdır, örn. katkı paylarının büyüklüğü ve ödendikleri dönem, topluluğun daha önceden ölen üyelerinden miras kalan anapara ve anapara yönetimi ile kazanılan fazla. Çalışanlara en iyi hizmet emeklilik fonlarının yönetimi için elverişli kurallar ve profesyonel fon yönetimi ile hizmet edilmektedir. Emeklilik anaparası, gelecekteki faiz oranları, ortalama yaşam beklentisi ve harcamalar, yani aktüeryal faktörler ile ilgili varsayımlar temelinde aylık emeklilik ödemelerine dönüştürülür. Her ne kadar kadınlar erkeklerden 4-5 yıl daha uzun yaşasalar da, bu durum genellikle dikkate alınmamaktadır ve sonuç olarak erkeklerden kadınlara büyü ölçüde bir emeklilik anapara transferi meydana gelmektedir.

Çalışanların, katkı payı esaslı bir sistem kapsamında alacakları emekli maaşı hakkında bir fikir sahibi olabilmeleri için, en azından herhangi bir anda kazandıkları emeklilik hakları ile ilgili kendilerine düzenli bilgi verilmelidir.

## 5.6 Emeklilik Yaşı

Emeklilikte kazanılan haklar ile ilgili hak kazanma hali belirli koşulların yerine getirilmesine bağlıdır. Çalışanın emeklilik sisteminin üyesi olması için bir asgari süre (hak kazanma süresi) için kurallar belirlenebilir ve ayrıca yaşlılık aylığına hak kazanmak için belirli bir asgari yaş sınırını koyan bazı kurallar da bulunabilir.

Emeklilik yaşı iki anlama gelebilir. Bunlardan birincisi, çalışanın belirli bir yaşta emekli olabilme hakkı anlamına gelmektedir ve bu yaştan itibaren yaşlılık aylığı ödenmeye başlanır. Diğerisi ise, çalışanların belirli bir yaşta emekli olma zorunluluğudur. Bazen, bu iki yaş aynı ana denk gelmektedir, ancak memurlar için olan birçok emeklilik planında emekli olma zorunluluğu emekli olma hakkından yaklaşık beş yıl sonra geçerli olmaktadır. Bu temanın bir varyasyonu da, emekli aylığında belirli bir azaltıma karşılık belirli bir yaştan itibaren erken emeklilik hakkının kazanılmasıdır. Bu



azaltım çok küçük olabilir veya katı aktüeryal ilkelere göre hesaplanabilir. Bazı sistemlerde, emekli aylıklarının ertelenmesi de mümkündür, buna uygun olarak aylığın değeri de karşılık gelecek oranda artırılır. Bu varyasyonlar, esnek emeklilik yaşı kavramı kapsamına girer.

Belirli bir yaşta emekli olma hakkı veya zorunluluğunun yanı sıra, yaşlılık aylığının hesaplanmaya başlandığı bir yaş daha vardır. Aktüeryal açıdan bakıldığında, tüm yaşlılık aylıkları, emekli maaşının ödenmesinin belirli bir yaştan itibaren başlayacağı varsayımı üzerine hesaplanmaktadır. Emeklilik yaşının esnek olduğu durumlarda bu yaşın belirlenmesinin önemli olduğu açıktır.

Batı Avrupa'daki birçok ülkede, memurlar için emeklilik yaşı, emekli olma hakkı açısından 60 ve emekli olma zorunluluğu açısından ise 65'tir. Bu esneklikte, emeklilikle ilgili çeşitli bireysel ihtiyaçlar dikkate alınmaktadır. Bazı ülkelerde emeklilik yaşı belirli meslek kategorileri için daha düşüktür, bunun nedeni ise bu meslek çalışanlarının işlerinin özellikle yorucu olması veya güvenlik gibi özel bazı değerlendirmelerin yapılmasıdır. Bu ilkenin uygulandığı meslek kategorileri arasında subaylar, polisler, itfaiyeciler, makinistler, hava trafik kontrolörleri ve öğretmenler bulunmaktadır. Bu durumlarda emekli maaşı alma hakkı genellikle hem yaş – 50 veya 55- hem de asgari hizmet yılı koşulları ile ilişkilidir. Erkekler ve kadınlar arasındaki emeklilik yaşı açısından farklılıklar artık nadiren görülmektedir.

Makul ve adil bir emeklilik yaşının belirlenmesi zor bir görevdir ve nasıl yapılması gerektiği ile ilgili genel kabul görmüş ilkeler yoktur. Birçok birbiri ile çelişen çıkar tehlikesindedir. Bir taraftan belirli meslek kategorilerindekiler zor fiziksel işleri nedeniyle daha düşük bir emeklilik yaşına hakları olduğunu iddia etmektedir, ki bunu da işverenlerin değerlendirmesi güçtür, diğer taraftan ise işverenlerin artık ihtiyaç duymadıkları çalışanlarını, özellikle de belirli alanlarda, yaşları nedeniyle emekliliğe ayırabilmeleri gereklidir. Diğer yandan, çalışanlar, işlerini tatmin edici buldukları sürece işlerinde kalmaya isteklidir ve her şeyin ötesinde, yüksek bir emeklilik yaşı işverenler açısından da ekonomik yönden istenen bir durumdur. Önem açısından olmamakla beraber son olarak, çalışanlar, bireysel farklılıklara bakılmaksızın adil ve eşit muamele istemektedir.

Birbiri ile çelişen bu farklı çıkarlara ek olarak, iş hayatının hızlı bir değişim sürecinden geçiyor olması nedeniyle durum daha da karmaşık hale gelmektedir, ve bu durum belirli meslek kategorisindekilerin özel ihtiyaçları açısından da geçerlidir. Bu bağlamda dikkate alınması gereken diğer bir faktör ise, devletin temel emeklilik sistemindeki ve iş piyasasının kalan kısmındaki emeklilik yaşıdır. Memurlar devlet emeklilik sistemi kapsamına girsin veya girmesin, emeklilik yaşının her iki sistemde, en azından genel çoğunluk için aynı olması bir avantajdır.

Yukarıda belirtilen tüm faktörlerin ışığında, bu konuda tatmin edici bir çözümün bulunması kolay değildir. Hangi emeklilik yaşına karar verilirse verilsin, bazı insanlar fazla geç ve bazı insanlar fazla erken emekli olacaktır. Ancak, ekonomik realiteler manevra alanını sınırlandırmaktadır. Emeklilik yaşının bir yıl düşürülmesi sadece bir yıl fazladan emekli maaşı ödeneceği anlamına gelmemekte aynı zamanda gereken emeklilik anaparasının bir yıl daha az birikeceği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, maliyetlerin aktüeryal hesaplamalarının yapılması ve emeklilik yaşının belirlenmesinde bunların dikkatli bir şekilde ele alınması önemlidir.

Atıl çalışan sorunu genellikle daha yaşlı çalışanların emekliliğe ayrılması ile çözülmektedir. Hiçbir şekilde emeklilik yaşı düşürülmemelidir. Bunun yerine, erken emekliliğe izin verilmesinin gerekli olduğu durumlarda, ekonomik durumun da böyle bir uygulamaya imkan sağladığı varsayılarak, geçici ve tedbirler alınmalıdır. Emekli olunabilen yaş, hem istenen hem de sürdürülebilir olan bir emeklilik yaşı temelinde oluşturulmalıdır.

Birçok ülkede, artan emekli maaşı maliyetleri sorununun emekli olunabilen yaşın yükseltilmesi yoluyla çözülmesi yönünde kayda değer bir eğilim vardır. Ortalama yaşam beklentisindeki istikrarlı artış dikkate alındığında, seçilebilecek makul yolun bu şekilde olduğu görülmektedir.

## **5.7 Maluliyet Aylıkları**

Bir mesleki emeklilik planı genellikle maluliyet aylığını da içerir. Alternatif olarak, bu kurallar, sağlık sigortası sistemine de dahil edilebilir. Kalıcı bir engellilik nedeniyle emekli olan eski bir çalışana emekli olunabilen yaşa kadar ödenen maluliyet ödemesi yine de bir emekli aylığı şeklinde kabul edilmelidir.

Temel olarak, maluliyet aylığının tasarımı iki yol vardır. Bu yollardan biri, ön fonlamayı gerektirmeyen tamamen risk ödemesidir. Bu da, istihdamını sonlandıran bir çalışanın, engellilik halinde maluliyet aylığı hakkından vazgeçtiği anlamına gelir. Bu sistem kapsamında, maluliyet aylıkları kazanılamaz. İkinci yol ise, bir tasarruf bileşenini içerir, bu da, maluliyet aylığının yaşlılık aylığı ile aynı şekilde kazanılması anlamına gelir. Erken emekliliğin ardından, çalışan, emeklilik anında almaya hak kazandığı tam emekli aylığının belirli bir oranına karşılık gelen maluliyet aylığını almaya hak kazanır.

Yaşlılık aylığında da olduğu gibi, maluliyet aylığına hak kazanma konusundaki koşullar belirlenmelidir. Genellikle hak kazanma dönemleri ile ilgili kurallar vardır. Engelliliğin kalıcı olup olmadığı, bu belgede ele alınmayacak olan tıbbi bir konudur. Ayrıca, verilen aylığın, kişinin tekrar işe başlaması halinde kesilip kesilmeyeceği ile ilgili de kurallar belirlenmesi gereklidir.

Tıbbi nedenlerde maluliyet aylığı verilmesi ile atıl çalışan olması nedeniyle erken emeklilik verilmesi arasında açık bir ayırım yapılması akıllıca olacaktır. Atıl çalışanın işten çıkarılması durumunda yapılan ödemeler belirli durumlarda gerekçelendirilebilir ancak bunlar emeklilik sisteminin düzenli bir parçasını teşkil etmemelidir. Belirli bir alanda atıllık durumu söz konusu olduğunda, erken emeklilik aylığı ayrı bir kararla verilmelidir ve bu kararda verilen aylıkların nasıl finanse edileceği de açıkça ifade edilmelidir.

Maluliyet aylıklarının hesaplanma yöntemi, yaşlılık aylıklarının nasıl hesaplandığına bağlıdır. Eğer bunlar son maaş temelinde emeklilik ödemesi esaslı vaatler teşkil ediyorlarsa, maluliyet aylıklarının da benzer şekilde hesaplanması doğaldır. Sıklıkla, alıcıya erken emeklilik tazminatı verilmektedir, yani emekli olunabilen yaşa kadar geçen dönem tamamen veya kısmen, kişi çalışmaya devam etseydi emeklilik açısından yapılacaklar yönünden dikkate alınmaktadır. Prensip olarak, aynı durum maluliyet aylıklarının da emeklilikte yapılacak ödeme esaslı olduğu katkı esaslı yaşlılık aylığı vaatlerinde de geçerlidir.

Yaşlılık aylıkları ile kıyaslandığında maluliyet aylıkları için daha yüksek bir seviye belirlenmesinin bir gerekçesi de olabilir. Aynı zamanda, belki de yaşlılık aylıklarında, çalışanın maaşına kıyasla fazla yüksek bir seviyenin belirlenmesi riskinin ortaya çıkmaması daha da fazla önem taşıyabilir. Kişinin her zaman çalışmak için bir ekonomik teşviki olmalıdır.

Kamu çalışanları için maluliyet aylıklarının finanse edilmesinin en basit yöntemi, yaşlılık aylıkları için kullanılan teknik ile aynı tekniğin kullanılmasıdır. Ön fonlama uygulamasında bile, risk işveren tarafından karşılanmalı, tercihen maliyetleri de risk primi olarak hesaplanmalıdır. Tabi ki bu riske karşı sigorta yapılması da mümkündür.

## **5.8 Dul ve Yetim Aylıkları**

Mesleki emeklilik sistemleri, tam olabilmesi için içerisinde bir tür dul ve yetim aylığı içermelidir. İstihdam kalıpları bir ülkeden diğerine büyük ölçüde çeşitlilik göstermektedir ve bunun neticesinde dul ve yetim aylığına olan ihtiyaç ve bu aylıkların ölçeği de çeşitlenmektedir. Eğer kadınlar erkeklerle aynı ölçüde çalışıyorsa, dul ve yetim aylıklarına olan asıl ihtiyaç çocuklara verilen yardım ödemeleri şeklinde olacaktır. Yetişkinler için verilen bu tür ölüm aylıkları artık genellikle erkek ve kadın dul aylıkları şeklinde sağlanmaktadır. Boşanan bir eş de, dul ve yetim aylığına hak kazanabilmekte, aynı şekilde ölen kişiyle evlenmeksizin birlikte yaşamış kişi de dul ve yetim aylığına hak kazanmıştır.

Dul ve yetim aylıkları genellikle emeklilik planında belirlenen bir plana uygun olarak yararlanıcılar arasında paylaşılır, bu da genellikle verilen ödemelerin birbirinin hakkına tecavüz ettiği anlamına gelir. Emekli maaşının ödendiği sürenin uzunluğu, özellikle de yararlanıcının kim olduğuna bağlı olarak çeşitlilik göstermektedir. Çocuklara verilen ödemeler genellikle 19 veya 20 yaşlarından sonra ödenmemektedir ve yararlanıcı yeniden evlenirse yetişkinlere verilen ölüm aylıkları da verilmemektedir.

İş göremezlik aylıkları gibi, dul ve yetim aylıkları da içerisinde tasarruf unsurunu barındıran veya barındırmayan riskli bir ödemedir. Genellikle, dul ve yetim aylıkları için fonlar, yaşlılık nedeniyle emekli olanlar için aynı koşullarda erken emekli olanlara tahsis edilenlerdir. Eğer yaşlılık aylıkları ön fonlamalı ise, aynı finansman yöntemi dul ve yetim aylıklarına da uygulanmalıdır. Ayrıca tam riskli bir ödeme teşkil etmedikleri sürece, yaşlılık aylıkları ile aynı şekilde güvence altına alınmaktadır.

Tek bir yararlanıcı için verilen dul ve yetim aylığı genellikle yaşlılık aylığının belirli bir yüzdesi – yüzde 50-60- olarak hesaplanır. Eğer çalışan halen çalışırken vefat ederse, emeklilik yaşına kadar başarılı bir şekilde kazanılan yaşlılık aylığı dikkate alınır. Alternatif olarak, dul ve yetim aylığı tek bir oranda sabitlenebilir ve sınırlı bir süre boyunca, örn. beş yıl, ödenir.

Katkı payı esaslı ön fonlamalı yaşlılık ödemesi sistemlerinde, diğer bir alternatif mevcuttur: yaşlılık aylığı için ayrılan emeklilik anaparası dul veya yetime ödenebilir.

Sıklıkla, dul ve yetim aylığının yanı sıra bir de meslek grubu hayat sigortası poliçesi de vardır. Bu da dul veya yetim kişiyi, ölüm halinde, örneğin bir yıllık normal maaş gibi bir sabit tutarı almaya hak kazandırır. Tutar, sigortalanan çalışanın yaşıyla birlikte azalabilir ve emeklilik yaşına ulaştığında sıfır olur.

## 5.9 Yaşlılık Aylığı Ödemelerinin Başlaması

Emeklilik ödemesi esaslı bir yaşlılık aylığı, emekli olunabilen yaşa ulaşılan tarihten itibaren ömür boyu gelir olarak ödenir. Eğer ödeme başka bir tarihte başlarsa, bu da doğal olarak ödenen tutarı etkilemelidir. Sabit maliyetlerin belirlenmesi ile, diğer bir tarihin emeklilik ödemesinin tam fonlu bir sistemden ödenmesi için emekli maaşı tutarının aktüeryal açıdan yeniden hesaplanması gerekmektedir. Kullandığın kadar öde sisteminde, standart hale getirilmiş indirim veya artış, yaşlılık aylığının daha sonradan ödenmesi için yapılabilir. Ödenecek tutar, ödeme anına kadar tahakkuk etmiş olan tutardır, erken emeklilik durumunda ise, emekli olunabilen yaşa kadar belirli bir sürenin kazanılması gerekmektedir. İşveren maliyetleri karşılamaya hazır ise, ödenecek tutarda yapılacak indirim tabi ki katı aktüeryal ilkelere göre düşürülecek tutardan daha küçük olacaktır. Bu tür durumlar esnek emeklilik yaşı örnekleri olarak değerlendirilebilir.

Katkı payı esaslı emekli maaşı vaadinde, emekli maaşının büyüklüğü doğrudan ayrılan emeklilik anaparası tutarına ve emekli maaşının ödenmeye başlanacağı yaşa bağlıdır. Bu durum ödeme konusunda daha fazla esnek olunması için gerekçe sunabilir. Yararlanıcı, emekli olduğu ilk birkaç yılda daha yüksek bir ödeme alma ihtiyacında olabilir. Ödemenin yapılacağı sürenin uzunluğunu, bir dereceye kadar seçme hakkı olmalıdır, örneğin beş yıla kadar veya on yıla kadar veya hayatının sonuna kadar. Ancak, yararlanıcının, muhtaç olmaması ve kamu yardımına bağımlı kalmaması için hayatının sonuna kadar yeterli tutarı almasını sağlamak için gereken adımlar atılmalıdır.

Bu bağlamda, yaşlılık aylıklarının bazen, yararlanıcının emeklilik yaşına gelmesi üzerine ödenen bir toplam tutar ile birleştirildiğinden de bahsedilmelidir. Bu uygulamanın arkasındaki mantık, emeklinin kendisini içerisinde bulduğu yeni durumun özel bir kazanç gerektirmesidir.

Dolayısıyla, emeklilik planları, yaşlılık aylığının ödenebileceği en erken ve en geç tarihleri belirleyen kuralları içermelidir. Ayrıca, ödenecek tutarların yeniden hesaplanmasının yapılması için de kuralları içermelidir. Eğer yapılacak ödemenin bir kısmının belirli bir süre içerisinde çekilmesi mümkünse bu da düzenleme altına alınmalıdır.

Bu noktada atıllık veya diğer tıbbi olmayan nedenlerden ötürü verilen erken emeklilik aylıklarının yukarıda belirtilen erken emeklilik emeklilik ödemeleri ile karıştırılmaması açısından durumun tekrarlanması önemlidir. Bu tür aylıklar, emeklilik planları kapsamındaki emeklilik ile kazanılan diğer haklardan ayrı tutulmalıdır. İhtiyaç ortaya çıktığında özel kuralları çıkarılmalıdır. Aksi takdirde, maliyet merkezlerinin karıştırılması riski vardır ve kontrol kaybedilecektir.

## 5.10 İş değişimi

Birçok emeklilik planı kapsamında, işlerinden ayrılan çalışanlar, hak sahibi olduklarını varsaydıkları emeklilikte kazanılan haklarını kaybetme riski ile karşılaşmaktadır. Bu nedenden ötürü, iş değiştirmek isteyen bir çalışan, haklarını kaybedebileceği korkusuyla işini değiştirmeyebilir. Bu tür emeklilik şartları, işgücü hareketliliğinin önünde bir engeldir.

### 5.10.1 Kazanılmış Emekli Maaşı Hakları

Bu noktada, *kazanılmış* emekli maaşı hakları sorusunun tartışılması gereklidir. Hak kazanılmanın bir veya birden fazla koşula bağlı olduğu durumlarda, emeklilikte alınacak ödemeler de şartlıdır. Bu tür koşulların olmadığı hallerde, sağlanacak ödemelerin kazanılmış olduğu söylenir. Bu konsept bir ülkeden diğerine değişebilir, ancak yine de bu kavramın istihdamın sonlandırılması halinde emeklilikte verilecek ödemelerin hesaplanması ve yeniden değerlemesinin yapılması ile bağlantılı olarak tartışılması uygun olacaktır. Zamanla değeri kaybolacak olan bir hakkın kelimenin tam anlamıyla bir kazanılmış hak olarak değerlendirilmesi güçtür.

Memurların yaşlılık aylığına hak kazanması için hak kazanma süresi şartı, Batı Avrupa'da birkaç aylık bir hizmet süresinden on beş yıla kadar uzanan bir süre arasında çeşitlilik göstermektedir. Bu hak kazanma süresi şartı yerine getirilinceye kadar, yaşlılık aylığı şartlı bir ödemedir, yani bu dönemin sona ermesinden önce işinden ayrılan bir çalışan emekli aylığına hak kazanmamış demektir. Bu her zaman çalışanın diğer bir ödemeye, örneğin bir seferlik ödenen kıdem tazminatı gibi bir ödemeye hak kazanmamış olduğu anlamına gelmemektedir.

Bazı sistemlerde mevcut diğer bir koşul ise, çalışanların emeklilikte alınacak ödemelere hak kazanabilmesi için emekli olunabilen yaşa veya yakın bir yaşa yaklaşıncaya kadar hizmette kalmaya devam etmesi gerekliliğidir. Bu tür durumlarda *istihdamın sonlandırılması* içerisinde emekli aylığı haklarının kaybedilmesini de içerir. Her ne kadar adil olmayan bir uygulama gibi görünse de, şartlı emeklilik ödemelerinin belirli bir meslek veya görevlendirme ile ilişkili olduğu durumlarda, hak kazanımının kaybedilmesi gerekçelendirilebilir. Örneğin, normalde 65 olan emekli olunabilen yaş koşulu kendisi için 60 olan ve gönüllü olarak işinden 60 yaş öncesinde ayrılan bir hava trafik kontrolörünün 60 ve

65 yaş arası tahakkuk eden yaşlılık aylığını alması gerekliliğinin anlaşılması zordur. Dolayısıyla, 65 yaş öncesi yaşlılık aylığı şartlı bir ödeme olabilir, ancak tabii ki 65 yaşından itibaren emekli maaşı şartlı değildir.

Tahakkuk eden emekli maaşı hakkının belirli şartlara tabii tutulması, işverenlerin çalışanlarını ellerinde tutmasının bir yoludur. Bu olgu, işgücü hareketliliği açısından ciddi bir engeldir ve bazı ülkelerde şartlı emekli maaşı hakları kapsamının sınırlandırılması için mevzuat çıkarılmıştır. Avrupa Birliği tarafından da hareketliliğin önündeki engellerin, şartlı emekli maaşı haklarının getirilmesi üzerindeki kısıtlamalar da dahil olmak üzere, kaldırılması için çalışmalar yapılmaktadır.

### **5.10.2 Koordinasyon**

Emekli maaşı haklarının katı bir şekilde şartlı olmadığı durumlarda bile, emekli maaşlarının hesaplanma şekli, ve bazı emeklilik sistemlerinde, emeklilikte verilen ödemelerin istihdamın sonlandırılması halinde yeniden değerlemeye tabii tutulmaması çalışanları iş değiştirmekten caydırabilir. Bu daha çok son maaş temelinde yapılan emeklilik ödemelerinde geçerlidir. Bu sorunun çözülmesi için emeklilik sistemine, diğer mesleki emeklilik hakları ile koordinasyonu gerektiren kuralların dahil edilmesi gerekebilir. Koordinasyon aşağıdaki genel hatlar itibarıyla organize edilebilir.

Yeni görevlendirmede uygulanan emeklilik planı kapsamında daha önceki hizmet yılları da dikkate alınabilir ve tahakkuk eden emeklilik ödemeleri de emekli maaşına dahil edilebilir. Burada her iki emeklilik planının da aynı değeri temsil ettiği düşünülmektedir. Ancak böyle olmayan durumlarda, tahakkuk eden hizmet yılı, değer farkına atıfta bulunularak yeniden hesaplanmalıdır. Son maaş ilkesinin uygulandığı hallerde, koordinasyon maliyetin orantısız bir kısmını son işverene yükleme eğilimindedir ve sonuç olarak sistem her iki emeklilik sistemi arasında karşılıklı bir anlaşmaya bağlıdır. Tahakkuk eden emeklilik haklarını entegre etmek için kullanılan yöntemler çeşitlilik gösterebilir. Emeklilik aparası, çalışan yeni görevine başladığında aktarılabilir veya tahakkuk eden emeklilik ödemesi, emekli maaşının ödeneceği zaman yeni sisteme ödenebilir. Diğer bir yöntem ise, emekli maaşının tahakkuk eden emekli ödemesi için ödenen tutar itibarıyla azaltılmasıdır.

Farklı emeklilik sistemleri kapsamında kazanılan emeklilik haklarının koordinasyon olasılığı, işgücü hareketliliğinin kolaylaştırılması ve nitelikli personelin işe alınması açısından önemli bir faktördür. Ancak, koordinasyon kuralları genellikle karmaşıktır ve bunlar hakkında anlaşmalara varılması zordur ve hatta bu anlaşmaların değiştirilmesi daha da zordur. Kuralların çalışanlar tarafından anlaşılması güçtür. Katkı payı esaslı vaatlerin ve kariyer kazançlarını temel alan emekli maaşlarının büyük bir avantajı, bu sistemlerin koordinasyon yapılmasını gerektirmemesidir. Her bir işveren, herhangi bir tahakkuk eden emeklilik hakları dikkate almaksızın son emekli maaşının kendi payından sorumludur. Bu tür bir emeklilik sistemi yine de şartlı emeklilik ödemeleri içeren diğer bir sistem kapsamındaki bir kişinin işe alınmasındaki zorluğu ortadan kaldırmamaktadır.

### **5.11 Yeniden Değerleme**

Emeklilik yükümlülüklerinin aşırı derecede uzun olması, yeniden değerlendirme konusu hem çalışanlar hem de işverenler açısından istisnai derecede önemli kılabilir. Özellikle de yüksek enflasyona sahip ülkeler için veya yüksek enflasyon dönemleri için bu durum geçerlidir, çünkü elli yıllık bir çerçevede gelecek hakkında büyük belirsizlikler içermektedir. Tahakkuk eden emeklilik haklarının ödeme öncesi ve ödeme dönemi sırasında yeniden değerlemesinin yapıp yapılmaması ve nasıl yapılması gerektiği sorusu, emeklilik planında açıkça düzenlenmelidir.

Bu konuda önemli olan üç aşama vardır: kazanma dönemi, ödeme dönemi ve muhtemelen bu iki dönem arasında bekleme süresi.

#### **5.11.1 Kazanma Dönemi**

Emekli maaşının son maaş temelinde verilmesi durumunda, tahakkuk eden emekli maaşı hakkı, istihdam süresince çalışanın maaşındaki artış kadar artar. Eğer kişinin maaşı düşürülürse, emekli maaşı hakkı değeri de buna uygun olarak düşürülür.

Emekli maaşının kariyer boyunca elde edilen kazancı temel aldığı durumlarda, durum farklıdır. Emekli maaşı vaadi, emeklilik ödemesi esaslı ise, özel kurallarla tahakkuk edilen emekli maaşı haklarının nasıl yeniden değerlemeye tabii tutulacağı açıklanmalıdır. Olası iki model vardır. Birincisinde, her sene, tercihen maaşların yeniden gözden geçirilmesi ile bağlantılı olarak genel bir artışa karar verilmektedir. Diğer modelde, emekli maaşı hakları her sene fiyat veya ücret eğilimleri veya her ikisinin bir karışımını içeren bir endeks ile arttırılır. Endeks modeli, çalışanın halen orijinal işvereni ile birlikte olduğu aşama için en uygun olandır.

Kullanıldığı kadar öde sistemi ile finanse edilen katkı esaslı emekli maaşlarına da aynı uygulama yapılmaktadır. Ancak eğer emekli maaşları tam fonlu ise, tahakkuk eden emekli maaşı hakları her sene anapara yönetimi ile ve sigorta unsurları ile oluşturulan fazla oranında arttırılır. Bu durumda, çalışanlar ihtiyatlı ve profesyonel yönetimlerden büyük ölçüde faydalanmaktadır. Anapara yatırımları ve fon yöneticileri hakkındaki kurallar dolayısıyla emeklilik planının önemli bileşenleridir.

### **5.11.2 Bekleme Süresi**

Eğer bir çalışan emekli maaşını alacağı tarihten önce işine son verirse, emekli maaşının ödenmesi öncesinde bir dönem vardır ve bu dönemin genellikle kazanılan emekli ödemesinin değeri üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Son maaşı temel alan emeklilikte kazanılan haklara göre tanımlanmış emekli maaşları erken ayrılanlara göre tasarlanmamıştır. Bu durumun yine de meydana geldiği hallerde, bazı çevrelerce emekli maaşı hakkının tamamen ortadan kaldırılmasa bile değerinin aşındırılması meşru olarak değerlendirilmektedir. Yeniden değerlendirme, kazanılan emeklilik ödemesi hakkının ödenme vakti gelene kadar beklemek zorunda kalacaktır. Tekrar söylenmesi gereklidir ki, bu durum işgücü hareketliliğini engellemektedir.

Alternatifi, kazanma dönemi sırasında tahakkuk eden emekli maaşı haklarının yeniden değerlendirilmesi ile ilgili kararların aynı zamanda istihdamın sonlandırılması ile emekli maaşı ödemelerinin başlaması arasındaki ara dönem için de uygulanmasının sağlanmasıdır. Son maaşı temel alan emekli maaşları ile ilgili olarak, özel kurallar sadece bu ara dönem için gereklidir, çünkü emekli maaşının değeri kazanma dönemi sırasında otomatik olarak artmaktadır.

Ön fonlamalı katkı esaslı emekli maaşları uygulamasında, kazanma dönemi için geçerli olanlar bekleme süresi için de geçerlidir. Tahakkuk eden emekli maaşı haklarının yeniden değerlendirilmesi, sistemde yaratılan fazlaya bağlıdır.

### **5.11.3 Ödeme Dönemi**

Ödeme aşamasına gelindiğinde, ön fonlamalı katkı esaslı emeklilik maaşları ile diğer türler arasında temel bir fark vardır. İlk bahsedilen sistemde, işveren katkı payı ödeyerek yükümlülüklerini ibra etmiştir. Emekli olan çalışan, tahakkuk eden fazlayı almaya hak kazanmıştır, ancak aynı zamanda verilecek fazla tutarın beklediği rakamdan daha az olacağı riskini de kabul eder. Emeklilik ödemelerine göre tanımlanan emeklilik planlarında yararlanıcı planda vaat edilen tutarın ne eksikliğini ne de fazlasını alır. İşveren maliyetlerin öngörülenden daha yüksek olabilmesi riskini – veya daha düşük olabilmesi şansını – taşır.

Emeklilik planında emeklilik ödemelerinin ödeme aşamasında yeniden değerlemeye tabi tutulmasına ilişkin kurallar yer almalıdır. Tam fonlu katkı esaslı emeklilik planlarında, bu kurallar yatırılan fonların yönetimine de uygulanır. Diğer durumlarda, kurallar emekli maaşını en azından endeks ekonomik kalkılma ile ilgili değilse otomatik endekslemeye bağlamamalıdır. Aksi takdirde, emeklilerin olumsuz reel ücret trendleri sırasındaki yaşam standartları, çalışan nüfusun standartlarına kıyasla orantısız olarak artabilir. Emekli maaşlarının kullandığı kadar öde türünde bir sistemle finanse edildiği yani aktif çalışanlarca ödendiği bir sistemde, nesiller arasında bir gerilim yaratılması ihtimali vardır. Hatta bu durum bir “nesil sözleşmesi”nin iptal edilmesine kadar gidebilir. Normal yöntem, emekli maaşlarının yılda bir defa, tercihen emeklilik planında belirlenen ilkeler uyarınca, yeniden değerlendirilmeye tabi tutulmasıdır.

## **5.12 Geçiş Dönemi Kuralları**

Yeni bir emeklilik planı uygulamaya getirildiğinde, daha önceki uygulamaların kaldırılması ve yenilerinin getirilmesi için geçiş kurallarının belirlenmesi gereklidir. Aynı durum emeklilik ile ilgili koşulların değişikliğe tabi tutulduğu durumlarda da geçerlidir. Değişimin ne kadar bir hızda gerçekleşeceğine bağlı olarak, bu tür geçiş dönemi kuralları birkaç ay ile birkaç on yıl arasında değişen bir süre boyunca geçerli olabilir. Birbiri ile çelişen menfaatler tehlike altındadır. Değişimden kazanç elde edecek olanlar tabi ki değişikliğin mümkün olduğunca hızlı bir şekilde uygulamaya getirilmesini isteyeceklerdir, aksi durumda ise, değişimden zarara uğrayacak olan kişiler değişim etkisini gösterinceye kadar mümkün olduğunca uzun süre beklemek isteyecektir. Aşırı uç çözümlerden bir tanesi ise, yeni emeklilik sisteminin sadece yeni sistem yürürlüğe girdikten sonra işe girenlere uygulanmasına izin vermektir. Bazen bu yöntem, daha kötüye doğru yapılan değişikliklerin uygulamaya getirilmesinde kullanılabilir tek yöntem olarak değerlendirilmektedir.

Yeni veya iyileştirilen emeklilik ödemeleri ile bağlantılı asıl sorun, finansman sorunudur. Eğer benimsenen teknik ön fonlama ise, bir reformun olgunlaşması uzun zaman, muhtemelen 40 yıllık bir süre alacaktır. Daha hızlı bir sürecin gerçekleştirilmesi için, bir geçiş dönemi süresince daha yüksek tutarların bir kenara ayrılması gerekecektir. Diğer yandan ise, kullandığı kadar öde türünde bir sistem daha iyi koşullara imkan vermektedir; örn. bir gecede tüm çalışanların emekli maaşı seviyelerinde yüzde 10'luk bir artış gibi. Maliyetler, yani emekli maaşlarının ödenmesi

üzerindeki artış çok daha sonra görünür hale gelecektir, aslında tam etkisi reformun uygulamaya getirilmesinin ardından ancak yaklaşık 40 sene sonra hissedilmektedir. Diğer bir deyişle, kullandığın kadar öde türündeki sistemler, verilecek emeklilik ödemelerindeki artış önerilerinin etraflıca incelenmesini teşvik etmemektedir.

Tersi bir durumda, daha kötüye doğru değişiklikler uygulamaya getirildiğinde, ön fonlu sistemlerde yapılan tasarruflar emeklilik planı üyeleri açısından başlangıçta pek de fark edilebilir değildir. Çalışanlar, belirli bir anda tahakkuk etmiş olan tutarın kendilerinden alınmayacağından emin olabilirler. Sadece o andan itibaren kazanılan emekli maaşı azaltılacaktır. Fonlu olmayan ödemeler ise ekonomik şartların kesinti yapılmasını gerekli kılması halinde aniden ortadan kaybolabilir. Emekli olunabilecek yaşa gelindiğinde vaat edilen bir emekli maaşının fiilen alınabilmesi şansı, emekli maaşı kullandığın kadar öde türünde bir sistemle finanse edilmek yerine ön fonlamalı ise çok daha yüksektir.

Finansman konusu, yeni bir emeklilik planı veya mevcut bir plan için iyileştirmeler için geçiş kuralları oluşturulurken dikkatli bir şekilde değerlendirilmelidir. Kamuoyunun işverenin, yani devletin, bir emeklilik planı kullandığın kadar öde sistemi kapsamında finanse edilse bile emekli maaşlarının ödenmesi konusundaki yükümlülüklerini karşılama konusundaki hazırlıklılığı veya kabiliyeti konusunda güveni olmalıdır. Yeni emeklilik ödemelerinin uygulamaya getirilmesi ve eskilerinin aşama aşama uygulamadan kaldırılması kademeli olarak yapılmalıdır, özellikle de bu değişikliklerin daha kötüye doğru yapıldığı durumlarda. Eğer yeni emeklilik ödemelerinin normal (yavaş) bir hızda tahakkuk etmesi istenen bir durum olarak değerlendirilmiyorsa, belirli bir istihdam süresi geriye dönük olarak dikkate alınarak hak kazanma süresi kısaltılabilir. Emeklilik ödemelerinin son maaşı temel aldığı uygulamalarda geçerli olan diğer bir yöntem ise, tam emeklilik maaşı için normalde istenenden daha kısa bir geçiş nesli kazanma süresi istenmesidir.

Eğer yeni emeklilik planı katkı paylı kullandığın kadar öde sistemi ile finanse ediliyorsa, sistem normalde ilk yıllardaki veya ilk on yıllardaki tüm katkı paylarının (çalışanlar temelinde) ödemeleri finanse etmesini gerektirmeyecektir. Bu durumda, yapılan katkı payı ödemelerinin ulusal bütçede emekli maaşlarının ödenmesi dışındaki amaçlara yönelik kullanılacak gelir olarak değerlendirilmemesi önemlidir. Bu katkı payı ödemeleri, katkı payı gelirlerindeki ve emekli nüfusundaki gelecek dalgalanmalara karşı bir tampon olarak kullanılmak üzere ayrılmalıdır.

Geçiş dönemi kurallarının diğer bir yönü ise, paralel emeklilik şartlarının fazla uzun süre uygulanmamasının akıllıca olacağıdır. Bir reformun uygulamaya getirilmesinin yanı sıra, emeklilik ödemelerinin daha öncesi şartlar dahilinde sağlananlardan daha düşük olmayacağı garantisinin de bulunması anlaşılabilir. Bir diğer alternatif ise, çalışanlara eski koşulları sürdürme veya yenilerine geçme seçim hakkının verilmesidir. Ancak, maliyeti yüksek veya idaresi güç olabileceğinden dolayı, tatmin edici bir çözüm değildir. Eğer yeni koşullara ihtiyatlı bir şekilde geçilmek isteniyorsa, daha önceki koşulların belirli bir yaşın üzerindeki tüm çalışanlara, örn. emeklilik yaşına en fazla beş yaş kalmış olanlara, uygulanmasının devam edilmesine izin verilmesi daha iyi olacaktır.

Özetle, kullandığın kadar öde sistemlerince sunulan bir emeklilik reformunun hızlı bir şekilde uygulanması olasılığı ihtiyatlı bir şekilde kullanılmalıdır. Emekli maaşı vaatleri yerine getirilmeli ve çalışanların daha önceden yürürlükte olan kurallar kapsamında kazandıkları tüm emekli maaşı haklarına mümkün olduğunca saygı gösterilmelidir; bir prensip olarak reformlar sadece yürürlüğe girmelerini takip eden dönemde uygulanmalıdır. Ön fonlamada, bu durum otomatik olarak uygulanır. Eğer yeni kuralların hızlı bir şekilde uygulamaya getirilmesi isteniyorsa, geçiş dönemi sırasında daha yüksek katkı payları ödenmelidir.

## 6. SEÇENEKLER

Bu Makalede, emeklilik belirli kilit terimlere atıfta bulunularak açıklanmaktadır. Bölüm 6.5'te, devletin temel emeklilik sistemindeki emeklilik ödemeleri ile tamamlayıcı mesleki emeklilik maaşlarının koordinasyonunun sağlanmasında iki model açıklanmaktadır; *brüt koordinasyon* ve *net koordinasyon*. Bölüm 6.6'da, finansman *kullandığın kadar öde sistemi* veya *ön fonlama* olarak açıklanmaktadır. Emekli maaşlarının hesaplanması ile ilgili olan Bölüm 6.2/6.3 kısmında ise *son maaş* ve *kariyer kazançları* terimleri emekliliğe esas kazanç ile bağlantılı olarak kullanılmakta ve emekli maaşı vaatleri ile bağlantılı olarak *emeklilik ödemesi esaslı* ve *katkı payı esaslı* terimleri kullanılmaktadır. Son olarak, Bölüm 6.4 *şartlı* veya *kazanılmış* emeklilik haklarından bahsetmektedir. Artık bu terimlerin belirli bir çerçeveye alınması vakti gelmiştir. Terimler birbirleriyle çeşitli açılardan bağlantılı olduklarından dolayı, bu bağlamda terimlerin dolaylı etkilerine odaklanılması ve aralarındaki en doğal ve en etkili kombinasyonların ele alınması faydalı olacaktır.

Emekli maaşları, ya *ertelenmiş kazanç* ya da *kazanç uzantısı* olarak görülebilir. Bir emekli maaşının yapısı, temel aldığı ilke ile mantıksal bir ilişkiye sahiptir. Aşağıdaki tabloda, yukarıda belirtilen terimleri arasındaki ilişki gösterilmektedir.

### Kilit Emeklilik Terimleri

<i>Finansman:</i>	Kullandığın kadar öde	Ön fonlama
<i>Temel emekli maaşları ile koordinasyon:</i>	Brüt/Net	Net
<i>Emekli maaşı hakları:</i>	Şartlı	Kazanılmış
<i>Emekli maaşı vaatleri:</i>	Emeklilik ödemesi esaslı	Katkı payı esaslı
<i>Emekliliğe esas kazanç:</i>	Son maaş	Kariyer kazançları
<i>Mesleki emeklilik maaşlarının nasıl görüldüğü</i>	Kazanç uzantısı	Ertelenmiş kazanç

Yukarıdaki tablo aşağıdan yukarı doğru okunmalıdır. Mesleki emeklilik maaşlarının yaygın olarak nasıl görüldüğü, emeklilik sisteminin temelini oluşturur. Buna göre emeklilik sistemi tercihi yapılı ve tüm yapısı belirlenir.

Emeklilik planlarının yapısı burada daha çok teorik açıdan ele alınacaktır, ancak yine de bir emeklilik sisteminin tasarlanması işinin mevcut sistemler nedeniyle ve bu mevcut sistemlerin değiştirilmesinin zorluğu nedeniyle daha da karmaşık hale geldiği de söylenmelidir.

Çeşitli alternatiflerin doğuracağı sonuçlar, Bölüm 4'te belirlenen ilkeler ile karşılaştırılarak kontrol edilmelidir.

### 6.1 Emekli Maaşları Ertelenmiş Kazanç mıdır yoksa Kazancın Uzantısı mıdır?

Mesleki emeklilik maaşlarının nasıl görüldüğü emeklilik sisteminin yapısını belirler. Bu yaklaşım kısmen istihdama yönelik tavrılara bağlıdır. İşveren, özellikle de son işveren, çalışanlarının geçimini sağlamak gibi uzun vadeli bir sorumluluğu kabul etmeli midir? İşveren çalışanın hayatı boyunca kendisi ile kalmasını mı bekliyor? Eğer böyleyse, emekli maaşları kazancın uzantısı olarak görülebilir. Veya istihdam, her ne kadar uzun bir süre devam ediyor olsa da, geçici olarak mı değerlendiriliyor ve işveren sadece fiili istihdam süresi için mi sorumluluğu kabul ediyor? Emekli maaşının, emeklilik yaşına geldiğinde geçimini sağlayabilecek durumda olmasını sağlamak çalışanın sorumluluğu mu? Bu durumda, emekli maaşlarının ertelenmiş kazanç olarak düşünülmesi doğaldır.

Kamu sektörüne yönelik tavırlar ve memurların konumu bu bağlamda önemlidir. Bu konu Bölüm 3.3, "Kamu Hizmetinin Ayırt Edici Özellikleri " kısmında tartışılmıştır. Emeklilik planı sadece ilgili hedef kitle için mi tasarlanmalıdır yoksa tüm ulusal mesleki emeklilik maaşları için ortak bir yaklaşım mı olmalıdır? Ortak bir yaklaşımın işgücü hareketliliği açısından tercih edileceği açıktır, aksi taktirde emeklilik ile ilgili koşullar hareketliliğin önünde bir engel olabilir.

