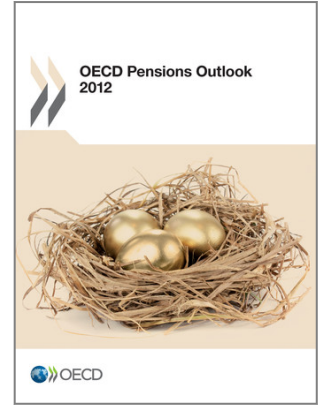


OECD *Multilingual Summaries*  
**OECD Pensions Outlook 2012**  
*Summary in Turkish*



Read the full book on:  
10.1787/9789264169401-en

---

## 2012 OECD Emeklilik Görünüm Raporu

### *Türkçe Özet*

- Bu yılki OECD Emeklilik Görünüm Raporu emeklilikte değişen manzarayı incelemektedir.
- Raporunda, kriz sırasında ve sonrasında emeklilik reformuna, otomatik ayarlama mekanizmalarının tasarımına, Orta ve Doğu Avrupa’da sistemik emeklilik reformlarından geri dönüşlere, özel emeklilik sistemlerinin kapsamına ve belirlenmiş katkı esaslı emeklilik planlarındaki garantilere bakılmaktadır.
- Raporun kapanış bölümünde katkı esaslı emeklilikler için eylem planı içeren bir yol haritası ve bir istatistik eki yer almaktadır.

## Emeklilik: Geçmiş, Bugünü ve Geleceği

Belki pek böyle hissedilmeyebilir ama bugün emekli maaşı alanlar, emeklilik ve emekliler için bir altın çağ olduğu artık herhalde kanıtlanmış olan bir yaşamı sürdürüyorlar. Geçmişte olduğundan çok daha az, 1980'lerin ortasında olduğundan dörtte bir oranında daha az insan yoksulluk içinde yaşıyor. Günümüzde emeklilerin ömrü, yaşam beklentileri eskisinden daha uzun: Bugün 65 yaşında olanların ebeveynlerinin kuşağından 3,5 yıl daha uzun yaşayacağı öngörülüyor.

Buna karşılık, bugünün ve yarının işçileri emekli olmak için daha uzun bir süre çalışmak zorunda kalacaklar ve devletten daha az emekli aylığı alacaklar. Özel emeklilik sistemleri ise çok daha büyük bir olasılıkla belirlenmiş katkı esaslıdır ki, bu da bireylerin yatırımın riskine daha açık olmaları ve daha uzun yaşamanın emeklilik maliyetini kendilerinin taşımaları demektir.

2007-08 mali şoku, daha sonraki yıllarda OECD ülkelerinin çoğunun ekonomisinde ve kamu maliyesinde derin bir etki yaparak yankılandı. Önceki on yılda bir değişim dalgasıyla zaten dönüştürülmüş olan emeklilik sistemlerinde, çok kere uluslararası mali piyasaların ve mali konsolidasyonun baskısı altında yeni reformlar yapıldı. En belirgin değişiklik, OECD ülkelerinin yarısından çoğunda benimsenen emeklilik yaşının yükseltilmesi oldu. Uzun dönemde, 13 ülkede emeklilik yaşı, biri hariç tümünde her iki cinsiyet için 67 veya daha fazla olacak. İnsanları daha geç emekli olmaya özendirmek için 14 ülkede, başka, daha az görünür – erken emekli olma koşullarının sıkılaştırılması veya normal emeklilik yaşından sonra çalışanlara daha büyük ödüller gibi – önlemler uygulamaya kondu.

Şu dört nedenle memnuniyet verici bir gelişme olmuştur. Birincisi, insanlar daha uzun yaşadıkları için daha uzun süre çalışmaları, emeklilik sistemlerinin mali sürdürülebilirliklerini, vergilerin artırılmasıyla karşılaştırıldığında daha az acılı bir yolla iyileştirmektedir. İkincisi, yaşlılık maliyetlerinin kuşaklar arasında daha adil bir dağılımını sağlamaktadır. Ve uzun dönemli katkılar emeklilik gelirlerinde planlanan kısıntıların etkisini yumuşatabilmektedir. Üçüncüsü, yaşlanan işçileri, uzun dönem hastalık, engellilik ve yaşlılık aylıklarıyla, emek piyasasının dışına iten ve erken emekliliğe sevk eden başarısız olmuş eski politikalarından net bir biçimde bir kopuş olduğunu gösteriyor. Başarısız politikanın görünüşteki gerekçesi gençler için daha fazla iş olanakları açacağıydı. Ama gerçekler bunun bir ekonomideki işlerin toplam sayısının değişmez olduğu (“lump-of-labour”) yanılığının bir başka örneği olduğunu gösteriyor: Yaşlı işçileri işgücü içinde tutmak gençler için iş fırsatlarını azaltmaz. Dördüncü olarak, toplam işgücünde yavaş artış, hatta düşüş olan bir durumda iş yaşamlarının uzamasının yaşlanan ekonomilerde önemli bir ekonomik büyüme artışı sağlaması gerekir. Bu açık yararları göz önünde bulundurularak, emeklilik yaşlarının – 67'nin de üzerine – yükseltilmesi eğilimi teşvik edilmelidir. Bunu yapmanın etkin ve şeffaf bir yolu, Danimarka ve İtalya'da olduğu gibi, emeklilik yaşını kurumsal olarak ortalama yaşam süresine bağlamaktır.

