



**BİREYSEL EMEKLİLİK ŞİRKETLERİNİN
ETKİNLİĞİ VE MAKROEKONOMİK ETKİLERİ:
TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

**2021
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İktisat**

Anıl YÜKSEL

Doç. Dr. Ahmet OĞUZ

**BİREYSEL EMEKLİLİK ŞİRKETLERİNİN ETKİNLİĞİ VE
MAKROEKONOMİK ETKİLERİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

Anıl YÜKSEL

Doç. Dr. Ahmet OĞUZ

**T.C.
Karabük Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İktisat Anabilim Dalında
Yüksek Lisans Tezi
Olarak Hazırlanmıştır**

KARABÜK

Eylül 2021

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
DOĞRULUK BEYANI.....	6
ÖNSÖZ	7
ÖZ	8
ABSTRACT.....	10
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ	12
ARCHIVE RECORD INFORMATION	13
KISALTMALAR.....	14
ARAŞTIRMANIN KONUSU	16
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	16
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	16
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM	17
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER	17
BİRİNCİ BÖLÜM	20
1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE BİREYSEL EMEKLİLİK	20
1.1 Sosyal Güvenlik Sistemleri ve Temel Kavramlar	20
1.1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı Nedir?	20
1.1.2. Sigorta Kavramı Nedir?	22
1.1.3. Sosyal Sigorta Kavramı Nedir?	23
1.1.4. Türkiye’de Sosyal Sigortanın Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	24
1.1.5. Dünyada Sosyal Sigortanın Ortaya Çıkışı ve Gelişimi.....	25
1.1.6. Sosyal Yardım Kavramı Nedir?.....	27
1.1.7. Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigorta Arasındaki İlişki	27
1.1.8. Sosyal Güvenlik Üzerine İlk Uygulamalar.....	28
1.2. Bireysel Emeklilik Sistemi.....	30
1.2.1. Bireysel Emeklilik Kavramı, Amacı ve Özellikleri	30
1.2.1.1. Bireysel Emeklilik Kavramı	30
1.2.1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Özellikleri.....	33

1.2.1.2.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özelliği	33
1.2.1.3. Bireysel Emekliliğin Ortaya ıkışı ve Tarihsel Gelişimi	35
1.2.1.3.1. Bireysel Emekliliğin Ortaya ıkışı.....	35
1.3. Türkiye’de Bireysel Emekliliğin Tarihsel Gelişimi.....	37
1.4. Otomatik Katılım Sistemi (OKS).....	39
1.5. Bireysel Emeklilik (BES) Ve Otomatik Katılım Sistemi (OKS) Arasındaki Farklılıklar.....	43
1.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi	47
1.6.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı	47
1.6.2. BES’te Devlet Katkısı	49
1.6.2.1. Devlet Katkısının Miktarı, Sınırı ve Yatırıma Yönlendirilmesi	50
1.6.3. Emeklilik Şirketleri	51
1.6.4. Katılımcıların ve Şirketlerin Hak ve Yükümlülükleri.....	52
1.6.5. Emeklilik Şartları ve Emekli Aylığı.....	55
1.6.6. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım	55
1.7. Sistemdeki Finansal Kaynaklar	56
1.7.1. Katılımcısının Finansman ve Katkı Payı Ödemeleri	56
1.7.2. Katılımcının Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri	57
1.7.2.1. Giriş Aidatı	57
1.7.2.2. Yönetim Gideri Kesintisi	58
1.7.2.3. Fon İşletim Gideri Kesintisi.....	58
1.8. Katılımcı Hakları ve Sorumlulukları.....	60
1.8.1. Katılımcı Sayısı	60
1.8.2. Yaş Aralığına Göre Dağılımı.....	60
1.9. Bireysel Emeklilik (BES) Yatırım Fonları.....	61
1.9.1. Gelir Amaçlı Fonlar.....	61
1.9.2. Para Piyasası Fonları	62
1.9.3. Büyüme Amaçlı Fonlar	62
1.9.4. Kıymetli Madenler Fonları	63
1.9.5. İhtisaslaşmış Fonlar	63
1.9.6. Diğer Fonlar.....	64
1.10. Bireysel Emeklilik İle İlgili Kurumlar	64
1.10.1. Hazine Müsteşarlığı.....	64

1.10.2. Bireysel Emeklilik Danışma Kurumu	65
1.10.3. Bireysel Emeklilik Aracıları.....	65
1.10.4. Sermeye Piyasası Kurulu.....	66
1.10.5 Portföy Yönetim Şirketi	67
1.10.6 Takas Bank	70
1.10.7 Sigortacılık Genel Müdürlüğü.....	71
1.10.8 Sigorta Denetleme Kurulu	71
1.11. Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi ve Örnekleri	71
1.11.1. Dünyada Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi.....	74
1.11.2 ABD Bireysel Emeklilik Sistemi.....	77
1.11.3. İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi	79
1.11.4. Avusturya Bireysel Emeklilik Sistemi	81
1.11.5. Fransa Bireysel Emeklilik Sistemi	82
1.11.6. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi	83
1.11.7. Hollanda Bireysel Emeklilik Sistemi	84
1.11.8. Macaristan Bireysel Emeklilik Sistemi	86
1.11.9. Polonya Bireysel Emeklilik Sistemi	87
1.11.10. Şili Bireysel Emeklilik Sistemi	88
1.11.11. Meksika Özel Emeklilik Sistemi.....	90
İKİNCİ BÖLÜM.....	93
2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN MAKROEKONOMİK ETKİLERİ	93
2.1. Ekonomik İstikrar Üzerindeki Etkisi	93
2.2. Finansal Piyasalar Üzerinde Etkisi.....	94
2.3. Kamu Kesiminin Kamusal Borçlanma Üzerindeki Etkisi	95
2.4. Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkisi	98
2.5. İstihdama Etkisi.....	99
2.6. Tasarruflara Etkisi.....	102
2.7. Bireysel Emeklilik Sisteminin Hane halkı Tasarruflarına Etkisi	106
2.7.1. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yurtiçi Tasarruflar Üzerine Literatür Araştırması	109
2.8. Şirket Bazında BES Temel Göstergeler	111
2.9. Türkiye’deki BES’in Güçlü ve Zayıf Yönleri.....	112
2.10. Sisteme Yönelik Eleştiriler	115

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	117
3. DEA YÖNTEMİYLE BES ŞİRKETLERİNİN ETKİNLİK ve VERİMLİLİK ANALİZİ	117
3.1. BES Şirketlerinin Etkinliklerine Yönelik Literatür Araştırması	117
3.2. Emeklilik Şirketlerine Yönelik Uygulamanın Amacı	120
3.3. Veri Tanımlaması	121
3.4. BES Sektörüne Yönelik Çıktı Tanımı	122
3.4.1 Aracılık veya Varlık Yaklaşımı	123
3.4.2. Çıktı Eksenli Etkinlik Analizi	123
3.4.3. Katma Değer Yaklaşımı	124
3.7. Verimlilik Analizi	135
SONUÇ	140
KAYNAKÇA	146
TABLolar ve GRAFİK LİSTESİ	155
ŞEKİLLER LİSTESİ	157
ÖZGEÇMİŞ	158

Anıl YÜKSEL tarafından hazırlanan “ **BİREYSEL EMEKLİLİK ŞİRKETLERİNİN ETKİNLİĞİ VE MAKROEKONOMİK ETKİLERİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ**” başlıklı bu tezin **Yüksek Lisans Tezi** olarak uygun olduğunu onaylarım.

Doç. Dr.Ahmet OĞUZ

Tez Danışmanı, **İktisat Anabilim Dalı**

Bu çalışma jürimiz tarafından Oy Birliği ile İktisat Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. 13.09.2021

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : **Dr. Öğr. Üyesi Süleyman Uğurlu (KBÜ)**

Üye : **Doç. Dr.Ahmet OĞUZ (KBÜ)**

Üye : **Doç. Dr. Üzeyir AYDIN (DEÜ)**

Savunma sınavı tarihi(13/09/2021)

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, **Yüksek Lisans Tezi** derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Hasan SOLMAZ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntılarım intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığıım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eslere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığıını beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Anıl YÜKSEL

İmza :

ÖNSÖZ

Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı yüksek lisans tezi olarak sunulan bu çalışma; Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Etkinliği ve Makro Ekonomik Etkileri: Türkiye Örneğini açıklamak amacıyla hazırlanmış, genel olarak bireysel emeklilik sistemi öncesi var olan sosyal güvenlik açıklanmış ve sonrasında ortaya çıkan bireysel emeklilik tüm genel hatlarıyla şirketler bazında analiz edilerek incelenmiştir.

Bu çalışmamı destekleyen ve araştırmanın her aşamasında değerli görüş ve yardımlarını esirgemeyen tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Ahmet OĞUZ ve Doç. Dr. Üzeyir AYDIN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu süreçte yanımda olan ve benden desteklerini hiç esirgemeyen başta eşim Merve YÜKSEL'e ve arkadaşlarıma teşekkürlerimi borç bilirim. Bu süreçte manevi desteklerini esirgemedikleri için kendilerine minnet duyarım.

ÖZ

Bireysel emeklilik sistemi bireylerin çalıştıkları dönemlerde yaptıkları tasarrufları değerlendirebilecekleri uzun vadeli bir yatırım aracı olan ve emeklilik zamanlarında kullanabilecekleri ayrıca gelir elde edebilecekleri bir tasarruf yöntemidir. Bireyler bu sisteme gönüllü olarak dahil olmaktadır.