Daha fazla işgücü hareketliliğin sağlanmasına yönelik olarak uzun vadeli küresel bir eğilim vardır ve bu eğilim bazı ülkelerde diğerlerine oranla daha güçlüdür. Çalışanlar işlerini daha sık değiştirmekte hatta farklı ülkelere gidebilmektedir. Gelecekte, bugüne kıyasla, daha fazla oranda iş, eğitim ve diğer faaliyetler arasında gidip gelmeleri beklenmektedir. İstihdam şartları muhtemelen daha az katı, işveren ile olan bağlar daha esnek olacaktır.

## **6.2 Emekli Maaşları Son Maaşı mı yoksa Kariyer Kazançlarını mı temel alıyor?**

Emekli maaşına esas kazancın, çalışanın son maaşını mı yoksa kariyer boyunca elde ettiği kazancı mı temel alması gerektiği, kişinin emekli maaşını nasıl gördüğüne göre karar verilmesi gereken bir sorudur. Uygulamada, her zaman basit değildir. Yine de, gerçek hayatın çelişkilerle dolu olması gerçeği, kişinin mantıksal bir yaklaşımı amaçlamasını engellememelidir.

Yukarıdaki tabloya göre, eğer emekli maaşları kazancın uzantısı olarak değerlendirilirse, o zaman emekliliğe esas kazancın son maaşı temel alması doğaldır. Emekli maaşı seviyesi çalışanın emekliliğin hemen öncesindeki kazancı ile ilişkili olduğundan, bu da kişinin kariyerinin sonlarındaki hayat standardına yakın bir standardı emeklilikte de yakalamasını garantiler.

Eğer emekli maaşları ertelenmiş kazanç olarak değerlendiriliyorsa, emekli maaşı çalışanın kariyer kazancını temel almalıdır. Bir çalışanın kariyerinin başlarındaki iş katkısı, emekli maaşının son maaş olarak hesaplanmasında da aynı değere sahip olmalıdır. Bu yaklaşımda, çalışanın performansının bir ödülü olarak kazanç ile gelecekte alacağı emekli maaşı arasında açık bir korelasyon vardır. Emekli maaşının son maaşı temel aldığı durumlarda, çalışanın profesyonel kariyerinin büyük bir çoğunluğundaki kazançları ilgisizdir.

Son maaş ilkesi, kariyerlerinin son aşamasında yüksek maaş alanları gözetmektedir. Bu kişilerin emekli maaşları kariyer kazançlarına oranla, profesyonel kariyerleri boyunca hemen hemen aynı maaşı alanlarınkine kıyasla daha yüksek olacaktır. Bu yaklaşım, sistemin ne derece adil olduğu ile ilgili sorular sorulmasına neden olmaktadır. Kariyer sahibi kişi ile kariyerinin sonlarına geldiğinde girdisi azalan çalışan eşit muamele görüyor mu ve kariyer sahibi kişinin emekli maaşını kişinin kariyerinin sonunda arttırma maliyetini yükleneyecek olan işveren ile çalışanın emekli maaşı zaten ödenmiş olduğu için hiçbir maliyetle karşılaşmayacak olan işverenin durumu ne olacak?

Ayrıca, son maaş ilkesinin çalışanın aşırı derece yüksek bir emekli maaşı alma amacına yönelik olarak manipüle edilmesini de teşvik etme riski vardır. Tam tersi olarak da, bu ilke emeklilik öncesi dönemde, işveren de çalışan da istese de, kişinin işlerini biraz daha rahatlatmasını imkansız kılmaktadır.

Doğal olarak, emekli maaşının son maaşı temel almasının dezavantajları emeklilik planında belirtilecek kurallar ile dengelenebilir. Diğer istihdam şartları da rol oynayabilir. Kamu sektöründe, özellikle de, maaş baremi ve kanunla belirlenen terfi sistemi manipülasyon olasılığını ortadan kaldırabilir. Ancak yine de emeklilik sisteminin işlemlerini sağlamak için bu tür kuralların gerekli olması talihsizliktir.

Emekli maaşlarının son maaş temel alınarak hesaplanması işgücü hareketliliği açısından da bir engeldir. Çalışanlar kendilerine bir sistemden diğerine geçerken ne kaybedebileceklerini sormalıdır. Karmaşık koordinasyon kuralları ile ilgili anlaşmalar çeşitli mesleki emeklilik sistemleri arasında imzalanarak hareketlilik üzerindeki olumsuz etkiler giderilmelidir. Kariyer kazançları ilkesinin uygulandığı durumlarda, her bir işveren, çalışanın daha önceden kazanmış olduklarına bakılmaksızın, çalışanın kendisi için çalıştığı süredeki emekli maaşı kısmından sorumludur.

Emekliliğe esas kazanç ile ilgili tutumlarda bir eğilim tespit edilmesinin mümkün olduğu ölçüde, bu eğilim son maaştan kariyer kazançlarına doğru yönlüdür.

## **6.3 Emeklilik Ödemesi Esaslı veya Katkı Payı Esaslı Emeklilik Vaatleri?**

Son maaşı temel alan emekli maaşı vaatleri sadece emeklilik ödemesi esaslı olabilir ve sağlanacak ödeme tutarı da emeklilik planında belirtilir. Tablodan da görüleceği üzere, kariyer kazançlarını temel alan emekli maaşları hem emeklilik ödemesi esaslı hem de katkı payı esaslı olabilir. Ancak çoğu durumda bu emekli maaşları katkı payı esaslıdır ve katkı payının büyüklüğü emeklilik planında belirlenmiştir.



*emeklilik ödemesi esaslı* emekli maaşı vaatlerinin ayırt edici özelliklerinden birisi, nihai maliyetin tahmin edilemez olmasıdır. Eğer yapılacak emeklilik sonrası ödemeler ön fonlamalı olacaksa veya kazanma dönemi sırasında uygun katkı payları ödenecekse belirsiz varsayımları temel alan karmaşık aktüeryal hesaplamalara ihtiyaç vardır. Çalışanların finansman konusunda endişe etmelerine gerek yoktur, çünkü maliyetlerin tahmin edilenden daha yüksek olması riskini taşıyan işverendir. Diğer taraftan, işveren aynı zamanda anapara yönetimi ile kazanılan fazladan da faydalanmaktadır. Ancak uygulamada emeklilik anaparasının kime ait olduğu konusunda fikir birliği olmayabilir.

Eğer işverenler ve çalışanlar emekli maaşı maliyetlerini emeklilik ödemesi esaslı sistem kapsamında paylaşacaklarsa, çalışanın katkısının bir yuvarlama olması gerekir. Diğer bir deyişle, çalışanın katkısının örneğin reel maliyetlerin üçte biri oranında sabitlenmesi mümkün değildir. Bireysel katkı payları kamu çalışanlarına yönelik emeklilik sistemlerinin yaygın bir özelliği olduğundan dolayı, bu katkıların temsil ettiği maliyet oranı ile ilgili ifadelerin doğru olamayacağı vurgulanmalıdır. Bu da bireysel katkılardaki değişikliklerin nesnel temellerle gerekçelendirilmesini zorlaştırmaktadır.

Çalışanlara, gelecekteki bir son maaşı temel alan belirli bir emekli maaşı vaadinde bulunulması hem işverenin karşılayacağı maliyetler hem de çalışanın alacağı ödemeler açısından kolay değildir. Bu tür vaatler, çok uzun bir süreye yayılmaktadır ve bu da değişime karşı hatırı sayılır miktarda bir direnç yaratmaktadır. Emekli maaşının bir kısmı her zaman belirli bir anda halihazırda kazanılmış olacağından dolayı, verilmiş olan vaadi hem makul hem de adil olacak bir şekilde değiştirmek güçtür. Daha kötüye giden değişiklikler, ne kadar makul ve gerekli olursa olsun, vadin yerine getirilmemesi şeklinde haklı olarak tanımlanabilir. Emeklilik koşullarının değiştirilmesindeki sorun özellikle de ön fonlamalı sistemde açıkça görülmektedir, ancak kullandığım kadar öde türündeki sitemin uygulandığı durumlarda da ortaya çıkmaktadır.

Bu sorunlar, emeklilik ödemesi esaslı vaatlerin kariyer kazançlarını temel aldığı durumlarda meydana gelmemektedir. Bu tür bir vaat şu şekilde formüle edilebilir: çalışan, 25 ve 65 yaşları arasında yıllık ücretinin yüzde 70'inin 1/40'ı oranında bir emekli maaşı veya yıllık kazancının 1.75'i oranında emekli maaşı kazanır. Bu durumda maliyetlerin hesaplanmasındaki zorluk, katkı payının aktüeryal hesaplamaları ve tahakkuk eden emeklilik sonrası ödemelerin yeniden değerlemesinin sağlanması ile sınırlıdır. Koşullar, herhangi bir vadin yerine getirilmemesi söz konusu olmaksızın değiştirilebilir çünkü emekli maaşı seviyeni – örn. yüzde 1.75 – bu şekilde sadece gelecekteki kazanca etki edecek şekilde değiştirilebilir. Bu da gereken değişikliklerin uygulanmasını kolaylaştırır.

*Katkı payı esaslı* vaatlerin başlıca özelliği, sağlanacak emeklilik sonrası ödeme tutarının belirsiz olmasıdır. Ancak maliyeti, başlangıcından itibaren verilir ve katkı payının ödendiği anda nihai halini alır, en azından eğer emekli maaşı ön fonlamalı ise. Katkı payı esaslı emeklilik sistemindeki başlıca gereklilik, özellikle de emekli maaşlarının ödenme vadesi geldiğinde emeklilik fonlarının yeniden değerlemesinin veya büyümesinin sağlanmasıdır.

Katkı payı esaslı emekli maaşı vaatlerinin finanse edilmesinin doğal yolu ön fonlama sağlamaktır. Bir kural olarak, fon yönetiminde elde edilen fazlalar çalışanların hakkıdır, bu şekilde çalışanlar ihtiyatlı ve profesyonel bir fon yönetiminin faydasını görmüş olurlar. İşveren emeklilik anaparasını kendi işine de yatırmak isteyebilir. Fonların yatırımda kullanılması ve fon yöneticileri veya mütevellilerin atanması ile ilgili kurallar ve ikramiyelerle ilgili kararlar dolayısıyla emeklilik planının elzem unsurları arasındadır. İşverenin yanı sıra çalışanlar da emeklilik fonunun veya emeklilik anaparasının yönetimini gerçekleştiren sigortacının yönetim kurulunda temsil edilirler. Diğer bir alternatif ise, çalışanların, emeklilik tasarruflarının nereye yatırım olarak yatırılması gerektiğine bireysel olarak karar vermelerine imkan sağlamaktır. Bu durumda, emekli maaşı tasarruflarının riskli yatırımlar veya yüksek maliyetlerle erimesi riskinden kaçınılması amacıyla alternatif sayısı sınırlı olmalıdır.

Emeklilik planının kullandığı kadar öde türünde bir sistem ile finanse edildiği durumlarda, (kavramsal) rezerv düzenli kararlar ile veya bir fiyat veya ücret endeksi ile ilişkilendirerek yeniden değerlemeye tabi tutulmalıdır. Bu finansman tekniği ile, işverenin maliyetleri, her ne kadar vaat sadece katkı payı esaslı olsa da, sadece emekli maaşı tamamen ödendiğinde bilinir.

Tabloda da gösterildiği üzere, katkı esaslı vaatler kariyer kazançlarını temel almaktadır, son maaş sadece emeklilik ödemesi esaslı emekli maaşı vaatlerinde temel alınmaktadır. Kariyer kazancı ilkesi ile ilgili daha önceki yorumlar, katkı payı esaslı emekli maaşı vaadinde de geçerlidir. Bu sistem, kazanç ile ölçülen performans ile emekli maaşı arasındaki bağlantıyı çok açık bir şekilde kurmakta ve bu şekilde çalışmayı teşvik etmektedir. Bireye, özellikle de anapara ile yatırım yapılmışsa, kendi emekli maaşı ile ilgili muğlak olmayan bir sorumluluk yüklemektedir. Aynı

zamanda, bu durum, çalışanlara emeklilik kazançlarının durumu hakkında düzenli, basit ve anlaşılabilir bilgi verilmesini gerekli kılmaktadır.

Şu anda katkı payı esaslı emekli maaşı vaatlerine doğru fark edilir derecede bir eğilim söz konusudur.

#### **6.4 Şartlı mı Kazanılmış Emekli Maaşı Hakları mı?**

Tabloya göre, şartlı emekli maaşı hakları ancak son maaşı temel alan emeklilik ödemesi esaslı vaatlerde mümkündür. Aslında, diğer durumlarda da şartlı emekli maaşının önünde bir engel yoktur, ancak katkı payı tanımı veya kariyer kazançlarını temel alan diğer emeklilik sonrası ödeme planları çerçevesine o kadar kolaylıkla yerleşmemektedir.

Şartlı emekli maaşı haklarının gerekçesi çok azdır. Çalışanın kariyerinin başlangıcında kısa bir hak kazanma süresi koşulu muhtemelen, kısa bir süre boyunca istihdam edilen çalışanlar için küçük tutarların hesaplanarak ödenmesini gereksiz kılarak idareyi kolaylaştırmaktadır. Daha uzun bir hak kazanma süresi, çalışanların iş değiştirme isteklerini azaltacak ve dolayısıyla işgücü hareketliliğinin önünde bir engel teşkil edecektir. Bu tür koşulların başlıca nedeni muhtemelen ekonomik nedenlerdir; işverenler sadece kısa bir süreliğine istihdam edilmiş olanlara emeklilik ödemesi yapmayarak para tasarrufunda bulunur.

Emekli maaşı haklarının belirli bir görevlendirme için belirlenen düşük emeklilik yaşı ile ilişkili olmadığı sürece, istihdamın sonlandırılması halinde şartlı haklar da haklı gösterilemez. Ancak, çalışanlar hiçbir şekilde normal emeklilik yaşının başlaması ile vadesi gelen tahakkuk etmiş yaşlılık aylıklarını kaybetmemelidir. Bu tür güvencesiz emekli maaşı hakları hem adil değildir hem de savunulamaz. Yine de bu işverenlerin nitelikli – ve çok da nitelikli olmayan – personeli elinde tutmasına yardımcı olmaktadır, ama tekrar ifade edilmesi gerekirse, bu uygulamalar işgücü hareketliliği açısından bir engeldir.

İstihdamın sonlandırılması sonucunda bir emeklilik sonrası ödemenin değerinin çalışanın almaya hak sahibi olduğu yaşlılık aylığının oranında daha düşük olduğu özel bir şartlı hak uygulaması da mevcuttur. Sağlanacak olan emeklilik ödemesi, gereksiz yere katı ilkelere göre hesaplanmış olabilir veya yeniden değerlemeye tabi tutulmamış olabilir. İşverenlerin erken ayrılanlara karşı ayrımcılık yapma konusundan birden fazla yolu vardır.

Şartlı emekli maaşı haklarının finanse edilmesinin en basit yolu, kullandığın kadar öde sistemidir. Ön fonlama, en azından ödemenin geldiği ve emeklilik sonrası ödemeye hak kazanıldığı zamana kadar tavsiye edilmemektedir.

#### **6.5 Devletin Temel Emekli Maaşı ile Brüt Koordinasyon mu Net Koordinasyon mu?**

Temel devlet emekli aylığı açısından dikkate alınması gereken ilk karar, kamu çalışanlarını bu temel emekli aylığı kapsamına girip girmemesi konusudur. Birçok ülkede, kamu çalışanları devletin temel emeklilik sisteminin değil bir mesleki emeklilik sisteminin kapsamına girmektedir. Bu konu halihazırda ele alınmıştır. Mesleki emeklilik sisteminin yapısının bu konuyla ilgisi yoktur. Ancak, temel emeklilik ve varsa emekliliğe esas kazanç ile koordinasyon için kullanılan model ile arasında bir bağlantı vardır. Kariyer kazançlarını temel alan bir emekli maaşının, brüt koordinasyon modelini temel alan bir devletin temel emekli maaşı ile koordinasyonu nadiren yapılabilir, özellikle de katkı payı esaslı ise hiç yapılamaz.

*Brüt koordinasyon modelinin* doğurduğu etki, temel emeklilik sisteminin kamu çalışanlarının emekli maaşları açısından ilgisiz olması yönündedir. Temel emekli maaşındaki hem iyileştirmeler hem de daha olumsuzla doğru değişiklikler nötrleştirilir, bu da işverenin bakış açısına göre iyi zamanlarda bir avantaj, kötü zamanlarda ise bir dezavantajdır. Açıktır ki, çalışanlar için tam tersi geçerlidir. Temel emeklilik sistemindeki değişiklikler kamu çalışanlarının emekli maaşlarını sadece kendi sistemleri de bu değişikliklere paralel olarak uyarlandığında etkileyecektir.

Brüt koordinasyon modelinin diğer bir sorunu da, tamamlayıcı emeklilik sistemi kapsamında çalışanlarca alınan emekli maaşı tutarlarının, temel emekli maaşı için düşülen tutara bağlı olarak bireyler arasında farklılık göstermesidir. Temel emeklilik sistemindeki farklılıklar ne kadar büyük olursa ve iki emekli maaşının hesaplanma yöntemlerinde ne kadar farklılıklar olursa, varyasyon riski de o kadar fazla olur. Prensip, hesaplama yöntemi bu olasılığı ortadan kaldırmadığı sürece, temel emekli maaşı düşüldükten sonra tamamlayıcı emekli maaşının sifira düşmesini engelleyen hiçbir şey yoktur. Ancak, brüt mesleki emekli maaşı tutarı eğer tek alınacak emekli maaşı olarak görülüyorsa, bu durum genellikle bir sorun değildir.

Emekli maaşının büyüklüğündeki münferit varyasyonlar başlı başına bir sorun değilse de, kazanma döneminde münferit çalışan için emekli maaşı maliyetlerinin hesaplanmasında sorun yaratmaktadır. Emeklilikte alınacak ödemenin tutarı, ödemeler başlayana kadar bilinmemektedir. Bu da doğrudan aktüeryal ilkelere uygun olarak doğru ön fonlamanın

imkansız olduğu anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, brüt emekli maaşlarının finanse edilmesi için en uygun teknik kullandığın kadar öde sistemidir.

*Net koordinasyon modeli* tam tersi yönde işlemektedir. Temel emekli maaşlarındaki değişiklikler beklemeksizin yürürlüğe girer. Mesleki emeklilik maaşlarının hesaplanması, temel emekli maaşlarının nasıl hesaplandığına ve sabitlenen tutarlara bağlıdır. Açık ki, mesleki emekli maaşı seviyeleri, temel emeklilik sisteminde hesaplanan (simgesel) toplam emekli maaşının ilgili kısmını temel almaktadır.

Emekli maaşının büyüklüğü hak kazanma döneminde bilindiğinden, maliyetlerin hesaplanması mümkündür ve en iyi finansman tekniği de muhtemelen ön fonlamadır.

Eğer devletin emeklilik sistemi, tamamlayıcı emeklilik sistemindeki emeklilik sorası ödemelerin azaltılmasını veya arttırılmasını gerektirecek ölçüde değiştirilmişse, net koordinasyon modeli bir sorun ortaya çıkarabilir. Mesleki emeklilik aylığının bir kısmı, devletin emekli aylığı ile tamamlanabilir veya tam tersi olabilir. Böyle bir uyarlamamanın kademeli olarak gerçekleştirilmesi gerekebilir. Brüt koordinasyon modelinde bu durum daha basittir, çünkü uyarlama otomatik yapılmaktadır. Brüt seviye halen aynı kalmaya devam edebilir ve değişen devletin temel emekli maaşı, toplam emekli maaşının, duruma göre, daha büyük veya daha küçük bir oranına karşılık gelir.

Yukarıda ele alınan yönlerin dışında, net koordinasyon modeli ile kıyaslandığında, brüt koordinasyon modelinin uygulamasının, düzenleme ve idare açısından çok daha zor olduğu söylenmelidir. Düşülecek münferit tutarların hesaplanması için kurallar belirlenmeli ve temel devlet emekli maaşları hakkında münferit verilerin toplanması için prosedürler oluşturulmalıdır.

## **6.6 Kullandığın kadar Öde mi yoksa Ön Fonlama mı?**

Emekli maaşlarının finansmanı, Bölüm 6.1 ve 6.2'nin başlıca konularıydı. Geçmişten gelen nedenlerden ötürü ve devlet ön fonlama olmaksızın emekli maaşı vaadinde bulunabilecek bir konumda olduğundan, birçok ülke kamu çalışanlarının emekli maaşlarını kullandığın kadar öde türünde bir sistem ile finanse etmektedir. Bu da, emekli maaşlarının kazancın uzantısı olarak görülmesi görüşünü yansıtmaktadır. Ancak, günümüzde Batı Avrupa'daki eğilim, kamu çalışanlarının emekli maaşlarında bile ön fonlama unsurunun arttırılması yönündedir.

Kullandığın kadar öde sistemleri, maliyetler ortaya çıktığında ödenmediği ve daha sonrasına kadar ertelenebildiği için birçok kısa vadeli avantaj sunmaktadır. Yeni bir emeklilik sisteminin uygulamaya getirildiği yerlerde, tam fonlamalı olduğunda mümkün olacak hızdan daha hızlı bir şekilde bu sistemin uygulamaya getirilmesi cezbedici olabilir. Aynı durum emeklilik koşullarının iyileştirilmesine karar verildiğinde de geçerlidir, bu durumda ise kullandığın kadar öde sistemleri henüz hak kazanmamış daha yaşlı neslin emeklilik ödemelerini verebilir.

Bir kullandığın kadar öde sistemi kurulduktan sonra, ön fonlamalı sisteme geçilmesi ekonomi üzerinde büyük bir yük oluşturacaktır. Bir nesilden daha uzun bir süre, sistem iki maliyet kümesinin yükü altında kalacaktır; bunlardan biri emekli maaşlarının ödenmesinin maliyeti diğeri ise gelecekteki ödemeler için fon tahsisatının yapılması maliyeti olacaktır.

Kullandığın kadar öde sistemlerinin diğeri bir kısa vadeli avantajı ise, bu sistemde emeklilik koşulları ve emeklilik ile birlikte verilecek ödemelerin değiştirilmesi daha kolaydır ve değişikliklerin etkileri beklemeksizin görülür. Finansman sistemi herhangi bir engel teşkil etmez. Bu durum sadece yapılan iyileştirmeler açısından değil daha kötüye doğru değişiklikler için de geçerlidir. Böyle bir sistem kapsamında, kalemin bir hareketi ile çalışanlar kazanmış oldukları emeklilik ödemelerinden mahrum bırakılabilir. Durum, ön fonlamalı sistemlerde oldukça farklıdır. Bu sistemler daha sabittir ve vaatlerini yerine getirmeleri daha olasıdır.

Bu durum, her zaman gereken dikkatin gösterilmediği finansman teknikleri arasındaki tercih açısından önemli bir yöndür. Devlet çalışanlarına yeni emeklilik ödemeleri vaadinde bulunduğunda, çalışanlar bunların kendilerine sağlanacağına inanma eğilimindedir. Ancak, tecrübeler durumun her zaman böyle olmadığını ve çoğu durumda cömert olan ve aktif nüfus üzerinde fazla baskı olması nedeniyle günümüz emeklilik planları üzerinde gelecekte yapılacak değişikliklerin daha kötüye doğru değişiklikleri içermesi mümkündür.

Brüt emeklilik ödemelerinin emeklilik ödemesi esaslı vaatleri, en iyi şekilde kullandığın kadar öde sistemi ile finanse edilmektedir, çünkü temel emekli maaşı tutarının düşülmesinden sonra kalan emeklilik ödemesi tutarı hak kazanma dönemi boyunca bilinmemektedir. Aynı durum şartlı emekli maaşı hakları açısından da geçerlidir. Herhangi bir ödemenin yapılmasına hiç gerek olmayabileceğinden dolayı, ön fonlama tavsiye edilmemektedir.

### 6.6.1 Katkı Payları

Ön fonlamalı emekli maaşları maliyet farkındalığını otomatik olarak arttırmaktadır. Emekli maaşı koşullarındaki değişiklikler, maliyetleri karşılayacak olanlar için anında sonuç doğurmaktadır. Ön fonlamanın emekli maaşları üstünden en iyi anlamda sağlam bir kısıtlayıcı etkisi vardır.

Belirtilenlerin aksi durum, kullandığın kadar öde sistemlerinde geçerlidir. Emeklilik sonrası ödemelerin iyileştirilmesi, maliyetleri çok daha sonraki bir tarihte etkilemektedir. Ancak, kullandığın kadar öde sisteminde bile, aktif çalışanlar tarafından emeklilik ödemelerine hak kazanılarak ortaya çıkarılmış maliyetlerin hesaplanması ve bu maliyetlerin işverene yüklenmesi mümkündür. Doğru teknik, işverenin toplam emekli maaşı ödeme yükümlülüklerinin, mevcut ve geçmiş çalışanlara borç olarak hesaplanması ve muhasebeleştirilmesidir. Bu borç, tahakkuk eden emeklilik ödemelerinin aktifleştirilmiş bugünkü değeri üzerinden aktüeryal ilkelere uygun olarak hesaplanmalıdır. Bu durumda maliyetler sadece emekli maaşı borçlarındaki değişikliklerin bir fonksiyonu olacaktır. Devletin işveren olduğu durumlarda bu prosedür uygundur. Devletin mevcut ve geçmiş çalışanlarına olan toplam emekli maaşı borçlarının bilinmesi ve kaydedilebilmesi gibi ilave bir avantajı vardır.

Yukarıda açıklandığı üzere, emekli maaşı yükümlülüklerinin hesaplandığı kullandığın kadar öde sistemi ile ön fonlama arasındaki temel fark, ön fonlama sisteminde emeklilik anaparasının geri dönülemez bir şekilde bahse konu emekli maaşı için ayrılmış olmasıdır. Kullandığın kadar öde sistemi kapsamında, bir tampon fon veya (proforma) muhasebeleştirilmiş bir rezerv olup olmadığına bakılmaksızın, emekli maaşı almaya hak kazanmış olanların, hak sahibi olduklarını düşündükleri emekli maaşlarını alacaklarının herhangi bir garantisi yoktur. En iyi garantileri, emeklilik anaparasının devlet dışı bir sektörde yatırım olarak değerlendirilirse ve kendilerinin de bu yatırımın yönetiminde etkileri olursa meydana gelir. Batı Avrupa'da, kamu çalışanlarının emeklilik sistemleri için ayrılan anaparanın hem işveren hem de çalışanların temsilcileri tarafından yönetildiği emeklilik fonları veya benzer kurumların birçok örneği vardır. Eğer kamu finansmanı açısından önemli olarak değerlendirilirse, yatırım hakkındaki kurallar, emeklilik anaparasının belirlenmiş bir oranının devlet tahvillerine yatırılması gerektiğine hükmedebilir.

Emekli maaşı maliyetlerinin hesaplanmasında kullanılan yöntem bakılmaksızın, eğer bu maliyetler emeklilik planı kapsamındaki istihdam edildiği kuruma yüklenirse bu bir avantajdır. Bu da, bu birimden sorumlu olanların maliyet farkındalığını arttıracak ve maliyetlerin düşük tutulmasını temin etmelerini sağlayacaktır. Doğal prosedür, emekli maaşlarının maliyetlerinin ücretler ile aynı bütçede yazılmasıdır. Bütçeye, yukarıda atıfta bulunulan hesaplanmış maliyetler veya tahsis edilen tutarlara karşılık gelen emeklilik katkı payı borç kaydedilmelidir.

Memurlar genellikle kendi emekli maaşı maliyetlerinin yarısını veya üçte birini öderler. Eğer devletin temel emeklilik sisteminin dışında tutulurlarsa ve bu sistem kapsamında olanlar bireysel katkı payları öderse, o zaman memurların da kamu çalışanları emeklilik sistemine benzer katkı payları ödemesi gerekir. Karşılaştırma amaçlı olarak, benzer ilkelerin hem özel hem de kamu sektöründe uygulanması bir avantajdır. Aktüeryal ilkelere uygun şekilde hesaplanmış bireysel katkı paylarının, çalışanların gerçek maliyetlerin farkında olmasını sağlama gibi ilave bir avantajı vardır.

Katkı payı esaslı emeklilik ödemesi sistemlerinde, emeklilik katkıları sistemin ayrılmaz bir parçasıdır. Dolayısıyla, izlenecek en aşıkâr yol, katkı paylarının bir fona yatırılmasıdır ancak aynı zamanda tahakkuk eden emekli maaşı haklarının proforma hesaplara kaydedilmesi de mümkündür. Bir ön fonlama sistemi, fonun yönetiminden sorumlu kurum içerisinde gönüllü tasarruflarla birleştirilebilir. Buna değip değmeyeceği, emekli maaşının büyüklüğüne bağlıdır, ancak aynı zamanda elverişli şartlarda diğer bireysel emeklilik tasarruf planlarının olup olmamasına da bağlıdır. Aynı kurum tarafından yönetilen gönüllü tasarruf sistemlerinin avantajı, bunların tatmin edici ve güvenceli bir getiriyi düşük maliyetle sunan basit tasarruf düzenlemeleri sağlaması gerektiğidir.

## 7. YÖNETİM

Mesleki emeklilik sistemlerinin idaresi, emeklilik sisteminin tasarımına bağlıdır. Genellikle, içerisinde emekliliğe esas kazançlar ile ilgili verilen toplanması ve işlenmesi, katkı paylarının ve emeklilik ödemelerinin hesaplanması, emeklilik ödemelerinin düzenleme altına alınması ve sabitlenmesi, katkı paylarının toplanması ve katkı payları emeklilik sisteminin varlıklarının muhasebesinin yapılmasından oluşmaktadır. Hesaplamalar içerisinde aktüeryal yöntemler bulunabilir. Ön fonlu emeklilik sistemlerinde aynı zamanda emeklilik anaparasının yönetimi görevi de vardır. Bunlara ilaveten, idarecilerin genellikle üyeleri emeklilik şartları hakkında bilgilendirme ve bireylere yeterli bilginin verilmesini sağlama görevi de vardır. İdari ayrıntılar, emekli maaşı vaatlerinin emeklilik sonrası ödeme esaslı mı yoksa katkı payı esaslı mı olduğuna bağlı olarak, verilecek ödemelerin son maaşı mı yoksa kariyer kazançlarını mı temel aldığına bağlı olarak ve ön fonlama mı yoksa kullandığın kadar öde sistemi ile finanse edildiğine bağlı olarak büyük ölçüde çeşitlilik gösterebilir.

Hangi çözümün idaresinin en kolay olduğu ile ilgili bir genellemenin yapılması imkansızdır; seçilen özel tercihlere bağlıdır. Örneğin, katkı payı esaslı vaatlerin idaresi kolaydır ancak aynı durum son maaşı temel alan emeklilik ödemesi esaslı ve kullandığın kadar öde sistemi ile finanse edilen emekli maaşları için de geçerlidir. Ancak, bu durumlarda idare tamamen farklıdır. İlk bahsedilen durumda temel olarak geleneksel emeklilik birikimleri söz konusudur, ancak son bahsedilen durumda sadece emekli maaşı ödemeleri başladığında hesaplamaların yapılması gereklidir.

Kamu çalışanları emekli maaşlarının idaresi tercihen bir merkezi yönetim kurumunun sorumluluğunda olmalıdır. Bu kurum, emeklilik koşullarına karar verenlere karşı sorumlu olmalı ve kamu çalışanlarının istihdam edildiği kurumlardan bağımsız olmalıdır. Merkezi idare, yasal açıdan kesinlik ve eşit muamele sağlar. Modern bilgi teknolojileri, büyük hacimlerle rasyonel ve güvenilir bir şekilde işlem yapılmasını olası kılar. Bu durum özellikle de yeni emeklilik sistemlerinin uygulamaya getirildiği zamanlarda önemlidir.

Anapara yönetimi, yapılan durumlarda, idarenin sorumluluğunda olmamalıdır. Eğer katkı payı esaslı emekli maaşları için emeklilik anaparası ayrılmışsa, bu anaparanın yönetimi daha sonradan ödenecek emeklilik ödemeleri açısından hayati önem taşımaktadır. Emeklilik ödemelerine hak kazanmış kişilerin, anapara yönetimi üzerinde bir söz hakkı veya en azından bir tür kontrolü olmalıdır. Bu konu yazının diğer kısımlarında ele alınmıştır.

## 8. ÜLKE İNCELEMELERİ

Burada, beş Batı Avrupa ülkesindeki kamu çalışanları emeklilik sistemleri kısaca açıklanmaktadır. Bu seçim, bu ülkelerdeki sistemlerin özellikle mükemmeliyet örnekleri olarak değerlendirilmesi nedeniyle yapılmamıştır. Hepsinin uzun bir geçmişi vardır ve reformlar mümkün olsaydı bugün muhtemelen daha farklı olurlardı. Hem Avrupa içerisinde hem de dışarısında bazı ülkelerde özellikle de son zamanlarda tasarlanmış olan ve belki de daha ilginç olmasa da en az buradaki örnekler kadar ilginç olan diğer bazı örnekler de vardır.

### 8.1 Fransa

#### 8.1.1 Kamu Çalışanları için Mevcut Emeklilik Sistemi

Fransa’da memurlar (*les fonctionnaires*) herhangi bir temel devlet emeklilik sistemi kapsamına girmemektedir, aynen diğer kamu çalışanları gibi. Memurlar – ve subaylar – için uygulanan özel sistemin adı “*le Code des Pensions Civiles et Militaires de retraite (CPCM)*” idir, dolayısıyla aynı zamanda bir temel sistemdir. Subaylara yönelik özel hükümler, memurlar ile ilgili yazılan bu genel çerçevede belirtilmeyecektir.

Memur statüsüne sahip olmayan kamu çalışanları, özel sektördeki düzenlemeler olan AGIRC ve ARRCO’ya benzer özel bir tamamlayıcı sistem olan IRCANTEC kapsamındadır.

Her iki kamu sektörü sistemleri de kendi kapsama alanlarında zorunludur.

#### 8.1.2 Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı

Bir memurun, CPCM yaşlılık aylığını hak kazanması için, en azından emeklilik yaşı itibariyle, 15 yıllık hizmeti bulunması gereklidir. Mamuliyet aylığı için herhangi bir süre koşulu yoktur. Eğer memur belirtilen koşulu karşılamazsa, devletin temel emeklilik sistemi ile tamamlayıcı IRCANTEC kapsamına girer.

Genel emeklilik yaşı 60’dır ancak 65 yaşına kadar hizmette kalınması mümkündür.

#### 8.1.3 Yaşlılık Aylığının Hesaplanması

Devletin memurlarına emekli maaşı vaadi, emeklilik ödemesi olarak tanımlanır. Yapılan hesaplamaların temeli son maaştır, yani ikramiyeler ve diğer kişisel tazminatlar hariç olmak üzere kişinin istihdamı sona ermeden önceki en az altı ay boyunca sürekli olarak kişiye ödenen temel maaş kademesi ve derecesi.

İkramiye ve tazminatlar, ortalama toplam ücretin yüzde 20’sini ifade etmektedir. Bu kazançlar CPCM emekli aylığında dikkate alınmadığından, bazıları kamu çalışanları sendikaları tarafından yönetilen bireysel emeklilik fonlarına hatırı sayılır miktarda yatırım yapılmaktadır.

CPCM emekli aylığı, en fazla 37.5 yıla kadarlık her bir hizmet yılı için son maaşın yüzde 2’si oranında kazanılır. Bu da tam emekli aylığı tutarının son maaşın yüzde 75’i civarında olmasını sağlar. Bazı durumlarda, ailevi durumlar veya hizmetin yapısı gereği, emekli aylığını maksimum yüzde 80’e çıkararak ekstra yıl formatında ikramiyeler verilir.

Diğer emeklilik sistemleri kapsamındaki daha önceki istihdamların dikkate alınması imkansızdır, ancak kamu sektörüne ilişkin bazı istisnalar vardır. Emeklilik haklarının CPCM sistemine aktarılması da mümkün değildir.

CPCM sistemi temel bir sistem olduğundan dolayı, asgari emekli aylığına ilişkin şartlar içermektedir. Eğer çalışan 25 yıl veya daha fazla hizmet verdiyse, yapılacak ödeme yılda FF 64 000 seviyesinde belirlenmiştir. Eğer hizmet süresi 15 — 25 yıl ise, asgari ödeme her bir hizmet yılı bu tutarın yüzde 4’üne eşdeğerdir .

Kamu sektörünün kalan kısmı için emekli maaşı sağlanması, genel devlet sistemi ve IRCANTEC ilginç bir karşılaştırma imkanı sunmaktadır. Hesaplama temeli şu anda en iyi 12 yıl şeklindedir (endekslenmiş), ancak her yeni takvim yılı, 2008 yılından en iyi 25 yıl olana kadar bir yıl daha ekleyecektir – son maaştan ziyade kariyer kazançları.

#### 8.1.4 Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı

Memurlar, yaşlarına ve hizmet yıllarına bakılmaksızın CPCM sisteminden maluliyet aylığı almaya hak kazanabilirler. Yapılan ödeme, yaşlılık aylığı ile aynı şekilde hesaplanır bu da sadece etkin hizmet yıllarının dikkate alındığı anlamına gelmektedir. Eğer maluliyet aylığı bir hizmet faaliyetinin sonucu ise, hayat boyu sigorta ödemesi yapılır.

CPCM emeklilik sistemi, hizmetin sonra ermesinden önce en az iki sene evli kalınmışsa veya bir çocukları olduysal dul kalan kişiye ve 21 yaşına kadar çocuklara ölüm aylığı sağlar. Dul aylığı, ölen kişinin hak kazanmış olduğu yaşlılık aylığının yüzde 50'sine eşdeğerdir. Yeniden evlenme veya birlikte yaşama durumunda, dul aylığı kesilir. Erkeğin dul kalması durumunda dul aylığının verilmesi için, kişinin 60 yaşına basmış olmasını gerektirir. Hesaplama, kadınlara verilen dul aylığının hesaplaması ile aynıdır, ancak yapılacak ödeme tutarında belirli sınırlamalar vardır. Yetim aylığı, yaşlılık aylığının yüzde 10'una karşılık gelir

#### **8.1.5 İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi**

Eğer bir memur 15 yıl hizmet vermeden ayrılırsa, emeklilik hakları devletin temel sistemine ve IRCANTEC'e aktarılır. Eğer 15 yıl hizmet vermişse ve emeklilik yaşından önce ayrılırsa, 60 yaşından itibaren ödenecek bir ertelenmiş emekli aylığı almaya hak kazanacaktır. Eğer memurun "aktif" statüsü varsa (bir sonraki paragrafa bakınız), ertelenmiş emekli aylığını 55 yaşından itibaren almaya başlayacaktır. Emeklilik haklarının değeri, aynen ödeme aşamasındaki haklara da uygulandığı gibi kamu sektörü maaşları ile aynı bağlantının kurulması ile korunmaktadır.

Eski bir memurun, COCM emeklilik haklarını diğer bir emeklilik sistemine aktarması mümkün değildir— aslında istenir bir durum da değildir.

#### **8.1.6 Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik**

"aktif" statüye sahip olan personel, yani çalışmaları özellikle riskli olanlar ve istisnai yıpranma ve yorgunluğa sebep olan işleri olanlar (polisler, gümrük görevlileri, öğretmenler, vb.) 55 yaşında hemen emekli maaşı almaya başlayarak emekli olabilirler.

Üç çocuk annesi kadın memurlar, yaşlarına bakılmaksızın 15 yıllık hizmeti doldurur doldurmaz emekli olabilirler.

CPCM emeklilik ödemeleri, aktif personel için maaşlar revize edildiği anda güncellenir. Dolayısıyla maaş ile ilgili müzakereler aktif çalışanların yanı sıra emeklileri de etkiler.

#### **8.1.7 Mevzuat, Finansman ve Yönetim**

Kamu çalışanlarına yönelik emeklilik sistemleri Fransız Anayasası ile garanti altına alınmıştır. Memurlara yönelik CPCM sistemi kanun ile çıkarılmış ve emekli maaşının devlet bütçesinden verilen kazancın uzantısı olduğu anlayışı üzerine kurulmuştur.

Tsistem, vergiler yoluyla doğrudan devlet bütçesinden finanse edilmektedir ve gelecekteki emeklilik ödemeleri için herhangi bir fonlama yapılmamaktadır. Memur, emeklilik giderlerinden etkilenmeyen brüt maaşının yüzde 7.85'i oranında bir katkı payı öder. Bu bir genel bütçe kaynağı olarak görülür. Bu da, şu anda kamu çalışanlarının sayısındaki azaltımlarla birlikte emekli maaşı maliyetlerinin bütçe üzerinde bir yük olarak ortaya çıkacağı anlamına gelmektedir. Memurlara yönelik CPCM sisteminin toplam maliyetinin, toplam maaş ödemelerinin yüzde 33'ü oranında olduğu tahmin edilmektedir.

Memurların emekli maaşları ile ilgili işlemler her bir bakanlık veya idaredeki emeklilik birimleri tarafından yapılır ve Nantes'de yer alan Emeklilik Hizmetleri Birimi aracılığıyla Fransa Hazinesi tarafından ödenir. Kural ve düzenlemelerin çıkarılması sorumluluğu Paris'teki Kamu Hizmetleri Bakanlığına verilmiştir - *Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)*.

#### **8.1.8 Emeklilik Sisteminin Reformu**

Emekli maaşının yüzde 75'inin alınması için 37.5 yıl şartı muhtemelen 40 yıla çıkarılacaktır. Bunların dışında yakın gelecekte öngörülen büyük bir değişiklik yoktur.

### **8.2 Almanya**

#### **8.2.1 Kamu Çalışanları için Mevcut Emeklilik Sistemi**

Daimi konuma sahip özel statüdeki Alman eyalet, devlet ve yerel otorite çalışanları(*Beamten*), diğer kamu çalışanlarının aksine, devletin zorunlu temel emeklilik sisteminden muaftır. Bu memurlar ve subaylar için olan özel sistem, *Beamtenversorgungsgesetz*, *BeamtVG* içerisine dahildir, dolayısıyla bu anlamda yine temel bir sistem olmaktadır.

Memur statüsüne sahip olmayan kamu çalışanları, kariyer kazancı ilişkili temel devlet emeklilik sistemi kapsamındadır ve buna ilave olarak bir toplu sözleşme temelinde özel bir tamamlayıcı emeklilik sistemleri vardır.

Tamamlayıcı sistemin amacı, temel devlet emekli aylığı da dahil olmak üzere zorunlu *BeamtVG* sistemindekiler ile aynı ödemelerin memurlara da sağlanmasıdır.

### **8.2.2 Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı**

Bir memurun *BeamtVG* emeklilik ödemelerine hak kazanması için en azından emeklilik yaşı itibariyle en az beş yıllık hizmetinin olması gerekmektedir. Eğer çalışan aktif hizmetten ayrılarak bu gerekliliği yerine getirmese, kamu hizmetinde çalıştığı yıllar devletin temel emeklilik sistemi kapsamında sigortalandırılacaktır.

Genel emeklilik yaşı 65'tir, ancak 67 yaşına kadar hizmette kalınması mümkündür. Belirli çalışanlar 60 yaşında emekli olmaktadır, örneğin polis ve itfaiye hizmetlerinde çalışanlar.

### **8.2.3 Yaşlılık Aylığının Hesaplanması**

*BeamtVG* emekli maaşı vaadi, emeklilik ödemesi esaslıdır. Hesaplama temeli, son maaştır, yani emeklilik öncesinde en az iki sene boyunca sürekli olarak ödenmiş olan son maaş.