Son on yıldaki emeklilik reformları da birçok ülkede, vaat edilen emeklilik aylıklarında, tipik olarak beşte bir veya dörtte bir oranında, bir kesintiye yol açmıştı. Bu kesintiler hem mevcut emekliler hem de gelecekte emekli olacaklar için emeklilik sistemlerinin mali sürdürülebilirliğinin sağlanması bakımından gerekliydi. 2007 yılından bu yana, OECD ülkelerinin yarısı kamu emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliğini sağlamak için, endeksleme gereklerinde ve sosyal yardım formüllerinde değişiklikler yapma gibi başka adımlar da attılar.

OECD ülkelerinde ortalama olarak, bugün işe başlayan biri, tam kariyer yaptıktan sonra resmi emeklilik yaşında emekliye ayrılırsa kamudan alacağı net emeklilik aylığının, emekliye ayrılmadan önceki net kazancının yarısı olacağını bekleyebilir. Sosyal yardımlardan “net ikame oranı” denilen bu miktar, OECD ülkelerinin yarısında %50'den azdır. Bu ülkelerin 13'ünde, özel emeklilikler zorunludur. Yasalar veya sosyal sözleşmeler tüm işçilerin bu özel emeklilik planlarına katılmalarını gerektirmektedir. Sonuç olarak, toplam emeklilik gelirleri – söz konusu özel emeklilik planları dahil – OECD ülkelerinde ortalama olarak %69 civarında bir net ikame oranı sağlamaktadır.

Buna rağmen, bir düzine OECD ülkesinde büyük bir “emeklilik sistemi açığı” olup, zorunlu emeklilik planlarının sağladığı net ikame oranı %60'ın altındadır. Bu ülkelerin çoğunda özel emeklilikler isteğe bağlıdır ve işgücünün yarısından fazlasını kapsadığı pek nadirdir. Emeklilik sistemlerindeki açığın kapanması için bu ülkelerde özel emekliliklerin rolünün artması kaçınılmazdır. Emeklilik yaşı daha da yükseltilese bile, işçilerin yaptıkları tasarrufları yaşlılıkta çekerek, devam eden çalışmaları karşılığı olarak ve kamu emekliliğinden sağladıkları gelirlere katkıda bulunmalarına olanak veren özel emeklilik sistemleri teşvik edilmelidir. Böyle bir yöntem, özellikle belli bir yaştan sonra esnek çalışma koşulları veya aşamalı bir emeklilik isteyenler için cazip olabilir.

Özel emekliliği zorunlu kılmak emeklilik sistemlerindeki açığı gidermek ve emeklilik gelirlerinin yeterliliğini sağlamak için ideal bir yöntem olabilir. Buna rağmen bazı ülkeler, katkıların yeni bir vergi gibi görülebileceği kaygısıyla böyle bir politikadan uzak durdular. Benzer bir sonuç elde etmenin – “otomatik kayıt” denilen – alternatif bir yolu, bireyleri bu planlara, isterlerse belli bir zaman çerçevesinde ayrılmalarına olanak tanıyarak, otomatik şekilde dahil etmektir. Bu yöntem, insanların emeklilik tasarrufuna dahil olmaktan ziyade çıkmayı tercih etmelerini isteyerek, teminat kapsamını genişletmek için doğal ataleti kullanmayı amaçlamaktadır. 2007 yılında Yeni Zelanda’da KiwiSaver tarafından uygulamaya konulan, OECD dahilindeki ülke çapında ilk otomatik kayıt emeklilik tasarrufu planı, %20 kadar düşük bir ayrılma oranıyla, yeni işe başlayanlar arasında yüksek bir katılım oranı sağlayarak çok etkili oldu. Bu tür düzenlemeler Birleşik Krallık’ta 2012 ve 2017 yılları arasında yaygınlaştırılacak olup, diğer ülkelerin de aynı şeyi yapmaları bekleniyor.

Özel emekliliklerin rolünü arttırmak için kullanılacak bir başka temel politika, mali teşvikler sağlamaktır. İnsanları yaşlılıkları için tasarrufta bulunmaya özendirmenin geleneksel yolu, vergi teşvikleriydi. Bazı ülkeler yakın zamanda vergi teşviklerini arttırırken, Avustralya, İrlanda, Yeni Zelanda ve Birleşik Krallık gibi ülkeler ise; tahsilinden vazgeçilen vergi gelirleri biçimindeki bürokratik mali giderleri azaltmak için vergi teşviklerini sınırlamaya geçtiler. Mali giderler, Almanya dahil başka yerlerde de sorgulandı.