Bu çalışmada, bireysel emeklilik sisteminin önemini ortaya koymayı amaçlamış ve bu amacı desteklemek için de bireysel emekliliğin makroekonomiye etkileri üzerine çalışılmış, tasarruf ve buna bağlı olarak gelişen yatırımlara katkı sağlamış bir model olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu tezde; bireysel emeklilik sistemini detaylı analiz ederek güçlü ve zayıf yönlerinin tespit edilmesi ve ekonomiye etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Kullanılan 14 BES şirketinin yıllar itibariyle (2014-2019) etkinlik ve verimlilik analizlerine bakılmış ve bu şirketlerin potansiyel iyileşme yapabilmesi için kullandığı girdi ve çıktı verileri analiz edilerek açıklanmıştır. Günümüzde, gelişmiş ülkeler başta olmak üzere gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde uygulanan bireysel emeklilik sistemi, yöntem olarak farklılıklar içerse de esas amacı itibari ile faaliyetlerine devam ederek uygulanmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi ülkelere birçok yönden fayda sağlamaktadır. Başlıca ve öne çıkan faydaları: “gelir dağılımı adaletinin sağlanması, tasarruf düzeyinin artırılması, ülkenin milli iç kaynaklarla düşük borçlanma imkânı tanınması, istihdama olumlu katkısı ve ekonomik büyümeye imkân tanınması yönünden önem arz etmektedir”.

Bu çalışma ülkemizde 2003 yılından bu yana devam eden ve zaman içerisinde birçok yenilikle gelişen bireysel emeklilik sistemi, günümüze kadar ulaştığını göstermektedir. Zaman içerisinde uğramış olduğu değişiklikleri analiz ederek, sağlamış olduğu faydalar gün yüzüne çıkarılmıştır. Uzun vadeli yatırım ve tasarruf aracı olan bireysel emeklilik sistemi, bireylerin çalışma hayatları boyunca biriktirdikleri tasarrufları, emeklilik döneminde kaynak oluşturarak refah seviyelerinin korunmasına katkı sağlamaktadır. Ülke ekonomisi açısından, emeklilik fonlarının hacminin genişlemesi hem ülkenin tasarruf oranının yükselmesine hem de ekonomik açıdan ülkeye ciddi kaynaklar arz ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın son bölümünde ele alınan ekonometrik analiz DEA modelidir. Bireysel emeklilik şirketlerinin şirketlerin yıllık istihdamı ve katılımcıların katkı payı hacimleri girdileriyle katılımcı sayısı, katılımcı fon tutarı, devlet katkısı fon tutarı, BES sözleşme adetinin toplamı, yatırıma yönlendirilen tutar olan çıktı değişkenleri ile model oluşturulmuş ve çalışma buna bağlı olarak şekillendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Emeklilik; Otomatik Katılım; Sosyal Güvenlik; Devlet Katkısı; Tasarruf.

ABSTRACT

The private pension system is a savings method that is a long-term investment tool where individuals can evaluate their savings during their working period and that they can use during their retirement and also earn income. Individuals are included in this system voluntarily.

This thesis study aims to reveal the importance of the private pension system, and in order to support this aim, the effects of private pension on macroeconomics have been studied and it has been concluded that it is a model that contributes to savings and investments that develop accordingly.

In this thesis, the aim was to analyze the private pension system in detail, to identify its strengths and weaknesses and to investigate its effects on the economy. The efficiency and productivity analyzes of the 16 PPS companies used over the years (2014-2019) were examined and the input and output data used by these companies for potential improvement were analyzed and explained. Today, despite the differences in method, the private pension system is being applied in developed, developing and underdeveloped countries by continuing its activities carrying its main purpose. The private pension system benefits countries in many ways. Its main and prominent benefits are as follows: “It is important in terms of ensuring justice in income distribution, increasing the level of savings, providing lower borrowing opportunities with national domestic resources, contributing positively to employment and enabling economic growth.”

In this study, the private pension system, which has been implemented in our country since 2003 and has developed with many innovations over time, has reached its current stage today. Its benefits have been revealed by analyzing the changes it has undergone during this time. The private pension system, which is a long-term investment and savings tool, contributes to the protection of welfare levels during retirement by creating resources from the savings that individuals make during their working life. In terms of the country’s economy, it is concluded that the expansion of the volume of pension funds both increases the savings rate of the country and provides significant resources to the country economically.

The econometric analysis discussed in the last part of the study is the DEA model. The model was created with the inputs of the annual employment of the companies of the private pension companies and the contribution volume of the participants, the number of participants, the amount of the participant funds, the amount of the state contribution fund, the sum of the number of PPS contracts, the output variables which are the amount invested, and the study was shaped accordingly.

Keywords: Private Pension; Auto Participation; Social Security; State Contribution; Saving.

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	BİREYSEL EMEKLİLİK ŞİRKETLERİNİN ETKİNLİĞİ VE MAKROEKONOMİK ETKİLERİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ
Tezin Yazarı	Anıl YÜKSEL
Tezin Danışmanı	Doç. Dr. Ahmet OĞUZ
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	13.09.2021
Tezin Alanı	İktisat
Tezin Yeri	KBÜ/LEE
Tezin Sayfa Sayısı	158
Anahtar Kelimeler	Bireysel Emeklilik; Otomatik Katılım; Sosyal Güvenlik; Devlet Katkısı; Tasarruf.

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	EFFICIENCY OF INDIVIDUAL PENSION COMPANIES AND MACROECONOMIC EFFECTS: THE CASE OF TURKEY
Author of the Thesis	Anıl YUKSEL
Advisor of the Thesis	Assoc. Prof. Dr. Ahmet OGUZ
Status of the Thesis	Master Degree
Date of the Thesis	13.09.2021
Field of the Thesis	Economy
Place of the Thesis	KBU/LEE
Total Page Number	158
Keywords	Private Pension; Auto Participation; Social Security; State Contribution; Saving.

KISALTMALAR

- ABD** : Amerika Birleşik Devleti
- AFORE** : Özel Emeklilik Şirketi (Administradoras Fondas Ahorro Para El Retiro)
- AFP** : Anadolu Hayat Ve Emeklilik A.Ş. Oks Katılım Standart Emeklilik
- BES** : Bireysel Emeklilik Sistemi
- CONSAR**: Emeklilik Tasarruf Sistemleri Ulusal Komisyonu
- EFFCH** : Teknik Etkinlikteki Değişme
- EGM** : Emeklilik Gözetim Merkezi
- ERİSA** : Çalışanların Emeklilik Gelir Güvenliği Yasası
- GSYH** : Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
- ISSSTE** : Meksika Sosyal Güvenlik Kurumu
- İGES** : İşveren Katkılı Grup Bireysel Emeklilik Sistemi
- İMSS** : Meksika Özel Sektör Emeklilik (Institute Mexicano de Seguridad Social)
- ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü
- OECD** : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
- OKS** : Otomatik Katılım Sistemi
- PAYG** : Aktif Sigortalıların Emekli Aylığı (Pay-As-You-Go)
- PECH** : Pür Ekonomik Etkinlikteki Değişme
- SECH** : Ölçek Etkinlikteki Değişme
- SERPS** : (State Earnings Related Pension Scheme)
- SGK** : Sosyal Güvenlik Kurumu
- SPK** : Sermaye Piyasa Kurulu
- SSK** : Sosyal Sigorta Kurumu
- TBMM** : Türkiye Büyük Millet Meclisi
- TCMB** : Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası

- TECHC** : Teknolojik Değişme
TFPCH : Toplam Faktör Verimliliğindeki Değişme
TTK : Türk Tarih Kurumu
WB : Dünya Bankası

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Son zamanlarda adından söz ettiren bireysel emeklilik sisteminin Dünyadaki ve Türkiye’deki uygulamasının örnekleri, bireysel emeklilik şirketlerinin etkinliğinin ölçülmesi ve sistemin makroekonomik değişkenlere etkisinin araştırılması.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı; bireysel emeklilik sisteminin açıklanması ve Türkiye örneği üzerinde durarak makroekonomiye etkilerine kısaca değinerek bireysel emeklilik şirketlerinin etkin olup olmadığını ortaya koyulmuştur. Bunun yanında Türkiye’deki emeklilik sektörü üzerinde etkinlik araştırılması yapıp çalışmanın sonucunu paylaşmaktır.

Tasarruf, gelişmekte olan ülkeler için vazgeçilmez bir unsurdur. Tasarruf araçları içerisinde önemli bir yer tutan bireysel emeklilik sistemi bu hususta ön plana çıkmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin verilerine emeklilik gözetim merkezi, TÜİK, Dünya Bankası gibi kaynakların verilerinden yararlanılarak ulaşılmıştır. Bu araştırma bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’nin makroekonomik göstergelerine etki edip etmediği ve bu bağlamda yapılan DEA çalışmasıyla ilişkilendirilmiştir.

Bu araştırmanın hedefi; bireysel emeklilik sisteminin tanıtılması ile başlayıp, Türkiye’de ne kadar etkin kullanıldığı ve sistemin bu zamana kadar kazandırdıklarının anlatılmasıdır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Sistemi verilerine ulaşılarak nicel ve nitel diğer kaynaklardan beslenerek DEA araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, öncelikle dünyada bireysel emeklilik sisteminin nasıl ortaya çıktığı araştırılmıştır. Sonra ise Türkiye’de BES’in nasıl ortaya çıktığı kapsamlı bir şekilde anlatılmış ve bu çalışma ekonometrik model yardımıyla desteklenmiştir.

Bireysel Emeklilik Sisteminin oluşumuna birebir etki eden olumlu ve olumsuz taraflar tespit edilmiştir. Bireysel emeklilik şirketlerinin ve sektörünün etkinlik ve verimliliklerine yönelik araştırma yapılmış ve sonuçları paylaşılmıştır.