*BeamtVG* emekli aylığı, 17 yaşından itibaren, en fazla 40 yıllık bir süre için her bir hizmet yılı başına son maaşın yüzde 1.875'i oranında kazanılmaktadır. Bu da 65 yaşında alınacak olan tam yaşlılık aylığı tutarının son maaşın yüzde 75'i oranında olmasını sağlamaktadır. Eğer memur yarı zamanlı olarak çalışıyorsa, yıllar çalışma zamanına orantılı olarak sayılır.

*BeamtVG* emekli aylığı için kamu çalışanları sektörünün dışarısından da yılların dikkate alınması bir dereceye kadar mümkündür. Genel anlamda, yılların dikkate alınması için, kamu hizmetinde istihdam açısından bir alakası olması gereklidir.

Fazla tazminattan kaçınılması için, memurların alabileceği toplam emeklilik ödemeleri hakkında bir üst sınır mevcuttur. Memurların emeklilik sistemi bir temel sistem olduğundan, asgari emekli aylığı için karşılık içermektedir. Ödeme tutarı aylık 2 200 Mark veya daha yüksekse son maaşın yüzde 35'i oranındadır.

### **8.2.4 Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı**

Memurlar, görevden ayrılmaları sonrasında istihdam süresini tamamlayamayacaksa ve yeni bir iş bulması mümkün değilse, maluliyet aylığı alma hakkı vardır. Çalışan, iyileştirme tedbirlerine başvurmaya hazır olmalıdır. Yapılacak ödeme, çalışanın aldığı son maaş ve hizmet yılları temelinde hesaplanır ve buna ilave olarak 60 yaşına kadar kalan yıllar için 2/3 oranında ilave alır.

*BeamtVG* emeklilik sistemi aynı zamanda sistem üyesinin ölümü durumunda eşine ve çocuklarına dul ve yetim aylığı sağlar. Dul aylığı, yaşlılık aylığının yüzde 60'ı veya eğer vefat kişi halen çalışıyor iken meydana gelirse, memurun talep etmiş olabileceği maluliyet aylığının yüzde 60'ı oranındadır. Yetim aylığı ise, vefat eden kişinin emekli aylığının yüzde 12'si veya her iki ebeveynin de ölümü halinde yüzde 20'sine karşılık gelir.

### **8.2.5 İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi**

Eğer istihdam, memurun yaşlılık aylığına veya maluliyet aylığına hak kazanmasından önce sonlanırsa, kişi geriye dönük olarak uygun temel devlet emeklilik sistemine göre sigortalandır. Ertelenmiş bir *BeamtVG* emekli aylığı diye bir kavram yoktur.

### **8.2.6 Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik**

Memurlar, herhangi bir özel neden olmaksızın kendi istekleriyle 62 yaşından itibaren emekli olabilirler. Bu durumda yaşlılık aylığı erken emekli olunan her bir yıl için yüzde 3.6 oranında azaltılır. Yaş sınırı kısa süre içerisinde 63 yaşına çıkarılacaktır. Engelli kişilerin 60 yaşında emekli olma seçenekleri olabilir.

Tüm emeklilik ile birlikte yapılan ödemeler, yaşama maliyeti endeksine ve kamu sektöründe ücret artışlarına göre yeniden değerlendirilir. Yapılan uyarılama otomatik değildir ancak özel bir kanun ile gerçekleştirilir.

### **8.2.7 Mevzuat, Finansman ve Yönetim**

*BeamtVG* kanun ile çıkarılır ve kamu işverenlerinin memurları hayatlarının sonuna kadar desteklemesi konusunda sorumluluk üstlenmeleri gerektiği kavramını temel almıştır.

Sistem doğrudan vergiler yoluyla federal ve devlet bütçelerinden finanse edilir ve gelecekteki emeklilik ödemeleri için herhangi bir fonlama yoktur. Memur, bunun dışında herhangi bir katkı payı ödemez, maaş tutarı belirlendiğinde,



*BeamtVG* emeklilik haklarının maliyetleri de dikkate alınır. İşgücü piyasasının geri kalan kısmında, çalışanlar devletin sunduğu temel emeklilik için yaklaşık yüzde 9'luk bir katkı payı öderler.

Memurların emekli maaşının yönetimi federal bir idare olan *Bundesverwaltung* tarafından ve her bir eyaletin idaresi *Landesverwaltung* tarafından yapılır. Kural ve düzenlemelerin getirilmesi ile ilgili sorumluluk Bonn'da yer alan İçişleri Bakanlığına aittir - *Bundesministerium des Innern*.

### **8.2.8 Emeklilik Sisteminin Reformu**

1992 yılında, *BeamtVG* emeklilik sisteminin ağır maliyetlerinin bir derece aşağıya çekilmesi için bazı değişiklikler uygulamaya getirilmiştir. Şu anda hükümet değişen yaş yapısının doğurduğu etkileri incelemektedir. İleride, artan emekli maaşı yükünün etkilerinin hafifletilmesi için *BeamtVG*'de daha fazla değişikliğin yapılması beklenebilir.

## **8.3 Hollanda**

### **8.3.1 Kamu Çalışanları için Mevcut Emeklilik Sistemi**

Hollanda'daki memurlar, AOW-Genel Emeklilik Kanunundan gelen sabit oranlı temel emeklilik maaşı alma hakkına sahiptir. Emekli maaşı, asgari ücret temellidir ve kişinin Hollanda'da ikamet ettiği 15 ve 65 yaşları arasındaki yıllara oranla hesaplanır. Bekarlar için yaşlılık aylığı asgari ücretin yüzde 70'i oranındadır, evli çiftler için ise her bir eş asgari ücretin yüzde 50'si oranında emekli maaşı alma hakkına sahiptir.

Hollanda kamu sektöründeki memurlar ve diğer çalışanlar için oluşturulan özel sistem, AOW'yi tamamlayıcı niteliktedir. Ocak 1996 tarihinden itibaren, sistemin adı *Pensionenreglement Stichting Pensionenfonds ABP* olacaktır. Katılım, diğer bazı tamamlayıcı emeklilik sistemlerine tabi olan askeri personel ve üst düzey kamu görevlileri dışında tüm kamu çalışanları için zorunludur.

### **8.3.2 Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı**

Kamu çalışanları için emeklilik sistemine üye olmanın veya sistem kapsamında ödemeleri alma hakkına sahip olmanın asgari koşulları yoktur.

Temel AOW'den ve tamamlayıcı ABP'den yaşlılık aylığı almak için genel emeklilik yaşı 65'tir. Ancak bu yaşın sonrasında da emekli olunması mümkündür.

### **8.3.3 Yaşlılık Aylığının Hesaplanması**

Memurlara sağlanan emekli maaşı vaadi, yapılacak ödeme esaslıdır. Hesaplama son maaş, yani emeklilik tarihinden önceki takvim yılında alınan maaş temel alınır. Yarı zamanlı istihdam halinde ise, çalışanın tam zamanlı bir işte çalışsaydı almış olacağı maaş temel alınmaktadır.

Memurun aynı zamanda devletin temel emekliliğini almaya da hakkı olduğu gerçeğinin de uygulamaya geçirilmesi amacıyla, bu kesintiler emekli maaşına esas maaştan düşülür. Bu tutar kişinin AOW emekli maaşını almaya hakkı olmasından kaynaklanır.

ABP emekli maaşı, 25 yaşından itibaren her tam zamanlı hizmet yılı için son maaşın yüzde 1.75'i oranında kazanılır. Bu da 65 yaşında alınacak en fazla emekli maaşı miktarını, AOW emekli maaşı da dahil olmak üzere, son maaşın yüzde 70'i oranına getirir. Memurun yarı zamanlı çalışması halinde, emekliliğe esas yıllar, tam zamanlı maaşa oranla alınan gerçek maaş oranına göre sayılır.

Yıl sayısı, diğer bir istihdam kapsamında kazanılmış olan emeklilik ödemesi haklarından ABP fonuna transfer ödemesi yapılmasına karşılık olarak vazgeçilmesi yoluyla arttırılabilir. Fon, transfer edilen anapara tutarına göre sayılacak ekstra yılların sayısını belirler.

Memuriyet kariyerinde büyük bir değişiklik olmuşsa, son maaş ilkesi değişikliğe uğrar. Hizmet süresinin bir yıldan daha uzun bir süre ile kesintiye uğraması halinde, maaşın yüzde 25'ten daha fazla artması veya yüzde 5'ten daha fazla oranda düşmesi halinde, bu tarihten itibaren ayrı bir emekli maaşı hesaplanır. Ayrılan emekli maaşı, kamu çalışanları maaşlarının gelişimine göre endekslenir.

### **8.3.4 Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı**

Memurların, görevlerine son verilmesinin ardından hastalık veya sakatlık nedeniyle sürekli olarak iş göremez hale gelmeleri durumunda maluliyet maaşı alma hakları bulunmaktadır. Emeklilikte kazanılan haklar memurun son maaşına ve maluliyet derecesine göre emekliliğe hak kazanmak için gereken yıllarından bağımsız bir biçimde hesaplanmaktadır.

ABP emeklilik sistemi ayrıca dul ve yetim aylığını dullara ve sisteme dâhil olan kişinin çocuklarına da sağlamaktadır. Dulların emeklilikte kazanılan hakları sisteme dâhil olan kişinin yaşlılık durumunda aldığı veya eğer 65 yaşına gelseydi almaya hak kazanacak olduğu emekli maaşının 5/7'sine denk gelmektedir.

Yetimlerin 21 yaşına kadar ödenen yetim aylığı, yetimin dul emekli aylığını hak eden bir ebeveyninin olup olmamasına bağlı olarak sisteme dâhil olan kişinin yaşlılık durumunda aldığı maaşın 1/7 veya 2/7'sine denk gelmektedir.

Dul ve yetim aylığını belirlemede Genel Dul ve Yetimler Kanununa (AWW) göre bağımlı kimsenin hakettiği olası bedel göz önünde bulundurulmaktadır.

### **8.3.5 İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi**

Eğer memur emeklilik yaşından önce kamu sektöründeki işinden ayrılır ise ABP emeklilik sisteminin "pasif" bir katılımcısı haline gelir. Elde ettiği emeklilik hakları kendisi 65 yaşına gelene ve emeklilik maaşını hak edene kadar saklı ve maaşa endeksli kalır.

Eğer katılımcı yeni bir işe girer ve böylelikle başka bir emeklilik sisteminin katılımcısı haline gelirse ABP emeklilik haklarının yeni emeklilik fonuna transfer edilmesi için başvurabilir. Böyle bir durumda ABP fonu transfer edilebilir miktarı hesaplamaktadır.

### **8.3.6 Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik**

VUT planları adı verilen, farklı geçici mevzuatlara göre memurlar emeklilik yaşından önce emekli olabilirler ve 65 yaşına kadar, hemen ödemesi yapılan, ayrı bir emeklilik ödemesi alabilirler. Şu anki mevzuatta çalışanın 40 yıllık hizmetinin olması halinde 61 yaşında emekliliği olasıdır. VUT planlarını 62 ve 67 yaşları arasında emekliliği olanaklı kılan esnek bir sistemle değiştirme planları mevcuttur.

ABP'de emeklilikte kazanılan haklar devlet memurlarının maaşlarının gelişimini izleyen bir maaş endeksiyle değer açısından korunmaktadır.

### **8.3.7 Mevzuat, Finansman ve Yönetim**

ABP emeklilik planı şu ana kadar Hollanda parlamentosunun bir kanunu olan *Algemeen burgerlijke pensioenwet* kanununa tabi olmuştur. 1996 yılının Ocak ayından itibaren plan İç İşleri Bakanlığı ile devlet memurlarını temsil eden sendikalar arasındaki bir anlaşma olan *Pensioenovereenkomst*'ya dayalı olacaktır.

ABP planı ön fonlama ile finanse edilmektedir. İşveren, emekliliğe esas maaş üzerinden hesaplanan bir katkı payı ödemektedir. 1993 yılı için olan bu oran yüzde 8.8 idi.

Çalışanın da bir katkı payı ödemesi gerekmektedir. Bu katkı da muafiyet miktarı kadarının eksik alındığı emekliliğe esas maaş üzerinden hesaplanmaktadır. Kalan miktardan çalışan yüzde 10.1 ödeme yapar. Devlet memuru 25 yaşından genç olması halinde sakatlık ve ölüme karşı risk primi olarak yalnızca yüzde 0.6 öder.

ABP fonunun emeklilik kaynaklarının tamamı finanse edilmektedir. 1 milyon civarındaki devlet memurunu kapsayan fonun idaresindeki toplam değerler 1992 yılında ECU 82 milyar olarak hesaplanmıştı. Bu da ABP'nin Avrupa'daki en büyük emeklilik fonlarından bir tanesi olduğu manasına gelmektedir.

ABP emeklilik planının idaresi ve uygulaması Heerlen'de bulunan fon tarafından idare edilmektedir. 1996 yılının Ocak ayından itibaren fon bir kamu kuruluşu olmaktan çıkıp özel bir kuruluş haline gelmektedir. ABP fonu yönetim kurulu da devlet çalışanları ve sendikalar tarafından atanan üyelere olacaktır.

### **8.3.8 Emeklilik Sisteminin Reformu**

ABP emeklilik sisteminin kamu kuruluşundan özel bir kuruluş haline getirilmesi dışında planlanan başka önemli bir değişiklik yoktur.

## **8.4 İsveç**

### **8.4.1 Kamu Çalışanları için Mevcut Emeklilik Sistemi**

İsveç'te devlet memurları tüm nüfusu kapsayan devlet emeklilik sistemine bağlıdır. Sistem şu anda çok ciddi bir değişim aşamasındadır. Reformdan geçen emeklilik sistemi 1997 yılının Ocak ayında yürürlüğe girecektir ve 2000 yılının Ocak ayından bu yana ödenen emeklilik ödemelerini etkilemektedir. Kişi ne kadar genç ise emeklilik maaşının o kadar büyük kısmı reforma göre hesaplanacaktır.

Devlet memurları ve diğer kamu sektörü çalışanları için olan özel sistem devlet emeklilik sistemine ek olma özelliğindedir. Sisteme *Pensionsplan för arbetstagare hos staten m fl*, PA-91 adı verilmektedir. Katılım ek emeklilik sistemlerine dâhil olan ordu mensupları ve yerel yönetim sektöründeki çalışanlar hariç tüm devlet memurları için zorunludur. PA-91 eski devlet emeklilik sistemine bir ek olarak tasarlanmıştır. Bu da bir kaç yıl içerisinde reformdan geçen sistemle uyumlu olarak transfer edilmesi gerektiği anlamına gelmektedir.

Toplam emeklilik maaşının önemli bir kısmı devlet emeklilik sisteminden gelmektedir. Bu nedenle de bu özet bu sistemi ve PA-91 sistemini içerecektir.

#### **8.4.2 Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı**

Devlet memurları 18 yaşında veya daha büyük olmaları ve işlerinin çalışma temel süresinin yüzde 40'tan daha az olmaması şartıyla hizmete başlamalarından itibaren ek PA-91 sisteminin üyesi haline gelebilirler.

Tam PA-91 emeklilik hak kazanımı için emeklilik yaşı 65'tir. İşverenin onayıyla 60 yaşından itibaren azaltılmış bir emeklilik ödemesi kazanımıyla 65 yaşından sonra ve önce emekli olmak mümkündür. Devlet memuru emeklilik sistemi PA-91 sisteminden önce 60 ve 63 yaşlarını belli çalışanlar için emeklilik yaşı olarak belirlemişti. Bu da tüm çalışanların yüzde 50'si civarına denk gelmekteydi. Geçiş kurallarına göre 1991 yılında o yaşta emekli olmaya hak kazanmış olanlar aynı işte kaldıkları sürece bu haklarını koruyacaklardı.

Reformdan geçmiş olan devlet emeklilik sisteminde belli bir emeklilik yaşı yoktur. Ancak yaşlılık nedeniyle emeklilik maaşı elde etmenin mümkün olduğu en genç yaş 61'dir. "Normal" bir yaşlılık dolayısıyla emeklilik maaşı hesaplaması yapıldığında başlama yaşı olarak 65 alınmaktadır.

#### **8.4.3 Yaşlılık Aylığının Hesaplanması**

Reforme edilen devlet emeklilik sistemi katkıya dayalı olarak tanımlanmaktadır. Yaşlılık maaşı çalışma hayatı boyunca bir kişinin kazancını yansıtacaktır.

16 yaşından sonraki tüm emekliliğe esas kazançların yüzde 18.5 kadarı katkı payı olarak yaşlılık emeklilik sistemine ödenecektir. Şu anda yılda 270 000 SEK olan belli bir tavana kadar olan kazançlar emeklilik hakkına sahip olacaktır. (Çalışan nüfusun yüzde 10'undan biraz daha fazlası tavanın üzerinde bir gelire sahiptir.) Hastalık ve işsizlik hak edişleri gibi sosyal güvenlik hak edişleri de küçük çocuk bakma yılları ve ulusal askerlik hizmetleri için harcadıkları zamanlar gibi emeklilik maaşı haklarını sürdüreceklerdir.

Her bir bireyin iki emeklilik maaşı hesabı olacaktır. Bunlardan bir tanesi katkının yüzde 16,5 birim olan çoğunluğunun kaydedileceği simgesel hesaptır. İkincisi ise kalan yüzde 2'lik bölüm için olan gerçek hesaptır. Muhayyel hesabın bakiyesi her yıl maaşa endeksli bir biçimde yeniden değerlendirilmektedir ve gerçek hesapta biriken ise bireyin seçtiği fonun performansına göre anapara üzerine birikecektir.

Emekliliğin gerçekleşmesinin ardından muhayyel hesaptan olan emekli maaşı hesabı emeklilik esnasındaki ortalama yaşam süresi beklentisine göre hesaplanacaktır. Fonlanan emeklilik maaşı kadın ve erkekler için aynı koşullarda olmakla birlikte katı bir biçimde aktüerya esasına göre hesaplanacaktır. İki emeklilik hesabı tamamen bir bütün olarak alınabilir veya kısmen ve en erken 61 yaşında alınabilir. Ne kadar geç alınırlar ise yıllık emeklilik maaşı o kadar fazla olacaktır.

Herhangi bir nedenle işi olmayan veya az geliri olan kişilere minimum devlet emekli maaşı şu anda yıllık 75600 SEK olarak garanti altına alınmıştır.

*Ek PA-91 emekli maaşının* önemli bir kısmı emeklilikte kazanılan haklara göre tanımlanmaktadır. Burada PA 91'in reforme edilen devlet emeklilik sistemine henüz adapte edilmemiş olduğunun altı çizilmelidir. Hesaplama son maaşa göre yapılmaktadır, örneğin emeklilik yılından önceki ortalama emekliliğe esas maaş ve temel devlet emekli maaşıyla olan koordinasyon net modele göre yapılmaktadır.

Yaşlılık emekli maaşı 28 yaşından itibaren azami 30 yıl olarak emekliliğe esas hizmetin her bir yılı için nihai maaşın yüzde 0.33'ü oranında kazanılmaktadır. Yukarıda da belirtilmiş olan 270000 SEK yıllık tavanın üzerindeki emekliliğe esas maaşın üzerinde oran yıllık yüzde 2.17'dir. Tam emeklilik maaşı düzeyi bu şekilde sırasıyla yüzde 10 ve 65 olmaktadır. İki düzey de elbette ki bu tavana kadar olan maaşın yüzde 55'ini sağladığı düşünülen, kazanca dayalı devlet emeklilik maaşına bağlıdır.

Diğer mesleki emeklilik planlarına dahil olan daha önceki çalışmalardan olan emeklilik hakları iş piyasasının diğer sektörleri ile olan anlaşmalara uygun bir biçimde PA-91 planına transfer edilecektir.

PA-91 emeklilik maaşının küçük bir kısmı katkıya dayalıdır. Devlet memuru bir emeklilik maaşı fonuna yatırılan, aldığı maaşın şu anda yüzde 1.7'si kadar bir katkı payı kazanmaktadır. Emeklilikte kazanılan miktar fonlanan katkılara, getirdiği kazanca ve kişinin kendisine geçen kazançlarındaki payına dayalıdır.

Devlet memuru ayrıca kendi kişisel emeklilik maaşını artırmak amacıyla emeklilik fonuna kendisi gönüllü olarak da ödeme yapabilir. Ancak bu emeklilik maaşı mesleki bir emeklilik maaşı olarak addedilmemektedir. Bu da özel emeklilik maaşlarıyla aynı vergi düzenlemelerine tabi olduğu anlamına gelmektedir.

#### **8.4.4 Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı**

Tamamlayıcı PA-91 planı devlet memurunun işini sürekli olarak yapamaz hale gelmesi durumundaki maluliyeti kapsamaktadır. Maluliyet maaşı memurun yaşlılık emekli maaşı gibi beş yıllık temel alınarak nihai maaşına dayalı olarak hesaplanır. Ancak emeklilikte kazanılan haklar devlet memurunun devlet emekli maaşının dâhil olduğu brüt bir miktar olarak hesaplanmaktadır. Emekli maaşı düzeyi yaklaşık olarak yüzde 80 civarındadır ve devlet memurunun 65 yaşına kadar hizmetinin olması durumunda 30 yıllık emekliliğe esas hizmet kazanamıyor ise bu miktar azaltılacaktır.

Bir devlet memurunun dul ve yetimlerine olan emekli maaşı hakları ise birbirinden farklı unsurlar içeren bir resim gibidir. Temel devlet emeklilik planı belli geçiş hak kazanımlarından ayrı olarak dullara yalnızca bir yıllık adaptasyon emekli maaşı sağlamaktadır. İki PA-91 emekli maaşı bulunmaktadır: bir tane beş yıllık sabit tarifeli emekli maaşı ve bir tane de devlet emekli maaşı tavanının üstünde yaşlılık emekli maaşının yüzde 50'si kadar olan ömür boyu sürecek bir emekli maaşı olacaktır. Emeklilikte kazanılan hakların çok az olmasının nedeni dulların kendi işleriyle kendilerini geçindiriyor olmaları gerektiridir.

Yetimler de aynı dullar gibi hesaplanan bir emeklilik maaşına hak kazanmaktadırlar ancak yalnızca 20 yaşına kadar bu maaşı alırlar.

Özel bir grup hayat sigortası poliçesi devlet memurunun hizmeti esnasında hayatını kaybetmesi durumunda dul ve yetimlere belli bir ekonomik koruma düzeyi sağlamaktadır. Azami düzeyinde yıllık ortalama bir maaştan biraz daha yüksek olan sigorta miktarı vergisiz olarak toplu bir biçimde ödenmektedir.

#### **8.4.5 İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi**

Emeklilik yaşından önce üç veya daha fazla yıl hizmet yılı ile hizmeti bırakan bir devlet memuru 65 yaşından itibaren biriken PA-91 emeklilik haklarını almaya hak kazanır. Üç yıllık yeterli gerekliliğinin olmaması koşuluyla aynı durum memurun iki devlet emeklilik hesabında biriken devlet temel emeklilik planı kapsamındaki hakları için de geçerlidir.

Eğer eski bir devlet memuru yeni bir işe başlarsa ve bu şekilde de başka bir ek planın üyesi haline gelirse PA-91 emeklilik hakları bu plana transfer edilir. Emekliliğe esas yılları yeni plana göre hesaplanır ve emeklilikte kazanılan miktar yeni plandan elde edilecek olan emeklilik haklarından düşülür. Bu koordinasyon zorunludur ve planların tasarımları ve değerleri uygulamada aynı olduğundan da olası olarak değerlendirilmektedir.

#### **8.4.6 Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik**

Devlet memurları 60 yaşından itibaren emekli olabilirler ve PA-91 yaşlılık maaşının erken ödeme için belli bir miktarda aktüeryal düşüşünün ardından hemen ödeme alabilirler.

Ayrı bir iş güvenliği anlaşmasına göre, 60 yaşında veya daha sonra fazlalık nedeniyle işten çıkarılan devlet memurları kendi emeklilik yaşlarında emeklilikte kazanılan özel hakları da kazanırlar. Emeklilik ödemeleri, çalışanın işten çıkarılmaması halinde emeklilik yaşında en az 30 yıl kazanmış olması şartıyla nihai maaşın yaklaşık yüzde 70'i kadarı bir yaşlılık maaşı olarak hesaplanmaktadır. Diğer durumda ise kazanılan haklar orantılı olarak düşürülecektir.

65 yaşından önce emekli olmak isteyen bir devlet memuru en erken 61 yaşında olmak üzere devlet yaşlılık emeklilik maaşından almaya başlamayı seçebilir. Emeklilik ödemelerinin miktarı sıkı bir biçimde o yaştaki beklenen yaşam süresine (erkek ve kadınlar için aynı) ve diğer aktüeryal etmenlere bağlı olacaktır.

Kullandığın kadar öde ile finanse edilen PA-91 emeklilik ödemeleri yıllık olarak özel bir kanunla artırılan bir tüketici fiyat endeksi ile enflasyona karşı korunmaktadır. Aynı şekilde finanse edilen temel devlet emeklilik hakları ödeme esnasında hem fiyatları hem de ekonomideki gerçek büyümeyi yansıtan bir endekse göre yeniden değerlendirilecektir. Eğer büyüme sabitlenmiş bir normdan az ise emeklilik ödemeleri fiyatlar kadar yükseltilemeyecektir.

#### **8.4.7 Mevzuat, Finansman ve Yönetim**

PA-91 emeklilik planı Devlet Memurları Ajansı ve kamu sektöründeki sendikalar arasındaki toplu bir sözleşmeye dayanmaktadır. Devlet memurlarının maaşları ve diğer istihdam koşulları da bu şekildedir. Devlet temel emeklilik planına ise tabi ki İsveç Parlamentosu tarafından karar verilmektedir.

İşveren durumunda olan bakanlıklar ve ajanslar hem temel devlet planına ve ek plana katkı ödemektedirler. Reformdan geçen devlet planına yaşlılık emeklilik maaşı için olan katkının maaşın yüzde 9.25'ine denk gelmesi planlanmaktadır. PA 91 planına olan katkı ise çalışanların gerçek masraflarına göre bireysel olarak hesaplanmaktadır.

Çalışan yalnızca devlet planına katkıda bulunur. Aslında henüz bir katkı ödememektedir. Reformun nasıl planlandığına göre bir kaç yıl içerisinde çalışan da işverenin maaş bordrosunu çalışanların maaşlarına çevirmenin olanaklı olması koşuluyla yüzde 9.25 ödeyecektir.

Her iki plan da esasen kullandığın kadar öde temelinde finanse edilmektedir ancak katkıların az bir kısmı önceden finansman sistemine gitmektedir. Temel devlet emeklilik sisteminde kişi kendi emeklilik anaparasının hangi fona yatırılmasını istediğine kendi karar verecektir. PA-91 planı ise toplu sözleşmenin tarafları tarafından kurulan özel bir kuruluş olan bir emeklilik fonu şartı ortaya koymaktadır.

PA 91 emeklilik planının uygulaması ve yönetimi katkı hesaplamaları ve emeklilik ödemeleri dâhil olmak üzere bir devlet ajansı olan SPV, Sundsvall tarafından idare edilmektedir.

#### **8.4.8 Emeklilik Sisteminin Reformu**

Daha önce de belirtilmiş olduğu üzere temel devlet planı şu anda reform edilmektedir. Birbirlerine uymaları açısından PA-91 planı da reforme edilecektir. Kariyer kazanç ilkesi de muhtemelen kabul edilecektir.

### **8.5 Birleşik Krallık**

#### **8.5.1 Kamu Çalışanları için Mevcut Emeklilik Sistemi**

Birleşik Krallık'taki devlet memurları Devlet Emeklilik Maaşına hak kazanmaktadırlar. Bu sistem temel sabit ödemeli emeklilik maaşı olan, katkı kaydına dayalı bir sistemdir.

Bu ana emeklilik sisteminin üstüne ek bir mesleki emeklilik planı olan Devlet Memuru Esas Emeklilik Planı (PCSPS) bulunmaktadır. Genel anlamda PCSPS Merkezi Devlet Bakanlıklarında çalışan devlet memurlarına uygulanmaktadır. Kamu sektörünün diğer kesiminde çalışan memurlar örneğin öğretmenler, silahlı kuvvetler personeli, itfaiye, polis ve sağlık hizmetleri sektörü çalışanları ve yerel kuruluşlarda çalışan personel ayrı mesleki emeklilik planlarıyla kapsamaktadır.

PCSPS üyeliği zorunlu değildir. Personel Devlet Kazanç Temelli Emeklilik Planı SERPS veya hayat sigortası ofisleri tarafından işletilen Kişisel bir Emeklilik için sisteme dâhil olmamayı tercih edebilirler. Her iki seçenek de ilkesel olarak kariyer kazancına dayalı planlardır: Kişisel Emeklilik Planı ödenen katkılara ve biriken fonlardan elde edilen yatırım dönüşlerine dayalıdır. PCSPS sisteminin SERPS veya kişisel bir emeklilik planından önemli oranda daha az değerli hak edişleri vardır. O nedenle sisteme dâhil olmama genellikle Devlet memurları için hiç bir değer taşımamaktadır.

#### **8.5.2 Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı**

PCSPS üyeliği Devlet Memurluğuna başlamadan itibaren işler. Emeklilik yaşında veya sonra kişinin emekli olmasında minimum hizmet süresi yoktur.

Tam PCSPS emeklilik ödemesini elde edebilmek için emeklilik yaşı 60'tır. 70 üst yaş sınırına kadar hizmete devam etmek mümkündür.

Temel Devlet Emeklilik Maaşı erkekler için 65 kadınlar için ise 60 yaşından itibaren ödenebilir. Ancak devlet emeklilik maaşı yaşı 2020 yılına kadar hem erkekler hem de kadınlar için eşitlenerek 65 olacaktır.

#### **8.5.3 Yaşlılık Aylığının Hesaplanması**

Devletin devlet memurlarına olan emekli maaşı vaadi emeklilikte verilecek ödeme ile tanımlanmaktadır. Hesaplama temelinde son maaş, son üç yıllık örneğin temel ödemenin en iyi 12 aylık dönemi, diğer ücretler dâhil bulunmaktadır. Emeklilik maaşı devlet temel emeklilik maaşıyla net modele göre koordine edilmektedir.

Emekli maaşı her yıl veya kısmi yıl için yüzde 1.25 oranında azami 40 yıllık hizmet süresinde emekliliğe esas hizmet için kazanılmaktadır. Yani tam emeklilik maaşı düzeyi son maaşın yüzde 50'sine denk gelmektedir. Devlet memuru 65 yaşında emekli olduğunda azami süre 45'tir ve emekli maaşı düzeyi yüzde 56.25 olmaktadır. Tanımlanan minimum bir emekli maaşı miktarı bulunmamaktadır, ancak SERPS planında olsaydı ortaya çıkacak miktardan daha az olamaz.

Buna ek olarak, emekliliğin ardından vergiye tabi olmayan toplu bir emeklilik hak ediş parası ödenmektedir. Toplu miktar yıllık yaşlılık emekli maaşının üç katı olarak hesaplanmaktadır.

Devlet emeklilik yaşından itibaren temel Devlet Emeklilik Maaşı PCSPS emekli maaşına ek olarak 1995/96 yıllarında 3 060 Sterlin ödenmektedir.

Bir kaç istisnaya birlikte Devlet Memurluğundaki tüm hizmet süresi emekliliğe esas yıl hesabına dâhil edilmektedir ve yarı zamanlı hizmet için bir sınırlama yoktur. Hizmet hesaplaması tüm masrafları bireye ait olacak şekilde ek emekliliğe esas yılı satın alınarak artırılabilir. Hizmet yılları ayrıca bireyin daha önceki işlerinde kazanmış olduğu emeklilik hak edişlerinden PCSPS'ye transfer ödemesi karşılığında vazgeçmesi durumunda da artırılabilir.

#### **8.5.4 Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı**

PCSPS sağlık bozulması dolayısıyla emekli olunması veya ölüm durumunda emeklilikte kazanılan haklarını sağlamaktadır. Maluliyet emekliliğini hak etmek için gerekli hizmet süresi iki yıldır ancak dul ve yetim aylığını almak için bir zaman sınırlaması mevcut değildir.

Hesaplama aynı yaşlılık emekli maaşı hesaplamasında olduğu gibidir. Eğer hizmet yılı 5 ile 10 yıl arasındaysa maluliyet maaşı için olan etkin hizmet yılları eğer kişi hizmetini sürdürseydi alacak olduğu yaşlılık maaşının olacağı sınırlar içerisinde ikiye katlanmaktadır. Eğer hizmet yılı 10 veya daha fazla ise etkin hizmet yılı yirmiye çıkarılmaktadır veya 6 ve 2/3 yıl olarak, hangisi lehine ise, artırılabilecektir.

(Yasal olarak evli eşlere ödenebilir olan) dul ve yetim maaşı normalde yaşlılık maaşının yarısı veya ölmemiş olsaydı alacağı maluliyet maaşının yarısı kadardır. Buna ek olarak memurun hizmetteyken ölmesi halinde iki yıllık maaşı kadar olan tutar vergiden muaf bir biçimde ödenmektedir.

#### **8.5.5 İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi**

Devlet memurunun emeklilik yaşından evvel iki veya daha fazla yıl hizmetle ayrılması halinde biriken emeklilik ödemeleri emeklilik yaşında plan tarafından ödenmesi için ertelenebilir. Ertelenen emeklilik ödemeleri her yıl emekliliğe kadar Perakende Fiyatları Endeksi'ne uygun olarak yeniden değerlendirilmektedir.

Hizmet yılları ne olursa olsun biriken emeklilik ödemesi başka bir işveren meslek planına veya Bireysel Emeklilik Planına transfer edilebilir.

#### **8.5.6 Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik**

Devlet memurları 50 yaşından itibaren emekli olabilir ve erken emeklilik için aktüerya indiriminin ardından biriken emeklilik ödemelerinin ödemesini hemen alabilir.

50 yaşın üzerindeki devlet memurları da işten çıkarılma gibi idari nedenlerle ayrılma olması durumunda biriken veya geliştirilen emeklilik ödemelerini erken ödeme şeklinde alabilir. Bu ödemeler PCSPS tarafından değil adı Devlet Memuru Tazminat Planı olan ayrı bir plan tarafından sağlanmaktadır.

Tüm emeklilik maaşı ödemeleri tamamen enflasyona karşı korunmalıdır. Maaşlar her yıl Perakende Fiyat Endeksine uygun olarak artırılmaktadır.

#### **8.5.7 Mevzuat, Finansman ve Yönetim**

PCSPS ve Devlet Memuru Tazminat Planı, 1972 Süper Emeklilik Yasası hükümlerine göre hazırlanan ve değişiklik yapılan planlardır. Bunlar varlıkları olmayan ve fonlanmayan planlardır. Emeklilik ödemesi harcamaları her yıl kullandığın kadar öde ilkesine göre genel hükümet gelirinden karşılanmaktadır.

Emeklilik şartlarının gideri çalışanların genel istihkak paketinin bir kısmını oluşturmaktadır. Çoğunlukla kendisine bağımlı kimselerin emeklilik ödemeleri için yüzde 1.5 oranında bir doğrudan çalışan katkı payı vardır. İşveren kurumlar fonlanan bir PCSPS için soyut işveren ödemesi olan bir katkı payı ödemektedir. İşveren ve çalışan katkıları emeklilik ödemesi gideri yardımına tahsis edilmektedir.

PCSPS emeklilik ödemelerinin ödenmesi Crawley’de bulunan bir kuruluşun şubesi olan Genel Saymanlık Ofisi tarafından idare edilmektedir.

#### **8.5.8 Emeklilik Sisteminin Reformu**

Hükümlerde ufak değişiklikler sürekli olarak devam etmektedir. Kadınlar için emeklilik yaşı daha önce de belirtildiği üzere 25 yıl içerisinde 60’tan 65’e çıkarılacaktır.

Yakın gelecekte emeklilik ödemesi yapısında önemli bir değişiklik öngörülmemektedir.

## 9. İDEAL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Açıkça görülüyor ki, “ideal” bir emeklilik sistemi diye bir şey yoktur. Konu değer yargıları ve önceliklerle ilgilidir. Bununla birlikte devlet memurları için bir emeklilik sisteminin tasarımı konusunda yukarıdaki tartışma temelinde böyle bir sistemi tanımlamak için bir girişimde bulunulacaktır. Bazı açılardan burada özetlenen sistem Batı Avrupa’da yürürlükte olan gerçek sistemlere zıt düşmektedir.

### 9.1 Varsayımlar

Bir emeklilik sistemi kapalı bir kutuda işlememektedir, tersine ekonomik, sosyal ve politik (tüm) duruma dayalıdır. Bu durum sürekli olarak değişmektedir. Burada özetlenen emeklilik planı bu nedenle bu tür değişiklikler göz önünde bulundurulmaksızın mantiken doğru bir biçimde işlemelidir.

İki varsayım yapılmaktadır. İlki, çalışanın kazancının mantıklı bir kısmını gelecekteki emeklilik maaşı için kullanma ihtiyacı konusunda Hükümetin ve devlet memurlarının anlaşmış oldukları varsayımdır. İkincisi ise devlet sosyal güvenlik sisteminin sabit temel emeklilik maaşı sağladığı varsayımdır.

Aşağıdaki ilkeler uygulanmaktadır. Emeklilik planı sabit, güvenli ve devlet sektöründeki ekonomik, demografik ve diğer değişikliklere uyum sağlamak için yeterince esnek olmalıdır. Anlama ve idare etme açısından kolay olmalıdır. Adil olarak algılanmalı ve kazançla ölçüldüğü şekliyle performans ve emekli maaşları arasında net bir ayırım olmalıdır. Emeklilik ödemeleri ve giderler mantıklı ve tahmin edilebilir olmalı ve giderler uygun masraf merkezinde ödetilmelidir. İş piyasaları giderek daha da mobil hale gelmektedir ve çalışanların kendi emeklilikleri için sorumluluk alması gerekli hale gelmiştir. Bunu mümkün hale getirmek için kazandıkları emeklilik maaşlarına *ertelenen kazançlar* gözüyle bakılmaktadır. Bir mesleki emeklilik maaşının ne oluşturduğuna dair en mantıklı görüştür.

### 9.2 Teklifler

Mesleki emeklilik maaşlarının bu temel görüşünün bir sonucu yaşlılık maaşlarının çalışanın *kariyer kazançlarına* dayandırılmalıdır. Devletin çalışanlarına olan sözü iki yaşlılık maaşındır. Bunlardan bir tanesi emeklilik ödemesine göre diğeri ise katkıya göredir. Dâhil olabilme yaşı 20 yaşından itibaren.

*Emeklilik ödemesine dayalı* yaşlılık emekli maaşı her takvim yılının 65 yaşından itibaren ödenebilir hale gelecek olan o yılki emekliliğe esas kazancının yüzde 1’ine denk gelen bir emeklilik maaşı kazanacağı şekilde tasarlanmalıdır. Her yılın maaşı kaydedilir ve devlet memurluğu hizmeti süresince biriken ortalama emekli maaşının gelişimine dayalı bir maaş endeksine referansla endekslenir. Yani 40 yıllık çalışmanın sonucu çalışanın kariyeri boyunca elde ettiği ortalama emekliliğe esas kazancın yüzde 40’ına denk gelecektir.

*Katkı payına dayalı* yaşlılık maaşı devlet memurları için bir emeklilik emekliliğe esas kazancın mesela yüzde 7’sine gelecek şekilde tasarlanmalıdır. Emeklilik maaşı anaparası her yıl yatırımla elde edilen pozitif fark ile artırılmaktadır. Emeklilik maaşının boyutu yıllar içerisinde ne kadar ödeme yapıldığına ve fon yönetimi tarafından ne kadar kazanç sağlandığına bağlı olacaktır.

Temel devlet emeklilik sistemi ile koordinasyon emekliliğe esas kazançların bir yıl boyunca ödenen maaş eksi o yıl için olan temel emeklilik ödemesi olarak hesaplandığı *net koordinasyon modeli* ile uyumlu olarak gerçekleştirilmelidir. Eğer temel emeklilik ödemesi gelecekte bir dönemde önemli oranda artırılır ise emeklilik kazancına dayalı tanımlanan miktarı da buna uygun bir biçimde ayarlamak gerekli olabilir. Tüm emeklilik hakları *kazanılmış* haklar olmalıdır. İşe son verilmesi herhangi bir emeklilik kazancı hakkında kayba neden olmamalıdır. Ayrıca biriken emeklilik hakları işe son verme ve emeklilik ödemelerinin başlaması arasındaki dönemde yetersiz bir biçimde yeniden değerlendirilmemelidir.

Yaşlılık maaşının dışında plan ayrıca maluliyet maaşını ve dul ve yetim maaşını da içermelidir. *Maluliyet maaşları* emekliliğe esas yaşa kadar kişi çalışmış olsaydı almaya hak kazanacağı emeklilik maaşına göre tanımlanan yaşlılık maaşının yüzde 175’i olarak hesaplanmalıdır. Maluliyet maaşı alırken emeklilik zamanındaki emekliliğe esas kazançları temelinde her iki yaşlılık maaşı için kalifiye olmaya devam etmelidir. *Dul ve yetim maaşları* yalnızca tek faydalanıcı için ölen kişi tarafından alınan emeklilik maaşına göre tanımlanan yaşlılık maaşının yüzde 50’si olacaktır. Eğer kişi emekliliğe esas yaşa ulaşmadan öldüyse de emeklilik maaşı o yaşa kadar hizmetini sürdürseydi hak edeceği maaşın yüzde 50’si olacaktır.



Katkıya dayalı yaşlılık maaşı pek çok açıdan esneklik sağlamaktadır. Katkıların bir kısmı ek dul ve yetim korumaları için kullanılabilir. Bu durumda da yaşlılık maaşı için saklanan miktar daha düşük olacaktır. Dahası, çalışanlar 60 yaşına ulaşmalarının ardından aktüerya ilkelerine uygun bir biçimde hesaplanan bir oranda yaşlılık maaşlarını erken almaya hak kazanacaklardır. Bu kişiler ayrıca emeklilik maaşını geçici bir emeklilik kazancı olarak örneğin 60 ve 65 yaşları arasında alabilirler. Bunu isteyen bir çalışan kendi yaşlılık emekli maaşı birikimlerini emeklilik fonuna bireysel katkılarını yaparak uygun vadelerle ekleme seçeneğine de sahip olacaktır. Emeklilik durumuna ilişkin kendisine yılda bir kez sunulan bilgi kendi gelecekteki emeklilik maaşını artırmak isteyip istemediğine dair karar vermesinde yardımcı olacaktır.

Emekli maaşının ödendiği dönem boyunca emekli maaşına dayalı yaşlılık maaşları, maluliyet maaşları ve dul ve yetim maaşları Parlamento'nun yıllık kararına göre yeniden değerlendirilmelidir. Bu kararlar normalde emeklilik planında belirlenen endeksleme ilkesine uygun bir biçimde alınmalıdır. Katkıya dayalı yaşlılık maaşları fonun yönetim kurulu tarafından verilen ikramiyelerle ilgili kararlara göre yeniden değerlendirilmelidir.