Geleneksel vergi teşvikleri modelinin sorunu; böyle bir yöntemin, en yüksek marjinal vergi oranlarını ödedikleri için, en çok yüksek kazanç sahiplerine yaramasıdır. Gerçekten de, gönüllü emeklilik sistemleri olan ülkelerin çoğunda, özel emeklilik planlarına katılma olasılıkları en düşük katmanlar düşük gelirli işçilerdir. Düşük gelirliilere erişmenin daha etkin bir yolu, tasarruf sahiplerine, artan oranda kademelendirme sağlamak için belli bir üst düzeyde sınırlandırılan, sabit ödenekler ve buna eş düşen katkı payları ya da primler vermektir. Bu türden mali teşvikler, hiç gelir vergisi ödemeyen veya düşük bir orandan ödeyenler dahil, az gelirliilere daha çok fayda sağlayabilir. Emeklilik tasarrufu ürünlerinin bazıları için bu tür teşvikleri uygulamaya başlamış iki ülke olan, Almanya ve Yeni Zelanda’da, kapsama oranları farklı gelir gruplarında çok daha benzeş ya da birbirine yakındır.

Özel emeklilik planlarının kapsama oranlarını genişletmeye ek olarak, siyasi karar alıcıların emekli ödeneklerinin daha yeterli olmasını sağlamak için üç cephede hareket etmeleri gerekir. Birincisi, bu planlara yapılacak katkı paylarının emeklilik geliri hedeflerini karşılamaya yetecek miktarda olmasını sağlamalıdır. Geçenlerde minimum katkı payı oranının ücretlerin %9’undan %12’sine çıkarıldığını duyuran Avustralya’daki gibi zorunlu sistemlerde bu tür bir uygulama doğrudan doğruya yapılır. İkincisi, erken ayrılmaları ve toplu ödemeleri sınırlandırarak, bu tür sistemlerden kaçışı azaltmalıdır. Üçüncüsü, düşük maliyetli ürünleri ve yatırım stratejilerini teşvik etmeli, hem varlık birikimi hem de geri ödemelerin yapıldığı emeklilik dönemlerinde riskleri azaltmalıdır. Siyasi karar vericiler, bu sorunları çözmeye çalışırken, karmaşık mali kararları basitleştirmek ve kolaylaştırmak için, yatırım ve fayda seçenekleri menüsü üzerinde büyük bir dikkatle durmalıdırlar. Ayrıca aktif tercihler yapmayanlar için, bireysel ihtiyaçlarını ve beklentilerini daha iyi karşılayabilmeleri amacıyla, taahhütleri yerine getirememeye ya da borcu zamanında ödeyememe durumundaki model veya seçenekleri daha da geliştirmeleri gerekir.

“En iyi emeklilik sistemi hangi ülkede?” sorusu OECD’ye sıkça sorulmaktadır. Ama bu, sıralama ve sınıflandırma tablolarına duyulan yaygın iştaha rağmen, yanıtlanması çok güç bir sorudur. Doğru yanıt, tüm ülkelerdeki emeklilik geliri sağlama sistemlerinde iyileştirilecek yanlar bulunduğuudur. Her birinde çözüme kavuşturulması gereken en az birkaç sorun bulunmaktadır: Emeklilik sisteminin kapsama oranı, ödeneklerin yeterliliği, mali sürdürülebilirlik veya bireylerin üstlendikleri belirsizlikler ve riskler. Bu nedenle OECD ülkelerinde emekliliğe ilişkin tahminler konusunda söylenebilecek şey, değişimin sürekli ve hep gerekli olduğudur.

© OECD

**Bu özet metin, resmi bir OECD çevirisi değildir.**

Bu özet metin, OECD telif hakkı ve yayının aşlının ismi belirtilmek koşuluyla çoğaltılabilir.

**Değişik dillerdeki özet metinler, aslı İngilizce ve Fransızca dillerinde yayınlanan OECD yayınlarının kısaltılmış çevirileridir.**

**Bu yayınlar OECD İnternet Kitabevi'nden ücretsiz olarak temin edilebilir** [www.oecd.org/bookshop](http://www.oecd.org/bookshop)

Daha fazla bilgi için, OECD Halkla İlişkiler ve İletişim Müdürlüğü, Haklar ve Çeviri Birimi'ne başvurunuz.  
rights@oecd.org Faks: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, Fransa

İnternet web sitemiz: [www.oecd.org/rights](http://www.oecd.org/rights)



**Read the complete English version on OECD iLibrary !**

OECD (2012), *OECD Pensions Outlook 2012*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9789264169401-en