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM

Bireysel Emeklilik Sistemi bireylerin gelecek yatırımı açısından iyi bir örnektir. Bu açıdan bireysel emeklilik sistemi makroekonomik verilerle desteklenmiş, DEA ekonometrik analiziyle çalışılmış, çıkan sonuçlar dâhilinde BES'in ülke ekonomisine etkileri, tezde yer almıştır.

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Araştırmanın kapsamı, bireysel emeklilik sisteminin bir bütün olarak ele alınması ve zaman içerisindeki değişikliklerle günümüze ulaştığıdır. Bireysel emeklilik sisteminin bireylere ve ülke ekonomisine etkileri açıklanmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi uzun dönemli yatırım ve tasarruf aracı olarak 2003 yılından günümüze kadar faaliyet göstermektedir.

Araştırmanın sınırlılıkları, bireysel emeklilik sisteminin oluşma ve olgunlaşma aşamasına gelene kadar, hangi uygulamalar yapıldığı bu bağlamda sigortacılık faaliyetlerinin tarihine değinilmiştir. Sosyal güvenlik sistemi ile başlayan bu süreci detaylı analiz ederek bireysel emeklilik sisteminin günümüze kadar olan gelişimi incelenmiştir.

Bireysel emeklilik sistemi bireylere sağladığı faydaların yanında ülke ekonomilerine de büyük önemde katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla bireysel emeklilik sisteminin başta Türkiye olmak üzere, bireysel emeklilik sistemini hali hazırda uygulayan ülkeler de bu tezde araştırılmıştır.

Araştırma esnasında karşılaşılan güçlükler ise; bireysel emekliliğe ait verilere ulaşımı konusunda güçlükler yaşanmıştır. Bireysel emeklilik sistemini uygulayan ülkelerin, bireysel emekliliğe ait verilerini düzenli bir şekilde yayınlamaması karşılaşılan güçlüklerin başında gelmektedir.

GİRİŞ

İnsanlık yaratılış gereği bazı duygulara sahiptir. O duyguların başında ise gelecek kaygısına karşı kendini güvence altına alma hissi yatmaktadır. Kendini güvence altına alma hissi, bireylere, kuruluşlara ve devletlere söz konusu hissi doyuracak birçok ürün veya kanun çıkarma ihtiyacı doğurmuştur. Tüm bu hislerin sonucunda, sosyal güvenlik fikri gün yüzüne çıkmıştır. Sosyal güvenlik fikri zaman içerisinde o kadar önemli bir konuma gelmiştir ki anayasalarda güvence altına alınmıştır. Öyle ki bir insanın en temel haklarının ilk sırasında, sosyal güvenlik hakkı vardır.

İnsanlar, geleceklerinde nasıl bir sosyo-ekonomik olaylarla karşı karşıya kalacaklarını bilemediğinden, kendilerini güvence altına almak istemektedirler. Sosyal güvenlik sistemi de insanların başlarına gelebilecek talihsizliklere karşı onları güvence altına alabilmek için oluşturulmuş bir sistemdir.

Sosyal güvenlik sistemi zaman içerisinde birçok değişikliklere maruz kalarak kendini, insan ihtiyaçları doğrultusunda yenilemiş ve geliştirmiştir. Ancak gelişen ve büyüyen nüfusa yeni istihdam kanallarının oluşturulamaması, doğum oranlarının düşük kalması, yaşam süresinin uzaması ve kayıt dışı istihdamın günden güne çoğalması sosyal güvenlik sisteminin varlığını tehlikeye atmıştır. Bu hususta sosyal güvenlik sisteminin yerini sağlamlaştırarak, sosyal güvenlik sistemine destek olacak birçok çalışma başlatılmıştır. Bu çalışmalardan biri tüm dünyada kabul görmüş ve hala geçerliliğini sürdüren bireysel emeklilik sistemidir. Bireysel emeklilik sistemi sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı sıfatı ile sosyal güvenlik sistemi içerisinde önemli bir konuma gelmiştir. Sosyal güvenlik sistemi zorlu sınavlardan geçerken, insanların gelecek kaygısı hislerinin de gün yüzüne çıkmasına neden olmuştur. Emeklilik yaşlarının yükseltilmesi, sosyal güvenlik sistemi kapsamında toplanan primlerin yüksek seviyelere çıkarılması ve emekli maaşlarının düşürülmesi başlıca sebeplerdir. Bu ve buna benzer nedenler insanların hayat standartlarının düşmesine neden olmakla birlikte, insanların gelecek kaygısının oluşmasına sebebiyet vermektedir.

Bireysel emeklilik sistemi ülkeler için zorunluluk haline gelmiştir. Sosyal güvenlik sistemindeki eksiklikler ve tehlikeler, bireysel emeklilik sistemini sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı sıfatının almasına neden olmuştur. Bireysel emeklilik

sistemi, bireylerin çalıştığı dönemlerde düzenli ve disiplinli bir şekilde tasarruf etmelerine imkân tanıyan uzun dönemli yatırım ve tasarruf aracıdır. Bireyler aktif çalışma dönemlerinde biriktirdikleri meblağları, emeklilik dönemlerinde ek gelir oluşturmasıyla, oluşabilecek refah kayıplarının önüne geçmesine imkân tanımaktadır. Böylece insanların gelecek kaygılarının oluşmamasına yardım edecek etkin bir sistemdir.

Bireysel emeklilik sistemi bireylere sağladığı faydalarının yanında, devletler için de sağladığı ciddi yararlarının olması sisteme duyulan güveni bir adım daha öne çıkarmaktadır. Bireysel emeklilik kapsamında oluşturulan fon varlığının günden güne büyümesi, ülke ekonomisine olumlu katkıda bulunmasına imkân oluşturmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin bireylere sağladığı faydalarının yanında devletlere de sağladığı faydalarının olması, bu konuda yapılacak araştırmanın oluşturulmasında nihai önem taşımaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmada, bireysel emeklilik sisteminin ortaya çıkışı, gelişim aşamaları ve temel yapısı hakkında bilgi verilmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin bireylere sağladığı faydalarının araştırılmasından sonra devletlere de sağlamış olduğu faydaları gün yüzüne çıkarmak için çalışma yapılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin ekonomik istikrara etkisi, istihdama etkisi, gelir dağılımı üzerine etkisi, devletlere kaynak tahsisi, finansal piyasalara etkisi, tasarrufa etkisi ve kamusal borçlanmalara etkileri konu başlıklarıyla yazılmıştır. Ayrıca son bölümde ele alınan bireysel emeklilik sisteminin önemli aktörlerinden olan Türkiye'deki BES şirketlerinin DEA yöntemiyle etkinlik ve verimlilik analizleri incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE BİREYSEL EMEKLİLİK

1.1 Sosyal Güvenlik Sistemleri ve Temel Kavramlar

Genel hatlarıyla sosyal güvenlik kavramı bireylerin gelirleri ne olursa olsun, bu bireylere belirli riskler (meslek hastalığı, iş kazası, hastalık, malullük, analık, yaşlılık, işsizlik, ölüm) karşısında sağlık ve gelir güvencesi sağlamakla yükümlü bir uygulamalar bütünüdür (Dilik, 1991, s. 1).

Sosyal güvenlik kavramını daha kapsamlı bir şekilde ele almak için sosyal güvenlikten aşağıdaki bölümde söz edilmektedir.

1.1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı Nedir?

Sosyal güvenlik, kavram olarak insanların başına gelebilecek, doğum hali, işsizlik, hastalık, iş görememezlik, yaşlılık ölüm vb. gibi sebeplerden dolayı oluşabilecek sosyal ve ekonomik risklere karşı kendini korumaya alma yöntemidir. Doğum hali, işsizlik, hastalık vb. karşılaşılabileceği riskler sonucunda bireylerin yaşam standartlarında bir azalma olması kaçınılmazdır. Bu sebeple bireyler, bu ve benzeri gibi durumlarla karşılaştığında, hayatlarının refah kaybına uğramaması ve topluma sosyal ve ekonomik anlamda tutunmalarına yardımcı olacak çabaların tümü, sosyal güvenlik kavramı kapsamına dâhil olmaktadır. Diğer bir ifade ile sosyal güvenlik kavramı; çeşitli nedenlerden dolayı “ mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik” gelir kalemleri geçici veya kalıcı olarak sekteye uğramış kimselerin, hayatını idame ettirebilmek adına sürdürdüğü giderleri karşılayan bir sistemdir (Güvercin, 2004, s.89).

“Sosyal” kelimesi literatürde, toplumdaki birey veya toplum içerisindeki diğer bireylerle rahatlıkla iletişim kurabilen ve toplumun geneli tarafından kabul görmüş anlamında kullanılmaktadır. “Güvenlik” kelimesi ise, tehlike içerisinde olmama, sükûn gibi anlamlar içermektedir (Tanrıverdi, 2000, s.136). Sosyal ve güvenlik kavramlarının yan yana kullanılması henüz yeni sayılabilecek bir olaydır. Öyle ki sosyal güvenlik en

başlarda, düşünce olarak ortaya çıkmış ve sosyo-ekonomik gelişmeler neticesinde değişimler yaşamıştır. Ülkelerde sosyal güvenliğin sağlanması, toplumsal özelliklerin farklılık göstermesinden kaynaklanacağı gibi; sosyal, kültürel ve ekonomik durumların farklılığından dolayı da çeşitlilik gösterebilmektedir (Altay, 2013, s.201).