Devlet sektöründeki çalışanlar muhtemelen maaş giderlerinin yüzde15'inden biraz daha yükseğe gelen emekli maaşına dayalı yaşlılık maaşları, maluliyet maaşları ve dul ve yetim maaşları için aktüerya ilkesine göre hesaplanan bir *katkı payı* ödemelidirler. En iyi sistem katkı payını erken emeklilik maaşları için tamamen ödemek olurdu ancak bu maaşları kullandığın kadar öde sistemiyle finanse etmek muhtemelen daha gerçekçi olacaktır. Bununla birlikte başlangıç safhasında katkı ödemeleri ve emeklilik maaşı ödemeleri arasındaki gelecekteki dengesizlikleri kapatmak için bir tampon bölge oluşturulmalıdır.

Devlet memurunun emeklilik fonuna yüzde 7'lik yaşlılık maaşı katkı payı çalışanlar tarafından maaşlarından düşüş yapılmasıyla ödenen *bireysel katkılar* olmalıdır. Emeklilik maaşı fonu devletten tamamen bağımsız olmalıdır. Yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun atanması çalışanlara sigorta operasyonlarında ve anapara yönetiminde etkiyi kontrol etme fırsatı verecektir.

Yönetim, merkezi bir devlet kuruluşunun sorumluluğunda olmalıdır. Aynı kurum ayrıca eğer fon uygun görürse katkıya dayalı emeklilik maaş sistemini de idare etmelidir.

Böyle bir emeklilik planının nasıl uygulamaya koyulması gerektiğini genellemek zordur, zira tamamen bunun nerede yapılacağına ve hangi koşullar altında yapılacağına bağlı olacaktır. Ancak sonuç olarak eğer burada özetlenen emeklilik planı esas ilkelerinde herhangi bir değişiklik yapılmadan yerine getirilirse devlet memurları için sağlam, sürdürülebilir ve güvenli bir sistem olacaktır.

## 2. BÖLÜM ERKEN AYRILANIN KORUNMASI *DOUGLAS ANDERSON<sup>2</sup>*

### 1. GİRİŞ

Bu Makale, işlerinden normal emeklilik yaşları dolmadan gönüllü ya da zorunlu olarak ayrılma durumunda olanlar yani "erken ayrılanlar" için emeklilik planı ile ilgili çeşitli konuları tartışmaktadır. Emeklilik planları, başka bir yerde işe girilmesi, gönüllü erken emeklilik, iş göremezlik durumu ve ihtiyaç fazlalığı gibi çalışmaların durdurulması gibi durumlarda emeklilik ödemesine hak kazanma sağlayabilir. Düzenlemeler tasarlanırken, en çok ihtiyaç duyulan alanlara sınırlı kaynakların hedeflendiği durumlarda, işverenler ve çalışanların birbiriyle çelişen taleplerini dengelemek gerekmektedir. Genel anlamda konuları tartışırken, İngiltere'de benimsenen çeşitli türlerdeki yaklaşımların örnekleri, bu makalede gösterilmektedir.

Genel sosyal ve ekonomik politikadaki sorunlar bu alanda da geçerlidir. Örneğin, bir işveren, özellikle bir başka işveren ile çalışmayı seçen kişiye yani olası bir rakibe karşı cömert olmak istemeyebilir. Ancak, ulusal hükümet, işgücü hareketliliğinin teşvik edilmesinin avantajlarını görebilir ve bu nedenle erken ayrılanın cezalandırılmasını önlemek için yasalar çıkartabilir. Emeklilik maliyetlerinin mali kontrolü ile ilgili çeşitli konular ayrıca önemlidir; bunlar, kamu maliyesi üzerinde olumsuz bir etkisi olmadığında, herhangi bir gönüllü seçenek (örn. aktarma değerleri veya erken emeklilik) sunulduğunda şartların korunmasını içermektedir.

### 2. Emeklilik öncesi Gönüllü İş Bırakma durumunda Kazanılan Haklar

Uygulamalar, bir ülkeden diğerine ve hatta endüstri veya işverenler bazında ülke içinde diğerine göre farklılık gösterebilir. Çeşitli faktörlerin, her ülke tarafından kabul edilen politikaları üzerinde etkisi olacaktır, örneğin bireyleri koruma gereksinimi "haklar", kaynakların kullanılabilirliği, toplumun veya belirli bir işverenin ne ölçüde iş hareketliliğini desteklemesi veya vazgeçirme isteği olduğu. Kısa dönemli istihdamdan oluşan emeklilikte kazanılan az miktardaki hakların orantısız olarak yüksek maliyetlerle yönetimi, dikkate alınan hususlardan biri olacaktır.

Eskiden istifa eden çalışan için, tüm emeklilikte kazanılan haklarını kaybetmesi yaygın bir durumdu. Batı Avrupa'da artan derecede sosyal koruma göz önünde tutulursa, bu uygulama daha fazla geçerliliğini koruyamayacaktır. Ancak, emeklilik düzenlemeleri, işverenin mevcut ve potansiyel işgücü istekleri dikkate alınarak, onların ihtiyaçlarını karşılamak üzere düzenlenmelidir. Oldukça yakın zamana kadar, birçok ülkede yaygın olarak görülen "ömürlük iş" yaklaşımına sahip işveren, en iyi hizmet sunan sadık personelini ödüllendirmek için kaynakların tespitini dikkate alır. Bazı işverenler, istifa esnasında nispeten emeklilikte kazanılan düşük haklar sunarak, personel için iş bırakmayı caydırıcı kılmayı amaçlar.

Yüksek personel değişimi görülen alanlarda, kişilere her hangi bir emeklilik ödemesi hakkı sağlanmayan erken ayrılma durumu, bireylerin emeklilik sonrası kazacağı haklar ve bunların sadece kısa süreli hizmete dayalı olduğu göz önünde tutulursa, özellikle uygun olmayacaktır. Birleşik Krallık Kamu Hizmeti son yıllarda çeşitli Hükümet girişimlerinden etkilenmiştir. Bunlar, belirli yerine süresiz iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasını, kamu hizmetindeki görüşlerde bir çapraz etkileşim yaratmayı ve bunu aktarmak için özel sektör ve kamu hizmeti arasında bireylerin hareketini cesaretlendirme isteğini, ve de zorunlu durumlarda, kamu personelinde çalışan grupların özel sektörde istihdamını içerir. Bu reformlar, işverenin erken ayrılanlar için emeklilikte kazanılan "adil" emeklilik ödemelerini sunma ihtiyacını öne çıkartmıştır.

Bu nedenlerden dolayı, emeklilik süresi dolmadan gönüllü olarak ayrılma sırasında emeklilikte kazanılan hakları temin etmek yaygın bir uygulamadır. Ancak, küçük emekli aylıklarının yönetim maliyetini azaltmak için bu emeklilik ödemelerinin, belirlenmiş bir deneme süresi tamamlanmadan sunulması normal değildir. Bu *çalışanın işverenin ödediği emeklilik primlerini hak edebilme süresi* olarak adlandırılır. Bu asgari sürenin tamamlanmasından sonra maaş esaslı emeklilik planı kapsamında, bireyin emeklilikte kazanılan hakları, ayrılırken hesaplanacak ve normal emeklilik yaşları dolana dek, plan dahilinde korunmuş olacaktır. Bu sürenin uzunluğu oldukça değişkenlik gösterir; Hollanda'da sadece bir

<sup>2</sup> Makale Yazarı Hükümet Aktüerya Dairesi'nde aktüerya uzmanı olarak çalışmaktadır, , Londra, Birleşik Krallık.

yıldan, Almanya'da on yıla kadar. Birleşik Krallıkta, devlet memurlarının hak kazanma süresi, 1970ler ve 1980lerde mevzuat bölümlerinde, on yıldan beş yıla ve son zamanlarda iki yıla kadar başarıyla düşürülmüştür.

### 3. Katkı Paylarının Geri Ödenmesi

Üyesinin katkı payı ödemesini gerektiren emeklilik planları için; çalışanın işverenin ödediği emeklilik primlerini hak edebilme süresi dolmadan ayrılan üye için, primlerin belki faizi ile geri ödenmesi için teklifte bulunulması sıkça karşılaşılan bir durumdur. Yönetilmesi nispeten kolay olan bir plan hazırlanırken, erken ayrılanın emeklilikte kazanılan haklarının korumasına yönelik bir etkili uygulama, üyelerin toplam maliyetin üçte birine katkıda bulunacağı ancak çalışanın işverenin ödediği emeklilik primlerini hak edebilme süresi için beş yıl gibi bir süre kaldığı durumlarda ve beş yıllık hizmetini tamamlamadan ayrılanlara geri ödemelerinin yapıldığı bir plan oluşturmaktır.

Katkı payı esaslı düzenlemelerin ara sıra tartışılan çekici yanlarından biri, üyenin ne zaman ayrıldığına bakmaksızın ve erken ayrılanın cezalandırılmadığı, tüm birikmiş emeklilikte kazanılan hakların üyelerine dağıtmayı önermesidir. Bununla birlikte, bireysel emeklilik aylıklarının yönetim maliyeti büyük ölçüde, onların miktarından (veya bireysel emeklilik fonundaki birikimlerin miktarı) ve bu nedenle bir bireyin üye olduğu zamandan bağımsızdır. Bu nedenle, fon yöneticilerinin aldığı sabit masraf kesintileri, bu küçük birikmiş fonları hızlı bir şekilde hızlı bir şekilde eritmekte ve üyeler emekli olduklarında hayallerinin söndüğünü görmekte-dirler.

### 4. Kazanılmış Ödemelerin Yeniden Değerlemesi

Aşağıdaki tablo, her üç türdeki mesleki emeklilik planını ve her üç türdeki üyelik: katkı paylı üye, istifasının ardından emeklilikte kazanılmış ödemeleri ile ertelenmiş emekli aylığı alan üye, halihazırda emeklilik ödemelerini alma aşamasındaki üye arasındaki emeklilik ödemelerinin bağlantısını özetler. Erken ayrılan durumunda, emeklilik yaşına kadar artış oranı veya *revalüasyon-yeniden değerlendirme*, emeklilik ödemelerinin gerçek değerini korumak için büyük önem taşımaktadır.

Şu anda çok az ülke devlet memurları için katkı payı esaslı düzenlemeler sağlamaktadır; çoğu emeklilik ödemesi esaslıdır. Katkı payı esaslı düzenlemede, emeklilik ödemeleri, emeklilik taahhüdünün kazanç performansı ile desteklenmesi (plan üyeleri tarafından ya da onlar adına plan yöneticileri tarafından seçilmiş olabilir) gereğince birikir. Emeklilik durumunda, biriken fon sadece yıllık gelir sigortası olarak emeklilik aylığına dönüştürülebilir. Yıllık gelir sigortaları, istenilen yönde: daha yüksek endeksleme, ilk emeklilik aylığının daha düşük oranları gibi değer biçme oranları üzerinde bireyin karar vermesini kolaylıkla mümkün kılacaktır. Bu üzerinde görüşülen terimler, genellikle fiili emekliliği garanti altına alan bir tarafta olmamakla birlikte; katkı esaslı düzenleme sahibi üye, birikim dönemi süresince ve emeklilik noktasında yatırım piyasalarının birçok kaprislerine maruz kalmaktadır.

**Tablo 1. Emeklilik ödemelerinin yeniden değerlemesinin yapılması için seçenekler**

	Katkı Payı Esaslı	Emeklilik Ödemesi Esaslı	
		Son Maaş	Yeniden Değerlemesi yapılan Kariyer Kazancı
<b>Hizmet süresinde</b>	İstihdam süresince bireysel kazançta dair ödenen katkı payları	Bireylerin emeklilik durumunda kazançları (veya erken işten ayrılma durumunda)	Bireylerin istihdam esnasındaki kazançları (genelde Genel Kazanç Endeksine göre yeniden değerlendirilir)
<b>Erteleme süresinde</b>	Yatırım getirileriyle biriken fonlar	Aşağıdaki seçenekler	
<b>Ödeme Süresinde</b>	<i>Seçeneklerin Türleri:</i> Hiçbir Endeksleme Olmadan; Sabit oranda endekslemek örneğin yıllık %3, %5; Tüketici fiyat endeksi hizasında artış; Kazanç Endeksi hizasında artış; Önceden belirlenmiş azami endeks artışı örneğin yıllık %3, %5; Garanti edilmiş veya İsteğe bağlı?		

Emeklilik ödemesi esaslı düzenlemede, başlangıç noktasından normal emekliliğe kadar kazanılmış emeklilik ödemelerindeki artışlar çeşitli biçimlerde düzenlenebilir. Belki -40 yıla kadar -olabilecek bu dönemin uzunluğu göz önüne alındığında hiç artış olmadığı ya da sınırlı sağlandığı takdirde büyük ölçüde erozyona uğramış olması emeklilik ödemelerinin gerçek değeri için önemli bir potansiyel oluşturmaktadır. İşverenin bakış açısından bakıldığında, ancak birkaç kuruluş, fiyat ya da kazanç enflasyonuna kıyasla açık uçlu, uzun vadeli sorumluluktan doğan bağlantının gelecekteki başarısından hoşnut olacaktır.

Uygulamalar, mevcut ekonomik ortama ve kazanılmış emeklilik ödemelerinin değerinin korunması amacıyla ne miktarda paranın gerekli hissedildiğine bağlıdır. Düşük enflasyon değerleri olan ülkelerde yahut istihdam edinilen yerlerde çalışanlar için şu anda gerekli olmayabilir veya ertelenme döneminde çok artış sağlamak eğiliminde olan kişiler için; sınırlı paraların, emeklilik aylığı sağlayacak uygunlukta hedef gösterilmesi genel bir arzudur.

Ancak, birçok Batı Avrupa ülkesindeki artan işgücü hareketliliği ve plan üyelerinin, erken işten ayrılmalarına atfen daha yüksek değerde para almak için istekte bulunmaları yönünde yeni eğilimler ortaya çıkmaktadır. Bu durum, sadece yüksek enflasyon olan ülkelerde çalışanın işverenin ödediği emeklilik primlerini hak edebilme süresinin ayrıca, özellikle yüksek enflasyon değerleri olan ülkelerde emeklilik ödemelerinin daha iyi bir şekilde yeniden değerlemesinin yapılması taleplerinin de azalmasına yol açmıştır. Satın alma gücünü korumak ve fiyat ya da kazanç enflasyonundaki ertelenmiş emeklilik ödemeleri artışlarındaki bağlantıyı kurmak nispeten kolay olacaktır. Özellikle özel sektör işverenleri, bu tür açık uçlu yükümlülükler içine girme konusunda endişelerini ifade etmektedirler. Alternatif seçenekler, işe başlama tarihinden emeklilik tarihine kadar olan süreci, değişen ekonomik ortam ışığında her birkaç yılda bir gözden geçirilebilecek, ya da "Sınırlı Fiyat Endekslenmesi" olarak adlandırılan, azami seviyede enflasyon bağlantısı kapsamında sabit artışlar öneren bir sistemi kapsamaktadır.

İngiltere'de 1970'lerin başına kadar, Devlet Memurlarının emeklilik ödemelerindeki artışlar, erteleme ve ödeme dönemi esnasında geçici veya isteğe bağlı esaslara dayanarak yapılmaktaydı. Artan ücret ve fiyat enflasyonu, plan üyelerinin

talepleri, tüketici fiyatları endeksine garantili bir bağlantı sağlayan yasallaştırmanın tanıtılması ile karşılandı. Kamu hizmeti, 1970'lerin başından beri, tam enflasyondan etkilenmez emeklilik ödemeleri sağlamış olmasına karşın, özel sektördeki uygulama, enflasyonun etkilerine karşı daha az koruma sunmuştur. Mevcut mevzuat, emeklilik planlarının kazanılmış emeklilik ödemelerinin en az tüketici fiyatları endeksi artış oranında, bir yılda yıllık en fazla yüzde beş artışa tabi olarak, emeklilik hakkını kazanana dek arttırmasını öngörür. Korunan emeklilik ödemeleri neredeyse özel sektörde bilinmeyen tüketici fiyatları endeksinde artış ile tam uyumlu artış garantisi etmektedir.

Korunmuş emeklilik ödemelerinin, üyenin maaşının beklenenden artışından daha düşük bir seviyeye yükseltilmesi durumunda, transfer üyesi muhtemelen cezalandırılır. Emeklilik ödemesi esaslı düzenlemeler özellikle, hak kazanma ve yeniden değerlendirme düzenlemelerinin işgücü hareketliliğini azaltmak için göreceli olarak zayıf olduğu durumlarda eleştirilmektedir. Yeni bir işveren ele alındığında, transfer üyesi ya önceki plandan daha düşük değerdeki emeklilik ödemesi ile ya da yeni işverene katılırken muhtemelen daha düşük bir düzeyde transfer edilen emeklilik ödemesi ile bırakılır. Teorik olarak, bu konu geçmiş hizmet aktarımı dahilinde yeterli kalitede personel çekmek için bazı işverenlerin cömert şartlar önerme isteği kapsamında iş piyasasında ele alınmalıdır. Ancak, İngiltere'de bireysel çalışanların transfer kalanları dahilinde kendi emeklilik koşullarını tartışırken böyle bir "altın merhaba" yaklaşımı göreceli olarak sıra dışı ve genellikle daha üst düzey atamalara oranla sınırlı kalır.

## 5. Emeklilik Haklarının Aktarılabilirliği

Erken ayrılanı korumanın bir başka yolu bireylerin emeklilik haklarının değerini, muhtemelen, yeni bir işveren dahilinde veya daha fazla doğrudan istihdam edilmedikleri bireysel düzenlemeyle, başka bir emeklilik planına aktarmalarına izin vermektir. Bu yaklaşım, aksi halde emeklilik ödemeleri korunacak olan üyelerin plana çekilmesi için, çoğunlukla, zorunlu bir alternatif değil, gönüllü bir seçenek olarak verilmiştir. Seçenek ihtiyacının mutlaka ayrılma noktasında dikkate alınması gerekmez, fakat normal olarak emeklilik için herhangi bir noktada mevcut olacaktır.

Emeklilik planında gönüllü bir seçenek sunulduğu durumlarda, diğer emeklilik planı üyelerinin ve kuşkusuz sponsor işverenin finansal çıkarlarını gözetmek için üye tarafından ters bir seçimin yapılması olasılığı dahilinde dikkatli inceleme yapılmalıdır. Transfer değerleri önemli bir örnektir. Bireye sunulan şartlar, aksi takdirde ödenecek emeklilik ödemeleri daha fazla değere sahip ise, mali zekaya sahip üyeler, emeklilik planı ve sponsorları pahasına seçeneği değerlendirecektir. (Sivil Hizmet Emeklilik Planları, vergi mükellefi durumunda).

Bu tür bir olumsuz seçim; örneğin, emeklilik planı dahilinde sunulan şartlar finans piyasaları ile paralellik göstermediği veya plan üyelerinin transfer etmek istedikleri şartları yansıtmadığı durumlarda ortaya çıkabilir. Transfer değerleri, korunmuş emeklilik ödemeleri ile eş değerde hesaplanmalıdır, aksi takdirde ödeme yapılabilir. Bir dizi aktüeryal konular, şartlar belirlenirken gözden geçirilmelidir; örneğin, transfer edenlerin yaşam beklentisi ve yatırım getirileri için uygun yardım.

## 6. Transfer Kulüpleri

Benzer düşünen işverenler için iş hareketliliğine yardımcı olan yollardan biri, bağlayıcı bir anlaşma içine girerek çalışanların, emeklilik planlarının transfer kulüplerine dahil olduğu diğer bir işverenden, emeklilik haklarını gelişmiş şartlarda aktarmasını sağlar. Bu tür düzenlemeler Transfer Kulüpleri olarak adlandırılır. Birleşik Krallıkta, bu tür bir düzenleme tüm Kamu Sektörünü kapsayacak şekilde geliştirilmiştir. Rakiplerden emekli olunmasının önemli olduğu özel sektörde bu gibi benzer düzenlemeler geliştirilmiştir. Böyle bir düzenleme, elektrik sanayinde gelişmiştir.

## 7. Erken Emeklilik

Emekli aylığının yapısı gereği, emekli olduktan kısa bir süre sonra hayatını kaybeden emekli yerine, emeklilik için uzun süresi olan kişiye aylık tutar ödemek daha pahalıdır. Batı Avrupa'da uzun yaşama yönelik eğilimler sebebiyle birçok özel şirket ve devlet emeklilik planında artan yaşlara yol açılmaktadır. Erken emeklilik ile ilgili olarak, bireyin erken emekli olduğu durumlarda aynı miktarda ödeme yapılmasının daha pahalı olduğu görülebilir. Bu, emeklilik aylığının sadece uzun süre ödenmesinden değil, aynı zamanda da somut veya soyut yatırımların henüz uzun bir süre birikmesine izin verilmediğinden de kaynaklanan bir maliyet artışıdır. Plan tasarısının diğer alanlarında olduğu gibi, Kamu Hizmeti durumunda erken emeklilik hükümleri belirli bir işverenin iş ihtiyaçlarını karşılamak için plan üyelerinin isteklerini dikkate alarak geliştirilmelidir. Sağlığın kötü olması zemininde erken emekli olmak zorunda olanlar ve durumun şartlarına bağlı olarak, özellikle uzun süre emekli hayatına devam edemeyebilecek olanlar için daha cömert avantajlar sunmak yaygın bir uygulamadır. Ancak, maliyet sorunları nedeniyle, gönüllü emekli olarak isteyenler için tatminkâr değerlendirme sunmak, yaygın değildir.

## 8. Hastalık Nedeniyle Emeklilik

İş hayatına dönmeyi engelleyen, uzun süreli iş göremezlik nedeniyle muzdarip olanlar için, çeşitli yollarla haklar sağlanabilir. Emeklilik ödemesi esaslı planda, bireyin emeklilik planının normal emeklilik aylığına erişene dek istihdam içinde kalması durumunda, daha önceden biriken emeklilik aylığı için bir miktar artış sağlanabilir, emeklilik aylığı hemen ödenebilir. Böyle bir yaklaşımı sağlamak, özellikle yaşam beklentisi azalmamış genç üyeler için ya da üyenin ölmesi durumunda yükümlülüğü altındakilere cömert ödemeler yapılabileceği durumlarda, pahalı olacaktır.

Katkı payı esaslı düzenlemelerin temel sakıncalarından biri, bireyin erken emekli olmaya zorlandığı veya hizmet başında öldüğü durumlarda herhangi bakmakla yükümlü olduğu kişi ve üyesi için genellikle zayıf ödemeler getiriyor olmasıdır. Genç ve kısa hizmette bulunmuş bireyler için, birikmiş fon malvarlığı, istenen yaşam standardını korumak için yeterli iken, emekli aylığı almak için küçük olabilir. Bu sorun, emeklilik anında bireyin fonuna sermayeden ek bir enjeksiyon sağlanması, ya da muhtemelen ayrı sigorta düzenlemeleriyle telafisi gereken miktarda ilave ödemelerin daha yaygın olduğu şartlarda işveren tarafından ele alınabilir. Ticari sigorta piyasası, küçük işverenler veya sınırlı kaynaklara sahip olanlar için çekicidir ancak bu türden bir yol, büyük işverenin para karşılığının ne derece Kamu Hizmeti gibi sorgulanabileceğini sunmaktadır.

## 9. Hastalık ile ilgili Diğer Konular

Zorluklar genellikle bireyin plandaki açıklamanın karşılanması için yeterince mahrum durumda olup olmadığını belirlerken ortaya çıkmaktadır. Bazı planlar, iş göremezlikten emekli olanların sağlık durumunu birkaç yılda bir gözden geçirmektedir; bireyin ücret karşılığında çalıştığı veya iş hayatına dönüş izni için yeterince düzeldiği kabul edilen durumlarda ödemeyi durdurabilir veya azaltabilir. Eğer bu gibi mekanizmaların üyeler tarafından adil olarak kabul edilmesi sağlanacak ise, bu incelemelerin sponsor işverenden bağımsız ve uygun tıbbi danışmanlık sağlayacak gerekli bir organ tarafından yapılması arzu edilmektedir.

Diğer konular, önceden var olan bir sağlık durumu bilinen herhangi bir üye için, işverenlerin hangi konularda emeklilik planına erişimden yoksun bıraktıkları durumu içermektedir. Böylece, eğer bir plan sağlık emekliliği kapsamında cömert ödemeler sağlıyorsa, her hangi yeni üyenin üyeliğe kabul edilmesinden önce sağlık sigortası imzalaması isabetli olacaktır. Onların emeklilik planlarının düzenlenmesinde, işverenler başka yerden ödenen iş göremezlik ödemelerini göz önünde bulundurmalıdır.

## 10. Gönüllü Erken Emeklilik

Katkı payı esaslı düzenlemede, bireyin yaşı ve muhtemelen cinsiyeti ile aynı zamanda satın alınmış yıllık gelir sigortası, emeklilik ödemelerin düzeyini belirlemektedir. Birey emekliliğini daha fazla erteledikçe, daha uzun süre katkı yapılacaktır, birikmiş fonların yatırım getirileri daha fazla olacaktır ve yıllık gelir sigortası şartlarının daha elverişli sunulması muhtemeldir (bunların bireyin tahmini kalan yaşam süresini yansıması gibi). Böylece, erken emekli olmak isteyen bir birey sonuçta oluşan emeklilik aylığını, normal emeklilik yaşında emekli olduğunda beklediğinden, epeyce düşük bulabilir. İşverenin işgücü planlamalarına izin vermek için belirlenmiş asgari yaşa erişmiş veya en düşük hizmet süresini doldurmuş olanlar için erken emeklilik seçeneğinin sınırlandırılması önerilebilir. Özel geliştirilmiş şartlar, işverenin erken emekli olmasını istediği personeli teşvik eden belki ek emekli maaşların sağlanmasıyla, çalışanlara sunulabilir.

Erken emeklilik ödemeleri, emeklilik ödemesi esaslı düzenlemelerde bir takım daha fazla karışık kurallar gerektirmektedir; ancak katkı payı esaslı düzenlemelerin aksine erken emeklilik ile ilgilenen bireysel üye geçerli olacak kurallar ve beklenebilir faydalarının düzeyi farkındadır. Bu durumda, emeklilik ödemesi esaslı düzenlemelerin üyeleri için emekliliklerine kadar oluşabilecek sürede yatırım piyasalarının kaprislerine maruz kalmadan, emekliliklerini planlamak daha kolay olacaktır.

Emekli aylıklarının erken ödemenin ek maliyeti, ödemelerin üyenin isteği ile yapılan herhangi bir azaltma olmadan derhal yapılmasının yaygın olmadığı anlamına gelir. Transferler gibi, bu şartlar normal üyenin gönüllü bir seçeneğidir (belki de işverenin rızasını gerektirmesine rağmen) ve bu nedenle emeklilik planı, normal emeklilik yaşından itibaren birikmiş ödemelerin ödeme maliyetine istinaden sunulan şartları temin etmelidir. Şartlar, bir emeklilik planından diğerine plan üyelerinin emeklilik yaşı, endekleme hükümleri, tipik yaşam süresi tahmini ve planın birleştirildiği takdirde sahip olunacak yatırım getirisine bağlı olarak farklılıklar gösterir.

Birleşik Krallıkta, birikmiş ödemelerden tipik azaltma, her yıl için yüzde 5 olabilir. Böylece, beş yıl önce emekli olan birey için ödemelerde yüzde 25 azalma olabilir, ancak on yıl önce emekli olan birey ödemeyi on yıl erkene almak için birikmiş ödemelerinin yarısını kaybedebilir. Bu tür azaltmalar, erken emekliliğin, gelecekteki birikmiş ödemelerin kaybı

ile birleştirildiğinde emekliliği yakın olanlar için veya ek paylar ödenmesi ile emeklilikteki gelir için ayrı hükümler yapmış kişiler için sadece ekonomik olduğu anlamına gelir.

## **11. “Zorunlu” Erken Emeklilik**

Zaman zaman, bir işveren, Kamu Hizmetini de dahil, herhangi personelin ayrılmasını teşvik edebilir. Bu, her ülkeye özgü ilgili emeklilik mevzuatının sınırları kapsamında yapılmalıdır. Mesela, bireyin zorunlu işten çıkarılmasında ödenecek işten çıkarılma tazminatlarında belirli asgari azalmalar olabilir. Şüphesiz, çoğu işveren ek maliyetleri asgaride tutmayı amaç edinmişlerdir. Yasal minimum işten çıkarılma tazminatları yüksek bir düzeyde ayarlanırsa, birkaç personel zorunlu olarak işten çıkarılacaktır ve bunun yerine işverenler, daha az pahalı tazminat teklif edilmesiyle, gönüllü olarak iş bırakmaya çalışanları ikna etmeye çalışacaktır.

*Küçülme* denilen olgu genellikle daha yaşlı ve daha uzun süredir hizmet veren üyelerin gönüllü olarak erken emekli olması ve muhtemelen emekli maaşlarında normalde uygulanacağından daha küçük bir azaltım yapılması veya hatta kalan hizmetin bir kısmının veya tamamının kapsanacağı bir artışın teklif edilmesiyle meydana gelir. Bu tür artışın maliyeti her zaman belli olmaz. Aktüeryal danışmanlık bu tür artışların maliyeti için aranmalıdır, böylece sponsor işveren finans edilmiş ve para ayrılmamış emeklilik planlarının gerçek sonuçlarından haberdar olacaktır. Birleşik Krallık Kamu Hizmeti, son yıllarda çoğunlukla bu tür planları kullanmaktadır.

## **12. Sonuç**

Erken ayrılanlar için düzenlemeler tasarlarken, işverenin hedefleri ve işgücü talepleri arasındaki dengenin vurgulanması gerekmektedir. Sınırlı kaynaklar, işverenin stratejik amaçları dahilinde dikkatli bir incelemeyle belirlenmiş en çok ihtiyaç duyduğu alanlara yönelik olmalıdır. Gönüllü seçenekler ya da hastalık emekliliği altında daha değerli haklar sunarken, bu uygulamaların sponsor işvereni mali zarara uğratmayacak şekilde hazırlanmasına dikkat edilmelidir.

## BÖLÜM 3 ERKEN EMEKLİLİK PLANLARININ GERÇEK MALİYETİ

DOUGLAS ANDERSON<sup>3</sup>

### 1. GİRİŞ

Gelişmiş erken emeklilik şartları, personel sayıları azaltmanın bir yolu olarak işveren tarafından sunulmaktadır. Personel yöneticileri erken emeklilik planlarını, yaş almış personelin normal emeklilik yaşından önce işten ayrılmaları için nasıl ikna edileceği gibi zor bir soruya genelde kolay bir çözüm olarak görmektedir. Bu tür düzenlemelerin gerçek maliyeti nadiren onları işleten kişiler tarafından takdir edilmektedir. Bu makale, erken emekliliğin aldatıcı çekiciliğini çevreleyen bazı mitleri giderecektir.

Birçok işveren personel sayısını azaltan 'uygun maliyetli' bir yol olarak geliştirilmiş erken emeklilik düzenlemeleri sunulmasına dikkat etmektedir. Bu tür düzenlemeler performansı düşük olabilen uzun süre çalışmış personelin motive edilmesi yerine ödüllendirici bir yolu olarak görülebilir. Emekli maaşı ödeme maliyetinin genellikle maaş miktarından oldukça daha az olması, mali yöneticiler kısa vadede 'verimlilik tasarrufu' yapmak için fırsat görmektedir. Fakat uzun vadede emeklilik planı sponsoruna maliyeti ne olacak?

Bu Makale, bazı gözden kaçan mali konular üzerinde yoğunlaşmaktadır. Tabii ki, genç personel sayısını azaltmak yerine yaş almış personelin çıkarılmasına veya işe almada kesinti yapılmasına karar verilmesi kapsamında personel alımı ile ilgili diğer konular bulunmaktadır ancak bu makalede değinilmemiştir. Bu yazıda ele alınan konular, Birleşik Krallık'ın tecrübesinde olmayan, erken emeklilik düzenlemeleri ile genel olarak ilgilidir.

### 2. ERKEN EMEKLİLİĞE KARŞI TOPLU TAZMİNAT : İŞVERENLER İÇİN NAKİT AKIŞI AÇISINDAN ETKİLERİ

#### 2.1 Kullandığın kadar Öde Emeklilik Düzenlemeleri

Memurlar için çoğu emeklilik düzenlemeleri bireyin son maaşı açısından emeklilik ödemesi sunmaktadır. Genelde bu tür düzenlemeler *kullandığın kadar öde* temelinde uygulanmaktadır. Kamu çalışanlarının emeklilik ödemelerinin peşin olarak finanse edilmesinden ziyade gerektiği zaman kolaylıkla Hükümet gelirlerinden ödenir. Basit anlatımla, bu Makale emeklilik durumunda birikmiş emeklilik ödemelerinin veya ilave ödemelerin peşin olarak yapılabilmesi için hiçbir paranın bir kenarda olmadığını varsayar. Tabii ki, erken emeklilikte hak edilen ilave ödemelerin tutarı mevcut fondan ödensin veya ödenmesin aşağı yukarı aynıdır.

#### 2.2 Neden erken emeklilik planları bu derece tercih edilmektedir?

Muhtemelen erken emeklilik ile personel sayısının azaltılmasının en önemli nedeni kısa vadede ucuz olmasıdır. Eğer işten çıkarılan çalışana toplu ödeme teklif ediliyorsa, tazminatın tüm maliyeti derhal tahakkuk edilir-- genellikle maaş tasarrufunun yapılmasıyla ilk toplam maliyeti dengeleme süresinden bir süre öncesi anlamına gelir. Ancak, yaşlı çalışanlara, geliştirilmiş erken emeklilik koşulları sunarak kurum dışında kalmaları sağlanıyorsa, tasarruflar hemen oluşmaya başlar.

Bu noktayı açıklamak için basit bir örnek ele alalım. Bir kamu hizmeti işvereni, şu anda 55 yaşında uzun süreli çalışmış bireyin ihtiyaç fazlası olduğunu düşünüyor. İşveren diyelim ki, üç yıllık maaşı toplam tazminat ödemesi olarak ödüllendirecek. Alternatif olarak, işveren memurun erken emekli olmasına izin verebilir. İşveren, normal emeklilik yaşı olan 60 yaşa göre bir emeklilik düzenlemesi uygular ancak memura 60. doğum gününe dek çalışmış ve kazanılmış hak

<sup>3</sup> Makale Yazarı Hükümet Aktüerya Dairesi'nde aktüerya uzmanı olarak çalışmaktadır, Londra, Birleşik Krallık.



gibi aynı emekli maaşı ile hemen emekli olma fırsatını sunabilir. Bu iki olası düzenlemede işveren için maliyet etkileri nelerdir?

### 2.3 Seçenek 1. Toplu tazminat ödemesi

Kamu çalışanı normal emeklilik yaşına kadar istihdam edilirse, işveren onun maaşını ayrıca gelecek beş yıl için diğer istihdam ile ilgili maliyetleri karşılayacaktır. Şekil 1.1 işverenin harcama modelini bireyin ya istihdamda tutulmasını veya memurun ayrılmasına izin verilmesini karşılaştırır. Şekil 1.2 net maliyeti ya da 55 yaşından itibaren her yıl artan tasarrufu ve kümülatif toplamları gösterir. İşveren üç yıl önce ihtiyaç fazlası nedeniyle çıkarılanların ödeme maliyetlerini telafi eder ve tasarruf yapmaya başlar.

Şekil 1.1 Örnek işten çıkarma nakit akışları – Toplu tazminat ödemesi



Şekil 1.2 Maliyet birikimi /(tasarruf)\*

Net Maliyet / (Tasarruf)	Yaş				
	55	56	57	58	59
Her Yıl	2.0	(1.0)	(1.0)	(1.0)	(1.0)
Kümülatif	2.0	1.0	yok	(1.0)	(2.0)

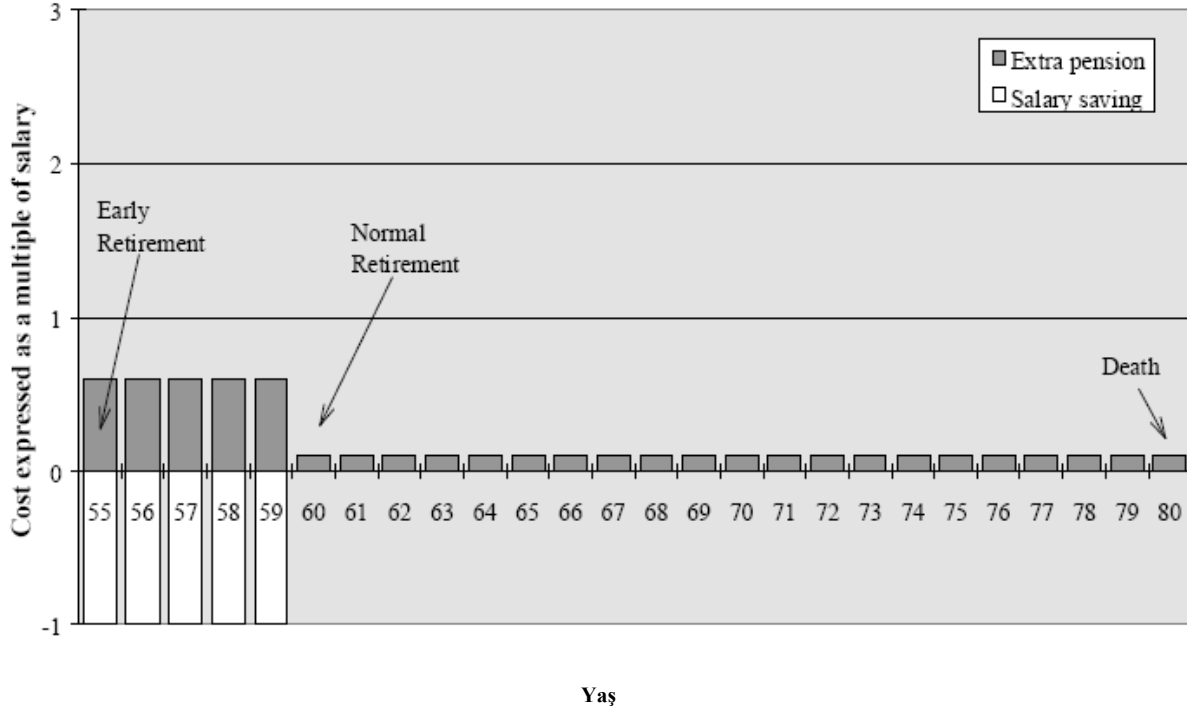
\* Yıllık maaşın katları açısından ifade edilir. Ücret zammını, emeklilik aylığı artışını ve faizi dikkate almaz.

### 2.4 Seçenek 2. Geliştirilmiş Erken Emeklilik

Bireyin 60 yaşına geldiğinde oluşacak aynı emeklilik aylığı ile emekli olmasına olanak tanıyan durumda, iki ilave maliyet ortaya çıkar. İlki, memurun bugüne kadar kazandığı emeklilik ödeme maliyeti - onun "tahakkuk etmiş" emeklilik aylığı – normal durumdan beş yıl öncesine göre. İkincisi, hayatının geri kalanı için istihdam içinde kalırsa, kazanmış olduğu ekstra emeklilik maaşının sağlanması için oluşacak ilave masraf. 35 yıllık hizmetten sonra, memurun ödemediği yüzde 52,5 bir emeklilik aylığı maaşı oluşturduğunu varsayalım,

bu son maaşın yüzde 60'a kadar artırıldığını gösterir. Bu emeklilik maliyetleri Şekil 2.1 ve Şekil 2.2.'de açıklanmıştır.

**Şekil 2.1. Örnek erken emeklilik nakit akışları --  
Geliştirilmiş erken emeklilik**



**Şekil 2.2 Maliyet birikimi /(tasarruf)\***

Net Maliyet /	Yaş							
	55	56	57	58	59	60	61	...
<b>Her Yıl</b>	(0.4)	(0.4)	(0.4)	(0.4)	(0.4)	0.1	0.1	...
<b>Kümülatif</b>	(0.4)	(0.8)	(1.2)	(1.6)	(2.0)	(1.9)	(1.8)	...

\* Yıllık maaşın katları açısından ifade edilir. Ücret zammını, emeklilik aylığı artışını ve faizi dikkate almaz.

Erken emeklilik düzenlemesi kapsamında (Seçenek 2), kısıtlı kaynakları olan işverenler için bu seçeneğin Seçenek 1'den daha cazip görünmesi için işveren, harcamaları hemen azaltacaktır. Ancak uzun vadede hangi seçeneğin para karşılığı için en iyi değeri sunuyor olma ihtimali var? Bu Makale, bu temel soruyu göz önünde tutmaktadır.

### 3. ERKEN EMEKLİLİĞİN AKTİFLEŞTİRİLMİŞ MALİYETİ: METODOLOJİ VE VARSAYIMLAR

#### 3.1 Aktifleştirilmiş Maliyet

Cazip erken emeklilik koşullarının kısa vadede harcama tasarrufu için büyük fırsatlar sunduğunu belirtmek yerine, uzun dönemli durum da dikkate alınmalıdır. Erken emeklilikte yapılacak ekstra emeklilik ödemelerinin *aktifleştirilmiş maliyeti* veya net bugünkü değeri, aktüeryal teknikler kullanılarak hesaplanabilir. Hesaplamayla elde edilecek miktarın, ekstra emeklilik ödemelerinin maliyetini karşılamak üzere başlangıçta yatırılacak para veya sermaye miktarı olduğu düşünülebilir. Aktifleştirilmiş maliyet, ihtiyaç fazlası başka personele önerilebilecek götürü tazminat ödemesi miktarı ile doğrudan karşılaştırma yapılmasına imkan sağlar. Dolayısıyla, işveren için *para değeri* hem uzun hem de kısa vade için hesaba katılabilir.

#### 3.2 Örnek Emeklilik Planı

Varsayımsal bir emeklilik düzenlemesini -- İngiltere’de ve diğer batı Avrupa ülkelerinde uygulamada olan mesleki emeklilik düzenlemesi türlerinden en karakteristik olanını ele alalım. Bu düzenlemede bireyin emeklilik öncesindeki maaşını temel alan bir emekli maaşı önerilmektedir. Emekli maaşı, her bir hizmet yılı için, emeklilik öncesi maaşın yüzde 1,5’i alınarak hesaplanmaktadır. Emekli maaşı normalde 60 yaşındaki emeklilikle ödenmeye başlanır ve emeklilik boyunca her yıl Fiyat Enflasyonu uyarınca artırılır. Kişinin ölmesiyle birlikte kişinin emekli maaşının yarısı (yüzde 50), hayatta olan eşine ödenmeye devam edilir.

Bu düzenleme kapsamında, iş hayatına 20 yaşında başlayıp 40 yıllık hizmet süresinin ardından 60 yaşında emekli olan biri, ya

$$\% 1,5 \times 40 \text{ Yıl Hizmet} \times \text{Maaş}$$

ya da derhal ödenmek üzere, son maaşının yüzde 60’ını alacaktır.

Aynı kişi, işi gönüllü olarak 50 yaşında bırakmış olsa, son maaşının yüzde 45’inden oluşan bir emekli maaşı biriktirmiş veya *tahakkuk etmiş* olacaktır; ancak bu miktar, bir on yıl daha kendisine ödenemeyecekti. Bazı emeklilik programları erken emekli olmak isteyenlere, emekli maaşlarını derhal alma seçeneğini de sunmakta, bunun karşılığında emekli maaşında belirli bir miktar indirim yapılmaktadır. Tenzilatlı olarak ödenen emekli maaşının aktifleştirilmiş maliyeti, normal emeklilik yaşında ödenmek üzere tahakkuk eden emekli maaşın aktifleştirilmiş maliyeti ile aynı ise, düzenleme *maliyet açısından nötr* durumdadır.

Bu tür programlar genellikle *aktüeryal olarak tenzilatlı emeklilik* şeklinde adlandırılmaktadır. Tahakkuk eden emekli maaşındaki ortalama tenzilat oranı her erken yıl için yüzde 5 civarındadır; böylece 59 yaşına gelen biri için tahakkuk eden emekli maaşının yüzde 95’inin o yaştan itibaren ödenmesi mümkün olur. Dolayısıyla, kabaca, 59 yaş ile 60 yaş arasında ödenen ekstra emekli maaşı, emekli maaşı düzeyinde yapılan tenzilatla karşılanmış olur. Şartlar maliyet açısından nötr ise, işverenin onayı genellikle aranmaz. Bununla birlikte, bu örnekte, on yıl boyunca her yıl için yüzde 5’lik tenzilat yapılması halinde kişinin nihai emekli maaşından geriye yalnızca yüzde 22,5’i kalacaktır. Ancak öncesinde kayda değer bir birikim yapmadıysa pek az kamu görevlisi on yıl önceden emekli olmanın mali yükünü omuzlayabilir.

#### 3.3 İyileştirilmiş Erken Emeklilik Düzenlemeleri

Öyleyse, kamu görevlilerini erken emekliliğe teşvik etmek isteyen bir işverenin önünde başka ne tür seçenekler bulunmaktadır? Sıklıkla önerilen bir yöntem, aktüeryal olarak tenzilatlı emekli maaş düzeyinin üzerinde iyileştirme veya artış sağlamaktır. Emekli maaşını normal emeklilik yaşında elde edilecek olan maaşın üzerine çıkaracak bir iyileştirme yapılması az rastlanan bir uygulamadır. İşveren, teorik olarak, erken emekliliğe ayırmayı düşündüğü her kamu görevlisiyle farklı bir düzenleme şeklini müzakere edebilir. Çok sayıda personeli emekliliğe ayırmayı düşünen büyük işletmelerde standart bir dizi koşul önerilmesi daha yaygın bir uygulama olabilir. Maliyetleri göstermek amacıyla aşağıdaki üç erken emeklilik seçeneği düşünülebilir:

*Tahakkuk Eden Emekli Maaşı:* Erken emeklilik için tenzilat uygulanmaksızın, tahakkuk eden emekli maaşının derhal ödenmesi;

*Yarı Öngörülen Hizmet:* Emekli maaşının, normal emeklilik yaşı elde edilecek olan ekstra hizmetin yarısı hesaba katılarak iyileştirilmesi;

*Tam Öngörülen Hizmet:* Emekli maaşının, normal emeklilik yaşına kadar öngörülen hizmetin tamamı hesaba katılarak iyileştirilmiş şekilde derhal ödenmesi.

Bu üç erken emeklilik seçeneği, götürü ödeme yapma biçimindeki dördüncü bir seçenekle karşılaştırılabilir.

*Götürü ödeme:* İşten ayrılma tarihi itibarıyla her bir hizmet yılı için tahakkuk etmiş olan aylık maaşın götürü usulü ödenmesi. İşten ayrılma tarihi itibarıyla tahakkuk eden emekli maaşı muhafaza edilir ve 60 yaşından itibaren normal şekilde ödenir. (Uygulamada, genellikle normal emekliliği çok yakın olanlar için götürü ödeme miktarından kesinti yapılır.) Bu emeklilik programı örneğinde toplam hizmetin, her türlü iyileştirme dahil olmak üzere, azami 40 yıllık bir sınırlamaya tabi olduğu varsayılır. Emeklilikle birlikte küçük bir miktar götürü ödeme de yapılabilir ancak bu seçenek bu makale kapsamında göz ardı edilmiştir.

### **3.4 Erken Emeklilik Maliyetini Belirleyen Etmenler**

Emekliye ayrılan kişi ve varsa onun ölümü sonrasında yaşamaya devam eden bakmakla yükümlü olduğu kişiler ölmeden, herhangi bir erken emekliliğin kesin maliyeti bilinemez – emeklilik süresi belki 30 yıl belki de daha uzun sürecektir. Maliyeti belirleyecek olan bir dizi etmen mevcuttur. Bunlardan en önemlisi, ekstra emekli maaşının ne kadar süre boyunca ödeneceği ve ödeme sırasında bu emekli maaşının ne oranlarda artırılacağıdır. Diğer daha az önemli etmenler arasında ise ölümü esnasında evli olan kamu görevlilerinin oranı ve eşler arasındaki yaş farkları yer almaktadır. Erken emeklilik maliyetinin hesaplanabilmesi için, geçmişteki ölüm oranları ve iktisadi deneyimler baz alınarak bu nicelikler üzerinden varsayımda bulunmak mümkündür.

Daha ileri düzeyde bir diğer temel varsayım, emekli maaşını destekleyen varlıkların getiri oranıdır. Eğer emeklilik programı *kullandığın kadar öde* ilkesine göre işletiliyorsa bu varsayım gereksiz görünebilir; ancak ekstra emeklilik ödemelerinin aktifleştirilmiş maliyetinin hesaplanması büyük önem taşımaktadır. Kritik bir varsayım olması nedeniyle, indirim oranına ilişkin belirli bir tartışmanın yürütülmesi yaygın bir durumdur. Ekstra emekli maaşı yıllarca ödeneceğinden dolayı, çok uzun vadeli bir faiz oranı kullanılması uygun olur. Emeklilik programlarının finansmanında kullanılan varlıklardan elde edilmesi beklenen uzun vadeli getiri oranı referans alınabilir. Bir diğer yol ise, uzun vadeli borçlanmalarda hükümet tarafından ödenen faiz oranının örnek alınmasıdır.

### **3.5 Güncel Varsayımlar**

Bu makalede kullanılan örnek rakamlar için, bugün İngiltere’de kabul edilmesi muhtemel bazı varsayımlar kullanılmıştır.

### **3.6 Reel Getiri Oranı**

Devlet emeklilik programlarının çoğunluğunda emekli maaşları her yıl enflasyonla uyumlu şekilde artırıldığından dolayı, brüt getiri oranı ile emekli maaş artış oranları için ayrı varsayımlarda bulunmak yerine reel getiri oranının yani net fiyat artışlarının dikkate alınması daha kolaydır. Pek çok ekonomide enflasyon ile yatırım getirileri arasında uzun vadede mevcut bulunan güçlü bağ, reel getiri oranlarını enflasyon oranından da, yatırım getiri oranından da daha istikrarlı bir ölçüt haline getirmektedir. Yıllık yüzde 4’lük bir reel getiri oranı varsayılmıştır. Bu varsayım, uzun vadede yıllık yüzde 4’lük Fiyat Enflasyonu ve yıllık yüzde 8’lik brüt yatırım getiri oranı ile de uyumludur.

### **3.7 Yaşam Beklentisi**

İngiltere’de sigorta istatistikçileri çeşitli demografi grupları arasında görülen ölüm oranları hakkında araştırmalar yapmaktadır. Mesleki emeklilik programlarına dahil kişilerin toplam nüfustan biraz daha uzun bir yaşam beklentisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Kadınlar da emeklilik döneminde erkeklerden biraz daha uzun yaşama eğilimindedir. Şekil 3, daha uzun veya daha kısa yaşam beklentisine sahip ülkelerde maliyetlerin nasıl değişiklik gösterebileceğine ilişkin fikir vermek amacıyla, mesleki emeklilik programına dahil olup 50, 55, 60 ve 65 yaşlarına erişmiş kişilerin ortalama olarak kaç yıl daha yaşamalarının beklendiğini gösteren bazı rakamlar içermektedir.

**Şekil 3. Yaşam beklentisi (yıl)**

<b>Halihazırdaki yaş</b>	<b>Erkekler</b>	<b>Kadınlar</b>
50	31.5	35.9
55	26.8	31.2
60	22.4	26.6
65	18.2	22.1

#### 4. ERKEN EMEKLİLİĞİN AKTİFLEŞTİRİLMİŞ MALİYETİ: SONUÇLAR

Farklı erken emeklilik programları kapsamında ödenecek ekstra emeklilik ödemelerinin aktifleştirilmiş maliyeti, yukarıda Kısım 3'te anlatılan varsayım ve metodolojiler ile standart aktüeryal yöntemler kullanılarak hesaplanmıştır. Sonuçlar, aşağıdaki grafiklerde gösterilmektedir. Sonuçların yaşa ve hizmet süresine göre gösterdiği çeşitliliğe ilişkin bir fikir vermesi açısından hesaplamalar bu parametreler için farklı değerler kullanılarak yapılmıştır. Grafiklerde kamu görevlisinin hizmete 20, 30 ve 40 yaşlarında başladığı varsayıldığında 45 yaşında erken emeklilik durumunun ne olduğu gösterilmektedir. Kamu görevlisinin işe başladığı tarihten itibaren erken emeklilik yaşına kadar sürekli istihdam halinde olduğu varsayılmıştır.

Örnek emeklilik programında emekli maaşı kamu görevlisinin son maaşıyla bağlantılı olarak hesaplandığından dolayı, aktifleştirilmiş maliyetler, kişinin emeklilik sırasındaki yıllık maaşının katları olarak ifade edilebilir. Aşağıda sunulan şekiller, maaş oranlarına ve farklı SIGMA ülkelerinin döviz kurlarına göre basitçe uyarlanabilirler. Şekil 4.1, 4.2 ve 4.3, normal emeklilik yaşı olan 60 yaşa göre hazırlanmış bir emeklilik programının sonuçlarını göstermektedir. Maliyetlerin daha yüksek emeklilik yaşıyla birlikte nasıl değişiklik gösterdiğinin anlatılması için, Şekil 4.4, 4.5 ve 4.6'da emeklilik yaşının 65 olduğu bir emeklilik programının ekstra maliyetleri örneklenmiştir.

##### 4.1 Sonuçların Yorumlanması

Şekil 4.1 ila 4.6'da yer alan grafikler, vurgulanmaya değer bir dizi ilginç özellik barındırmaktadır.

Normalde iyileştirilmiş erken emeklilik imkanı sağlamanın maliyeti, kişinin yaşına, hizmet süresinin uzunluğuna ve önerilen koşullardaki cömertliğe bağlı olarak iki ila dört yıllık ödeme döneminde düşmektedir. Sıra dışı durumlarda maliyetler, sekiz yıllık maaşın üzerine çıkabilmektedir. Bu maliyetler, özel sektörde uygulanan olağan götürü emeklilik ödemeleriyle karşılaştırıldığında pahalı görünebilir.

Şaşırtıcı olmayan şey, tam öngörülen hizmet koşullarının yarı öngörülen hizmet koşullarından daha pahalı olmasıdır; yarı öngörülen hizmet koşulları ise tahakkuk eden hizmet koşullarına göre daha masraflıdır.

Aktifleştirilen maliyetler genellikle normal emekliliğe yaklaşan bireyler için düşmektedir. Birkaç ay önce işten ayrılanlar için aktifleştirilen maliyetler, on ya da daha fazla yıl önce işten ayrılanlarınkı ile karşılaştırıldığında ihmal edilebilir seviyededir.

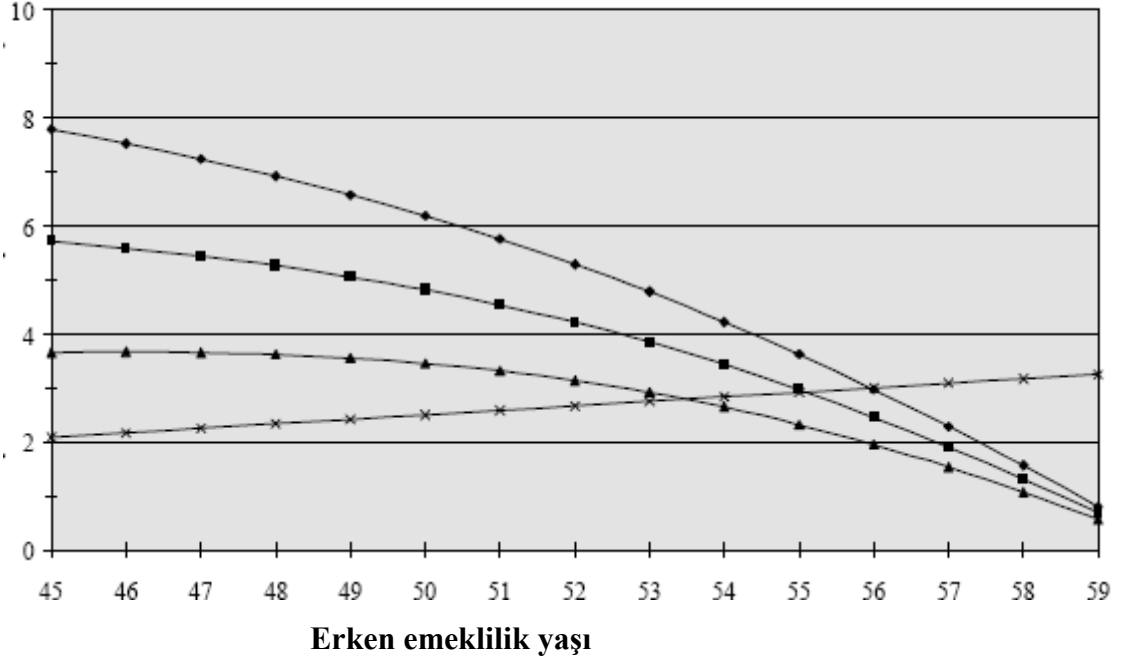
Hizmet süresi ne kadar uzun olursa, işten ayrılma maliyeti de o kadar fazla olmaktadır. 65 yaşında emeklilik öngören bir emeklilik programı kapsamında bir kişiye erken emeklilik sunmak, 60 yaşında emeklilik öngören bir emeklilik programı kapsamında aynı yaştaki birine erken emeklilik sunmaktan daha pahalıdır.

Her hizmet yılı için bir aylık maaşın götürü olarak ödenmesi, uzun vadede kayda değer miktarda daha ucuza gelme eğilimindedir. Götürü ödeme seçeneği, yalnızca emeklilik yaşına yakın erken emekliye ayrılanlar için daha pahalıdır. (Götürü ödeme miktarı, emeklilik yaşına yakın olanlar için azaltılabilir.)

Kısım 2'deki örneğe dönülecek olursa, Şekil 4.1 ila 4.3'te görülmektedir ki, her iki iyileştirilmiş seçenekte de 55 yaşındaki biri için yapılan emeklilik ödemelerinin aktifleştirilmiş maliyeti üç yıllık ödemeyi aşmaktadır. İş yaşamına 20 yaşında katılan ve 55 yaşında emekliliğe ayrılan biri için emekli maaşını 60 yaşına kadar iyileştirmenin aktifleştirilmiş maliyeti 3,6 yıllık ödeme miktarına eşittir. Dolayısıyla, üç yıllık maaş için götürü tazminat ödemesi yapmak başlangıçta cömert (ve işveren için pahalı) bir seçenek gibi görünse de, uzun vadede pekala daha ucuz bir seçenek olabilir.

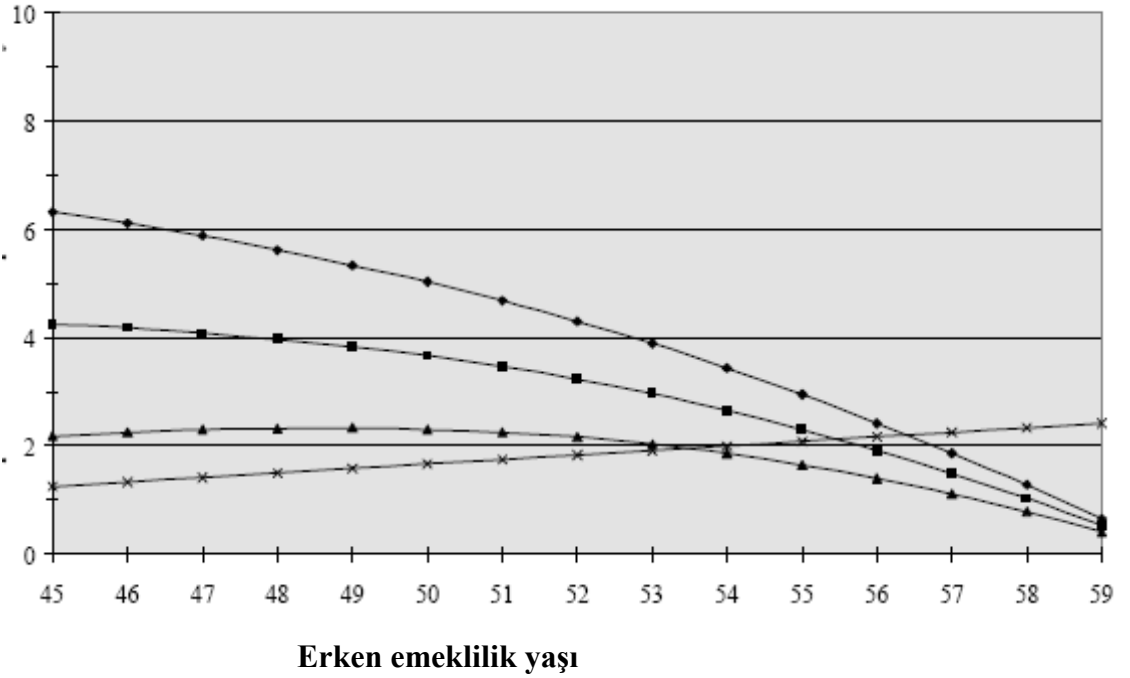
4.2 Erken Emeklilik Koşullarının Aktifleştirilmiş Maliyeti – 60 Yaşında Normal Emeklilik  
Şekil 4.1 İşe 20 yaşında başlama varsayımı

Yıllık gelirin katı olarak ifade edilen maliyet



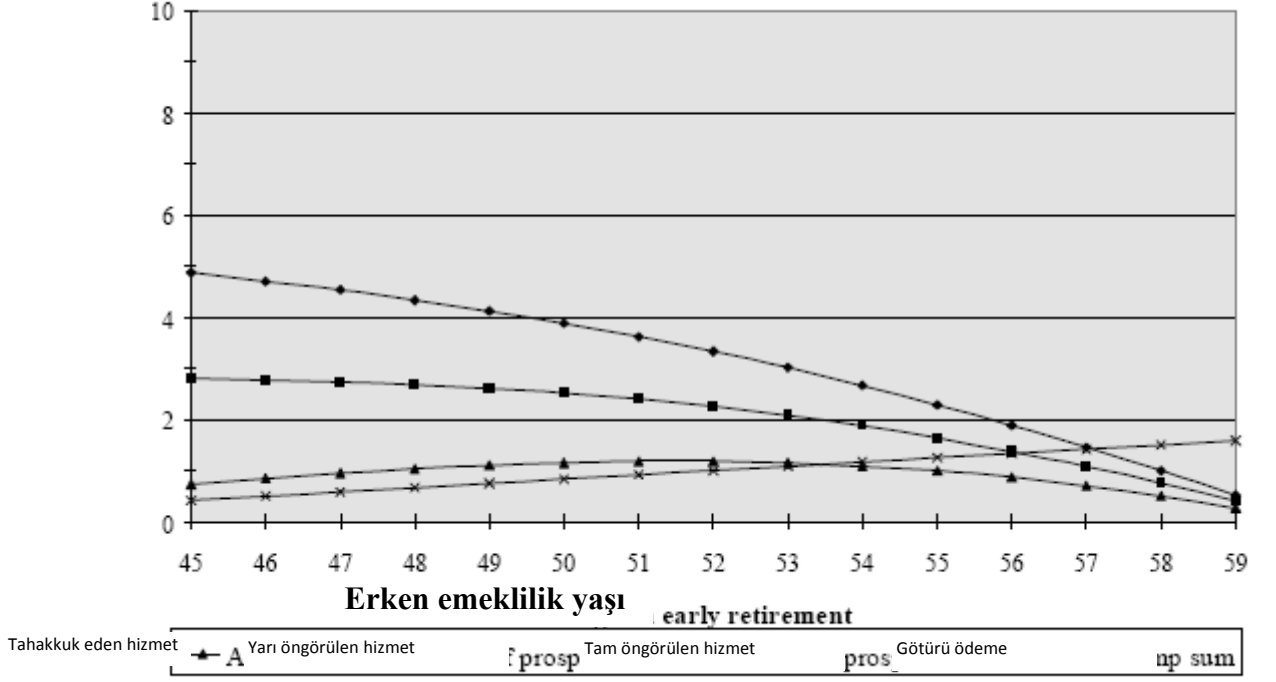
Şekil 4.2 İşe 30 yaşında başlama varsayımı

Yıllık gelirin katı olarak ifade edilen maliyet



Şekil 4.3 İşe 40 yaşında başlama varsayımı

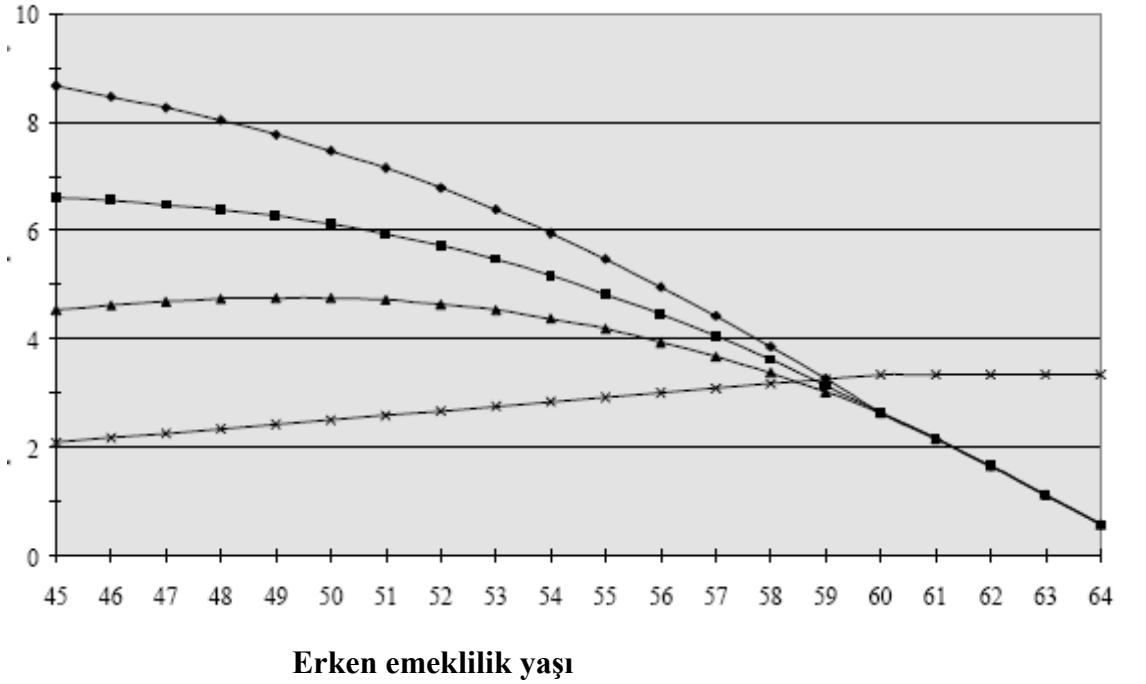
Yıllık gelirin katı olarak ifade edilen maliyet



#### 4.3 Erken Emeklilik Koşullarının Aktifleştirilmiş Maliyeti – 65 Yaşında Normal Emeklilik

Şekil 4.4 İşe 20 yaşında başlama varsayımı

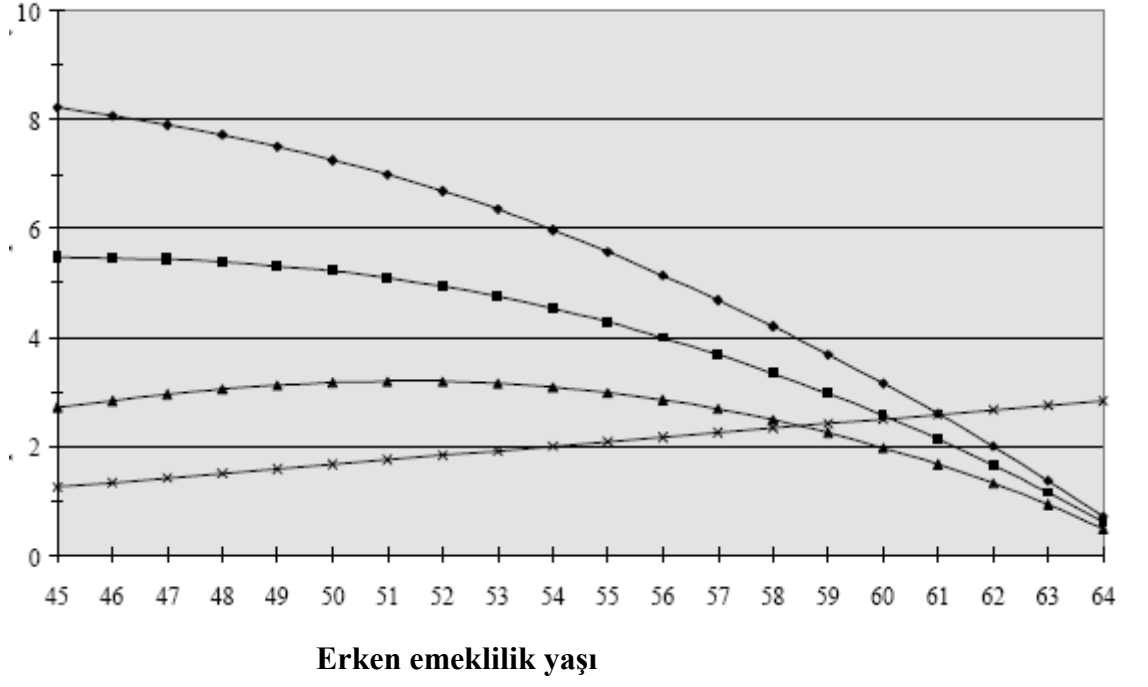
Yıllık gelirin katı olarak ifade edilen maliyet





Şekil 4.5 İşe 30 yaşında başlama varsayımı

Yıllık gelirin katı olarak ifade edilen maliyet



## 5. TAVSİYE EDİLEN KONTROL MEKANİZMALARI

Kısım 4'teki sonuçlar, emeklilik ödemelerinin artırılmasının – özellikle daha uzun hizmet süresi bulunan personel için – aktifleştirilmiş maliyetinin anlamlı miktarda büyük olabileceğini göstermektedir. Bu şekiller, erken emeklilik programları ölçülü bir şekilde kullanılacak olursa, programların yöneticiler tarafından – bilerek veya bilmeyerek – kötüye kullanılmaması için büyük özen gösterilmesi gerektiğini göstermektedir. Başka kamu hizmeti kuruluşlarından elde edilen deneyim göstermektedir ki, emekli maaşlarının merkezi olarak ödendiği yerlerde potansiyel kötüye kullanım uygulaması, kamu hizmeti alanında tekil işleyen ve işten çıkarma konusunda yönetsel inisiyatif sahibi olan departmanlara göre daha fazla yaygın olma eğilimindedir.

Bu kısım, uzun dönemli kamu harcamalarının kontrolü konusunda yardımcı olabilecek bazı yöntemler önermektedir. Aynı ilkeler hem tekil departmanlar hem de binlerce personeli kapsayacak bir defaya mahsus personel azaltımı uygulamaları için geçerlidir. Önemli bir ilke, maliyetleri karşılama sorumluluğunu taşıyanların, erken emeklilikle ilgili karar alma süreçlerine etkin girdide bulunmalarının sağlanmasıdır.

### 5.1 “İyileştirilmiş” Erken Emekliliğe Son Çare Olarak mı Başvurulmalı?

Maliyetin sınırlı tutulabilmesi için personel müdürleri, iyileştirilmiş erken emeklilik koşulları sunmadan önce “doğal fire verme” mekanizmaları yoluyla personeli azaltma yönünde her türlü alternatif yolu denemek doğrultusunda teşvik edilebilir. Belki malumun ilanı olacak ama personel azaltmanın yollarını arayan kurumlar normalde yeni personel almamalıdır. Personel departmanları, mümkün olan yerlerde ya aynı departman içinde ya da başka kamu kurumlarındaki bir başka departmanda başka bir göreve atayarak personelin yerinin değiştirilmesi seçeneğini değerlendirmelidir. Normal emeklilik yaşından sonra işe devam eden her personelden sıfır maliyetle emekliye ayrılması talep edilebilir.

### 5.2 Asgari Yaş Uygulaması

Şekil 4.1 ila 4.6, normal emeklilik yaşı öncesinde daha uzun süre çalışan personelin emekli olması halinde maliyetlerin anlamlı miktarda daha fazla olduğunu göstermektedir. Erken emeklilik için uygun bir asgari yaş uygulamasının devreye sokulması, maliyetlerin azaltılması yönünde fayda sağlayabilir. Emeklilik programındaki normal emeklilik yaşından beş ila on yıl daha düşük bir asgari yaşın belirlenmesi düşünülebilir.

### 5.3 Kurumun Kendi Bütçesinden Karşılanan Erken Emeklilik Maliyetleri

Erken emeklilik iznini verme yetkisine sahip olan yöneticiler, bunun uzun dönemli maliyet üzerindeki etkileri hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Eğer iyileştirilmiş erken emeklilik uygulamalarının getireceği ilave maliyetler kendi bütçelerinden karşılanıyor ise, maliyet kontrolü konusunda en büyük inisiyatife yerel personel müdürleri sahip olacaktır.

### 5.4 Vergi Mükelleflerine Yüklenen Maliyeti Hesaba Katın

Yerel yöneticiler erken emeklilik uygulamasının bütün maliyetini kendi bütçelerinden karşılamıyor olsalar bile, adayların seçilmesinde vergi mükellefleri üzerine yüklenen gerçek maliyetler en önemli ölçütlerden biri olarak kullanılabilir. Her işten ayrılma sürecinin ortaya çıkardığı aktifleştirilmiş maliyet, götürü maliyetler ile artırılmış emekli aylıkları arasında doğrudan karşılaştırma yapılmasına vesile olarak görülebilir. Para değeri yalnızca işverenin kendi bütçesi açısından değil, ülkenin toplam hazinesinin gelecekteki harcamaları açısından da dikkate alınmalıdır. Daha sofistike sistemler sayesinde vergi ve sosyal güvenlik üzerindeki etkiler hafifletilebilir.

### 5.5 Son-Giren-İlk-Çıkar Uygulamasını Değerlendirin

Bazı işverenler, işten çıkarma programlarını *Son-Giren-İlk-Çıkar* (SGİÇ) ilkesine göre işletmektedir. Personel yöneticileri, bu tür düzenlemeleri çok kısıtlayıcı oldukları gerekçesiyle eleştirmektedir. SGİÇ programları, işten ayrılma maliyetlerini asgariye indirmede dolaylı olarak fayda sağlamaktadır. Bununla birlikte, bu tür programlar daha genç personeli hedef almaktadır. SGİÇ, daha uzun süre hizmet vermiş, daha yaşlı, benzer işten ayrılma maliyetlerine sahip ve emekli olmaktan memnuniyet duyacak personelin gözden kaçırılmasına neden olabilir.

### 5.6 Zorunlu Programlar

Bu tür programların zorunlu hale getirilmesi, işverene, işten ayırmak için kimi – genellikle en ucuz olanı – seçeceğini belirleme imkanı tanır. Gönüllülere erken emeklilik koşullarının önerilmesi, en uzun süreyle hizmet vermiş – ve en pahalı emeklilik haklarına sahip – olanları gönüllü olmaya teşvik edecektir. En büyük emeklilik ödemesine sahip olmanın yanı sıra bu personel, emekliliğe çok yaklaşmış olanlar dışında, emekli olmasına izin verilmesi en pahalı personel de olabilir.

## 5.7 Gönüllü Programlar

İyileştirilmiş erken emeklilik koşulların ancak işverenin onayıyla sunulması gereğinin yanı sıra, gönüllülerin erken emekliliğe davet edilmesi de asgari maliyetleri azaltmanın yollarından biri olabilir. Gönüllüleri “ucuz” koşullarda emekli olmaya davet ederek işe başlayın. Yerel yöneticilerin de şartlarını karşılayan en ucuz adayları seçin. Gerekirse, teklifinizin koşullarını, yeterli sayıda gönüllü elde edene kadar kademeli olarak iyileştirin.

## 5.8 Beklenti Oluşturmaktan Kaçının

Gönüllü programların uygulanmasında karşılaşılan en önemli sorunlardan biri, daha genç personelin kendilerine de kesinlikle iyileştirilmiş emeklilik koşullarının sunulacağı yönünde bir beklenti geliştirmelerinin önüne geçilmesi olabilmektedir. Bu tür beklentilerin önüne geçilmelidir; çünkü, bütün kamu görevlilerinin emeklilik yaşının etkin şekilde düşürülmesinin maliyeti çok büyük olacaktır.

Beklentileri azaltmak için pek çok yol düşünülebilir. Örneğin, eğer kamu görevlilerinin emeklilik düzenlemeleri daha yaşlıların istifa etmesine ve maliyet açısından nötr bir şekilde erken emekliye ayrılmasına izin veren bir mekanizma içermiyorsa, böyle bir mekanizma geliştirilmelidir. Bu mekanizma, daha ileri emeklilik şartlarının değerlendirilmesi sürecinde hem işveren hem de çalışan tarafından bir ölçüt olarak görülmelidir. Ayrıca, daha genç personel de örneğin vergi teşvikleri aracılığıyla kendi emeklilikleri için hazırlık yapmaya teşvik edilebilir. Bu tür vergiye dayalı tasarruf programları, genç kamu görevlilerinin gönüllü erken emeklilik maliyetlerinin bir kısmını karşılayacak şekilde plan yapmalarına imkan tanıyabilir.

## 5.9 Dengesiz bir İşgücü Profili Yaratmaktan Kaçının

Erken emeklilik programları daha yaşlı personeli hedef aldığından dolayı, sürecin sonunda dengesiz ve aynı zamanda deneyimsiz bir işgücü profiliyle karşı karşıya kalınması ihtimali bulunmaktadır. Kurumun yaş dağılımı itibarıyla kabaca denk bir personel istihdam etmek yerine, orantısızlığa neden olacak biçimde fazla sayıda genç personel istihdam etmesine yol açılabilir. Zaman içinde bu durumun olumsuz etkileri olabilir. Örneğin, eğer terfi alamazsa personelin moralinin bozulmasına yol açabilir. (İşin ironik yanı şu ki, personel müdürleri erken emeklilik programlarını genellikle *terfiinin önündeki engelleri* kaldıran bir mekanizma olarak görmektedirler. Bu uygulama daha genç personeli kısa vadede motive edebilir; ama bu kez, uygulamaya eşlik eden maaş artışlarının maliyeti erken emeklilik maliyetlerinin üstüne biner. Ayrıca, bu uygulama yaygın şekilde benimsenirse, eşitsiz yaş dağılımı ebedileştirilmiş olur.)

## 6. SONUÇ

Bu makale, erken emeklilik programlarının yüksek uzun dönemli maliyetlerini göstermektedir. Erken emeklilik uygulaması, muhtemelen, yalnızca finansal ölçütlerle bakıldığında haklı görülebilecek olan düzeyin çok daha ötesinde, yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Kullandığın kadar öde ilkesine dayanarak çalışan kamu kurumları, erken emeklilik düzenlemeleri önerirken, bu düzenlemelerin finansmanı sağlayanlar – hükümet ve vergi mükellefleri – açısından uzun dönemli etkilerinin iyice anlaşılmasını sağlamak için özel hassasiyet göstermelidirler. İşten ayırma veya erken emeklilik için aday seçme sorumluluğunu taşıyan yöneticiler, bu maliyetlerden haberdar olmalıdır. Belki de geleceğin finans müdürleri için asıl güçlük, her türlü erken emeklilik uygulamasının, para değeri açısından sıkı bir gerekçeye dayandırılmasını sağlamak olacaktır.

## BÖLÜM 4 EMEKLİLİK PROGRAMLARININ YENİDEN DÜZENLENMESİ, UYGULANMASI VE GEÇİŞ DÖNEMİ DÜZENLEMELERİ

*DAGMAR KNIEP-TAHA*<sup>4</sup>

Yaşam beklentisinin artması, doğum oranlarının düşmesi ve ekonomik açıdan aktif nüfusun azalmasıyla birlikte nüfusun yaş yapısında uzun vadeli değişimler meydana gelmekte ve bunlar da bütün ileri yaş emeklilik sistemlerinin üzerindeki mali yükü artırmaktadır. Bu sistemlerin finansmanı konusunda artan güçlükler yalnızca kamu hizmetleri yasası kapsamındaki alana özgü değildir. Toplam nüfus içindeki 60 yaş üstü kişilerin oranı gelecekte de artmaya devam ederse ileri yaşta emeklilik sağlayan bütün sistemler - örneğin, Almanya'daki genel zorunlu emeklilik sigortası – önemli sorunlarla karşı karşıya kalacaktır.

İleri yaşların finansmanı ile ilgili küresel araştırmalar, sorunun yalnızca Almanya'yla sınırlı olmadığını göstermekle birlikte, ben bu makalenin kapsamını kendi ülkemdeki deneyimlerle sınırlı tutacağım.

Alman federal hükümeti tarafından şu anda hazırlanmakta olan “emeklilik raporu” yalnızca bir güncel envanter sağlamakla kalmayacak, geçmişteki ve gelecekteki personel giderleri, emeklilik ödemeleri ve emekli maaşlarıyla ilgili bir anket niteliği de taşıyacaktır. Rapor bundan böyle her dört yılda bir hazırlanmaya devam edecektir.

Rapor, 1970 yılından bu yana personel gelişimini ilk kez gösterecek ve 2008 yılına uzanan bir tahmin içerecektir. Aktif personel gelişimi, emeklilik ödemesi alanların sayısı ve emeklilik ödemelerine harcanan miktar hakkında ayrıntılı pek çok bilgiye yer verecektir.

Personel sayısındaki artışlar, 30 ila 40 yıl sonra emeklilik ödemesi alanların sayısında ve bu nedenle emekli maaşlarına yapılan ödemelerde de aynı ölçüde artışa yol açtığından dolayı, öngörünün yapıldığı dönem, altmışlardaki ve hepsinden çok yetmişlerdeki personel artışını yansıtmaktadır. Bu artışlar asıl olarak toplumun devlete yüklediği yeni taleplerden ve bunun sonucunda kamu hizmetlerinde ortaya çıkan ek görevlerden kaynaklanmıştır. Bu nedenle, özellikle eğitim (okullar, üniversiteler) ve iç güvenlik (kolluk hizmetleri) alanlarında yüksek büyüme oranları yaşanmıştır. Ayrıca, 1970'li yıllardan bu yana yalnızca kamu görevlilerinin sayısı değil, kamu hizmetindeki çalışan ve işçi sayısında da ciddi bir artış gerçekleşmiştir.

Emeklilik maaşına hak kazanan personel sayısındaki bu artış, gelecekte bu maaşlar için kayda değer miktarda fonun hazır tutulması gereğini ortaya çıkarmıştır.

Göz ardı edilmemesi gereken bir başka maliyet etmeni ise, bireylere yapılması gereken emeklilik ödemelerinin kapsadığı sürenin toplam uzunluğudur. Emeklilik ne kadar erken başlarsa emeklilik ödemesinin yapılması gereken toplam süre de o kadar uzun ve emeklilik süresince ödenmesi gereken toplam emeklilik ödemesi miktarı da o kadar yüksek olmaktadır.

Alman Federal İstatistik Bürosu'nun araştırmalarına göre ortalama bir emekli 16 yıl boyunca emeklilik ödemesi almakta ve ölümü halinde hayatta kalan dul eşine ve çocuklarına bir yedi yıl daha ödeme yapılmaya devam etmektedir.

Bu bağlamda, ortalama emeklilik yaşı belirleyici önem taşımaktadır. Bu ortalama yaşı etkileyen etmenler arasında yalnızca özel bazı kamu görevlisi kategorilerine ve askeri görevlilere getirilen özel yaş sınırlamaları değil, çok sayıda erken emeklilik vakası da yer almaktadır. Bu vakalar, yasayla öngörülen erken emeklilik programları, maluliyet nedeniyle erken emeklilik, başvurusu halinde pek çok kamu görevlisine sunulan emeklilik imkanları kapsamında yaşanmaktadır. Şu an için başvuruya emekli olabilme yaşı 62'dir.

Askerler hariç tutulacak olursa, Alman kamu görevlilerinin ve hakimlerin, aynı zamanda kamu hizmetinde görev yapan sözleşmeli çalışanların ortalama emeklilik yaşı 59 civarındadır. Özel sektördeki durum da bundan pek farklı değildir: çalışanların zorunlu emeklilik sigortası kapsamında ortalama emeklilik yaşı 59,4'tür.

Çarpıcı olan şey, hem kamu hizmetlerinde hem de özel sektörde bir bütün olarak kadınların emeklilik yaşının erkeklerinden düşük olmasıdır: kadın kamu görevlileri ortalama olarak erkek meslektaşlarından birkaç yıl daha erken emekli olmaktadır. Fazlasıyla yüksek oranda bir kesim, aktif hizmetten doktor raporlu çalışamazlık – yani sakatlık – gerekçesiyle emekliye ayrılmıştır. Kamu sektöründe çalışamazlık nedeniyle emekliye ayrılan kadın çalışanların sayısının özel sektördekiyle karşılaştırılması fayda sağlamamaktadır; çünkü, özel sektörde emeklilikle sonuçlanan çalışamazlık

<sup>4</sup> Yazar, Almanya'nın Bonn kentinde, Alman Federal İçişleri Bakanlığı'nda Hukuk Müşaviri olarak görev yapmaktadır.

(veya sakatlık) vakaları genellikle kadınların yasal emeklilik yaşından (60 yaş) önce gerçekleşmektedir. Diğer yandan, kamu hizmetleri yasasında kadınlar için hiçbir özel asgari yaş sınırı öngörülmemiştir.

Bununla birlikte, görece erken emeklilik yaşının sebebi yalnızca kadınlara atfedilemez; çünkü, kamu hizmetlerinde görev alan kadın çalışanların oranı hala görece düşüktür. Örneğin, federal idari birimlerde kadın personel oranı – yani kadın kamu görevlileri ve işçiler – yüzde 20 bile değildir.

Geçmişte kadınlar arasında gözlemlenen daha uzun yaşam beklentisinin bütün yaşamları boyunca – veya en azından yaşamlarının önemli bir bölümünde – maaşlı çalışan kadınlar için de geçerli olup olmadığı henüz bilinmemektedir. Nüfus araştırmalarının sonuçları büyük ölçüde, maaşlı çalışmayan kadınlarla ilgili anket verilerine dayandırılmıştır.