Sosyal güvenlik hizmeti üç ayrı şekilde uygulanmaktadır. Bunlar; sosyal yardımlar, sosyal sigortalar ve sosyal hizmetlerdir. Sosyal sigortalar, diğer iki sosyal güvenlik aracı ile ayrılmaktadır. Bir vatandaşın sosyal sigortalar kanalı ile sosyal güvenlik sisteminden istifade edebilmesi için, bazı sorumluluk ve yükümlülükleri yerine getirmek zorunda olması gerekmektedir. Bireyler kendi kazançlarından prim vb. gibi zorunlu kesintilere tabi tutulmaktadır. Bunun yanında işverenlerden yapılan kesintiler ve devlet tarafından yapılan mali yardımlarla sosyal sigortalar hizmeti gerçekleştirilmektedir (Erol ve Yıldırım, 2004, s.51).

Sosyal güvenlik kavramına tüm bunlardan yola çıkılarak değinilecek olursa, kişilerin kazançları düşük veya yüksek olursa olsun, bu kişilere belirli sosyal riskler karşısında örneğin iş kazası, malullük, meslek hastalığı gibi durumlarda hem sağlık hem de gelir sağlama görevini yerine getiren kurum sosyal güvenlik kurumudur. Sosyal güvenlik sisteminin oluşu kişilerin karşılaacağı risk karşısında onları güvende tutmaktadır.

Tarihsel süreç içerisinde sosyal güvenlik sisteminin yol ayrımı “Sanayi Devrimi” olarak kabul edilmektedir. Geçmişten günümüze birçok sosyal güvenlik sistemi uygulanmasına rağmen, modern anlamda sosyal güvenliğin uygulanması Sanayi Devrimi sonrası olmuştur. Sanayileşmeden önce sosyal güvenlik kavramı, doğal sosyal güvenlik anlayışında idame ettirilmekteydi. Kamusal destekten yoksun, kurumsallaşmasını tamamlayamamış, beşeri boyutları ön planda olan, bütün halde olmayan, dar kapsamlı ve etkin olmayan bir sistem görünümündeydi. Sanayileşmeyle birlikte gün yüzüne çıkan çeşitli riskler, sosyal güvenlik kavramının modernleşmesine katkı sağlamıştır. Sosyal güvenlik kavramının gelişim süreci incelendiğinde, bilinen en eski örneğin Yusuf Peygamber zamanında Mısır’da uygulandığı görülmektedir. Bolluk zamanlarında ürünlerin stoklandığı ve kıtlık zamanlarında stokların halka dağıtılmasıyla, halkın kıtlıkla mücadelesine destek olunmaktadır. Eski uygarlıklarda maddi bakımdan zorluklar çeken halka yardım eden kurumların varlığından bahsedilmektedir. (Beşer, 1988, s.70).

1.1.2. Sigorta Kavramı Nedir?

Sigortanın sözlükteki tanımı; bir objenin veya bir bireyin ileriki zamanlarda karşılaşılabileceği olası zararları karşılamak amacıyla önceden ödenen primler karşılığında, sigorta işi ile uğraşan kuruluş ile iki taraflı bağlantılı sözleşmelerdir.

Başka bir ifade ile sigorta kavramı; benzer risklerle karşı karşıya kalan çok sayıda bireyin, şahsi olarak oluşabilecek hasarları belirgin hale getirerek, bu hasarların zararlarını birlikte üstlenmek için, sigorta faaliyetinde bulunan şirket ile yaptığı anlaşmadır (Akmüt, 1980, s.7).

TTK'nın 1263'üncü maddesi sigortanın anlamını şöyle tanımlamaktadır: “Sigorta, başkalarının menfaatlerini tehlikeye atan riskler ortaya çıktığında sigortacının sigorta primlerini tazmin etme hakkına sahip olduğu bir sözleşmedir”.

Bir diğer sigorta tanımı ise, bireylerin zararlarını ortak karşılama ihtiyacından oluşmuş bir uygulamadır. Şöyle ki; bireyler yaşadıkları zararlar karşısında bunların telafilerinin yapılmasından dolayı birtakım ihtiyaçlar duymuşlardır. Duyulan bu ihtiyaçların karşılığında alınan hizmet ya da uygulama sigortayı ortaya çıkarmıştır (Aybay, 2002, s. 25).

Yukarıdaki açıklamadan da anlaşılacağı üzere sigorta, geçmişte gerçekleşen riskleri değil; gelecekte karşılaşma ihtimali olan riskleri teminat altına alan bir olgudur. Sigortanın en belirgin özelliği, riskin dağıtılması unsurudur. Sigorta sistemi, insanlara gelecek kaygısı ve endişesi duymadan yaşama imkânı tanımaktadır. Bundan dolayı sigorta sisteminin en keskin özelliği olan rizikonun tanımını yapmak en doğrusu olacaktır.

Rizikonun tanımı birçok kez yapılmıştır. Bunlardan en temel olan kavram, henüz gerçekleşmemiş; fakat gerçekleşmesi muhtemel tehlike olarak tanımlanmaktadır (Çipil, 2004, s.4).

Sigorta faaliyeti gösteren şirketlerinin prim karşılığında, teminat altına aldıkları risklerin özelliklerini belirtmesi gerekmektedir. Bunlar; belirsizliğin varlığı, gerçek olma, geçmişe değil geleceğe dönük olma ve meşru olmasıdır. Meşru olmayan işlemler sigortalanamamaktadır. Sigorta mal ile alakalıysa miktarı, türü ve diğer özelliklerin belirtilmesi gerekmektedir. Eğer konu birinin canı ise yaşı, işi, sağlık durumu, maddi ve

medeni durumu gibi bilgileri sigortacıya vermekle yükümlüdür. Ayrıca belirtmek gerekir ki sigortacı kendisine bildirilen bilgilerin doğruluğunu araştırmakla yükümlü değildir. Eğer bir sigortalı sigortacıya yanlış beyanda bulunmuş ve risk başına gelmişse sigortacı bunun sorumlusu değildir. Dolayısıyla, ortaya çıkan riski karşılamakla yükümlü değildir; çünkü sigortalı, sigortacıya doğru beyan vermekle mükelleftir.

Risk kavramı Fransa'da ortaya çıkmış ve orijinal kelime anlamı "riziko"dan gelmektedir. Sözlükteki risk kelimesi, yaralanma tehlikesi anlamını taşımaktadır. Risk, "beklenmedik sonuçlarla karşılaşma olasılığı" olarak da tanımlanabilmektedir. Riskin kaynağı gelecekte gerçekleşecek olan olaylar hakkında doğru bilginin eksik olmasından dolayıdır. Riskleri tamamen ortadan kaldırmak imkânsız olduğundan, riskleri en aza indirmek ve yönetmek günümüz risk yönetimi yöntemlerinin temelini oluşturmaktadır. (Özbilgin, 2012, s.88).

1.1.3. Sosyal Sigorta Kavramı Nedir?

Sosyal sigortalı, sosyal güvenlik kurumuna, çalışma faaliyetinde bulunduğundan dolayı kayıt olan, işverenin desteği ve kendisinin maaş veya ücretinden ödemiş olduğu paralarla, şahsına prim ödenen kimselerdir. Bir kimse başkasına bağlı olmadan kendi bir iş faaliyetinde bulunuyorsa, faaliyet gösterdiği iş kolunun bağlı olduğu kuruma prim ödemesi gerçekleştiren, bugünlerinde ve yarınlarında yaşayacağı rizikoları ve rizikolar sonucu uğrayacağı ekonomik zararları gidermek için tedbir alan, hayatını güven içerisinde idame ettiren kimselerdir (Ayhan, 2012, s.44).

Sosyal güvenlik, uygulamaların en kapsamlı halidir. Ülke içerisinde çalışanların karşılaşabileceği belli başlı sosyal rizikoları üstlenmek için mecburi olarak işveren ve çalışanların katılımlarıyla devlet otoritesi tarafından kurulmuş, örgütlü bir şekilde faaliyet gösteren bir kurum olarak ifade edilmektedir.

Sosyal sigorta nedir sorusunun en güzel cevabı da şudur: "Sosyal sigorta, sosyal güvenlik sistemlerinde kullanılan üç metottan biridir. Finansmanı; sigortalı, devlet ve işveren katkılarından oluşan primlerle karşılandığı için, sosyal sigortaya aynı zamanda primli sosyal güvenlik sistemi adı da verilmektedir" (Alper, 1990, s. 4).

Sosyal güvenliğin primli sisteminde sosyal sigorta vardır. Primsiz sistemini oluşturan diğer iki yöntemden biri de sosyal yardımlardır. Bir diğeri ise sosyal

hizmetlerdir. Bu iki yöntemin de ortak özelliği, finansmanın devlet bütçesiyle karşılanmasıdır. Bundan dolayı sosyal yardımlardan olan maddi yardımlar, hizmet yardımları kapsamına girmektedir.