Bununla birlikte, yaşam beklentisinin genel olarak artması ve bunun sonucunda emekli maaşı ödemesini gerektiren sürecin uzaması göz önünde bulundurulduğunda, erken emekliliğin ve kamu hizmetinden erken emekliliğin kabul edilmesinin güç olacağı sonucuna varmak mümkündür.

Bazı yayınlardaki karamsar tahminler, bütün bu etmenler dikkate alındığında ve emekli maaşları her yıl uygun şekilde uyarlandığı takdirde Almanya’da kamu görevlilerine yapılması gereken emekli maaşı ödemelerinin toplam miktarının 2010 yılında iki katına çıkabileceğini söylemektedir. “Emeklilik raporu”nda yer alacak olan bulgular, bu tahminin doğru olup olmadığını gösterecektir.

Buna karşın, kamu bütçesinden emekli maaşlarına yapılan harcamalar, uygun bir bağlama oturtulmadan değerlendirilmemelidir. Kamu görevlilerinin yaşam boyu hizmet ilişkisi ve kamu işverene olan sadakati çerçevesinde bakıldığında, bu görevlilerin emekli maaşlarının aslında ileri yaş emeklilik ödemeleri şekline bürünen sürekli bir destekleme türü olduğu görülmektedir. Bu nedenle, Almanya’da kamu bütçeleri, emekli maaşlarını toplam personel harcamalarının bir parçası olarak göstermektedir.

Vergi mükelleflerinin üzerindeki yüke gelince, belirleyici olan şey tekil etmenlerin toplam personel harcaması içindeki görece ağırlığından ziyade, gelişmelerin bütünüdür. Bu yaklaşım, özellikle emeklilik amacıyla kurulan ve dayanışma temelinde finanse edilen sigorta kurumlarının yaklaşımından farklıdır. Çünkü burada katkının miktarı, katkı koyanların sayısının emeklilik ödemesi alanların sayısına oranı tarafından belirlenmekte ve bu sigorta kurumları mümkün olan en fazla sayıda kişiden katkı almak için çaba harcamaktadır.

Almanya’nın eyalet bütçelerine bakıldığında, mutlak rakamlarda büyük bir artış olmasına karşın 1970 yılından bugüne dek personel ve emekli giderlerinin toplam bütçe harcamaları içindeki payının belirgin şekilde değişmediğini görmek mümkündür. Son tahlilde bu durum, kamu bütçelerinin, personel ve emeklilik giderleriyle aynı oranda arttığı anlamına gelmektedir.

Kamu bütçelerindeki emeklilik harcamalarının toplam miktarından daha da önemli olan şey, bu harcamaların makroekonomik değerlerle olan karşılaştırmalı ilişkisidir. Sırasıyla gayri safi milli hasıldaki veya gayri safi yurt içi hasıladaki veya sosyal bütçenin toplam hacmiyle uzun dönemli gelişmeyle karşılaştırıldığında, emekli maaşlarıyla ilgili şu sonuçlara varılabilir:

1970 yılından (179,2 milyar Alman Markı) 1993 yılına (859,4 milyar Alman Markı) kadar toplam sosyal bütçe – ileri yaş emeklilik programlarından, işsizlik yardımlarından, sosyal yardımlardan hastalık yardımlarına kadar bütün sosyal harcamaları kapsamaktadır – yüzde 380 oranında büyümüştür. Bu artışla karşılaştırıldığında, – aynı dönem boyunca – kamu hizmetleri emeklilik giderlerinde yaşanan yüzde 266’lık büyüme açıkça geride kalmıştır. Bununla birlikte, zorunlu emekli maaşları için yapılan ödemeler yüzde 391 oranında artmıştır;

Gayri safi yurt içi hasılda emekli maaşları için hazır tutulması gereken kısım, 1970 yılından bu yana hafifçe azalmıştır. Bu da aslen, savaş malulü emekli sayısında yaşanan sürekli azalmadan kaynaklanmaktadır.

Gelecekte kamu bütçelerinin gelişimi, karşılaştırmalı makroekonomik değerlerle paralel olacaktır.

Gelecekteki ekonomik eğilimler tam olarak öngörülemez de, Alman araştırma enstitüsü PROGNOSES, Mart 1996’da, Federal Çalışma Bakanlığı tarafından yürütülen bir araştırma sunmuş ve bu araştırma kapsamında geçmiş deneyimler ile çok sayıda ulusal ve uluslararası referans veriyi – örneğin, nüfusun yaş yapısındaki gelişmeler, ekonomik açıdan aktif nüfus oranı, maaş karşılığı çalışan kadın ve göçmenlerin sayısındaki artışın etkileri, teknolojik ilerleme, işgücü piyasasındaki ve satış piyasasındaki gelişmeler – dikkate alarak gelecekteki olası gelişmelere ilişkin alternatif (mümkün olan en iyi ve en kötü) senaryolar oluşturmuştur. Bu araştırmada başka şeylerin yanı sıra, gayri safi milli hasılaya (GSMH) ilişkin uzun dönemli tahminler ile hem kamu hizmetleri kapsamındaki emeklilik giderleri, hem de zorunlu emeklilik sistemindeki giderler yer almaktadır.

Bu tahminlere göre kamu hizmetleri kapsamındaki kamu görevlilerinin ve askerlerin emeklilik giderleri, GSMH içindeki oranı itibariyle çarpıcı boyutlarda artmayacaktır – yaklaşık beşte bir oranında artacaktır –; benzer bir durum, yaklaşık üçte bir oranında artacak olan zorunlu emeklilik sisteminin maliyeti için de geçerlidir. PROGNOZ’un tahminlerinin doğru olup olmadığı ve doğrusa ne derece doğru olduğu, “emeklilik raporu”yla görülecektir.

Bir bütün olarak ele alındığında, Almanya’daki deneyimler şu sonuçlara varılmasına neden olmaktadır: kamu bütçeleri içinde toplam personel giderlerinin belirgin şekilde artmasının önlenmesi için akılcı ve sağlıklı bir işe alma politikasının izlenmesi ve aktif personel sayısında indirime gidilmesi gerekmektedir. Bu doğrultudaki ilk adımlar, “cılız devlet sektörü” sloganı çerçevesinde atılmış durumdadır.

Zorunlu emeklilik sisteminin yeniden düzenlenmesi doğrultusunda da önemli tedbirler alınmış; özellikle 1992 yılına ait değişikliklerle kamu hizmetlerinde emeklilik alanında çeşitli adımlar atılmıştır. Yeniden düzenlemenin en önemli konusunu, emeklilik tarifesinin uzatılması ve doğrusal şekilde aşamalandırılması oluşturmaktadır. Mevcut azalan oranlı emeklilik tarifesinin yerini, emekliliğe tabi her hizmet yılı için yapılacak emeklilik ödemesinde yüzde 1,875’lik sabit oranlı doğrusal artış içeren yeni bir tarife almıştır.

Söz konusu değişiklik, azami emekli maaşı oranına (nihai maaşın yüzde 75’i) – artık 35 değil – 40 hizmet yılı sonunda erişilebileceği anlamına gelmektedir. Ayrıca, yeni yasayla artık erken emekliliğin frenlenmesi için yeni tedbirler öngörmekte ve emeklilik yerine rehabilitasyon ve yeni göreve atama yöntemlerine öncelik vermektedir. 2002 yılından itibaren erken emeklilik durumunda emekli maaşları her erken yıl için yüzde 3,6 oranında azaltılacaktır.

Bu değişiklikler, demografik büyümenin en yüksek emeklilik harcamalarını gerektirecek şekilde gerçekleşmesi sürecinde aşamalı olarak yürürlüğe girecek ve en yüksek harcama noktasına gelindiğinde tam olarak yürürlüğe girmiş olacaktır.

Yeni yasanın yürürlüğe girdiği dönemde halihazırda çalışmakta olan kamu görevlileri, gelecekteki emekli aylıklarıyla ilgili kazanılmış hakları dikkate alınarak geçiş sürecine özgü düzenlemelere tabi olacaktır. Bu düzenlemeler, eski emeklilik tarifesi kapsamında halihazırda kazanılmış olan hakların muhafaza edilmesini amaçlamaktadır. Önümüzdeki milenyumuna kadar emekli olan kamu görevlileri için hem eski hem de yeni yasa kapsamında karşılaştırmalı hesaplamalar yapılacak ve hangisi daha avantajlı bir çözüm sunuyorsa ondan faydalandırılacaktır.

Kamu görevlilerine yönelik emeklilik modeli örnek alınmış ve kamu hizmetlerindeki sözleşmeli çalışanların ek mesleki emeklilik programlarının tamamına daha uzun ve doğrusal bir tarife yerleştirilmiş ve emekli maaşları azaltılmıştır.

Emeklilik raporunun ayrıntılı incelemesinden sonra mevcut kamu hizmetleri emeklilik yasasının en iyi nasıl değiştirilebileceğinin tespit edilmesi gerekecektir. Bu değişikliklerin toplu sözleşmelere nasıl uygulanacağı, toplu sözleşme müzakerelerini sözleşmeli personel adına yürütecek işçi ve işveren temsilcilerine bağlı olacaktır.

Kamu hizmetleri emekli maaşları için hazır tutulması gereken miktar, emeklilik ödemelerinin yapılacağı dönem itibariyle belirleneceğinden dolayı, gelecekte bu alanda çıkartılacak mevzuatın başlıca amacı mevcut erken emeklilik eğilimini durdurmak ve onun yerine kamu sektöründeki ortalama çalışma süresini uzatmak olmalıdır. Bu nedenle, Taslak Hizmet Yasası Reform Kanunu’na maaş karşılığı istihdam süresini uzatmayı amaçlayan ek tedbirler konulmuştur. Bu tedbirler, başka hükümlerin yanı sıra, aşağıdaki hükümleri öngörmektedir:

(başvuruya dayalı) emeklilikte yaş sınırının 62’den 63’e yükseltilmesi;

kamu görevlilerinin standart yaş sınırı olan 65 yaşından önce (başvuruya dayalı) emekli olması halinde emekli maaşında erken emekli olunan her yıl için yüzde 3,6’lık indirim yapılması uygulamasının 1998 yılında başlamak ve 2002 yılından sonraya kalmamak üzere aşamalı olarak yerleştirilmesi; ve

çalışamazlık durumunun tespiti için daha katı standartların getirilmesi ve “emeklilik yerine rehabilitasyon ve yeni göreve atama uygulamasının öncelikli olması” ilkesinin teşvik edilmesi.

Kamu görevlilerinin ortalama emeklilik yaşının bir yıl yükseltilmesi halinde her yıl milyarlarca Alman Markı tasarruf edilebilecektir.

Emeklilik raporu, genç emeklilik yaş sınırlamalarıyla ilgili yasal hükümlerin kolluk hizmetleri sektörü (60 yaş) ve ordu (53 yaş ve üzeri) için de geçerli olup olmadığının belirlenmesinde faydalı olacaktır.

Bununla birlikte, bir şey aşikar durumdadır: yasa yapıcılar, bir tedbirin mali sonuçlarına ilişkin berrak bir algıyı ancak yalnızca aktif personelin maaşını değil, yıllar sonra maruz kalınacak emekli maaşlarını da dikkate aldıkları takdirde geliştirebilir ve – daha da önemlisi – personel sektöründeki tüm tedbirleri uygun şekilde hesaplayabilirler.

Diğer yandan, fazla personel için erken emekliliği teşvik edecek özel yasal düzenlemeler yoluyla emeklilik giderlerini düşürme çabası ters etki yaratmaktadır. Başlangıçta maaşın yüzde 100'ü yerine yüzde 75'i oranında emeklilik ödemesi yapmak daha avantajlı görünebilir. Ancak, bu uygulamanın, emeklilik ödemelerinde verilen hizmetle uyumlu olmayan ani bir artışa yol açacağı göz ardı edilmemelidir.

Berlin'deki mevcut durum, bu anlamda öğreticidir. Yeniden birleşen Berlin şehrinin her iki yakasında ve Land Brandenburg'un başkenti olan komşu Potsdam şehrinde devasa idari mekanizmalar bulunmakta ve buralarda çok sayıda kamu görevlisi istihdam edilmektedir. Berlin şehri ile Land Brandenburg'un birleştirilmesi planı uygulamaya konursa personel sayısı ileri yaş gerekçesiyle yapılacak olandan çok daha yüksek oranda azaltılmak zorunda kalacaktır.

Bir başka görüş ise uzun vadede çok sayıda kamu görevlisinin yerini sözleşmeli personelin almasıdır; ancak maliyet açısından bakıldığında bu uygulama uygun görünmemektedir. Çok sayıda araştırmanın da gösterdiği üzere – bunlardan en sonuncusu (Ağustos 1995), Aşağı Saksonya Eyaleti Maliye Bakanlığı'nın araştırmasıdır – kamu görevlileri yerine sözleşmeli personel istihdamı (yüzde yaklaşık 5-15 oranında) daha pahalı olmakla kalmamakta, işverenin zorunlu emeklilik sigortasına yapacağı katkılar da kamu bütçelerinin halihazırda içinde buldukları zorlu mali durumu belirgin düzeyde zorlaştıracaktır.

Maliyetlere ilişkin bu doğrudan karşılaştırmanın yanı sıra, kamu finansmanını değerlendirirken hesaba katılması gereken başka iki etmen daha bulunmaktadır: kamu görevlilerinin emeklilik maaşlarından elde edilen vergi gelirleri ve zorunlu emekliliği desteklemek üzere yapılan federal katkılar. Federal katkılar, 1994 yılında 64 milyar Alman Markına, yani toplam zorunlu emeklilik giderlerinin yaklaşık beşte birine ulaşmıştır.

Bütçe kısıtları yaşanmaya devam ettiği sürece kurumsal emeklilik fonlarının kurulmasından medet umulamaz. Mevcut bütçe yerine gelecekte başka bir emeklilik fonundan emeklilik ödemesi yaparak tasarruf sağlamak mümkün değildir. Bu tür fonlar için rezerv oluşturmak, bütçe darlığı yaşandığı sürece ekonomik de olmayacaktır; çünkü, mevcut bütçenin önemli bir kısmı pahalı kredilerle finanse edilmeye çalışılırken düşük mevduat oranına sahip bir fona para ödemenin anlamı bulunmamaktadır.

Özetleyecek olursak, son tahlilde bütün ileri yaş emeklilik sistemleri esas itibariyle kullandığımız kadar öde sistemlerinin farklı biçimlerini oluşturmaktadır. Bu sistemlerin anapara teminatlı sigorta sistemlerine dayandırılması, herhangi bir kamu bütçesinin sınırlarını çok aşan devasa rezervler oluşturmak anlamına gelecektir. Bununla birlikte, devlet, esasen yurttaşlarına borçlu olduğu bu devasa büyüklükteki para için bir yatırım biçimi seçmek konusunda çoğunlukla serbest değildir – hepimiz, ABD'deki özel emeklilik fonlarının borsadaki çöküşe nasıl kurban gittiğini hatırlıyoruz.

Geriyeye kalan tek şey, geleneksel ve kanıtlanmış bir nesiller arası sözleşme yapılması gibi görünmektedir; yani, emeklilik ödemelerinin mevcut gelirlerden yapılması. Almanya'daki sistemlere göre bu gelirler bir yanda kamu hizmetleri emekli maaşları için hazır tutulan vergi gelirlerinden, diğer yanda zorunlu emeklilik sistemlerine yapılan mevcut katkılardan ve federal katkılardan oluşmaktadır.

Nesiller arasında el değiştiren bütün diğer emeklilik ödemeleri gibi bu sistem de genellikle demografik dengesizliklere duyarlıdır. Şu an nüfusun azalmasıyla karşı karşıya olsak da – bir örnek vermek gerekirse, gelecekte daha az sayıda fırıncı daha fazla ekmek üretmek zorunda kalacaktır – geçmişteki deneyimlere geri dönmemiz gerekebilir.

Dinamik bir ekonomide ileri yaş emeklilik sisteminin kapasitesi açısından insan sayısı o kadar önemli değildir; asıl önemli olan, bunlardan kaçının işe sahip olduğu ve işlerini ne kadar üretken şekilde yaptıklarıdır. Bunu iki rakamla açıklamama izin verin: 1950-1990 yılları arasındaki dönemde Almanya'nın gayri safi milli hasılası yüzde 47,3 oranında artarken aynı dönemde ekonomik açıdan aktif insan sayısı yalnızca yüzde 42 oranında artmıştır. Bu ise, ulusal refahta ve bu bağlamda ileri yaş emekli maaşlarını finanse etme kapasitesinde gerçekleşen artışın, bir ülkede istihdam edilen toplam kişi sayısından ziyade o ülke ekonomisinin genel üretkenliğine bağlı olduğu anlamına gelmektedir.



## BÖLÜM 5 – 10 ORTA VE DOĞU AVRUPA ÜLKESİNDEKİ ULUSAL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

### 1. Arnavutluk

Arnavutluk'taki sosyal güvenlik hakları “Temel Anayasal Hükümler” Yasası ve 11 Mayıs 1993 tarih ve 7703 numaralı Sosyal güvenlik yasası ile sağlanmaktadır.

Yukarıda bahsi geçen kanunlara göre, ekonomik olarak aktif olan bütün Arnavutluk vatandaşları ve aileleri hastalıklar, doğum (doğum yardımı dahil), çalışmayla ilgili yaralanmalar ve işsizlik için sigortalanmaktadırlar. Yaşlılık, malullük ve dul ve yetimler için de emeklilik bulunmaktadır.

Sigorta düzenlemelerine devam etmeden önce aşağıda Arnavutluk ve sosyal sorunları üzerine kısa bir özet bulunmaktadır.

Arnavutluk 29.000 kilometre kare alana sahip bir Avrupa ülkesidir. Yaklaşık 3.3 milyon Arnavut ülke sınırları içerisinde ve neredeyse aynı sayıda ya da daha fazla sayıdaki Arnavut ise ülke dışında yaşamaktadır. Nüfusumuzun yaklaşık olarak yüzde 60'ı taşrada yaşamaktadır ve Arnavutluk'un yüzde 70'inden fazlası kırsal bölgeden oluşmaktadır.

Nüfus aşağıda gösterildiği şekilde, ortalama 28 yaş ile oldukça genç bir yapıya sahiptir:

- 4 yaşına kadar: yüzde 11;
- 5-15 yaşları arasında: yüzde 21.6; 16-24 yaşları arasında: yüzde 19.2; 25-60 yaşları arasında: yüzde 40; ve 60 yaş üzeri: yüzde 8.2.

Arnavutların ortalama yaşam süresi 71,4 yıldır; bu rakam erkekler için 68,5 ve kadınlar için 74,3 olarak değişmektedir.

İkinci Dünya Savaşından sonra Arnavutluk, Avrupa haritasının “kırmızı” tarafında kalmıştır ve Rus sosyalizm modelini takip etmiştir. 50 yıl boyunca Arnavutluk özellikle de ülkenin kendini izole etmesine zorlayan kendi “kaynak geliştirme ilkesinin” başarısız olması gibi sosyalist ilkelere başarısızlık yaşamıştır.

Bu süre boyunca, oldukça merkezileştirilmiş olan ve yüksek ekonomik ve sosyal farklılıklara yol açan ekonomiyi yeniden yapılandırmak için çok az şey yapılmıştır. Farklılıklar komünist rejimin saklayamayacağı kadar aşikar olmuştur.

Aralık 1990'da Arnavutluk'ta demokratik hareket başlamış ve Mart 1992'de serbest ve demokratik seçimler yoluyla demokratik bir hükümet başa geçmiştir. Arnavutluk, ülkenin ekonomik ve sosyal yaşantısını değiştirmeye başlamıştır. Genel yeniden yapılandırma programı, modern sosyal güvenlik programları ve refah devleti kalkınması için sağlam bir temel oluşturmayı amaçlayan sosyal alanda bir yeniden yapılandırmalar içermektedir.

Daha önceden, 1947 yılında oluşturulan bir sosyal sigorta sistemi bulunmaktaydı. Geçmişte geliştirilen politikaların merkezileştirilmiş ekonomik kalkınma, hayali yüksek işe alım oranı ve devlet garantili maaşlar ile şartlandırıldığı vurgulanmalıdır. Çalışanların yaklaşık olarak yüzde 90'ı asgari yaşam standartlarını zor sağlayabilecek asgari seviyede eşit maaşlar almaktaydı. Bu yüzden eski sosyal güvenlik sistemi oldukça yetersizdi ve yeni talepleri karşılamak için yeniden yapılandırmalara ihtiyaç duyulmaktaydı. Buna ek olarak, eski sistem kapsamında yalnız üç sigorta programı geliştirilmiştir: geçici iş göremezlik, doğum ve emeklilik sigortası.

Geçmişte, sosyal sektöre gelecekteki etkileri ve ileriki kalkınmayı düşünmeden mevcut sorunları çözmeyi amaçlayan oldukça irrasyonel bir politika uygulanmıştır.

Demografik büyüme ile elverişli kılınan ve emeklilik sigortasının kötüye kullanılmasına neden liberal kanunlar sunulmuştur. Bu yasal çerçeve, vatandaşların, en kötü çalışma kaydına sahip olanların bile emekli olmalarını kolaylaştırmıştır. Emeklilik yaşı ve verilen hizmetin süresi gibi emeklilik şartları iş kategorilerine ya da işin zorluluk derecesi ile yakından ilgiliydi.

Eski emeklilik sistemi üç iş kategorisi öngörmüştür:

- **İlk kategori** en zor mesleklerden oluşmaktaydı (madenler, metalürji, kimyasal ve tekstil endüstrileri, vb.). Bu mesleğe sahip bir erkek yalnızca 20 yıl çalışma süresi ile 50 yaşında, bir kadın ise 15 yıl çalışma süresi ile 45 yaşında emekli olabilmekteydi;

- **İkinci kategori** daha kolay işlerden oluşmaktaydı ve emeklilik yaşı erkekler için 25 yıl çalışma süresi ile 55 ve kadınlar için 20 yıl çalışma süresi ile 50 idi;
- **Üçüncü kategori** sıradan mesleklerden oluşmaktaydı ve emeklilik yaşı erkekler için 25 yıl çalışma süresi ile 60 ve kadınlar için 20 yıl çalışma süresi ile 55 idi.

Bu “olanakların” yanı sıra 1990 yılının başlarında erken emekliliği teşvik etmek ve daha genç insanlar için yeni iş olanakları yaratmak amacıyla başka özel provizyonlar sunulmuştur. Bunun sonucunda 1990 yılından 1993 yılının sonlarına kadar, gerekli hizmet yılını dolduran her çalışan yukarıda belirtilen kategorilerde belirlenen yaşlardan beş yıl daha erken emekli olmaya uygun olabilmekteydi.

Bu provizyonların aktif olmayan nüfusta ve sosyal güvenlik yararlanıcılarının sayısında oldukça hızlı bir artışı teşvik ettiği görülmektedir. 1960 yılı ile karşılaştırıldığında yararlanıcılardaki artış:

- 1970 yılında 8.5 kat;
- 1980 yılında 8.5 kat;
- 1985 yılında 2.0 kat; ve
- 1993 yılında 26.1 kat daha fazla olmuştur.

1979-1990 yılları arasında, emeklilerin sayısındaki yıllık ortalama artış, nüfustaki yıllık doğal yüzde 2’lik artışa rağmen yüzde 7-8 olmuştur. Bunun nedeni tercih edilen mesleklerde emekliliğin hızlı artışı ve erken emekliliktir (erkekler için 60, kadınlar için 55 yaşından önce). 1993 yılında erken emeklilik, 1975 yılındaki toplamın yüzde 18.7’i ile karşılaştırıldığında toplam yaşlılık emekliliklerinin yüzde 42’sine ulaşmıştır. Bu artışı ayrıca ortalama emeklilik yaşındaki azalma takip etmiştir. 1993 yılının sonlarında, 1975 yılındaki yüzde 57.6 oran ile karşılaştırıldığında bu oran yüzde 53.1’dir. Dolayısıyla bu emeklilik ödemelerinin süresi yararlanıcı başına ortalama olarak 19.5 artmıştır.

Ulusal İstatistik Enstitüsü tarafından derlenen demografi üzerine istatistiksel veriler yeni ve farklı bir trendi ortaya koymuştur. Bu trend aşağıdaki şekildedir:

- doğum oranı hızla düşmekteydi – 1990 yılında 79.000 olan doğum sayısının, 1995-2000 yılları arasında yılda 65.000’e düştüğü hesaplanmıştır;
- 1969-1989 yılları arasında nispeten yüksek olan çalışma yaşındaki (15-59 yaşları arası) aktif nüfus, doğum oranındaki düşüş ve göç dolayısıyla 1989-1994 yılları arasında önemli ölçüde düşecekti;
- yaşlı grup (60 yaş üstü) artacaktır. 2000 yılında bu grubun 1989 yılı ile karşılaştırıldığında yüzde 42 oranında artacağı ön görülmektedir.

Sosyal güvenlik sistemini bu yeni gelişmelere adapte etmek, mevcut yasal çerçevede büyük iyileştirmeleri ve değiştirmeleri beraberinde getirdiğinden oldukça zor bir iş olmuştur. Yeni çözümler bulmak ve yeni gelişmelerin ihtiyaçlarını karşılamak için yeni bir sosyal güvenlik mevzuatı kabul edilmiştir.

Arnavutluk’taki yeni sosyal güvenlik sistemi hem ödeme ile ilgili hem de ödeme ile ilgili olmayan yardımlar sağlamaktadır. Ödeme ile ilgili yardımlar 11 Mayıs 1993 tarihli Sosyal Güvenlik Yasası altında sağlanmaktadır:

- hastalık;
- doğum;
- iş kazaları/mesleki tehlike;
- aylıklar (yaşlılık, maluliyet ve dul ve yetim); ve
- işsizlik.

Bu ödemelerin finansmanı çalışanlar ve işverenleri tarafından sosyal güvenlik fonuna ödenebilen katkılar yoluyla yapılmaktadır.

Bir diğer kanun ödemeye ilgili olmayan yardımların dağıtımını sağlamaktadır. “Arnavutluk Cumhuriyeti’nde Ekonomik Yardım ve Sosyal Koruma” Yasası, düşük aile geliri olan kişilere sosyal destek sağlamaktadır. Bunlar, en azından

minimum yaşama standardını sağlayan minimal ve kazanç testli ödemelerdir. Sistem, genel vergiler yoluyla ülke bütçesinden finanse edilmektedir.

Sosyal güvence yasası bütün sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırması için bir temel görevi görmüştür. Yeni sistem tamamen yeni bir model üzerine kurulmuştur ve serbest piyasa ekonomisinin taleplerini karşılamak üzere tasarlanmıştır.

Yeni sistem aşağıdaki sistemleri içermektedir:

- Genel (temel) Güvence Sistemi

Bu, ekonomik olarak aktif insanların (çalışanlar ve serbest meslek sahipleri) zorunlu sigortasının olduğu bir kullandığın kadar öde zorunlu sistemidir. Sistem yukarıda listelenen beş durumda sigorta ödemeleri sağlayarak bütün nüfusu kapsamaktadır.

Sistem, sigortalı kişiler ve işverenleri tarafından ödenen katkılar ile finanse edilmektedir. Sistem ayrıca ödeme aczine karşı devlet bütçesi ile korunmaktadır.

- Gönüllü Sigorta Sistemi

Bu:

- zorunlu olarak sigortalı olmayan;
- kabul edilebilir sebeplerle zorunlu sigortadan vazgeçmiş ve gönüllü düzenlemeler altında sigortaya devam edebilen; ya da
- daha yüksek emeklilik ödemelerine sahip olmak isteyen serbest meslek sahibi kişileri içeren bazı kategorideki kimseleri korumak için genel sistemin genişletilmesinden oluşmaktadır.

- Tamamlayıcı Sigorta Sistemi

*Devlet tamamlayıcı ödemeleri*

Sosyal Sigorta Yasası zorunlu sigortaya ek olarak tamamlayıcı düzenlemelere de izin vermektedir. Parlamento ya da Devletin kamu çalışanları ya da askeri personel için tamamlayıcı sistemler sunma hakkı bulunmaktadır.

Bu tamamlayıcı ödemelerin devlet bütçesinden finanse edilmesi gerekmektedir.

*Özel Tamamlayıcı Sistem*

Bu özel sistem hem özel sektör hem de kamu sektörü çalışanlarına uygulanmaktadır. En azından beş yıllık katkılarını ödedikleri takdirde sigortalı kişilerin erken emeklilikten (40 yaşında) ya da daha yüksek emeklilik sonrası ödemelerden yararlanmalarını sağlamaktadır. Bu sistem, sigortalı kişiler ve işverenleri tarafından yapılan bireysel katkılarla finanse edilmektedir. Emeklilik sonrası ödemeler, sigortalı kişilerin yaptıkları katkıların miktarlarıyla yakından orantılıdır.

Özel tamamlayıcı sigortanın yönetimi yasal organlar ya da uzmanlaşmış kurumlar tarafından yapılabilmektedir. Bu fonlar her zaman paydaşlar tarafından kurulmakta ve yönetilmektedir. Özel sigorta tarafından sağlanan ödemelerde asgari ya da azami tutar bulunmamaktadır; bunlar bireysel ve/veya kolektif sözleşmelere tabidir. Bu ön fonlamalı bir sistemdir.

- Özel Devlet Aylıkları

Bu sistem altında, Bakanlık Konseyinin ulusal liberasyon hareketleri, demokrasi ve politika, bilimsel araştırma, kültür, ekonomi, vb konularda kendini gösteren kişilere özel devlet aylığı verme hakkı bulunmaktadır. Özel aylık ayrıca komünist rejim altında politik olarak zulüm gören kişilere de sağlanmaktadır. Tüm özel aylıklar devlet bütçesinden karşılanmaktadır.

## **Yasal Düzenlemeler**

Yeni mevzuat altında, genel sosyal sigorta sistemi zorunlu bir temelde ekonomik olarak aktif kişilerin hepsini korumaktadır. Arnavutluk'ta ikamet eden çalışan veya serbest meslek sahibi kişilerin yanı sıra yurtdışında yaşayan Arnavutlar da geçici iş göremezlik, doğum, mesleki yaralanma, işsizlik, yaşlılık, sakatlık ve ailenin geçimini sağlayan kişinin ölmesi durumunda kazançtaki kaybı sigorta etmektedir. Bir önceki yasal çerçevenin tümü

tamamen revize edilmiştir ve emeklilik sigortasında oldukça büyük iyileştirmeler yapılmıştır. En büyük değişikliklerden biri iş kategorilerini ve aşırı elverişli emeklilik yaşlarını elimine etmekten oluşmaktadır. Emeklilik yaşı standart hale getirilmiştir ve sigorta süresi önemli ölçüde uzamıştır.

Uygunluk için mevcut şartlar şunlardır:

- ekonomik faaliyetten emeklilik;
- 35 yıllık katkı ödemesi (hem erkek hem de kadınlar için); ve
- erkeklerde 60, kadınlarda 55 yaşında olma.

Yeni tedbirlerin uygulanması için bir geçiş süreci öngörülmüştür. 2004 yılına kadar, yeni mevzuat tam olarak etkin olacak; farklı iş kategorileri ile ilgili emeklilik yaşları ve katkı süresi kademeli olarak artırılabilecektir.

Emeklilik sigortasının sosyal adalet için de provizyonları bulunmaktadır; yeni tedbirler, sigorta sürelerini ve katkı oranlarını hesaba katarak emeklilik sonrası ödemeleri hesaplamak için sunulmuştur.

Üç tip emeklilik ödemesi (yaşlılık, dul ve yetimler ve malullük) aynı şekilde hesaplanmaktadır. Aylık miktarını hesaplamak için oluşturulan formül iki aşamalıdır. Birincisi minimum ödeme ilkesini sunmaktadır. Herkese, en azından hükümet tarafından belirlenecek asgari yaşam standardını sağlayacak asgari garantilenen miktar bağlanacaktır. İkinci aşama, sigorta sistemindeki kişilerin katılımına dayanan orantısız artışı temsil etmektedir; bu artış sigortalı kişilerin katkıda bulunduğu yıllar ve miktarlarla doğru orantılıdır.

### **Sistemin ve Finansal Düzenlemelerin Maliyeti**

Yeni sistem finansal düzenlemeler konusunda da bazı değişiklikler meydana getirmiştir. Sosyal sigorta sistemlerinin kar amacı gütmeyen bir faaliyet olması öngörülmüştür. Katkılarından sağlanan gelir sistemin toplam giderini karşılayacaktır (sigorta maliyetine ek olarak yönetim maliyetleri). Devlet yalnızca liyakat aylığı gibi özel programları, yardımları ve zorunlu hizmet altındaki askerler, işsizlik yararlanıcıları vb gibi, hükümetin destek vermeye karar verdiği personel kategorilerini finanse edecektir. Çalışanlar da ayrıca brüt maaşlarından bir katkı payı ödeyeceklerdir.

Zorunlu katkı, çalışan payı yüzde 10 ve işveren payı yüzde 26 şeklinde çalışan ve işvereni arasında paylaştırılır. Buna ek olarak işveren ayrıca mesleki yaralanma sigortası (yüzde 0.5) için ve işsizlik sigortası (yüzde 0.6) için ayrıca maaşın yüzde 6.5'ini ödeyecektir. İşveren toplam katkıyı hesaptan düşüp sosyal sigorta fonlarına transfer etmekle yükümlüdür.

Sosyal güvenlik yönetiminde de temel değişiklikler yapılmaktadır. Sosyal sigorta yönetimi bağımsız bir kamu kuruluşu olan Sosyal Sigorta Kurumuna tevdi edilmiştir. Kurum, hükümet, işverenler ve işçi sendikalarından oluşan üç toplumsal alanın temsilcilerinin katıldığı Yönetim Konseyi tarafından yürütülmektedir.

Yeni sistem artık tamamlanmıştır. Bütün ekonomik olarak aktif nüfusa (işin türünün önemi olmaksızın) destek sağlayan zorunlu sosyal sigortanın yanı sıra sistem ayrıca gönüllü sigortaya da izin vermektedir. Tamamlayıcı Sigorta ve Özel Emeklilik Kurumları üzerine Yasa kabul edilmiştir ve Sosyal Sigortalar Yasasının 4. Maddesini uygulamak üzere yürürlüğe girmiştir. Kamu çalışanları ve askeri personel için tamamlayıcı ödemelerin hazırlık çalışmaları da ilerleme kaydetmektedir.

Yeni sistem artık iki yıldır yürürlüktedir. Sosyal sigorta sistemi, ilk defa bütçe planlamalarını karşıladığı için ekonomik olarak sürdürülebilir olduğunu kanıtlamıştır. Vaat edilen emeklilik ödemelerinin var olması ve verilmesinin sağlanmasında sistemi etkin olarak değerlendirebiliriz. Deneyim ayrıca Devletten bağımsız kuruluşların sigorta işini yürütebileceğini kanıtlamaktadır.

### **İlerideki Önemli Sorunlar**

Henüz tam bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmuş gibi davranamayız; bu bağlamda henüz yapılması gereken henüz çok fazla şey bulunmaktadır. Yalnızca yasal çerçeve olması gereken yeredir ve bunun uygulaması oldukça fazla çaba gerektirecektir. Kabul ettiğimiz mevzuatın en modern yaklaşımlara dayalı olması önemlidir. Bunu belirtmek isterim. Yasal dönüşüme paralel olarak ayrıca sistem yönetiminin yeniden düzenlenmesi üzerinde çalışmaktayız. Hem merkez hem de yerelde yeni yönetim birimleri oluşturulacaktır.

Gerçekçi olmak gerekirse, ülkemizde yaşanan geçiş sürecinin, geçiş ekonomisinin meydana getirdiği yeni sosyal sorunlar ve finansal zorluklar konusundaki sınırlı deneyimimizle ilgili olarak birçok sorun meydana getirmiştir.

Arnavutluk'un yaşadığı bu zor ekonomik durum, sosyal güvenlik sistemlerinin kapasitesini zorlayarak ve finansmanlarını oldukça zor hale getirerek toplumsal alan üzerinde büyük bir etkiye sahip olmuştur.

Mevcut yüzde 13'lük işsizlik oranı katkı yapan kişilerin sayısını ve bağımlılık oranını (katkı yapan kişiler/yararlanıcılar) oldukça düşürmüştür ve sistemin ayakta kalmasını oldukça zor hale getirmiştir. İçinde bulunduğumuz zorluklara rağmen, sistemin iyi bir şekilde tasarlanmış olduğuna inanmaktayım.

## 2. Bulgaristan

Bulgaristan'da sosyal güvenlik sistemi uzun zamandır süregelen bir gelenektir. Engelli kişiler için ilk sosyal destek yasası 1881 yılında geçmiştir. 1885 yılında Kamu Çalışanlarının Emekliliği Yasası kabul edilmiştir. 1900-1920 yılları arasında hastalık, kaza, yaşlılık ve doğum için sosyal güvenliği olan oldukça fazla sayıda çalışan olmuştur. 1924 yılında Sosyal Güvenlik Yasası geniş kapsamlı ve zorunlu bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmuştur. 1949 yılında yeni Sosyal Güvenlik Yasası birkaç çeşit sosyal güvenlik türünü, Devlet Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yönetilen tek bir fonda toplamıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bütçesi entegre devlet bütçesinin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir.

1957 yılında sosyal güvenlik alacak hakları özel bir yasa ile düzenlenen kooperatif ve özel çiftçiler hariç, güvencesi bulunan kişilerin bütün kategorileri için genel bir emeklilik sistemi oluşturmak amacıyla Emeklilik Ödemeleri Yasası çıkarılmıştır. İkincisi 1961 ve 1975 yılları arasında yürürlükte olmuştur. Daha sonra çiftçiler de Emeklilik Ödemeleri Yasasının kapsamına alınmıştır.

Sosyal güvenlik bakımından, devlet memurları Emeklilik Ödemeleri Yasası kapsamına altına girmiştir. Hiçbir ayrıcalık bulunmamaktadır ve devlet memurları, kamu çalışanları ve kooperatif sektörü ile eşit muamele görmektedir.

Sosyal güvenlik sistemi yalnızca işverenler tarafından ödenen sosyal güvenlik katkıları yoluyla finanse edilmektedir. Sistem kullandığın kadar öde esası üzerinden işlemektedir. Ödemelerin miktarı çalışmanın boyutuna ve sağlığa olan zararına dayanan üç meslek kategorisinin her biri için farklıdır. Ödenen sosyal güvenlik katkıları I. Kategori için brüt katkının yüzde 50'si, II. Kategori için yüzde 45'i ve III. Kategori için yüzde 35'idir. Yalnızca serbest meslek sahibi tek malikler ve serbest meslek sahibi profesyoneller kendi sosyal güvenlik katkılarını ödemektedir.

Sosyal güvenlik sistemi (sağlık hizmetleri dışında) Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nda Sosyal Güvenlik Daire Başkanlığı ve bölgesel sosyal güvenlik alt birimleri tarafından yönetilmektedir.

Emeklilik Ödemeleri Yasası aşağıdaki bireysel ve devredilen emeklilik ödemesi türlerini sağlamaktadır:

- yaşlılık aylığı ödemeleri;
- hastalıkla ilgili iş göremezlik aylığı ödemeleri;
- iş kazası ya da mesleki hastalık sonucunda meydana gelen iş göremezlik aylığı ödemeleri;
- özel zanaatkarlar ve özel çiftçiler için yaşlılık aylığı ödemeleri;
- ve yukarıdaki türlerin ölümle ilgili aylık ödemeleri.

Yaşlılık aylığına hak kazanmayla ilgili olarak gereklilikler şunlardır: erkekler için 60 yaşını ve kadınlar için 55 yaşını doldurmuş olmak ve erkekler için 25 yıl hizmet süresi ve kadınlar için 20 yıl hizmet süresini tamamlamış olmak. Eğer kişinin tamamlamış olduğu hizmet süresi gerekenin en azından yarısı kadar azsa, aylık orantılı olarak düşürülür.

Nisan 1990'da 57 yaşını doldurmuş erkekler ve 52 yaşını doldurmuş kadınlar için, birkaç ek şarta dayanarak uygun olmaları halinde erken emeklilik seçeneği sunulmuştur. Emeklilik Ödemeleri Yasasına yapılan ek Haziran 1992'de yürürlükten kaldırılmıştır. Erken emeklilik seçeneği altındaki aylık normal yaşlılık aylığı ile kıyaslandığında azaltılmıştır (yüzde 20 oranında).

Buna ek olarak, erken emeklilik seçeneği I. ve II. Kategorilere hak kazanan şartlar altında çalışan kişileri kapsamaktadır.

Ordu mensupları ve buna eşdeğer işlerde çalışanların yanı sıra öğretmenler de gerekli hizmet süresini tamamladıklarında erken emeklilik hakkı kazanabilmektedir.

Hizmet kaydı, sosyal güvenlik katkıları ve eşdeğer sayılan diğer durumlar (doğum, askerlik görevi) tarafından kapsanan süreleri de içine almaktadır. Hizmet süresi iş sektörünün önemi olmaksızın birleştirilen bir esasta hesaplanır. Kişinin iş sözleşmesinin olmadığı da ya sosyal güvenlik katkılarının ödenmediği süreler hizmet süresinin hesaplanmasında göz önünde bulundurulmamaktadır.

İkame oranı, emekli kişinin tercihine bağlı olarak ortalama aylık brüt maaşın ya da istihdamın son 15 yılındaki üç ardışık çalışma yılındaki maaşın yüzde 55'i oranındadır. Gereken minimum seviyedeki her hizmet yılı için aylık miktarına yüzde iki eklenmektedir fakat bu ilave aylıkların yüzde 12'yi ya da toplamda 6 yılı geçmemesi gerekmektedir.

Diğer bütün güvenceye sahip kişilerin, devlet çalışanlarının genel hastalık, iş kazası ya da mesleki hastalıklardan dolayı iş göremezlik aylığı ödemelerinin yanı sıra yukarıdaki türlerde ölüm ile ilgili aylıklara da hak kazanmaktadır.

Hastalıklarla ilgili iş göremezlik aylığı ödemeleri için gereklilikler şunlardır: kalıcı ya da uzun süreli iş göremezlik ve 25 yaş üzeri kişiler için en az beş yıl hizmet süresi ve 20-25 yaş aralığı arasındaki kişiler için üç yıl hizmet süresinin tamamlanmış olması. 20 yaşın altındaki kişiler için hizmet süresi gerekmemektedir.

İş göremezliğin derecesi bir sağlık kurulu tarafından saptanmaktadır. Üç iş göremezlik grubu bulunmaktadır: her hangi bir tür işe uygun olmayan kişiler Grup I, profesyonel işlere uygun olmayan kişiler için Grup II ve işini ya da iş şartlarını değiştirmesi gereken kişiler için Grup III.

İkame oranları, I. Grubun iş göremezlik tarihinden önce hizmetinin son 12 ayındaki brüt maaşının yüzde 55'i, II. Grup için yüzde 40'ı ve III. Grup için yüzde 25'idir.

I. Grup için hastalıkla ilgili iş göremezlik aylığı, başka bir kişinin desteği gerektiğinde tutarın yüzde 75'i kadar artırılabilir. Kazayla ilgili iş göremezlik aylıkları aynı şartlar altında ödenmektedir, fakat hizmet süresi gerekmemektedir.

Aylık Ödemeler Yasası bir seferde iki aylık verilmesi imkanını sağlamaktadır. İlk aylık tam olarak ödenir, ikinci aylık ise sağlanan miktarın bir buçuk katı olarak sınırlandırılmıştır.

Ölüm ile ilgili ödemeler yalnızca bir varis bulunuyorsa ölen kişinin kişisel emeklilik ödemelerinin yüzde 50'sine, iki varis varsa yüzde 75'ine ve üç ya da daha fazla varis varsa yüzde 100'üne eşittir.

Eğer kişi kurumdan, şirketten ya da kuruluştan atılmışsa ya da iş sözleşmesi süresinin dolmasından dolayı sona ermişse, işsizlik yardımları yaşa ve çalışma süresine bağlı olarak ödenir fakat 12 ayı geçemez.

Sosyal güvenlik ödemeleri otomatik olarak değiştirilmemektedir. Hükümet kararı tarafından, belirlediği enflasyon endeksine göre değiştirilir ya da güncellenir.

Emeklilik Ödemeleri Yasası altında emeklilik yaşından önce kişiler iş göremezlik ödemeleri ya da ölüm ile ilgili ödemeleri almaya hak kazanabilirler.

Yaşlılık aylıkları ömür boyu alınan ödemelerdir, fakat iş göremezlik aylıkları sağlık kurulu tarafından belirlenen spesifik bir terim için verilmektedir.

Bütün emeklilik ödemeleri vergiden muafır. Emekli aylığı alan kişiler postanelerden ya da Devlet Tasarruf Bankası'ndan ödemelerini alabilirler.

1990 yılından bu yana Bulgaristan Cumhuriyeti'nde ekonomik durum önemli ölçüde değişmiştir. Değişimin sosyal güvenlik sistemi üzerinde oldukça olumsuz etkileri olmuştur. 1991 yılının sonlarında, 2 374 418 emekli ve 4 108 598 güvence altında insan bulunmaktaydı ve nüfus 8 993 310 idi. Enflasyon oranları yüksekti fakat sosyal güvenlik ödemeleri oldukça geride kalmaktaydı. Ayrıca bu yüksek sayıdaki nüfus grubu için emekli aylıkları tek gelir kaynağıydı. 1991 yılında emeklilik ödemeleri kapsamında yapılan ödeme, ülkenin brüt yerli ürünün yüzde 14'ü civarında olmuştur.

Buna ek olarak demografik göstergeler, devam eden bir kötüleşme eğilimi ile sosyal güvenlik sisteminin oldukça elverişsiz olduğunu göstermektedir.

Geçtiğimiz birkaç yıl içerisinde, yeniden yapılandırma süreciyle ilgili olarak birçok toplumsal tartışma gerçekleştirilmiştir. Yeniden yapılandırmanın ana özellikleri üzerinde oy birliğine varılmıştır.

Yeniden Yapılandırma Sosyal Güvenlik Fonunun Oluşturulması üzerine Yasa ile başlatılmıştır. Kurumsal yeniden yapılandırmanın ardından, 1996 yılında Bulgaristan Cumhuriyeti Ulusal Meclisi sosyal korumanın bütün özellikleriyle ilgili bir paketi tartışacaktır.

Umuyoruz ki yeni Kamu Çalışanları Yasası bu çalışan grubunun ayrı bir emeklilik sistemi hakkı olmasını sağlayacaktır.

### 3. Çek Cumhuriyeti

Çek Cumhuriyeti'nde özel bir kamu çalışanı emeklilik sistemi bulunmamaktadır. Çalışanların kategorilerinin hiçbiri için özel bir emeklilik sistemi bulunmamaktadır Fakat bütün vatandaşlara ve ülkede ikamet edenlere açık tamamlayıcı bir emeklilik sigortası bulunmaktadır.

1994 yılında devlet katkısı ile tamamlayıcı emeklilik sigortası hakkında bir Yasa yürürlüğe girmiştir. Bu Yasa ile, tamamlayıcı emeklilik sigortası vatandaşların bireysel durumlarına göre geleceklerini korumada etkin bir rol oynamaları için olasılıkları genişleterek temel bir emekli aylığı güvenlik sistemi üzerine bir üst yapı sunulmuştur. Yasa yalnızca her emeklilik fonunun bağlı kalması gereken temel kuralları belirtmektedir, fakat ayrıca daha avantajlı durumların önerilmesine de izin vermektedir. Bu, emeklilik fonları arasındaki rekabeti sağlayacak ve tamamlayıcı emeklilik sigortasındaki katılımcılar için avantaj sağlayacaktır.

Devlet katkısı ile tamamlayıcı emeklilik sigortası (bundan böyle tamamlayıcı emeklilik sigortası olarak geçecektir) işveren (branş, meslek) ya da şirketçi bir ilke üzerine değil sivil ve bireysel bir ilke üzerine kuruludur. Bu karar, Çek ekonomisinin mevcut durumu ve beklenen kalkınması, iş piyasasının durumu (geçiş süreci sırasında iş güçlerinin artan hareketliliği) ve işveren örgütlerinin yapısı (küçük ölçekli ve daha küçük işletmelere geçiş) göz önüne alınarak verilmiştir. Tamamlayıcı emeklilik sigortası emeklilik fonu/işveren/çalışanın ilişkisi üzerine değil emeklilik fonu ve vatandaş arasındaki ilişki üzerine dayalıdır. Sigorta emeklilik fonlarının rekabetçi teklifleri, katılımcının seçimi üzerine dayanarak ve Devletin doğrudan desteğini alarak yürürlüğe girmektedir. Buradaki sigorta kavramı, sigortanın katılımcının öncelikle kendi ilgisi ve kendi geleceğini planlama yeteneği olduğunun altını çizmektedir.

Tamamlayıcı emeklilik sigortası minimum 20 milyon Kc. temel sermayesi bulunan anonim şirketler olan emeklilik fonları tarafından yönetilmektedir. Fon, katılımcılar ve Devletten alınan katkıları yönetir ve uygun yatırımlar yoluyla bu katkılarının fiyatını tespit etmeye teşebbüs ederler. Geleneksel ticari sigorta şirketlerinin aksine, emeklilik fonları, fonun ekonomik faaliyetinden elde edilen karın önemli bir kısmının yalnızca katılımcının tamamlayıcı emeklilik sigortasının yararına kullanılması gereken kurumlardır (paydaşların kardan en fazla yüzde 10 almaya hakkı vardır). Yatırımların türleri riskli olanları hariç bırakacak şekilde Yasa tarafından sınırlandırılmıştır. Her emeklilik fonunun kuruluşu sırasında emanetçi görevi yapan bankaya beyan edilmesi gerekmektedir. Bu ayrıca fonun finansal faaliyeti üzerinde de belirli bir kontrol sağlayacaktır. Yasaya göre, katılımcıları fonun finansal durumundan düzenli bir şekilde haberdar etmek emeklilik fonunun sorumluluğudur.

Katılımcı, her ayın sonunda ve önceden birkaç ay boyunca ödenebilecek miktarı fona katkı olarak ödeyebilmektedir. Yalnızca zamanında ödediği takdirde devlet katkısı alma hakkına sahip olmaktadır. Devlet aşağıdaki çizelgeye göre her katılımcı için katkı sağlamaktadır:

<b>Kc (KZK) olarak katılımcı tarafından verilen katkı miktarı</b>	<b>Kc (KZK) olarak Devlet tarafından verilen katkı miktarı</b>
100 ila 199	100'ün üzerindeki miktarın %40 + 32'si
200 ila 299	200'ün üzerindeki miktarın %72 + 24'ü
300 ila 399	300'ün üzerindeki miktarın %96 + 16'sı
400 ila 499	400'ün üzerindeki miktarın %112 + 8'i
500 ve daha fazla	120

Not: 1994 yılında Çek Cumhuriyetinde ortalama maaş 6 790 Kc. idi

Katılımcı tarafından devlet katkısı yapılan asgari katkı 100 Kc. idi. Sistemdeki ilk iki yıllık katılımda, devlet katkısı yüzde 25 arttırılmıştır. Bu artışın amacı vatandaşların tamamlayıcı emeklilik sigortasına olan ilgisini teşvik etmektir.

Katılımcının yerine ya da katılımcıdan ayrı olarak yapılan katkılar ayrıca "üçüncü parti tarafından sağlanan ödeme" olarak kişinin fonuna gönderilebilir fakat işveren bunu yalnızca vergilemeden sonra kardan yapabilmektedir. Fakat katkıların tek bir kişiye faydana sağlayacak şekilde aynı anda birkaç fona ödenmesi mümkün değildir. Bu düzenlemeyi kontrol etmek için devlet denetleme organı olan Maliye Bakanlığı tarafından sağlanan tamamlayıcı emeklilik sigortasındaki katılımcılara merkezi bir kayıt oluşturulmuştur. Bu organın aynı zamanda katılımcıların korunmasını ve sistemin en yüksek olasılıklı güvenliğini sağlama amaçlı birçok diğer görevi bulunmaktadır. Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ile birlikte emeklilik planlarını onaylar ve ayrıca fon yönetim organlarının personel düzenlemesi konusunda

fikir verir. İş faaliyeti üzerine düzenli olarak raporlar gönderir ve ayrıca bir fonun aktivitesi üzerine bilgiler isteyebilir, ceza ya da düzeltici tedbirler uygulayabilir ve olağanüstü durumlarda emeklilik fonu faaliyet iznini geri çekebilir.

Her katılımcı için, ödenen katkıyı (katılımcı ve Devlet tarafından ödenen katkılar) ve kardaki payını kaydeden bireysel bir hesap tutulmaktadır.

Katılımcının başka bir emeklilik fonuna karar vermesi durumunda, Yasa gerekliliği olarak orijinal fonu hesabında kaydedilen bütün maddi olanakları ile bu transferini yapabilmektedir (diğer bir deyişle katılımcının katkıları, Devletin katkıları ve hem katılımcı hem de Devletin katkıları ile ilgili olan yatırımlardan sağlanan kazanç).

Katılımcının beklenmedik hal (zorunlu yaş ya da ayrıca iş göremezlik ya da ölüm), süre zarfı ve tamamlayıcı gelirin seviyesini seçme olasılığı bulunmaktadır. Bu seçim bireysel emeklilik fonlarının farklı bir şekilde oluşturulan emeklilik planları yoluyla olanaklı hale getirilmiştir.

Yasa yalnızca iş göremezlik ödemelerinin hariç tutulması ile tanımlanan katkı emeklilik planlarına izin vermektedir. Fakat bir emeklilik fonunun belirlenmiş iş göremezlik ödemesi sunması durumunda, bunun için ayrı bir hesabın açılması gerekmektedir ve bu emeklilik türüne katkı için devlet katkısı sağlanmamaktadır.

#### **4. Estonya**

Estonya'da devlet çalışanları, bütün çalışan kategorilerini kapsayan genel bir emeklilik sistemine tabidir.

Genel sistem Devlet Ödenekleri Yasası (17 Mart 1993) tarafından düzenlenmekte ve kullandığın kadar öde esası üzerinde işlemektedir. Maaşın yüzde 20'si oranında işverenler tarafından ödenen sosyal katkılardan (sosyal vergi) oluşan sosyal güvenlik bütçesi tarafından finanse edilmektedir. Kamu sektöründeki işverenler, özel sektördeki işverenler ile aynı sosyal vergiyi ödemektedir.

1995 yılında genel emeklilik yaşı erkekler için 61, kadınlar için ise 56 idi. 1994 yılından bu yana, emeklilik yaşı her yıl 6 ay artacak şekilde kademeli olarak 2003 yılında erkeklerde 65, kadınlarda 60 yaşına ulaşana kadar artırılmıştır. Estonya'da genel yaşlılık aylığına uygunluk kriteri 15 yıl çalışma süresinin tamamlanmış olmasıdır. Genel erken emeklilik seçeneği bulunmamasına rağmen, tehlikeli şartlarda çalışanlar ve diğer belirli durumlarda çalışanlar için erken emeklilik mümkündür.

Genel yaşlılık aylığı sistemi şu an iki faktöre dayanmaktadır. Bunlar, ulusal aylığın miktarı ve çalışma süresidir (ya da eşdeğer faaliyet). Ulusal aylığın miktarı, sosyal güvenlik bütçesinin finansal kısıtlamalarına dayalı olarak hükümet tarafından belirlenmektedir ve yılda iki kez artırılabilir. Emekliliğin çalışma süresi bileşeni çalışma yılı ile kademeli olarak artmaktadır. 15-19 yıllık bir çalışma süresi için her çalışma yılı için ulusal aylığın yüzde 1.7'si ulusal aylık miktarına eklenmektedir. 20-24 yıllık bir çalışma süresi için yüzde 1.8, 25-29 yıllık bir çalışma süresi için yüzde 1.9, 30-34 yıllık bir çalışma süresi için yüzde 2.2, 35-39 yıllık bir çalışma süresi için yüzde 2.3 ve 40 yıldan fazla bir çalışma süresi için ise ulusal aylığın yüzde 2.5'i eklenmektedir. Hizmet süresinin tanımlanmasında, askeri hizmet süresi, yüksek eğitim kurumlarındaki çalışmalar, kayıtlı işsizlik süreleri vb. çalışma ile eşitlenir. Yasaya aykırı tutuklanma süreleri üç katı sayılmaktadır. Aylığın üst limiti bulunmamaktadır.

Yukarıda belirtildiği gibi, ulusal aylıkların miktarı ve dolayısıyla toplam emeklilik ödemeleri hükümet tarafından belirlenmektedir. Mevcut durumda otomatik tespit mekanizması ya da aylıkların endekslenmesi gibi seçenekler bulunmamaktadır. Emeklilik katkı payına göre değil sağlanan emeklilik ödemesine göre olarak tanımlanmaktadır ve ödemesi ömür boyudur.

1 Ocak 1996 tarihinden sonra uygulaması kabul edilen Kamu Hizmeti Yasasına göre, kamu çalışanlarının emeklilik takviyesi hakları bulunmaktadır. Takviyenin miktarı kamu görevlerinde tamamlanan hizmetin süresine ve yaşlılık aylığının miktarına dayanmaktadır. 10-15 yıllık kamu hizmeti normal yaşlılık aylığını yüzde 10, 16-20 yıllık kamu hizmeti yüzde 20, 21-25 yıllık kamu hizmeti yüzde 25, 26-30 yıllık kamu hizmeti yüzde 40 ve 30 yıldan fazla kamu hizmeti yüzde 50 oranında artırmaktadır. Bu takviyeler devlet bütçesinden finanse edilecektir. Fakat Kamu Hizmeti Yasası Başbakan, Parlamento Üyeleri, Bakanlar, Kamu Denetçileri, Adalet Bakanı, Estonya Bankası Başkanı, hakimler, polis, askeri görevliler ve sınır görevlileri gibi belirli kamu çalışanları grupları için emeklilik haklarını kapsamamaktadır.

Polis memurları, dedektifler, hakimler, yargıçlar ve ceza yargılamasında çalışan diğer kategorilerdeki çalışanların yanı sıra askeri görevliler, kurtarma görevlileri ve itfaiyecilerin de Yaşlılıktan Dolayı Emeklilik Yasası tarafından düzenlenen tercihli şartlardaki emeklilik haklarından yararlanma hakkı bulunmaktadır. Buradaki uygunluk gerekliliği en alt yaş limiti olmadan belirli pozisyonlarda genel olarak 25 yıllık (en az 15 yılı Estonya'da yapılan) hizmet süresinin tamamlanmış olmasıdır. Verilen pozisyonlarda yarı zamanlı çalışma süreleri, hizmet süresinin tanımı sırasında hariç bırakılmaktadır.



Belirtilen kamu çalışanları kategorileri için yaşlılıktan dolayı emeklilik aylığı, belirlenen pozisyondaki her hizmet yılı için ulusal aylığı yüzde 1.5'i ve buna ek olarak bazı meslekler için ulusal aylığın yüzde 20'si olarak hesaplanmaktadır. Dolayısıyla, yaşlılıktan dolayı emeklilik aylığı genel olarak normal yaşlılık ödemesinden genel olarak daha düşüktür. Genel emeklilik yaşını doldurduktan sonra, yaşlılıktan dolayı emeklilik ödemesi normal yaşlılık ödemesi ile değiştirilebilmektedir.

Başbakan ve Parlamento Üyelerinin emeklilik aylığı hakları ayrı bir yasa ile düzenlenmektedir. Yaşlılık parlamento aylıkları, eğer kişi Parlamento yönetiminin sonuna kadar en az iki yıl boyunca Parlamento üyesi olmuşsa, 25 yıllık hizmet süresini tamamlamış olan 60 yaşındaki erkeklere ve 20 yıl hizmet süresini tamamlamış olan 55 yaşındaki kadınlara verilebilmektedir. Aylık Parlamenterin maaşının yüzde 75'i kadar olabilmektedir ve devlet bütçesinden ödenmektedir.

Sosyal güvenlik genel yönetimi ve finansal yönetimi Estonya Ulusal Sosyal Güvenlik Kurulu tarafından yürütülmektedir. Aylıkların ödemesi (parlamento aylığı hariç bırakılarak) bölgesel emeklilik departmanları tarafından yürütülmektedir. Sosyal Sigorta Kurulu da yeni bir mevzuat taslağı çıkarmaktadır.

## **5. Macaristan**

### **Kamu Çalışanları için Mevcut Emeklilik Sistemi**

Macaristan'da ulusal bir emeklilik sistemi bulunmaktadır. Bütün sektörlerdeki bütün çalışanlar bu sistem tarafından kapsanmalıdır. Devlet çalışanları ya da diğer özel olarak belirlenen gruplar için özel provizyonlar bulunmamaktadır.

1993 yılındaki Ortak Sigorta Fonları Yasası sisteme değişiklikler getirmiş ve Ortak emeklilik fonları yürürlüğe girmiştir. Bu fonların rolü ulusal sistem ile karşılaştırıldığında hala marjinaldir fakat hem devlette hem de özel sektörde bu sistemlere rağbet her geçen gün artmaktadır.

### **Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı**

Macaristan'da emeklilik yaşı erkekler için 60, kadınlar içinse 55'tir. Emeklilik yaşına ulaşanlar ve 20 yıl hizmet süresini tamamlamış olan kişilerin tam emeklilik hakkı bulunmaktadır. 20 yıllık hizmet süresini tamamlamamış fakat on yıldan fazla hizmet süresi tamamlamış olan kişilerin kısmi emeklilik hakkı bulunmaktadır. Belirli mesleklerdeki – genellikle yüksek sağlık riski bulunan meslekler – kişilerin erken emeklilik hakkı bulunmaktadır. Devlet çalışanları için emeklilik yaşı diğer çalışan kategorilerindekilerle aynıdır.

### **Yaşlılık Aylığının Hesaplanması**

Macaristan'da yaşlılık aylığı hizmet süresinin uzunluğu ve son maaşa dayalı olan miktar ile emeklilik ödemesi esasına göre tanımlanmıştır. On yıllık hizmet süresinden sonra aylığın miktarı son yedi yıldaki ortalama net maaşın yüzde 33'üdür. 30 yıllık hizmet süresinden sonra ikame oranı yüzde 68'dir.

Hizmet süresinin tanımlanmasında göz önüne alınan süreçler şunlardır:

- çalışma (ayrıca serbest meslek);
- bir ortaklık organında üyelik;
- askeri hizmet;
- hastalık ödeneği, çocuk bakımı ödeneği, çocuk bakımı yardımı alınan süreler; ve
- Üniversite ya da yüksek okulda bir ders.

İzinler, belirli bir nedeni olduğu zaman hizmetin bir parçası olarak tanımlanmaktadır (hasta aile ferdine bakmak, ev inşa etmek).

### **Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı**

Kamu çalışanları ulusal maluliyet emeklilik sistemi tarafından kapsanmaktadır. Hak kazanma, yaş gruplarına göre değişen belirli bir hizmet süresine göre belirlenmektedir. Maluliyet aylığının miktarı maluliyetin derecesi, hizmet süresinin uzunluğu, yaş ve son maaşa göre tanımlanmaktadır. En fazla miktar son maaşın yüzde 63'üdür.

Eğer vefat eden eş yaşlılık (ya da maluliyet) aylığı için gereken servis süresini tamamlamış ise ya da yaşlılık (ya da maluliyet) aylığına hak kazanmış ise eşine dul aylığı sağlanmaktadır. Dul aylığı, eğer dul kişi emeklilik yaşına gelmişse

ya da malulse ya da en az iki kendisine bağımlı çocuğu bulunuyorsa sürekli dir. Eğer bu şartları sağlamı yorsa, ödeme bir yıl boyunca sağlanır ve geçicidir. Dul aylığının miktarı, vefat eden kişinin yaşlılık ya da malullük aylığının yarısı kadardır. Yetim ödemesini hak etme şartları dul aylığına benzerdir, fakat miktar yarısı kadardır.

### **İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi**

Ulusal emeklilik sisteminin genel yapısından dolayı, hak edilmiş tutarlar kurumlar, birimler ve sektörler arasında transfer edilebilmektedir.

Kamu hizmetinin sona erdirilmesi durumunda çalışan 20 yıllık hizmet süresinden sonra 12 aylık maaşa eşit bir kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

### **Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik**

Emeklilik yaşına en fazla beş yıl kalmış kişiler için özellikle de devlet sektöründe erken emeklilik seçeneği mevcuttur. Emekli maaşına hak kazanma şartı erkekler için 30 yıllık hizmet süresi, kadınlar içinse 25 yıllık hizmet süresini tamamlamış olmaktadır.

Sosyal Sigorta Yasası aylıkların ortalama net maaşların büyümesini takip etmesi gerektiğini beyan etmektedir fakat gerçek rakamlar ve endeksleme ayrıntıları Parlamento tarafından belirlenmektedir.

### **Mevzuat, Finansman ve Yönetim**

1975 Sosyal Güvenlik Yasası ve değişiklikleri emeklilik sistemini tanımlamaktadır. Ayrıntılar hükümet kararları ile düzenlenmektedir.

İşveren sosyal sigorta katkısı olarak maaşların yüzde 44'ünü ödemektedir. Bu yüzde 44'ün içinde,

Yüzde 24.5 emeklilik fonuna ve yüzde 19.5'i sağlık fonuna gitmektedir. Çalışan,

Emeklilik için yüzde 6, sağlık sigortası için yüzde 4 ödemelidir. Birlikte, emeklilik sistemi yüzde 30.5 oranında katkılar tarafından, geri kalanı ise vergiler tarafından finanse edilmektedir.

### **Emeklilik Sisteminin Reformu**

Son yıllarda hesaplama kurallarında bazı değişiklikler yapılmıştır fakat temel sistem yapısı değiştirilmemiştir. Bütün emeklilik sistemi yapısında önemli değişiklikler sunma önerileri bulunmaktadır. Reform fikirlerinin ana noktaları şunlardır:

- Katkı payını azaltmak (yüzde 30.5 yerine yüzde 25);
- Katkıların bir kısmını tam olarak finanse edilen bir sisteme aktarmak;
- Emeklilik yaşını artırarak aylık masraflarından kesmek (erkekler ve kadınlar için hedef emeklilik yaşı 62); ve
- Malullük aylıkları için değerlendirme prosedürünü revize etmek.

Planlanan emeklilik, işveren katkıları ile finanse edilen kazançlarla ilgili temel bir aylık içerecektir. Bu aylığın miktarı emeklilik aylığından az olacaktır ve yapılan katkılara göre tanımlanacaktır. Brüt kazançların yüzde 10'u olarak teklif edilen, kişinin katkıları ile finanse edilen zorunlu bir tam finanse edilen kısım olacaktır. Gönüllü emeklilik birikimleri zorunlu sistemin yanı sıra özel fonlara ödenebilecektir.

Teklif edilen aylık reformu politik tartışmaya tabidir. Hükümet henüz hangi değişiklikleri destekleyeceğini ve bunların nasıl uygulanabileceğine karar vermemiştir. Özerk emeklilik fonu yönetimi bazı sorularda bakanlıklarla aynı fikirde olmamaktadır. Politik anlaşmanın eksik olmasının, emeklilik sistemi reformunu yavaşlattığı düşünölmektedir.

## **6. Letonya**

### **Mevcut Emeklilik Sistemi**

Letonya'da genel bir ulusal emeklilik sistemi bulunmaktadır. Bütün sektörlerdeki çalışanlar belirli gruplara özel provizyonlar bulunmaksızın tek bir sisteme tabidir. Mevcut emeklilik sistemi devlet idaresindeki bütün çalışanları ve bütün kategorileri kapsamaktadır.

Mevcut emeklilik sistemine göre aşağıdaki aylık türleri bulunmaktadır:

- İş aylıkları (yaşlılık, malullük, dul ve yetim, kıdemlilik); ve

- Sosyal aylıklar.

Askerler, İç İşleri Bakanlığı memurları ve Ulusal Silahlı Kuvvetler emekli askerleri özel bir mesleki emeklilik sistemine tabidir.

### **Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı**

Emekli maaşı alma hakkı, resmi emeklilik yaşı ve hizmet süresinin uzunluğuna bağlıdır. Genel emeklilik yaşı:

- Erkekler için 60 (eğer hizmet süresi en az 25 yıl ise); ve
- Kadınlar için ise 55'tir (eğer hizmet süresi en az 20 yıl ise).

Maksimum emeklilik yaşı bulunmamaktadır. Maluller, beşten fazla çocuğu olanlar ya da çocukları malul olanlar, görme engelliler ve kıdem aylığı alan kişiler gibi özel gruplar için emeklilik yaşı daha az ve hizmet süresi daha kısa olabilir.

### **Yaşlılık Aylığının Hesaplanması**

Aylıkların hesaplanması hizmet süresinin uzunluğuna da emeklilikten önceki son çeyrek yıl boyunca devlet memurlarının ortalama aylık maaşlarına dayanmaktadır. Emeklilik vaadi, yapılacak ödemeye göre tanımlanmaktadır.

Tam aylığa hak kazanmak için gerekli olan hizmet süresinin uzunluğu insan grupları için değişmektedir.

Aylık, temel aylığa ek olarak tamamlayıcı aylıktan oluşmaktadır. Temel aylık ortalama maaşın yüzde 30'udur.

Tamamlayıcı aylık ise ortalama maaşın yüzde onunun 25'e bölündükten sonra emeklinin hizmet süresinin uzunluğu ile çarpımı ile elde edilmektedir. Tamamlayıcı aylığı hesaplarırken göz önüne alınabilecek en uzun hizmet süresi 38 yıldır.

*Örneğin:*

Hizmet süresi 38 yıldır.

Ortalama maaş Ls 82.35'tir (lats).

1) Ls 82.35'in yüzde 30'u = Ls 24.70. Temel aylık Ls 24.70'tir;

2) Ls 82.35'in yüzde 10'u = Ls 8.23. Ls 8.23 ÷ 25 = Ls 0.32.

Ls 0.32 x 38 = Ls 12.51. Tamamlayıcı aylık Ls 12.51'dir;

3) Toplam aylık: Ls 24.70 + Ls 12.51 = Ls 37.21.

### **Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı**

Maluliyet aylığı sosyal aylığa ek olarak temel aylığın yüzde 20-40'ı (maluliyet grubuna bağlı olarak) olarak hesaplanmaktadır. Asgari maluliyet aylığı resmi asgari maaşın yüzde 70-100'üdür.

Dul ve yetim aylığı sosyal aylık ve tamamlayıcı aylıktan oluşmaktadır. Tamamlayıcı aylık destekleyicinin, ailenin her iş göremez bireyi için yüzde 40 olarak hesaplanmaktadır. Tamamlayıcı aylık malulün ortalama gelirini geçemez.

Sosyal emekli aylığı resmi asgari maaşın %50-%100'üdür.

### **İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi**

Bir devlet memurunun istihdamına emeklilik yaşından önce son verilmişse hiçbir ödemeye hak kazanamaz. Mevzuat ile belirlenen emeklilik ödemelerinin değeri emeklilik yaşında ödemededen önce aynı kalmaktadır ve ortalama maaşa dayalı olmaktadır.

### **Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik**

Mevzuata göre aylıklar sosyal koruma kurumları tarafından tahsis edilmekte ve ödenmektedir. Özel mesleki grupların emeklilik yaşları farklıdır ve emeklilik yaşından önce yaşlılık aylığı almak mümkün değildir. Bütün emeklilik ödemeleri ömür boyu değildir. Bazıları, örneğin dul ve yetim aylığı revize edilebilmektedir.

### **Mevzuat, Finansman ve Yönetim**

Letonya'daki mevcut emeklilik sistemi Devlet Aylıkları Yasası, Devlet Aylıklarının Geçici Hesaplama Prosedürü, Kıdemlilik Aylıkları üzerine Bakanlar Kurulu Düzenlemeleri ve Aylık Değerlerinin Artırılması üzerine Bakanlığın düzenli talimatları tarafından tanımlanmaktadır.

Mevcut emeklilik sistemi yıllık devlet bütçesi ile finanse edilmektedir. Sosyal vergiden elde edilen gelir sosyal yardım ödemesinin temelini oluşturmaktadır. Sosyal vergi oranı yüzde 37'si işveren ve yüzde 1'i çalışan tarafından olmak üzere kazançların yüzde 38'inden oluşmaktadır.

Emeklilik sistemi Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından yönetilmektedir.

### **Yeni bir Kamu Hizmeti Emeklilik Sistemi Yaratmada Karşılaşılan Sorunlar**

Kamu Hizmeti Yasası, kamu hizmeti aylıklarının Devlet Aylıkları Yasasına göre hesaplanmasını şart koşmaktadır. Bu Yasa ayrıca devlet aylığı olmayan diğer aylıklar (işveren aylığı, bireysel emeklilik sigortası vb.) için de hakkı olduğunu belirtmektedir.

1995 yılı Şubat ve Mart aylarında, Letonya İş, Araştırma ve Bilim Enstitüsü, Devlet Kamu Hizmeti Yönetimi tarafından istenen "Sivil Emeklilik Fonları ve Tamamlayıcı Aylıkların Toplanması" üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir.

Bu çalışmaya verilen 830 yanıtı dayanarak aşağıdaki çıkarımlar elde edilmiştir:

- Kamu çalışanlarının çoğu mevcut sistemden memnun değildir;
- Kamu çalışanlarının yüzde 20'si bu yıl tamamlayıcı aylıklara katkı yapmaya başlamak istemektedir. Yanıt verenlerin diğer yarısı ek bilgilere dayalı olarak tamamlayıcı aylıklara katkıları geliştirmeyi kabul etmektedir;
- Kamu çalışanları mektup ya da kitle iletişim araçları yoluyla bilgi almak istemektedir. Seminerlere katılma fırsatlarını reddetmemektedirler;
- Yanıt verenlerin çoğu işverenden bağımsız olarak tamamlayıcı aylığa katkı yapmak istememektedir;
- Çalışanların yaklaşık olarak yarısı ev, araba, mobilya ya da diğer gereklilikleri almak için tamamlayıcı aylık birikimlerine dayanan kredi almak istemektedir. Çalışanların üçte biri ise katkıların bir kısmını kendileri, diğer kısmının ise işveren tarafından ödenmesini istemektedir;
- Kamu çalışanları her ay aylık katkının üçte birini ödemeye razıdır; ve
- Emeklilik fonunun ve depozito edilen paranın güvenliği için bir ana ön şart olarak, kamu çalışanları emeklilik fonunun eşitlik anaparası ile desteklenen, Devlet Kontrol Birimi tarafından denetimi kabul etmektedir.

## **7. Litvanya**

### **Mevcut Emeklilik Sistemleri**

Devlet memurları genel sosyal sigorta emeklilik sistemine tabidir. Ordu, polis, güvenlik ve yargı hizmetlerinde çalışanlar için özel emeklilik sistemleri bulunmaktadır:

- Genel sosyal sigorta sistemi bütün çalışanlar için geneldir;
- "Ordu" sistemi genel ulusal emeklilik sistemini tamamlayıcıdır;
- Devlet memurları için genel ulusal sistemde özel provizyon bulunmamaktadır;
- Genel sistem bütün çalışanları ve meslekleri kapsamaktadır;
- Devlet bilim enstitülerinde çalışan bilim adamları için olan (geçici) bir tanesi dışında çalışanlar için özel emeklilik sistemleri bulunmamaktadır.

### **Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı**

Genel sistem altındaki temel gereklilikler şunlardır:

- Kadınlar için 60, erkekler için 62.5 yaşında olmak (1995 yılından önceki emeklilik yaşı olan kadınlar için 55, erkekler için 60 yaşı sabit olarak artırılmaktadır);
- Asgari aylık için — 15 yıllık çalışma süresi;
- Tam aylık için – 30 yıllık çalışma süresi (1995 yılından önce gereken hizmet süresi olan 20 yıldan sabit olarak artırılmaktadır);
- Genel emeklilik yaşı bütün çalışanlar için aynıdır;

- “Askeri” hizmet sistemleri için özel düzenleme – hizmet durumuna göre erken emeklilik.

### **Yaşlılık Aylığının Hesaplanması**

Aylıkların hesaplanması çalışma (hizmet) süresinin uzunluğuna ve 25 yıllık en yüksek maaşa dayanmaktadır. Son maaşa ve hizmet süresinin uzunluğuna göre yapılan hesaplama tamamlayıcı “askeri” sisteme de uygulanabilmektedir:

- Sistem yapılacak ödeme esasına göre tanımlıdır;
- İş sözleşmesi altındaki her hizmet ve çalışma göz önüne alınmaktadır;
- Devlet idaresi dışındaki hizmet süreleri göz önüne alınmaktadır.

Ortalama yaşlılık aylığı ve ortalama maaş arasındaki yaklaşık oran yüzde 45’tir (yüksek maaşlar için daha az, düşük maaşlar için daha fazla).

### **Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı**

Maluliyet, yetim ve dul aylıkları genel sisteme dahil edilmiştir. Askeriye dışında erken emeklilik için karşılık bulunmamaktadır.

İş göremezlik aylığı için temel gereklilikler iş göremezliğin yetkili bir kurum tarafından doğrulanmasıdır ve iş göremez kişinin yaşına göre hizmet (çalışma) süresinin uzunluğunu gerektirmektedir. Eğer vefat eden kişi hizmet süresi uzunluğuna sahipse (iş göremez durumu ile aynı), dul kalan kişi vefat eden kişiden çocukları varsa (18 yaşından küçük) ya da beş yıl ya da daha kısa bir sürede emeklilik yaşına gelecektse aylığı almaya hak kazanmaktadır. Yetim ise 18 yaşından küçükse ya da bu yaştan önce iş göremez duruma geldiyse emeklilik aylığından yararlanabilmektedir.

İş göremezlik aylıkları yaşlılık aylıkları gibi, iş göremez kişinin emeklilik yaşına kadar çalıştığı hizmet süresinin uzatarak hesaplanmaktadır. Dul ve yetim aylıkları iş göremezlik aylığı gibi hesaplanmakta ve dul (yüzde 50) ve çocukları arasında paylaşılmaktadır.

### **İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi**

Kamu çalışanları ya da devlet memurlarının diğer çalışanlar gibi kıdem tazminatı almaya hakları bulunmaktadır.

Emeklilik hakları transfer edilebilmektedir: her birim, sektör ya da kurumda iş sözleşmesi altındaki çalışma aynı muameleyi görmektedir.

Ödemeden önce aylığın değeri her yıl için “puanlara” (katsayılar) göre hesaplanmaktadır. Bu “puanlar” uyarlanmamakta fakat yıldan yıla toplanmaktadır.

### **Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik**

Emekli maaşları Sosyal Sigorta Fonu Yönetimi tarafından ödenmektedir. Askeri aylıklar Savunma Bakanlığı, İç İşleri Bakanlığında vb. bulunan özel birimler tarafından ödenmektedir.

Yaşlılık ödemeleri askeri personel dışında emeklilik yaşı dolmadan önce alınamamaktadır. Emeklilik yaşı dolmadan maluliyet aylığı almak mümkün değildir.

Yaşlılık aylığı ömür boyudur. İş göremezlik aylığı iş göremezlik sürdüğü müddetçe ödenmektedir. Yetim aylığı, yetim 18 yaşına gelene kadar (eğer öğrenciyse 24 yaşına gelene kadar) ödenmektedir. Hastalık ve doğum yardımları geçicidir.

Aylıklar periyodik olarak değiştirilmektedir: temel kısmı fiyat endeksi ve özel Hükümet kararına göre ve tamamlayıcı kısmı ise ülkedeki ortalama maaşa göre ve Sosyal Sigorta Fonunun kararına göre otomatik olarak değiştirilmektedir. “Askeri” sistemdeki aylık, ordu, polis ve diğer hizmetlerdeki maaşlar artırıldığı zaman değiştirilmektedir.

### **Mevzuat, Finansman ve Yönetim**

Ana mevzuat Devlet Sosyal Sigorta Emeklilik Aylığı Yasasıdır (1995).

Sistem, devlet bütçesinden ayrı olan Sosyal Sigorta Fonu tarafından kullandığın kadar öde temeli üzerinde finanse edilmektedir. “Askeri” sistem Devlet bütçesi tarafından finanse edilmektedir.

İşveren brüt maaşın yüzde 30’unu, çalışan ise brüt maaşın yüzde 1’ini ödemektedir.

Katkı oranı bir yıl için değerlendirilen emeklilik ödemesi esaslı giderlere göre hesaplanmaktadır.

Emeklilik sistemi Sosyal Sigorta Fonu tarafından yönetilmektedir.

### **Emeklilik Sisteminin Reformu**

Yeni emeklilik sistemi 1 Ocak 1995 tarihinde oluşturulmuştur.

Tamamlayıcı emeklilik sigortası sistemi (gönüllü emeklilik fonları) henüz hazırlama aşamasındadır. Ayrıca profesyonellerin aylıkları da gündemdedir.

Tamamlayıcı (finanse edilen) emeklilik sigortası hakkında ana sorun yüksek vergi seviyesi ve nüfusun çoğunluğunun az gelirli olmasıdır. Birikim olasılığına çok az imkan verilmektedir.

## **8. Polonya**

### **Mevcut Emeklilik Sistemleri**

Polonya'daki üç ana ulusal aylık sistem bulunmaktadır. Bunlar:

- Çalışanlar için (Hem kamusal sektör hem de özel sektörde bulunan bütün çalışanlar kapsar);
- Çiftçiler için (bu sistemdeki ödemeler Tarımsal Sosyal Sigorta Bankası tarafından yönetilen ayrı bir fondan finanse edilmektedir); ve
- Birleşik hizmetler içindir (polis ve askeri görevliler); bu kişilerin ödemelerinin tümü devlet bütçesinden ödenmektedir.

Devlet memurları, kendileri için özel bir düzenleme olmadığı için genel çalışanlar sistemine tabidir. Fakat maden işçileri ya da demir yollarında çalışanlar gibi bazı profesyonel grupların durumunu düzenlemek için bazı özel kurallar bulunmaktadır. Genel çalışan emeklilik sisteminin tanımı devlet memurları ile ilgili düzenlemeleri de içermektedir.

### **Çalışanlar Sisteminde Aylıkların Düzenlenmesi ve Finansmanı**

Ödemeler, Sosyal Sigorta Fonu (FUS) tarafından finanse edilmektedir. Geliri yalnızca işverenler tarafından maaşların yüzde 45'i seviyesinde ödenen zorunlu katkılar ve devlet transferlerinden sağlanmaktadır. Her tür sosyal yardım ödemesi devlet bütçesi tarafından garantiye alınmaktadır. Mevcut durumda, devlet transferleri toplam Sosyal Sigorta Fonunun yaklaşık olarak yüzde 15-20'sini kapsamaktadır.

Merkezi devlet yönetiminin bir organı olan Sosyal Sigorta Enstitüsü (ZUS) Sosyal Sigorta Fonunu yönetmekte, katkıları toplamakta, bireysel emeklilik ödemeleri üzerine kararlar vermekte ve onları ödemektedir.

### **Emeklilik Hakları**

Çalışan, aşağıdaki iki gerekliliği karşıladığı takdirde yaşlılık aylığını almaya hak kazanmaktadır:

- Emeklilik yaşı (genel olarak kadınlar için 60 ve erkekler için 65); ve
- Sigorta süresi (kadınlar için 20 uygun yıl ve erkekler için 25 uygun yıl).

Bir adet merkezi Sosyal Sigorta bulunduğundan, istihdam yerinde yapılan değişiklikler emeklilik hakkını ya da seviyesini etkilememektedir.

### **Yaşlılık Aylığının Hesaplanması**

Yaşlılık aylığı iki kısımdan oluşmaktadır:

İlk kısım sigorta süresinin uzunluğuna ya da sosyal sigorta katkısının ödeneceği gelirlere bağlı değildir; her emeklinin yüzde 24'lük temel miktarı alma hakkı bulunmaktadır. Sigorta süresi sosyal sigorta katkılarının ödenme zorunluluğu olan bütün süreleri (katkı süreleri) ve yasal provizyonlarda öngörülen ve sosyal sigorta katkılarını ödeme zorunluluğunun olmaması ile kapsanmayan ve emeklilik ödemelerine hakkı ya da ödeme alma oranını etkileyen (katkı yapılmayan süreler) diğer süreleri içermektedir. Yukarıda belirtilen profesyonel gruplarla ilgili olarak aylık seviyesini hesaplamada bazı istisnalar mevcuttur.

İkinci kısım sigorta süresine orantılıdır (katkı yapılan her süre için yüzde 1.3 hesaplama esası ve katkı yapılmayan süre için yüzde 0.7'lik hesaplama esası). Ödeme için hesaplama esası yüksek gelirlerde katkı ödemesine rağmen ortalama maaşın yüzde 250'sinden fazla olamamaktadır.

## **Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı**

Yaşlılık aylıklarından ayrı olarak, emeklilik sistemi maluliyet aylığı, dul ve yetim aylığı ve erken emeklilik gibi diğer ödemeleri de içermektedir.

*Maluliyet* aylığı alma hakkı elde etmek için temel gereklilikler aşağıdaki gibidir:

- İş göremezlik ve istihdam sağlık kurulu tarafından verilen üç maluliyet grubundan biri;
- Sigorta süresinin uzunluğu (yaşa bağlı olarak); ve
- Malullüğün çalışma sırasında olması ya da çalışma bitiminden 18 ay sonra olması gerekmektedir.

Bu aylık, yaşlılık aylığı ile aynı düzenlemelere göre ödenmektedir.

*Dul aylığı* ve *yetim aylığı*, yaşlılık aylığı ya da iş göremezlik aylığını almak için gereken şartları yerine getirmiş sigortalı çalışanın ölümü üzerine verilebilmektedir.

Dul bir kimse, aşağıdaki şartları yerine getirdiği takdirde aylığı almaya hak kazanmaktadır:

- Kadınlar için en az 50 ve erkekler için ise en az 65 yaşında olmak;
- Malul olmak; ya da
- 16 yaşın altındaki çocuklara bakıyor olmak.