1.1.4. Türkiye’de Sosyal Sigortanın Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu, gerileme ve dağılma dönemlerinde çağın gerisinde kalmış ve yeniliklere ayak uyduramamıştır. Geri kaldığı konuların biri de sigortacılık faaliyetleridir. Avrupa, sigortacılık konusunda çeşitli reformlarla gelişerek ilerleme kaydetmesine karşın; Osmanlı İmparatorluğu bir gelişme gösterememiştir. Sigortacılığın gelişmemesinin önünde birçok önemli neden olmasına rağmen en önemli neden; sigortacılık faaliyetlerinin, Osmanlı İmparatorluğunda dinen haram sayıldığı yönünde çeşitli spekülasyonlara maruz kalmasıdır. Osmanlı İmparatorluğu yıkılıp, yerine Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasıyla birlikte, sigortacılık faaliyetlerinde bir kıpırdanma gözlemlense de, sigortacılık faaliyetlerinin ilerlemesinin ve gelişmesinin oldukça yavaş olduğunu söylemek mümkündür. Osmanlı İmparatorluğunda ilk sigortacılık faaliyetine Fransız İhtilali sonrasında rastlanmaktadır. 3 Kasım 1839 yılında Tazminat-ı Hayriye ile birlikte sigortacılık faaliyetleri gelişmiştir. Öyle ki; 1870 senesinde Beyoğlu’nda yaşanan büyük çaplı yangın, sigortacılık faaliyetlerine olan ilgiyi arttırmıştır. İstanbul Beyoğlu’nda çıkan yangın sonrası sigortacılığa talep artmıştır. İlgili talebi karşılamak üzere yabancı sigorta şirketlerinin ülke içerisindeki sayısı giderek artış göstermiştir (Ezerdi, 1998, s.31).

Sigorta şirketlerinin denetimini yapabilmek adına yapılan yasal düzenlemelerin izine 1908 ve 1914 yıllarında rastlanmaktadır. 1908 ve 1914 senelerinde yapılan yasal düzenlemeler ile faaliyet gösteren sigorta şirketlerine “teminat gösterme ve vergi verme” konularında yasal zorunluluklar getirilmiştir. O dönemde faaliyet gösteren sigorta şirketleri, yapılan yasal zorunluluklardan sonra bazı önlemler almıştır. Alınan önlemlerden biri de; bazı yabancı sigorta şirketlerinin yerli şirketler ile ortaklıklar kurarak faaliyetlerini sürdürmeleri olmuştur (Akbay, 2010, s.45).

Türkiye’deki sigortacılık faaliyetleri bazı yasalarla engellenmiştir. 1966 ve 1988 senelerinde çıkarılan yasalarla yeni bir sigorta şirketinin kurulmasına izin verilmemiştir. 1989 senesinde bu yanıştan geri dönmüştür. Bu tarihten sonra Hazine ve Dış Ticaret

Müsteşarlığı sigorta şirketi kurmanın önündeki engeli kaldırmıştır. Sigorta şirketlerinin sayısında 1989 senesinden sonra artışlar görülmüştür (Taşkın ve Şener, 2005, s. 17).

18 Aralık 1987 tarihinden önce sigorta şirketlerinin denetimi Ticaret Bakanlığı tarafından yapılmaktaydı. 18 Aralık 1987'den sonra, “Kanun ve Yönetmelikler” gereğince, denetim yetkisi Devlet Hazine ve Dış Ticaret Bürosuna devredildi (Kızıltan, 2011, s.18).

1.1.5. Dünyada Sosyal Sigortanın Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Sanayileşmeden önce yeterli görülen geleneksel sosyal güvenlik kurumları; sanayileşmenin vermiş olduğu hareketlilik ile yetersiz kalmıştır. Sosyal güvenlik kurumlarının yetersiz kalmasından sonra, sosyal sigortalara ihtiyaç duyulmuştur. Bu bağlamda sosyal sigortaların çok uzun bir geçmişi olmamıştır. Sosyal sigorta anlamında ilk adım atan ülke Almanya’dır. Öyle ki sosyal sigortaların başlangıcı 17.11.1881 senesinde, dönemin başbakanı Bismarck tarafından hazırlanıp imparator I. Wilhelm’in ilan ettiği ferman sayılmaktadır. Sosyal sigortalar anlamında en erken adımları atan Almanya 1884 senesinde hastalık sigortası, 1885’te iş kazası sigortası ve 1891 senesinde ise malullük ve yaşlılık sigortalarını kurmuştur (Dilik, 1988, s. 43).

Tablo 1: Bazı Gelişmiş Ülkelerde Sosyal Sigortaların Başlangıcı

Sosyal Sigorta Alanları	Almanya	İngiltere	İsveç	Fransa	İtalya	ABD	Kanada
Hastalık Sigortası	1882	1910	1911	1938	1941	-	1972
İş Kazaları	1883	1907	1903	1944	1896	1931	1930
Yaşlılık Sigortası	1888	1906	1914	1911	1917	1934	1927
İşsizlik Sigortaları	1926	1912	1936	1965	1917	1934	1941
Aile Yardımları	1953	1947	1948	1931	1935	-	1943
Sağlık Hizmetleri	1881	1949	1963	1944	1944	-	1971

Kaynak: Ian Gough, “Refah Devleti”, Çev. Kamil Güngör, New Palgrave Dictionary of Economics, Vol: 4, (Çevrimiçi): <http://www.canaktan.org/> 22.1.2020, s. 896.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde; sosyal sigortalar anlamında ilk adım atan ülke Almanya'dır. Almanya'yı takip eden ülke İngiltere olmuştur. İngiltere, 1906 senesinde ilk olarak iş kazaları sigortasını yürürlüğe koymuştur. 1908 yılında yaşlılık sigortasını, 1911 yılında ise hastalık sigortasını faaliyete geçirmiştir. Her ülke ihtiyaçlarının önceliği doğrultusunda girişimde bulunmuştur. Öyle ki Almanya ilk olarak Hastalık sigortasını faaliyete geçirirken, İngiltere ise iş kazaları sigortasıyla başlamıştır. İngiltere'den sonra İtalya, sigortacılık faaliyetlerine en erken 3'üncü başlayan ülkedir. İtalya 1898 senesinde iş kazaları sigortasını İngiltere'den önce faaliyete koysa da diğer sigortaların faaliyete konmasında İngiltere'nin gerisinde kalmıştır. İtalya 2'nci olarak; 1919'da yaşlılık sigortalarını, 1919'un sonlarında işsizlik sigortalarını ve 1936 senesinde aile yardımlarını faaliyete sokmuştur. İsveç ise, sosyal sigortalar anlamında erken faaliyete geçen ülkeler arasındadır. 1901'de iş kazaları sigortası, 1910'da hastalık sigortası 1913'te yaşlılık sigortalarına öncülük ederek çalışmalarını sürdürmüştür. Kanada, ABD ve Fransa sosyal sigortalar konusunda bu ülkelere bakarak biraz geç başlasa da, diğer ülkelere göre öncü konumundadır.

Sosyal sigortacılık ve sosyal güvenlik gibi benzer kavramlar 19.yy'da ortaya çıkmıştır. Ancak sigortacılık faaliyetlerinin ilk çıkış noktası daha önceki dönemlere denk gelmektedir. Sigortacılığın çıkış noktasının "deniz ticareti" ile başladığı tahmin edilmektedir. Deniz yolu ile taşınacak mallar için belli başlı risk unsurları bulunmaktadır. Bu risk unsurlarından birini de korsanlar oluşturmaktadır. Korsanların gemilere yapacağı saldırılar sonucu uğranacak zararın giderilmesi için yapılan çalışmalar neticesinde ortaya çıktığı düşünülmektedir. Yaklaşık 4000 yıl önce var olan Babil uygarlığında ise sigortacılığa benzer uygulamalar gözlemlenmiştir. Dönemin Babil uygarlığında, tüccarların finans kaynaklarından biri tefecilerdi. Bu tefeciler tüccarlara verdikleri finansmanın yanında, mallarının soyulma ihtimali sonucu zarara uğramaları olasılığına karşı, riskin düzeyine göre tüccarlardan, öncesinde belli miktarlarda paralar almaktaydılar. Bu uygulama zamanla gelişerek, Babil hükümdarı tarafından yasalaştırılmıştır. Tarihte risk paylaşımının ilk örneği de bu uygulama olmuştur (Çekici ve İnel, 2013, s.136).

17.yy ve 19.yy sigorta şirketlerinin, modern anlamda kuruluşunu temsil eden bir dönemdir. Sigortaya karşı bakış açısının değiştiği olay; İngiltere'deki Londra yangını olmuştur. Bu yangın sonrasında sigortacılık sektöründe değişimler ve gelişmeler

yaşanmıştır. Sigortacılık sektörü ülkelerde yaygınlaşarak günümüze kadar gelmiştir. Sanayileşme, sigortacılığın önemini vurgulayan ikinci büyük olay olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu dönemde sigortaya olan talep artmış ve sigortacılık faaliyetleri her alanda gelişmiştir (Çekici ve İnel, 2013, s.138).

1.1.6. Sosyal Yardım Kavramı Nedir?

Sosyal yardımlar; gönüllülük esasına dayanan ve devletin belirlediği bütçe ile birlikte özel vergiler kanallarıyla finanse edilmiş kamusal yardımlardır. Sosyal yardımların iki ayağı vardır. Birincisi; ülkeye belli bir hizmette bulunmuş vatandaşları, ikincisi de yardıma muhtaç vatandaşları koruma amacıyla olmasındır. Ayrıca belirtmek gerekir ki sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler kavramları birbirlerine benzer kavramlardır. Çünkü her iki kavramda bir amaca hizmet etmektedir. Sosyal yardımların sosyal hizmetlerden ayrılan en önemli özelliği genel olarak nakdi ödemeler şeklinde olmasıdır (Gerek ve Oral, 2014, s. 91)

Sosyal yardım, yardıma muhtaç olan ülke vatandaşlarına yönelik yapılan bir uygulama olarak ön plana çıkmaktadır. Sosyal yardımlar, sosyal güvenlik sisteminin eksik kalmış yönlerini kapatan bir uygulamadır. İnsanlar yoksul olarak doğabilir veya sonradan yoksulluğa düşebilir. Dolayısıyla bu durumdaki insanlar kendi başlarına bırakılamazlar. Eğer yoksullukla mücadele eden insanlar kendi başlarına bırakılırlarsa, toplumsal huzursuzlukların doğması muhtemeldir. Sosyal yardımlar, sosyal düzenin sağlanması ve toplumsal huzurun korunması için önemli bir uygulamadır.

1.1.7. Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigorta Arasındaki İlişki

Sosyal güvenlik ve sosyal sigorta kavramı zaman içerisinde değişen ve gelişen bir kavram olarak günümüze kadar gelmiştir. Günümüze gelene kadar pek çok zorlu aşamaya maruz kalmıştır. Sosyal güvenlik kavramı, zaman içerisinde daha geniş amaçlar taşıyan ve toplumsal hedeflerin vazgeçilmez bir unsuru konumuna gelmiştir (Ayhan, 2012, s.46).

Fransız devrimi ile birlikte, klasik demokrasi uygulanan eşitlik ve hürriyet kavramları, eşitlik prensibi ile birlikte toplumun tamamını kapsayacak bir konuma ulaşmıştır. Bu uygulama anayasalar tarafından teminat altına alınmıştır (Ayhan, 2012, s. 51).

Uluslararası alanda sosyal güvenlik kavramının ortaya ilk çıkış noktası; Uluslar Arası Çalışma Örgütü tarafından 1952 senesinde çıkarılan 102 sayılı “Sosyal Güvenliğin En Az Normları Sözleşmesidir”. Söz konusu sözleşme ile amaçlanan şey; katılımcı devletlerin ekonomik ve sosyal imkânlarına göre, güvenlik anlamında yapmaları zorunlu oldukları kuralları belirlemektir. Sosyal Güvenliğin En Az Normları Sözleşmesinin 9 ana özelliği şu şekilde belirtilmiştir.

1. Hastalık (Gelir kaybı ile sonuçlanan rizikoların karşılanması)
2. Hastalık (Sağlık kapsamında bakımsal giderler)
3. Yaşanmış iş kazaları ve meslek hastalıkları
4. Yaşlılığa bağlı sağlık sorunları
5. Malullük
6. Analık
7. Ölüm
8. Aile yardımları
9. İşsizlik

Yukarıdaki listeye göre şu sonuca varılmaktadır; sosyal güvenlik sistemi iki ana grubun ürünüdür. Bunlardan ilki sosyal yardımlar, diğeri ise sosyal sigortalardır. Ayrıca 1982 Anayasamızın 60. maddesi uyarınca sosyal güvenliği eşit bir şekilde vatandaşlara sağlanması devletin görevi olarak tanımlanmıştır. Devlet sosyal güvenliği vatandaşlarına eşit ve adaletli bir şekilde sağlamakla yükümlüdür (Ayhan, 2012, s.51).

1.1.8. Sosyal Güvenlik Üzerine İlk Uygulamalar

Yunanistan’da Sosyal Güvenlik Uygulamaları

Eski çağda yerleşik bir halk özelliğinde bulunan Yunanistan’ın ticari faaliyetleri; gemicilik ve ticaret başta olmak üzere el sanatları ve tarım gibi iş kollarıydı. Bu çağda, yoksul ve yardıma muhtaç vatandaşlara yardım, gönüllülük esasına dayanan yardımlaşma ve bazı sosyal kanunlar ile idame ettirilmekteydi. Bu yapı M.Ö 449-500 seneleri arasında, Persler ile girilen savaş ile değişime uğramıştır. Yunanistan’daki bir kesim halk verimli ve büyük ticari merkezlere sahip tüccarlardan oluşsa da; bir kesim halk ise işsiz, fakir ve yardıma muhtaç konumunda kalmıştır. Devlet de yoksulluğun önüne geçmek için bir takım müdahalelerde bulunmuştur. Bu müdahalelerden bazıları şu şekildedir;

1. Köyden kente göç dalgası başlamıştır. Göç ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.
2. Mal varlığı bulunmayan halka, yeni fetih olunan topraklarda yerler verilerek maddi durumlarında iyileştirmeler yapılmıştır.
3. Savaşlarda maluliyet yaşayan bireylerin hayatlarını sürdürebilmeleri için desteklemeler yapılmıştır.
4. Yakınları tarafından bakılmayan, yardıma muhtaç bireyler yardım programları ile desteklenmiştir.
5. Fakir bireylerin muayene olabilmesi için zenginlerden “doktorlar vergisi” alınmıştır.
6. Esnaf ve zanaatkârlar aralarında yardım dernekleri kurarak birbirlerini maddi yönden desteklemişlerdir (Richardson, 1970, s.4).

Mısır’da Sosyal Güvenlik Uygulamaları

Milattan önce 1800-2200 yıllarında devlet yönetimi ruhani sınıfın elindeydi. Maddi açıdan iyi durumda olan ruhani sınıf ve dindar toplum, dul ve yetimlerin bakımı için yardımlar sağlamaktaydı. Mısır’da uygulanan sosyal güvenlik tedbirlerinin en bilineni Yusuf Peygamber tarafından uygulanan tahılların stoklanması yöntemi idi. Yedi yıl süren bolluk zamanında stoklanan tahıllar, yedi yıl sürecek kıtlık döneminde insanlara kaynak oluşturmuştur. Böylece tüketim ve tasarruf arasında denge oluşturularak halkın refah kaybı önlenmiştir (Dilik, 1972, s.21).

Germanlar’da Sosyal Güvenlik Uygulamaları

Germanlar, kan bağı bulunan kavimlerin topluluğundan meydana gelmiştir. Her türlü durumda birbirlerine destek olan bu topluluk, genel hatlarıyla çiftçilikle uğraşmaktaydı. Germanlar, topraklarını müşterek biçimde kullanarak işlemiştir. Ürünlerin kullanımı ve değerlendirilmesi için kooperatif benzeri oluşumlar ile ticari faaliyetlerini sürdürmüşlerdir. Birbirleriyle dayanışmanın ön planda olduğu bu topluluk, hastalık yaralanma gibi birçok olumsuz durumda insanların faydalanabileceği birlikler kurmuş ve sosyal güvenlik alanında hizmet vermişlerdir. Dönemin üst düzey sınıfına mensup insanlardan çeşitli vergiler alınarak ihtiyaç sahipleri desteklenmiştir. Toprak sahipleri de bünyesinde bulundukları çalışanlarının bakımından sorumlu tutulmuş ve

böylelikle işçi sınıfının hakları gözetilmiştir. Bunun yanında dul, yetim ve zor durumda olan vatandaşların bakımı için çeşitli önlemler alınmıştır (Dilik, 1972, s.47).

1.2. Bireysel Emeklilik Sistemi

Bu bölümde bireysel emeklilik sistemi kavramı açıklanmıştır. Bireysel emekliliğin amacı ortaya konulmuştur. Sistem özelliklerine değinilerek, bu özellikler açıklanmıştır. Bireysel emeklilik sistemi geniş çapta ele alınmıştır.

1.2.1. Bireysel Emeklilik Kavramı, Amacı ve Özellikleri

Bireyler, birikimlerini güvence altına alma düşüncesi ile herhangi bir yatırım aracına yönelmek istemektedir. Bu yatırım araçları bireylerin istekleri doğrultusunda çeşitlilik göstermektedir. Yatırım araçlarından biri olan bireysel emeklilik sistemi de kişilerin tasarruflarını gözetin ve onlar adına birikimleri yöneten bir sistemdir. Kısaca bireysel emekliliğin tanımı bu şekildedir. Fakat bireysel emeklilik ile ilgili detaylara aşağıda yer verilmiştir.

1.2.1.1. Bireysel Emeklilik Kavramı

Çağatay Ergenekon bireysel emekliliği şu şekilde tanımlamıştır; “Bireysel emeklilik sistemi, çalışanların kişisel hesaplarına yapılan katkıları kullanarak bir bireyin geleceğini garanti eden, eğer dilerse emekliliğe hak kazanana kadar devlet katkısı ve katkı paylarının etkin fonlarda değerlendirilmesi ile bireyin geleceğini güvence altına alan bir sistemdir”. İnsanlar maddi ve manevi olarak her zaman aynı koşullara sahip olmayabilir. Bireyler, sağlıklı bir şekilde çalışma faaliyetlerini sürdürdüğü dönemde, bireysel emeklilik sistemine tasarruflarını aktararak, yaşlılık veya zor durumda kullanabilme imkânı tanımaktadır. Kısaca; şuanda ulaştığı refah seviyesini kaybetmemesi adına geleceğe yaptığı yatırımlar toplamıdır (Ergenekon, 1998, s. 2).

Bireysel Emeklilik Sistemi, gönüllülük esasına dayalı sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısıdır. Katılımcılar sisteme dâhil olmak istediklerinde, kendi ödeme gücüne göre, bir ödeme planı belirler ve sözleşmesini imzalayarak sisteme dahil olmaktadır. 18 yaşından büyük ve medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip herkes sisteme dâhil olabilmektedir.

Başka bir ifadeyle Bireysel Emeklilik Sistemi; sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı konumunda bulunan BES, ileriye dönük beklentilerini bugünden

tasarrufa dönüştüren ve bu tasarrufların yatırıma dönüştürülmesiyle emeklilik döneminde yan gelir elde ederek, bireyin refahını koruması veya arttırması amaçlanmaktadır. Ayrıca Bireysel Emeklilik Sisteminin katılımcının yanında ülke ekonomisine de katkıları bulunmaktadır. Ülke ekonomisine uzun vadede kaynak oluşturması, istihdamın arttırılması gibi birçok olumlu etkeni bulunmaktadır (Günceli, 2013, s.106).