*Yetim ya da bağımlı* bir kimse, aşağıdaki şartları yerine getirdiği takdirde aylığı almaya hak kazanmaktadır:

- 16 yaşında olmak ya da henüz mezun olmamış olmak (fakat 25 yaşın altında olması şarttır); ya da
- Malul olmak.
- Bu iki aylık için miktar, sigortalı çalışan hayattaymış gibi hesaplanan emeklilik ödemesinin belirli bir yüzdesidir.
- Birçok grup erken emeklilik isteyebilmektedir. Birçok durumda erken emeklilik hakkı, ekonomik faaliyet esnasındaki iş durumu ve sağlık kaybı durumları ile eşit bir şekilde değerlendirilmektedir.
- Başlangıç miktarı: 1991-1992 yıllarında istihkakin emeklilik sonrası ödeme endekslemesi sayılan üç ayda ulusal ekonomide ortalama maaştır..
- 1 Ocak 1993 tarihinden 1994 yılının Mayıs ayına kadar yukarıda belirtilen maaşın yüzde 91'i ve 1 Haziran 1994'e bu maaşın yüzde 93'ü kadar olmuştur.
- Emeklilik ödemelerinin hesaplanma esası: 1995 yılında, ilgili kişi tarafından ödemeye başvurma yılından önceki 15 yıldan seçilen altı ardışık yılın katkılarının hesaplanma esası ya da ortalama maaş.
- Gelecek yıllarda günümüzdeki altı yıllık süre her sene bir yıl artırılmak suretiyle 2000 yılında on müteakip yıla kadar artırılmıştır. Aynı zamanda bu maaşın seçildiği süre kademeli olarak 20 yıla çıkarılmıştır.

## **Yaşlılık ve İş göremezlik Aylıklarının Endekslenmesi**

Yaşlılık ve iş göremezlik aylıkları büyüme oranına göre artırılmaktadır. Her üç aylık sürede bir defa, ortalama maaş bir önceki endekslemeden önce gelen üç aylık süreye bağlı olarak saptanmaktadır. Maaşların en az yüzde on oranında artırılması halinde, emeklilik ödemelerinin endekslenmesi gerçek maaş büyümesine göre yapılmaktadır.

1994 yılının sonlarında, Sosyal Sigorta Fonu açıklarını azaltma amacıyla emeklilik ödemesinin satın alma gücünü koruma ilkelerine dayanan (fiyatla ilgili endeksleme) farklı bir endeksleme metodu önerilmiştir.

## **Aylıkların Ödenmesi**

Emeklilik ödemelerinin çoğu ölene kadar ödenmektedir fakat bazı özel durumlarda bu geçici olarak durdurulabilmektedir. Yetim/bağımlı aylıkları genellikle geçici olmaktadır.

Yasal provizyonlar yaşlılık aylıklarının kısıtlı iş gelirleri ile birleştirilmesine izin vermektedir. Ortalama maaşın yüzde 60'ını geçmeyen gelirler yaşlılık aylığı ödemesini etkilememektedir. Bu limit geçildiği takdirde, yaşlılık aylığı "sosyal kısım" (başlangıç miktarının yüzde 24'ü) kadar azaltılmakta ve kazanılan gelir ortalama maaşın yüzde 120'si ise yaşlılık aylığı tamamen geçici olarak durdurulmaktadır.

### **Emeklilik Sisteminin Reformu**

Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı, Sosyal Sigorta Sisteminin reformdan geçirilmesi konusunda bir proje üzerinde çalışmaktadır. Reformun temel varsayımları aşağıdaki gibidir:

#### Asgari: Devlet Emekli Aylığı

Belirli şartları yerine getiren her vatandaş, devlet bütçesinden ödenen devlet aylığını almaktadır. Başlangıçta bu ortalama maaşın en fazla yüzde 30'u oranında olsa da gelecek yıllarda aylık, başlangıç seviyesinin satın alma gücünü elde edecektir.

Devlet emekli aylıkları, bütün mevcut sigortayla ilgili olmayan bileşenleri içerecek emeklilik ödemesinin birinci seviyesini oluşturacaktır ("sosyal" kısım ve katkı yapılmayan süreler).

Devlet aylığı aşağıdaki mevcut ödemelerin yerine geçecektir:

- İstisnai aylıklar;
- Sosyal destekten sağlanan sabit ödemeler (sosyal aylık);
- Aile ödenekleri ve diğer sigorta ile ilgili olmayan ödemeler.

#### Ayrıca: Sosyal Sigorta Aylığı

En az 15 yıl çalışmış olan her birey (ve bu süre zarfında sosyal sigorta katkılarına ödemiş olması gerekmektedir) devlet aylığına ek olarak sosyal sigorta aylığı alacaktır. Bu aylığın miktarı ödenen katkı yılları ve her yıl için sigortalı kişinin istihkakının yüzde 1.1'i ile yüzde 1.25'i oranında katkının kapsadığı gelir seviyesi ile doğrudan orantılıdır. Bu endeksin spesifik miktarı sistemin kendi kendini finanse edebilme kapasitesine dayalı olacaktır.

Yeni yaşlılık aylıkları yalnızca kendi kendine finanse edilen sistem içerisindeki katkılardan elde edilen fonlarla ödenecektir.

Reformdan sonra, mevcut durumda göz önünde bulundurulmuş katkı yapılmayan süreler kaldırılacaktır. Bunların yerine ayrıca mevcut yaşlılık aylığının "sosyal kısmının" yerini alacak devlet aylığı getirilecektir. Katkı yapılmayan süreler tatil izni ve yüksek öğrenim konularını kapsamaktadır.

#### Daha fazlası: Tamamlayıcı Yaşlılık Aylığı

Devlet tarafından düzenlenen zorunlu sigortadan ayrı olarak tamamlayıcı sosyal sigorta sistemleri oluşturulacaktır. Tamamlayıcı katkı ödeyebilen kişiler kendilerini daha sonra emeklilik sırasında daha yüksek bir gelir ile garanti altına alabileceklerdir. Bireysel kurumlar ya da bütün birimlerin de bu sistemden yararlanma fırsatı bulunmaktadır. Tamamlayıcı katkı, gelir sağlamak üzere yatırım için kullanılacaktır. Uzman sigorta şirketleri ve kurumları devlet gözetiminde bu katkıların yatırımı ile ilgileneceklerdir. Herkesin kendine en uygun şirketi seçme fırsatı olacaktır.

Başlangıçta daha varlıklı vatandaşlar bu sosyal sigorta sistemlerinden yararlanabilmekteydi. Devlet, fon görev ilkelerini tanımlayan yasal provizyonlar oluşturacak ve tamamlayıcı sigorta sistemlerinin katılımcıları için bir vergi indirimi tanımlayacaktır. Fonların aciz haline (mükerrer sigorta) karşı kendilerine garantili fon oluşturmaya mecbur olacaktır.

Mevcut durumda Polonya sigorta piyasasında birçok şirket ortaya çıkmıştır ve hem Polonyalı hem de yabancı birçok kişi birikimlerini bu şirketlere yatırılabilmektedir. Fakat birkaçı hariç bu şirketler Maliye Bakanlığı tarafından lisanslı değildir ve iflas durumunda yatırılan paranın geri alınma garantisi bulunmamaktadır. Yasa ayrıca bireysel birim ve kuruluşlar tarafından emeklilik fonlarının oluşturulmasını yasaklamaktadır. Denetim sistemi ve garanti olmadan, tamamlayıcı sigorta sistemleri riskli olabilmektedir.

Tamamlayıcı yaşlılık aylıkları farklı organizasyonel yasal kuruluşlar tarafından sunulabilmektedir. Kabul edilen yasal düzenlemelere bağlı olarak bunlar dışarıdan bir kuruluşa tamamlayıcı emeklilik sistemi hizmeti verme yetkisi vermeyen fakat muhasebeleştirilen rezerv sistemi yoluyla bu fonu kendileri yönetebilen büyük kuruluşlar olabilmektedir. Bu sistem, firmanın kendisine yatırım yapmak için biriken anaparanın kullanımı konusunda denetimli olarak en iyi olanakları sunmaktadır. Fakat kuruluşun iflası durumunda anapara kaybı riski de yaratmaktadır.



Sermaye piyasasında kaynakların (varlıkların) yatırım yapılma ilkeleriyle ilgili kararlar özel bir düzenleme ile desteklenecektir. Bu, böyle bir fonu kuran kuruluşun yatırım projelerinde fon kaynakları yatırımının kısıtlanması ya da devlet tahvillerinin paylaşılmasında uygulanacaktır.

Emeklilik fonu hizmetleri ayrıca kuruluşlar, ortak sigorta dernekleri, kar amacı gütmeyen dernekler gibi dış kurumlar tarafından sağlanabilmektedir.

Emeklilik yatırım fonları ayrıca sosyal sigorta finansmanlarına katkıda bulunan bazı özelleştirilmiş hükümete ait kuruluşlara dayalı olarak oluşturulabilmektedir.

### Yeni Sistemin Uygulanması

Yeni sistemin unsurları, günümüzdeki emeklilik dezavantajlı durumuna düşmeyecekleri şekilde kademeli olarak fakat yine de birleşik bir bütün olarak sunulacaktır. Bu, mevcut emeklilik ödemesi endekslemesi için yeni kurallar getirilmeden gerçekleştirilememektedir.

Yaşlılık aylıkları maaşlarla bağlantılı olarak artmaya devam edecektir fakat iki şekilde değiştirilecektir. Yüzdede, endeksleme ortalama maaş artışından daha düşük olacaktır fakat başlangıç miktarının endeksi her endeksleme ile yüzde bir puanında artacaktır. Bu süreç 1996 yılında ilk endekslemede başlayacaktır. Ayrıca, yaşlılık aylıklarının gerçek satın alma gücünü elde edebilmesi için fiyatların artışı ile bir karşılaştırma yapılacaktır. Fiyatlardan daha yavaş artamamaktadırlar.

Yeni sisteme geçiş hızı gerçek maaşların büyüme hızına dayalı olacaktır.

### Reform Sonrasında Endeksleme

Devlet aylığının gerçek değeri, emekli ödemesi oranı üzerine çalışmadan artan gelirin etkisini vurgulamak, sosyal sigortayı finanse etmede devlet bütçesinin payını azaltmak ve sistemin sigorta karakterini derinleştirmek için garanti edilmelidir.

Bu amaçla, devlet bütçesinin o yıl için bütçe yasasında belirlenen fiyat artış endeksine göre ayarlanması gerekmektedir. Plan ve uygulaması arasındaki her hangi bir fark ertesi yıl düzeltilecektir. Evrensel devlet aylığı devlet bütçe kaynaklarından ödenen bir emekli ödemesi (Sosyal Sigorta Fonuna katkı şeklinde toplanan kaynakların bir kısmı ve sosyal sigortanın mevcut destek) ve Devlet tarafından tam olarak garantilenen bir emekli ödemesi olacaktır. Ekonomik büyüme ile birlikte bu emekli ödemesinin teklif edilen fiyat endekslemesi bütçenin azaltılmış yükümlülüğe neden olacaktır.

Emeklilik ödemelerinin sigorta sistemlerinden ödenmesi ya da karşılık sistemlerinin sosyal sigorta katkılarının ortalama hesaplama esasının uygun şekilde değiştirilen büyüme oranına göre değiştirilmesi teklif edilmiştir. Bu değişiklik, sigortalı kişilerin sayılarının ve yararlanıcı sayılarının dalgalanmalarına dayanmalıdır. Bu parametrelere dayanan mekanizma, sigorta fonunun kendi kendini finanse etme prensibini koruması için şartlar oluşturacaktır.

### Sosyal Sigortanın Temel İlkeleri

Sosyal sigorta zorunlu ve genel sigorta olarak kalacaktır. Daha önceki gibi, kişinin ne kadar kazanıyor olduğu ya da ne kadar süre çalıştığına önemi olmadan yaşlılık aylığı ortalama maaşın yüzde 250'sinden daha yüksek bir esasa göre hesaplanamamaktadır. Kişi, ulusal ortalama maaşın üç katını kazanmış olsa bile, yaşlılık aylığı ortalama maaşın 2.5 katı olarak hesaplanacaktır.

Katkının ödenmesi gereken en yüksek miktar ulusal ortalama maaşın yüzde 250'si olacaktır. Kişinin daha fazla kazanması durumunda, yüzde 250'den fazla miktarda katkı ödemesi gerekmemektedir. Kişi bugün katkısını ödese bile, bu ödeme daha sonra yaşlılık aylığının seviyesini etkilemeyecektir.

Gelecekte bu eşik düşürülecektir ve böylece daha fazla insan ek sigortaya sahip olabilecek ve iş masrafları düşürülecektir.

Zorunlu katkının toplanabileceği en düşük gelir zemini oluşturulacaktır. Bu asgari maaş miktarı kadar olacaktır (mevcut durumda z1 280).

Eğer bir kişi sosyal sigorta kapsamında değilse fakat bir emeklilik sistemi ayarlamak istiyorsa, sigorta süresi devamlılığının elde edilebilmesi için kendi talebi ile sigortalanabilmektedir. Buna, dört yaşına kadar çocuklarına bakan kadınlar, ücretsiz izin alan ya da işsizlik ödemesi hakkı olmadan işsiz olan kişiler tarafından başvurulabilir.

## Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı

Emeklilik yaşına gelen ve en az 15 yıl çalışmış olan bir kişi emekli aylığı almaya hak kazanır.

Birimler için erken emeklilik ve diğer ayrıcalıklar yalnızca artırılan katkı yoluyla “alındıkları” zaman korunacaktır. Yeni emeklilik fonu şu an olduğu gibi, bütün katkıların bulunduğu havuzdan ek olarak ödeme yapmayacaktır. Buna benzer şekilde, katkı yapılmayan süreç istihdam sürecine dahil edilecekse – örneğin genel askeri hizmet ya da savaş süreci – bu durumda katkının uygun kurum tarafından ödenmesi gerekmektedir. Kademeli olarak on yılda kadınların emeklilik yaşı 60’tan 65 yaşına çıkarılabilir.

Yeni düzenlemeler etkin olduğunda 20 yıllık sigorta (katkı) süresini tamamlayan bir kadın, 30 yıllık sigorta süresini tamamlama koşuluyla 55 yaşına geldikte sonra emekli olmaya hak kazanacaktır.

## Emekli Ödemelerinin Hesaplanması

Yeni yaşlılık aylığı sisteminin istihdam sürecine ve katkı tarafından kapsanan gelire dayanan bir ödeme ve devlet aylığından oluşacağı bilinmektedir. Şu an yaşlılık aylığı hesaplamasında emeklilikten önce son 15 yıl içinden altı ardışık yıl seçilebilmektedir. Gelecek yıl bu rakam 16 yıl içerisinde 7 ardışık yıl, ve 2000 yılında 20 yıl arasından on yıla kadar ardışık yıl seçilebilecektir. Yeniden yapılandırma sonrasında bütün çalışma süresinden 20 uygun yıldaki kazançlar seçilebilir. Fakat emeklinin 6 aydan daha az sigortalı olması durumunda o yıl o kişi için hesaplanmayacaktır. Doğal olarak eğer bir kişi 20 yıl çalışmamışsa, yaşlılık aylığı bütün sigorta süresindeki kazançlara göre hesaplanacaktır.

## Emeklilik Sırasında Çalışma

Yeniden yapılandırma sonrasında emekli kişi çalışması durumunda devlet aylığı hakkını kaybedecek ve gelir seviyesine bağlı olarak yaşlılık aylığı düşürülecektir. ZUS, çalışmadan elde ettiği gelir toplamının yaşlılık aylığı hesaplama esasının %100’ünü geçmesi durumunda aylığı askıya alacaktır. Hesaplama esası zl. 1500 ve yaşlılık aylığı zl. 1000 olması durumunda, emekli kişi e zl. 500 kazanabilmektedir.

İnsanlar az kazandığı ve emekli ödemeleri düşük olduğu için, kısıtlı bir süre boyunca emeklilerin sonuçlarından etkilenmeden ek gelir kazanmalarına izin verecek bir ilke sunulabilir – en fazla asgari maaş kadar.

Emeklilik sırasındaki çalışmanın sigorta kapsamı altında olması zorunluluğu devam edecektir. Bu, istihdam süresine eklenecek ve dolayısıyla yaşlılık aylığı miktarını etkileyecektir. 40 yıllık çalışmadan sonra emeklilik sırasında çalışmanın yaşlılık aylığı miktarını etkilememesi ilkesi sunulabilir.

## Yapboz gibi Yaşlılık Aylığı

Yaşlılık aylığı farklı işverenlerden sağlanan istihdamdan oluşabilir ve farklı kısımları “birleştirecektir”. Örneğin, bir kişi on yıl polislik, on yıl çiftçilik yapmış ve on yıl Maliye Bakanlığında çalışmışsa, on yıllık sigorta süresi ile bağlantılı olarak üç sistemin her birinden, toplamda 30 yıllık sigorta süresinden devlet aylığı ve kısmi emekli ödemeleri alacaktır.

Fakat yaşlılık aylığı aynı yıllarda çalışılan farklı işler için farklı sistemlerden eş zamanlı olarak alınamamaktadır. Eğer bir kişi çiftçiye ve aynı zamanda bir fabrikada çalışıyorsa, çiftçi olarak mı yoksa fabrika işçisi olarak mı sigortalanmak istediğini seçmek zorundadır.

## İş Göremezlik Aylıkları

İş göremezlik aylığı verme ilkeleri değiştirilecektir. Şu an bunlara olan haklar işten gelir elde etme yeteneğine değil öncelikli olarak sağlığındaki bozulmaya dayanmaktadır.

Yeniden yapılandırma sonrasında emekli aylığı öncelikli olarak eski şartlarda çalışmayan insanlara verilecektir. Bu da, bu kişilerin iş göremezliklerine uygun şartlarda çalışabilecekleri anlamına gelmektedir. İlerleme potansiyeli gösteren kişiler yalnızca belirli bir süre emekli aylığı alabileceklerdir. Aynı zamanda hastalar mümkün olduğu kadar kısa sürede rehabilitasyon görecektir.

## Yeni ZUS

ZUS, bir sigorta kurumunun kamu-yasal statüsünü ve özelliklerini kazanacaktır. Şu anki halinden daha kapsamlı olarak katkılardan ve emekli aylığı ödemelerinden sağlanan gelirlerle ilgili olarak karar verme kapasitesini kazanacaktır.

Denetleyici kurul, eşit payda işverenlerin temsilcileri, sigortalılar ve devlet yönetiminden oluşacaktır.

Yeni görevler, her sigortalı kişi hakkında bireysel bilgilere dayandığından, sigortalıların bireysel kayıtlarını sunmak gerekecektir (bireysel sigorta kaydı hesapları).

## 9. Slovakya Cumhuriyeti

### Mevcut Emeklilik Sistemi

Neredeyse diğer bütün ulusal sosyal güvenlik sistemleri gibi, emeklilik sistemi de yaşlılık, malullük ve dul ve yetim aylıkları sağlamaktadır. Devlet çalışanları bu genel emeklilik sistemine tabidir.

Mevcut emeklilik şartları işin türüne göre değişmektedir ve üç kategoriye ayrılmıştır:

- I. kategori — genellikle madenciler, fakat ayrıca hava aracı personeli ve bazı diğer profesyoneller.
- II. kategori — genellikle bulaşıcı hastalıklar, radyoaktif ya da toksik maddelere ya da diğer sağlığı tehdit edici çevrelere maruz kalanlar;
- III. kategori — diğer bütün kategoriler; çalışanların yaklaşık olarak yüzde 90'ı bu kategoridedir.

### Emeklilik Hakları ve Emeklilik Yaşı

Normal emeklilik yaşı erkekler için 60'tır. Özellikle tehlikeli işlerde belirli bir süre çalışan kişiler işin türüne bağlı olarak (genellikle I. kategori olarak listelenen mesleklerle ilgilidir) bir ila beş yıl daha önce emekli olabilirler. Kadınlar için yetiştirilen çocukların sayısına bağlı olarak değişiklik gösterir ve çocuk başına bir yıl düşerek 57 yaşından (çocuk yetiştirmemiş) 53 (5 ya da daha fazla çocuk yetiştirmiş) yaşına kadar düşebilir.

Çalışanlar (erkekler ve kadınlar) 25 yıllık hizmet süresinden sonra tam emekliliğe hak kazanırlar.

Kısmi emeklilik 25 yıldan daha az hizmet süresi tamamlayan kişilere verilebilmektedir. 65 yaşındaki on yıllık hizmet süresini tamamlayan erkeklere ve 60 yaşında 20 yıllık hizmet süresini tamamlayan kadınlar bu hakkı kazanırlar.

### Yaşlılık Aylığının Hesaplanması

Referans gelirlerin yüzde 50'sinin tam emeklilik aylığı 25 yıllık hizmet süresinden sonra verilecektir. İkame rate 25 yıllık hizmet süresinden sonra her yıl için yüzde bir oranında maksimum emekli aylığına kadar artırılmaktadır.

Kısmi emekli aylığı, yıllık çalışma referans gelirinin yüzde 2'si olarak hesaplanmaktadır. Referans gelir, yararlanıcının son on yıllık gelirinin en yüksek beşinin ortalaması olarak tanımlanmaktadır. Aylık referans gelirleri üç gelir grubu yüzdelerinin toplamı olarak tanımlanmaktadır, yani ilk 2500 Sk'nın yüzde 100'ü, 1501 ve 6000 Sk arasındaki gelirin yüzde 33.33'ü ve 6001 ve 10000 Sk arasındaki gelirin yüzde 10'u. 10000 Sk'dan fazla gelir hesaba katılmayacaktır.

Bazı meslekler (pilotlar, sanatçılar) özel, daha yüksek emekli aylıkları alma hakkı kazanır.

### Maluliyet Aylığı ve Dul ve Yetim Aylığı

Maluliyet aylıkları maluliyetin derecesine bağlı olarak iki farklı oranda ödenmektedir. Bunlar; tam yaşlılık aylığı oranında (hesaplama, maluliyet olayı ve normal emeklilik yaşı arasındaki süreyi kapsayan kredilendirilmiş sigorta yıllarını içermektedir) ya da kısmi iş göremezlik için yüzde 50 oranında.

Dul aylıkları, bakmakla yükümlü olunan kişi başına vefat eden geçimi sağlayan kişinin emekli aylığı hakkının yüzde 60'ı oranında ve yetim aylıkları yüzde 30'u oranında ödenmektedir. Dul bir kişinin, iş göremez değilse, en azından bir bağımlı çocuğu yoksa ya da en azından üç çocuk yetiştirmişse ya da 45 yaşından büyükse ve iki çocuk yetiştirmişse ya da 50 yaşından büyük ise kocasının ölümünden sonra bir yıl boyunca dul aylığı alma hakkı kazanır.

Dul bir kişi, en azından bir bakmakla yükümlü olduğu çocuğu varsa, dul aylığı almaya hak kazanır.

### İstihdamın Sona Erdirilmesi ve Değiştirilmesi

Çalışanlar, emeklilik yaşından önce istihdamları sonlandırılırsa hiçbir anında ödemeye hakkı bulunmamaktadır. İşsizlik ödemesi sistemi, sosyal ve aile ödemeleri ve bunun gibi diğer sistemlerden ödeme alma hakları bulunmaktadır.

Emekli aylıkları, son değiştirilmesinin ardından en az üç ay sonra ortalama maaş yüzde beş ya da yaşam maliyetleri yüzde on oranında arttığında buna uygun şekilde değiştirilmelidir.

## **Emeklilik Ödemelerinin Yapılması ve Erken Emeklilik**

Emeklilik yönetimi devletten alınıp, büyük ölçüde eski Slovak Emekli Aylığı Birimi yönetim altyapısına dayanan Sosyal Sigorta Şirketine komisyon edilmiştir.

Yaşlılık aylığı ödemelerini emeklilik yaşından önce çekmek için iflas gibi bazı özel durumlar vardır fakat en fazla iki yıl geri çekilebilmektedir.

## **Mevzuat, Finansman ve Yönetim**

Sosyal güvenlik emeklilik aylığı ödemelerini de içine alan sosyal koruma ödemelerinin çoğunluğu halen 16 Haziran 1988 tarihinde Parlamentodan geçen Sosyal Güvenlik yasası tarafından düzenlenmektedir (eklerle birlikte 100/1988 No.lu Kanun).

1992 yılına kadar finansman sistemi klasik maaş bordro sistemiydi. Katkılar ayrı bir hesaba kaydedilmekteydi fakat hesabın genel devlet bütçesi ile doğrudan bir bağlantısı bulunmaktaydı. O zamandan bu yana, sosyal güvenlik devlet bütçesinden ayrıdır.

Aşağıdaki katkı dağıtımı 1993 yılının Ocak ayında sunulmuştur:

- İşverenlerin katkısı maaş bordrosu/gelirin yüzde 20'si ve çalışanların katkısı yüzde 5.9'u;
- Ücretlilerin ve maaşlıların katkısı için referans gelir bir önceki ayın toplamıdır;
- Emeklilik sigorta katkıları Savunma Bakanlığı, İç İşleri Bakanlığı, Adalet Bakanlığı ve Slovak Bilgi Hizmetleri'nde çalışan kişiler için ödenmemektedir;
- Bütün bütçesel organizasyon çalışanları için, sosyal sigorta katkıları yalnızca devlet bütçesi dahilinde her yıl kabul edilen toplam miktarda ödenmektedir.

Emeklilik sistemi finanse edilmektedir.

SIC, hükümet temsilcileri, işveren temsilcileri ve sigortalı kişilerin temsilcilerinden (işçi örgütleri) oluşan üç taraflı bir Temsilciler Kurulu tarafından yönetilmektedir. Temsilciler Kurulu üyeleri, Parlamento tarafından ilgili örgütler tarafından teklif edilen aday listesi arasından göreve atanmaktadır.

Emeklilik sistemi Sosyal Sigorta Şirketi, Savunma Bakanlığı ve İç İşleri Bakanlığı tarafından yönetilmektedir.

## **Emeklilik Sisteminin Reformu**

Slovakya'nın, tamamlayıcı emeklilik sistemleri oluşturmayla ilgili reform planları bulunmaktadır.

### **10. Slovenya**

Slovenya'da emeklilik ve iş göremezlik sigortası, 1 Nisan 1992 yılından beri yürürlükte olan Emeklilik ve İş Göremezlik Sigortası Yasası (Slovenya Cumhuriyeti Resmi Gazetesi No. 12/92) tarafından düzenlenmektedir. Bu yasa bağımsız bir devlet olarak Slovenya'daki sigorta sistemindeki ilk tam olarak bağımsız yasal düzenlemeyi temsil etmektedir. Fakat bu regülasyonun tam olarak yeni olmadığını altı çizilmelidir çünkü emeklilik aylığının da iş göremezlik sigorta sisteminin spesifikleri ve uzun süreli karakteri yasa koyucu tarafından göz önünde bulundurulmuştur ve böylece sistemin devamlılığı sağlanmıştır.

Bu sigortanın dayanağı ve uygulayıcısı Slovenya Emeklilik ve İş Göremezlik Sigortası Enstitüsüdür.

Emeklilik ve iş göremezlik sigortası kaynakları, 50:50 oranında sigorta bazında ya da maaşlardan alınan katkılar yoluyla sigorta olan kişi ve işverenleri tarafından sağlanmaktadır.

Sigortalı kişiler ve iş verenleri için katkı oranları Slovenya Parlamentosu tarafından belirlenmektedir. Şu an bütün hak aralıkları için katkı oranı sigortalı kişiler ve işverenleri için aynıdır ve tarafların her biri için maaşın toplam yüzde 15.5'idir.

Emeklilik ve iş göremezlik sigortası şekilleri yasalar tarafından belirlenmiştir:

- Çalışma ve mütakabiliyet ve dayanışma ilkelerine dayanan zorunlu sigorta;
- Zorunlu sigorta sisteminin gönüllü olarak birleştirilmesi;
- Zorunlu sigorta dahilinde ek hak aralığı için tamamlayıcı gönüllü sigorta.

Zorunlu sigortadan kazanılan haklar yaşlılık aylığı, iş göremezlik aylığı, dul ve yetim aylığı, erken emekli aylığı ödemeleri, kısmi emekli aylığı ödemeleri, emekli aylığına tamamlayıcı ödemeler, iş göremezlik ödenekleri, bağımlı ödemeler, seyahat ve mobilya çıkarma masraflarının geri ödenmesi, dullar için güvence ve bakım ödenekleri, emeklilerin dinlenme ödenekleri, iş göremezlerin aktif rehabilitasyonu, yarı zamanlı işte başka uygun bir pozisyona ya da işe atanma ve iş göremezlik sigortasından ilgili ödemelerdir.

Kamu Görevlileri için Emeklilik Sistemi, emeklilik sistemimizde yer almamaktadır ve devlet memurları için özel bir sistem bulunmamaktadır.

Emeklilik ve iş göremezlik sigorta sistemimizin belli başlı özellikleri aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

<b>Sistem Parametreleri:</b>		
<b>NORMAL EMEKLİLİK MAAŞLARI</b>		
<b>EMEKLİLİK MAAŞI ŞABLONU</b>	<b>SENE 1995</b>	<b>1987'DEN BU YANA DEĞİŞİKLİKLER</b>
<b>Erkekler</b>		
Emeklilik yaşı	1. Yaş 62 – asgari 20 yıllık sigorta süresi; 2. Yaş 65 - asgari 15 yıllık sigorta süresi; 3. Yaş 56.40 yıllık sigorta süresi için 5 yıl. (Aşırı zor çalışma koşulları için yaş sınırları daha düşüktür) (1. kategori için yaş sınırı bir yıl için artacaktır; '96 ve '97 süresince)	1.kategori: 60 yıl. 3. kategori: yaş sınırı olmaksızın 40 yıllık sigorta süresi.
Minimum sigorta süresi	15 yıl.	
<b>Kadınlar</b>		
Emeklilik yaşı	1. Yaş 57 - asgari 20 yıllık sigorta süresi; 2. Yaş 60 - asgari 15 yıllık sigorta süresi; 3. Yaş 51.5 - 35 yıllık sigorta süresi;	1.kategori: 55 yıl. 3. kategori: yaş sınırı olmaksızın 35 yıllık sigortalılık süresi.
Asgari sigorta süresi	15 yıl.	
Diğer kriter (örn. Özel emekli maaşı kategorilerini belirtiniz)	Askeri memurlar, polis, savaş gazileri, madenciler.	1987 sonrası kısa bir süre için, parlamento üyeleri ve madenciler için özel emekli maaşı uygulaması yapılmıştır.
<b>Emeklilik Ödemeleri</b>		
<b>Erkekler ve Kadınlar</b>		
Emeklilik ödemelerinin hesaplanması için formül veya tablo		
Kontrol listesi: Tahakkuk oranları	Emeklilik maaşının %0.85 tabanı.	
Emeklilik maaşının tabanı (net veya brüt ücret, katkı payı süreleri)	Net ücret: en iyi 10 yıl, sigortanın son tamamlanan yılın ortalamasına göre yeniden hesaplanır.	
Tabanın Endekslenmesi (fiyat veya ücret artışı)	Yeniden hesaplanan ücret artışı (brüt ücretten net ücrete).	
Emeklilik ödemelerinin endekslenmesi (fiyat veya ücret, veya hiçbir)	Ücret artışı.	
Azami emeklilik maaşı	Ortalama ücretin %310'u +/- 0.85.	Ortalama ücretin % 350 +/- 0.85.
Asgari emeklilik maaşı	Ortalama ücretin %64'u +/- 0.35 (kadın), +/- 0.40 (erkek).	
Tamamlayıcı emeklilik maaşı (emekliler için test edilmiş ilave gelir anlamına gelir)	Emeklilik maaşı, 40 (35 K) yıllık sigortalılık süresi için asgari emeklilik maaşından düşük ise ek yapılır.	
<b>Emeklilik Ödemelerinden Vergiler (Evet ise, tür ve oranı belirtiniz)</b>	Yıllık brüt emeklilik maaşları ve gelirleri için zaten hesaplanmış aylık gelir vergisinin toplamı gelir vergisinden çıkartılır. Fark reel gelir vergisi olarak ödenir.	1991' de gelir vergisi sistemi uygulanmaya başlayana dek emeklilik maaşları üzerinden vergi alınmıyordu.
<b>Diğer Emeklilik Ödemeleri</b>	Tatil primi.	
<b>Emeklilik Ödemelerinin Süresi</b>		
Emeklilik ödemelerinin tahsis edilme süresi	Limitsiz.	
Emekliler çalışır mı? (evet, hayır) – eğer evet ise, emeklilik sonrası ödemesi nasıl azaltılır?	Hayır, istihdam ilişkisinin zorunlu sigortalılığa bağlı ise. İstisna: Kayıtlı mucitler, sanatçılar ve çiftçiler	
Emekliler emeklilik yaşına erişikten sonra emeklilik maaşlarını erteleyebilir mi ? (evet, hayır)– eğer evet ise, emeklilik sonrası ödemesi nasıl hesaplanır?	Evet.	
<b>Finansman</b>		
<b>Vergi Türü (arazi,maaş bordrosu, vs.)</b>		
<b>Vergi Oranı (brüt veya net ücret, gelir)</b>		
<b>Katkı payları vergiden muaf mıdır?</b>	Evet.	
<b>Ödeme Sistemi (aylık, yıllık)</b>	Aylık.	
<b>Bütçe Finansmanı (evet veya hayır)</b>	Hayır.	
<b>Katkı payı için Azami Ücret (katkı payı faiz tavanı)</b>	Hayır.	
<b>Katkı Payı için Asgari Ücret (katkı payı tabanı)</b>	Asgari ücret.	

<b>Sistem Parametreleri:</b>		
<b>ERKEN EMEKLİLİK MAAŞLARI</b>		
<b>EMEKLİLİK MAAŞI ŞABLONU</b>	<b>SENE 1995</b>	<b>1987'DEN BU YANA DEĞİŞİKLİKLER</b>
<b>Erkekler</b>		
Emeklilik yaşı	Yaş 57.	Yaş 53.
Asgari sigorta süreleri	35 yıl.	
<b>Kadınlar</b>		
Emeklilik yaşı	Yaş 52..	Yaş 50.
Asgari sigorta süreleri	30 yıl.	
Diğer kriter (örn. Özel emekli maaşı kategorilerini belirtiniz)	İşverenin başarısızlığı yüzünden iş kaybı, başka bir iş bulma olasılığının olmaması; İş mevzuatına göre geçerli sebepler; II. ve III. Kategorideki iş ile ilgili maluliyet; İşsizlik, son iki yıl boyunca en az 12 ay kayıtlı olmak.	
<b>Emeklilik Ödemeleri</b>		
<b>Erkekler ve Kadınlar</b>		
Emeklilik ödemelerinin hesaplanması için formül veya tablo	Normal emeklilik maaşı ile aynı, sadece tanımlanan yaşa kadar her eksik yıl için %1 düşülür	
Kontrol listesi: Tahakkuk oranları	0.7 - 0.84 (sigortalılık süresine dayanarak).	
Emeklilik maaşının tabanı (net veya brüt ücret, katkı payı süreleri)	Net ücret: en iyi 10 yıl, sigortanın son tamamlanan yılın ortalamasına göre yeniden hesaplanır.	
Tabanın Endekslenmesi (fiyat veya emeklilik ödemelerinin endekslenmesi (fiyat veya ücret, veya hiçbiri)	Yeniden hesaplanana ücret artışı (brüt ücretten net ücrete). Ücret artışı.	
Azami emeklilik maaşı	Ortalama ücretin %310'u +/- 0.84.	
Asgari emeklilik maaşı	Ortalama ücretin %64'ü +/- 0.75.	
Tamamlayıcı emeklilik maaşı (emekliler için test edilmiş ilave gelir anlamına gelir)	Emeklilik maaşı, asgari normal emeklilik maaşından daha düşük ise ek yapılır.	
<b>Emeklilik Ödemelerinden Vergiler (Evet ise, tür ve oranı belirtiniz)</b>	Normal emeklilik maaşı için aynıdır.	
<b>Diğer Emeklilik Ödemeleri</b>	Tatil primi.	
<b>Emeklilik Ödemelerinin Süresi</b>		
Emeklilik ödemelerinin tahsis edilme süresi	Limitsiz.	
Emekliler çalışır mı? (evet, hayır) – eğer evet ise, emeklilik sonrası ödemesi nasıl azaltılır?	Hayır, istihdam ilişkisinin zorunlu sigortalılığa bağlı ise. İstisna: Kayıtlı mucitler, sanatçılar ve çiftçiler	
Emekliler emeklilik yaşına eriştikten sonra emeklilik maaşlarını erteleyebilir mi ? (evet, hayır)– eğer evet ise, emeklilik sonrası ödemesi nasıl hesaplanır?	Evet.	
<b>Finansman</b>		
<b>Vergi Türü (arazi,maaş bordrosu, vs.)</b>		
<b>Vergi Oranı (brüt veya net ücret, gelir üzerinden)</b>		
<b>Katkı payları vergiden muaf mıdır?</b>	Evet.	
<b>Ödeme Sistemi (aylık, yıllık)</b>	Aylık.	
<b>Bütçe Finansmanı (evet veya hayır)</b>	Hayır.	
<b>Katkı payı için Azami Ücret (katkı payı tavanı)</b>	Hayır.	
<b>Katkı Payı için Asgari Ücret (katkı payı tabanı)</b>	Asgari ücret.	

<b>Sistem Parametreleri:</b> <b>MALULİYET EMEKLİLİĞİ</b>		
<b>EMEKLİLİK MAAŞI ŞABLONU</b>	<b>SENE 1995</b>	<b>1987'DEN BU YANA DEĞİŞİKLİKLER</b>
<b>Uygunluk</b>	Kategori I'in geçersizliği; Kategori III'ün geçersizliği, mesleki eğitim olmadan diğer uygun iş için yeteneksiz olmak, 50 yaş üzeri (45 K); Kategori III'de Kategori II'nin geçersizliği, diğer uygun iş için yeterli olmak, fakat yaşlılık maaşı için uygun olmak; Sigortalanmış ise 21 yaşından genç olmak; Tüm iş süresinin en az 1/4 'ünde, 21-30 yaşları arasında olmak.	
<b>Erkekler ve Kadınlar</b>	26-eşit	
Emeklilik yaşı	Tanımlanmamıştır; maluliyetin olduğu yaşa dayanır.	
Asgari sigorta süreleri	Sigorta süresinden bağımsız olarak: iş ile ilgili kazalar ve hastalıklar; 20 yılı tamamladıktan sonra iş süresinin üçte biri: maluliyet için diğer sonuç ve sebepler.	
Diğer kriter (örn. Özel emekli maaşı kategorilerini belirtiniz)	1-6 arası kategorilerde askeri maluliyet, kendi işini, günlük iş zamanının yarısından daha fazla yapamamak.	
<b>Emeklilik Ödemeleri</b>		
<b>Erkekler ve Kadınlar</b>		
Emeklilik ödemelerinin hesaplanması için formül veya tablo	Normal emeklilik maaşı ile aynıdır: iş ile ilgili kazalar ve hastalıklar; Normal emeklilik maaşı ile aynıdır: maluliyet için diğer sebepler ve sonuçlar, ancak 63 yaşına gelmeden emeklilik maaş tabanının % 45'inden (55% K) az olmayacak ve 63(58 K) yaşından sonra % 35'inden (40% K) az olmayacak .	
Kontrol listesi: Tahakkuk oranları	Emeklilik maaş tabanının 0.35 – 0.85.	
Emeklilik maaşının tabanı (net veya brüt ücret,	Net ücret.	
Tabanın Endekslenmesi (fiyat veya ücret artışı)	Yeniden hesaplanan ücret artışı.	
Emeklilik ödemelerinin endekslenmesi (fiyat veya ücret,	Ücret artışı.	
Azami emeklilik maaşı	Normal emeklilik maaşı için aynı.	
Asgari emeklilik maaşı	Normal emeklilik maaşı için aynı.	
Tamamlayıcı emeklilik maaşı (emekliler için test edilmiş ilave gelir anlamına)	İlave (emeklilik maaş tabanının %5-20), sigorta süre ve yaşına dayanarak.	
<b>Emeklilik Ödemelerinden Vergiler</b>	Normal emeklilik maaşı için aynıdır.	
<b>Emeklilik Ödemelerinden Vergiler</b>	Yaş şartının doldurulmadığı durumlarda maluliyet maaşının telafi edilmesi.	
<b>Emeklilik Ödemelerinin Süresi</b>		
Emeklilik ödemelerinin tahsis edilme süresi	Limitsiz.	
Malul çalışabilir mi? (evet, hayır) – eğer evet ise, emeklilik ödemeleri nasıl azaltılır?	Hayır.	



<b>Sistem Parametreleri:</b>		
<b>YETİM/DUL AYLIĞI</b>		
<b>EMEKLİLİK MAAŞI ŞABLONU</b>	<b>SENE 1995</b>	<b>1987'DEN BU YANA DEĞİŞİKLİKLER</b>
<b>Eş (Erkek)</b>		
Ölüm anında sigortalının yaşı	55 yaş	
Sigortalının emekli maaşı türü (yaşlılık, erken emeklilik veya malul)	5 yıllık sigortalılık süresinden az olmayacak; veya 5 yıllık emekli sigortalılık süresinden az olmayacak; veya Emeklilik veya maluliyet aylığı için hak kazanmak; veya iş göremezlik ödemesi için hak kazanmak .	
<b>Bakmakla yükümlü olunanların sayısı</b>		
<b>Eş (Kadın)</b>		
<b>Ölüm anında sigortalının yaşı</b>	50 yaş (sigorta edilmemiş ise 45 yaş).	
<b>Sigortalının emekli maaşı türü (yaşlılık, erken emeklilik veya malul)</b>	5 yıllık sigortalılık süresinden az olmayacak; veya 5 yıllık emekli sigortalılık süresinden az olmayacak; veya Emeklilik veya maluliyet aylığı için hak kazanmak; veya iş görmezlik ödemesi için hak kazanmak .	
<b>Bakmakla yükümlü olunanların</b>		
<b>Çocuklar</b>		
Yaş/Eğitim durumu	15 yaşa kadar (işsiz olarak kayıtlı ise 18 yaşa kadar); veya sürekli eğitimin sonuna kadar (en fazla 26 yaşa kadar). İş için yetersiz ise –yetersizliği bitene kadar.	
<b>Diğer Hak Sahibi Akrabalar</b>	Sigortalı tarafından bakılması durumunda: ebeveyn, erkek ve kız kardeşler, torunlar ve evlat edinilmiş veya eğitim giderleri sigortalı tarafından karşılanıyor ise.	
<b>Emeklilik Ödemeleri Erkekler ve Kadınlar</b>		
Emeklilik ödemelerinin hesaplanması için formül veya tablo	Sigortalının hak ettiği emeklilik veya maluliyet maaşı, aile üyelerinin sayısına göre paylaşılır: %70-100.	
Emeklilik ödemelerinin endekslenmesi (fiyat veya ücret, veya hiçbiri)	Ücret.	
Azami emeklilik maaşı	Ortalama ücretin %310'u +/- 0.85.	
Asgari emeklilik maaşı	20 yıllık sigorta için emekli maaşı oranı.	
Tamamlayıcı emeklilik maaşı (emekliler için test edilmiş ilave gelir anlamına gelir)		
<b>Emeklilik Ödemelerinden Vergiler (Evet ise, tür ve oranı belirtiniz)</b>		
<b>Diğer Emeklilik Ödemeleri</b>	Eğer dul kadın (erkek) yetim ve dul maaşı almak için hak kazanmamış ise çalışmıyor veya sigortalı değil ise kıdem tazminatı ve hükümleri.	
<b>Emeklilik Ödemelerinin Süresi</b>		