Bireysel emeklilik sistemi; ülke içerisinde sisteme katılan bireylerin, ödeme gücüne göre katkı payı ödedikleri, yatırılan katkı payına ek %25 devlet katkısı ve fon gelirleriyle bireyin, ileriki yaşlarda refah seviyesini korumasına yardımcı olacak gönüllülük esasına göre yürütülen bir sistemdir. Bireysel emeklilik sistemi; insanları tasarrufa yönlendirerek, ülkenin yatırımlara kaynak oluşturmasına, yeni iş kolları ile istihdama katkı sağlamasına, kamunun sosyal güvenlik sisteminin yükünü hafifletmesine, mali sektörlerde yatırımların verimli ilerlemesine, enflasyonla mücadelede, finansal piyasaların spekülasyonlardan korunmasına ve sermaye piyasalarının hacimleşmesini sağlamak gibi birçok olumlu etkileri olan bir sistemdir.

BES;

- Bireylerin yaşlılıklarında veya maluliyetlerinde 2'nci bir gelir kaynağı olacak,
- Ödeyecekleri katkı payı tutarlarının ödeme gücüne göre belirlendiği,
- Devletin sosyal güvenlik ağının eksiklerini giderecek; fakat zorunlu devlet sigortasından bağımsız,
- Sigorta şirketleri tarafından yönetilen,
- Gönüllülük esasına göre yürütülen bir tasarruf sistemidir (Özbolet, 2004, s. 66).

Bireysel Emeklilik Sistemi; bireylerin, çalışma yaşamı boyunca emeklerinin karşılığı sonucu elde ettikleri gelirlerinden tasarruf ederek, emekliliklerinde sürdürülebilir bir refah düzeyi ile yaşamlarını idame ettirmelerine olanak sağlayacak bir sistemdir. Sisteme işveren katkılı ya da bireysel olarak dahil olma imkanına sahip tasarruf sahipleri, yaptıkları tasarrufları ve devlet katkılarını oluşturacağı fon sepetinde değerlendirerek enflasyona karşı kendini korumuş olacaktır(Dereliolu, 2000, s. 15).

Geçmişten günümüze, birçok ülkenin sosyal güvenlik sistemi aşağıdaki nedenlere bağlı olarak birçok kriz yaşamıştır.

- Nüfusun giderek yaşlanması

- Hastane maliyetlerine bağlı olarak sağlık giderlerindeki artış
- İktidarın sağlık politikalarına çok fazla müdahale ederek istikrarsızlaştırması
- Ekonomik konjonktüre bağlı dalgalanmalar
- Enflasyon
- İşsizlik
- Kaçak işçi alıştırma isteği

Yukarıdaki sebeplerden dolayı sosyal güvenlik sistemi birçok ülkede ciddi sınavlardan geçmiştir. Sosyal güvenlik sisteminin zorlanması, bireylerin emekliliklerinde daha az bir gelire maruz kalmalarına veya emekli olmayan fakat emeklilik bekleyen vatandaşların daha uzun yıllar beklemelerine sebebiyet vermektedir. Bu gibi sorunların baş göstermesi, vatandaşların prim ödemelerini isteksizleştirerek sistemi çıkmaza sokmaktadır. Bu ve buna bağlı bazı nedenlerle sıklıkla karşılaşan ülke vatandaşları kendi emeklilik sistemini oluşturma isteği duymaktadır. Bireysel Emeklilik Sistemi bu hususta devreye girmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğinde olan BES, sosyal güvenlik sisteminde yaşanacak aksaklıkları gidererek vatandaşların geleceğe daha emin adımlarla bakmasına imkân taniyacaktış(şentürk, 2001, s. 37).

Bireyler, birikimleri güvence altına alma düşüncesi ile çeşitli yatırım araçlarına yönelmektedir. Bu yatırım araçlarından bir tanesi de Bireysel Emeklilik Sistemidir. BES aracılığıyla, yaşlılıklarında veya daha erken bir dönemde ekonomik anlamda rahat bir yaşam arzu eden katılımcılar, mikro anlamda kişisel menfaatlerini en st düzeye çıkarmak isterken; makro anlamda da ülke ekonomisinin milli tasarruf oranını yükselterek pozitif anlamda katkı sağlamaktadırlar. Bireysel Emeklilik Sisteminin Makroekonomiye faydaları aşağıdaki gibidir:

- Kayıt dışı ekonominin azalmasına katkı sağlamaktadır.
- Ülkenin milli tasarruf oranının yükselmesine yardımcı olmaktadır.
- Bireylerin refah seviyesini koruyarak enflasyon karşısında ezilmesinin önüne geçmektedir.
- Kamunun mali ihtiyaçlarını, dış borçlanma yaptırmadan karşılamasına olanak sağlamaktadır.
- Sosyal güvenlik sisteminin güçlenmesine yardımcı olmaktadır.

- Fonlar aracılığıyla piyasanın derinleşmesine ve spekülâtif hareketler sonucu oluşan dalgalanmaların önüne geçmektedir.
- İstikrarlı büyümeye yardımcı olmaktadır.
- Enflasyonla mücadelede etkin rol oynamaktadır(Ergenekon,1998, s. 27).

1.2.1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Özellikleri

Emeklilik sisteminin kapsamı ve amacı 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu kapsamında belirlenmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin amaçlarını sosyal ve ekonomik hedeflerden ayırmak mümkündür. Bireysel emekliliğin sosyal amaçlarına aşağıda yer verilmiştir;

- Mevcut sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olmak ve kurumsal yapı oluşturmak.
- Bireyleri tasarrufa yönlendirerek bireylerin yaşlılık dönemlerinde refahlarını arttırmayı sağlayacak bir gelir kapısı oluşturmak.
- Geleceğe yönelik beklenti ve hedefleri için tasarruf yapmak isteyen bireylere imkân sağlamak.

Bireysel Emeklilik Sisteminin ekonomik amaçları ise şu şekildedir;

- Ülke ekonomisine kaynak oluşturmak ve istihdamı arttırmak.
- Ülkenin tasarruf açığı sorununu çözmek ve ekonomik büyümeye kaynak oluşturmak (Alper 2002, s. 17).

1.2.1.2.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özelliği

4632 sayılı yasaya göre Bireysel Emeklilik Sisteminin özellikleri şu şekildedir;

Gönüllülük Esaslığı: 18 yaşını doldurmuş ve kanunen medeni haklarını kullanma hakkına sahip bireyler, istekleri doğrultusunda sisteme dahil olabilmektedir. Ayrıca sisteme dahil olması için herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olması gerekmemektedir (Sezer, 2008, s.32).

İşveren Destekli BES: Firma sahipleri kendileri adına bireysel emeklilik sistemine dahil olabileceği gibi; çalışanı veya çalışanları adına da katkı payı ödeyebilme imkanına sahiptir (Arslan, 2006, s. 112).

Şeffaf Olma İlkesi: Sisteme dâhil olan katılımcılar, kesintiler, fonlar ve yatırdıkları katkı paylarını dilediklerinde görüntüleyebilmektedir. Katılımcılar yılda 12

kez fonlarını değiştirme hakkına sahipken; ödeme planını da 4 defa değiştirme hakkına sahiptir (Akbulak ve Akbulak, 2004, s. 117).

Tamamlayıcılık İlkesi: Bireysel emeklilik sistemi, mevcut sosyal güvenlik sisteminin ikamesi değildir. Aksine tamamlayıcısı niteliğindedir. Bireysel emeklilik sistemine dahil olan kişinin, sosyal güvenlik kurumuna karşı yükümlülüklerinde eksilme veya azalma meydana gelmemektedir. Bireysel emekliliğe dâhil olduktan sonra da bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna prim ödemeye devam etmektedir (Demirpehlevan, 2010, s. 194).

Emeklilik: Katılımcının bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı elde edebilmesi için temel koşul; sisteme giriş tarihinden itibaren sistemde 10 yılını tamamlaması ve 56 yaşına gelmiş olmasıdır (Can, 2010, s. 140).

Tablo 2: Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Sisteminin Genel Özellikleri

Katılımcının emekliliğe hak kazanabilmesi için, 56 yaşını doldurması gerekmektedir. “10 yıl sistemde kalıp 56 yaşını tamamlama” emekliliğin temel koşulu olarak karşımıza çıkmaktadır.
Fondan elde edilen getirilerden belirli oranda stopaj vergisi kesilmektedir. Katılımcının, 10 seneden az sürede sistemden ayrılması durumunda getirinin %15’i tutarınca stopaj vergisi kesilir. Katılımcı sistemde 10 yıl kalıp 56 yaşını beklemeden ayrılırsa %10 stopaj vergisi kesilmektedir. Katılımcının emekliliğe hak kazanması, ölüm ve maluliyet gibi durumlardan dolayı ayrılması durumunda ise %5 stopaj vergisi kesilmektedir.
Devlet, katılımcının yatırdığı her tutar için %25 devlet katkısı ödeme yaparak katılımcının hesabına aktarmaktadır. Bir katılımcı için maksimum devlet katkısı tutarı 1 yıllık asgari brüt ücret tutarının % 25’i kadardır. 2020 senesinde, bir katılımcının alacağı maksimum devlet katkısı tutarı: 8.829TL’dir. Katılımcının bu devlet katkısını alabilmesi için 35.316 TL tutarlı katkı payı ödemesi gerekmektedir.
Sisteme giriş yapan katılımcılar çeşitli nedenlerle sistemden çıkış veya dondurma talebinde bulunma hakkına sahiptir. Katılımcı sisteme giriş tarihinden 2 ay içerisinde çıkarsa, emeklilik şirketi tarafından herhangi bir kesintiye maruz kalmamaktadır.

Türkiye’de faaliyet gösteren emeklilik şirketleri en az 3 yatırım fonu kurmak zorundadır. Kurulan bu fonlar SPK tarafından denetlenir. Mevcut fonlar, katkı payları portföy yönetim şirketlerince yönetilerek, kurulan fonlarda değerlendirilir.
Katılımcılar, ödeme güçlüğü çektiklerinde katkı payı ödemelerine ara verebilme imkânına sahiptir.
Katılımcılar katkı payı planlarının çeşitliliği ve fon getirileri bakımından kendisine en uygun gördüğü emeklilik şirketine birikimlerini taşıyabilmektedir.
Katılımcılar katkı payı ödeme planını yılda 4 defa; yatırım fonlarını ise 12 defa değiştirme hakkına sahiptir. Bu hak bütün emeklilik şirketlerinde aynıdır.

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), www.egm.org.tr, Erişim Tarihi: 29.09.2020.

1.2.1.3. Bireysel Emekliliğin Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi

Bu bölümde Türkiye’de 27 Ekim 2003 tarihinde faaliyete geçmiş olan bireysel emeklilik sisteminin ortaya çıkışı detaylarıyla incelenecektir. Ayrıca bireysel emeklilik sisteminin yıllara göre gelişimi EGM (Emeklilik Gözetim Merkezi) kaynakları yardımıyla oluşturulacak ve yayınlamış olan birtakım veriler üzerinde durulacaktır.

1.2.1.3.1. Bireysel Emekliliğin Ortaya Çıkışı

27 Ekim 2003 tarihli ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, bireysel emekliliğin Türkiye’deki başlangıcıdır.

Bireysel Emeklilik Sistemi 5 unsurdan meydana gelmektedir.

- Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)
- Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı
- İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş
- Emeklilik Şirketi
- Emeklilik Denetim ve Gözetleme Merkezi.

Bireysel Emeklilik Sistemi, insanların sağlıklı ve sorunsuz koşullar altında çalışıp gelir elde ederken onlara tasarruf yapma imkânı tanıyan bir sistemdir. Bu sistem bireylere yaptıkları tasarrufları çeşitli finansal araçlarda işinde uzman kişilerce yönetilme fırsatı sunmaktadır. Böylece yatırımcının birikimlerini enflasyona karşı

koruyarak, katılımcının refah seviyesini korumaya veya arttırmaya imkân tanınmasıyla ön plana çıkmaktadır. Bu birikim sisteminin gönüllülük ve zorunluluk esasına göre çeşitli kolları bulunmaktadır. Ülkelerin, bireysel emeklilik sistemini kullanmalarının birçok nedeni bulunmasına karşın, öne çıkan başlıca nedenler şu şekildedir; yaşlanan nüfus ile birlikte tehlikeye giren sosyal güvenlik sistemi, tasarruf oranlarının düşük olması, kayıt dışı istihdam ve erken emeklilik talepleridir. Bu nedenlerin birinin veya bir kaçının var olması ülkelerin tasarruf sistemlerini faaliyete geçirmesine neden olmaktadır. Dünya nüfusunun giderek yaşlanması en büyük sorunların başında gelmektedir. Doğurganlık oranlarının kısmi düşüşü, yükselen yaşam beklentisi gibi etmenler, sosyal güvenlik sisteminin risk unsurlarını oluşturmaktadır. Ortalama yaşlılık bağımlılık oranları; yaşlı nüfusun çalışan nüfusa oranını temsil etmektedir. Ortalama yaşlılık bağımlılık oranının önümüzdeki yıllarda artacağı öngörülmektedir. Japonya, ortalama yaşlı bağımlılık oranı %40 ile en yüksek ülkedir. Yapılan araştırmalar 2050 yılına gelindiğinde ortalama yaşlılık bağımlılık oranının %50 olacağı ve bu orana ulaşan en az 55 ülkenin olacağı düşünülmektedir (Kalafatçılar, 2019, s. 13).

Bireysel Emeklilik Sisteminin önemi bu noktada anlaşılmaktadır. Bireyler sağlıklı bir şekilde çalıştıkları dönemde, tasarruflarını yaparak yaşlılık dönemlerinde uğrayacakları refah kaybının önüne geçmiş olacaklardır. Devlet açısından ise sosyal güvenlik sisteminin üzerindeki yük azalmış olacaktır. Çünkü bireyler, yaşlılıklarında ihtiyaçlarının belli miktarını önceden yapmış oldukları tasarruf ile karşılayabilme imkânına sahip olacaktır. Böylece devlet, kaynaklarını başka kanallara aktararak kaynakları etkin kullanma imkânını yakalayacaktır.

Türkiye’de 2019 TÜİK verilerine göre yaşlı bağımlılık oranı şu şekildedir; 2014 senesinde %11,8, 2018 senesinde %12,9 iken; 2020 senesinde %13,9’a yükselmiştir. Çalışmalar 2080 senesinde %43 oranlarına yükseleceğini ön görmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2019).

Amerika Birleşik Devletlerinde ve Kanada’da 1875 ve 1929 seneleri arasında 421 özel emeklilik programı arz edilmiştir. Emeklilik programlarının şahlandığı dönem ise 1929 Büyük Buhrandır. Büyük Buhran ile birlikte vatandaşların birikimleri neredeyse erimiş ve güvensizlik ile birlikte gelecek kaygıları yaşanmaya başlamıştır. Devletlerin sosyal güvenlik sistemlerinde çatlaklar oluşmaya başlamasıyla özel emeklilik planlarına ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Öyle ki; işçilerin sosyal güvenlik

sorumluluklarının bir kısmının işverenlere de yüklenilmesi konusunda fikir ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda, 1940 senesinde ABD’de işçilerin % 15’lik kısmı (yaklaşık 4. Milyon işçi) emeklilik programlarına dâhil edilmiştir. 1960 senesine gelindiğinde özel emeklilik programına dâhil edilen işçi oranı %41’e, 1969 senesinde yaşanan reformlarla birlikte %45’e yükselmiştir. Daha sonrasında yapılan yenilikler ve düzenlemeler ile geliştirilen özel emeklilik sistemi etkin bir rol almış ve ülkedeki işçi sınıfının %45’i yaklaşık (36 Milyon özel sektör çalışanı) özel emeklilik programına dahil edilmiştir (Şentürk, 2001, s. 38).

1.3. Türkiye’de Bireysel Emekliliğin Tarihsel Gelişimi

1990’lı yıllar Türkiye’si birçok alanda, sosyal, siyasi ve ekonomik açıdan reform çalışmaları yapmıştır. Yapılan çalışmalardan biri de sosyal güvenlik alanıdır. Sosyal güvenlik çalışmaları kapsamında 1999 senesinde, bireylerin tasarruflarını arttıracak bir çalışma düşünülmüştür. Bu düşünce kapsamında “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” teklif edilmiştir. Söz konusu kanun, 28 Mart 2001 senesinde TBMM tarafından kabul edilmiş, 7 Nisan 2001 senesinde ise Resmi Gazetede yayınlanmıştır. 7 Ekim 2001 senesinde yürürlüğe giren bireysel emeklilik sisteminin fiilen başlaması ise 27 Ekim 2003 tarihinde olmuştur (Can, 2010, s. 140).

Bireysel Emeklilik Sistemi, kamu tarafından hali hazırda uygulanan sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı özelliğinde bulunmaktadır. Resmi gazetede 7 Nisan 2001 tarihinde yayınlanan ve 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe giren bireysel emeklilik sistemi, vergi kanunu kapsamında günümüze kadar birçok değişikliğe uğramıştır. Yapılan değişikliklerden biri; 6740 sayılı kanun ile işçilerin, işverenleri tarafından istedikleri emeklilik planına dahil edilmesidir. İlgili değişiklik 6740 sayılı kanun ile yapılarak 25.08.2016 tarihinde resmi gazetede yayımlanmıştır (Seyfullahoğulları ve Demirhan, 2016, s. 24).

Bireysel emekliliğe ilişkin yasal düzenlemelerin kronolojik sırası aşağıdaki gibidir;

Yıllar	Gelişmeler
1997-1999	Sosyal güvenlik çalışmaları, Hazine Müsteşarlığı önderliğinde başlatıldı. Konu ile ilgili uzman kuruluşların katılımı ile birlikte, İLO ve WB gibi uluslararası kuruluşlar projeler ürettiler.

	Bu bağlamda, mevcut sosyal güvenlik sistemi olan “ BAĞKUR, SSK ve Emekli Sandığı” sistemlerin yenilenmesi ve bu sistemle ek olarak tamamlayıcı bir emeklilik sisteminin kurulması gerektiği görüşü ön plana çıkmış ve çalışmalar başlatılmıştır.
1 Ağustos 1999	Türkiye Büyük Millet Meclisi bünyesinde bireysel emeklilik inceleme kurumu kurulmuştur.
17 Mayıs 2000	İnceleme kurumu tarafından yapılan çalışmalar sonucunda, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı, TCMB’ye sunulmuştur.
29 Mart 2001	Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi ile alakalı Kanun tasarısı Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası(TCMB) tarafından kabul edilmiştir.
7 Ekim 2001	Bireysel emeklilik yatırım ve tasarruf sistemi yürürlüğe girmiştir.
10 Temmuz 2003	Emeklilik Gözetim Merkezi, bireysel emeklilik sisteminin düzenli bir şekilde işleyişini sağlamak amacı ile İstanbul merkezli kurulmuştur.
27 Ekim 2003	Bireysel emeklilik sistemi ilk kez faaliyete geçmiştir.
12 Temmuz 2004	Birikimli hayat sigortası tasarruf sisteminde biriken tasarrufların, bireysel emeklilik sistemine aktarımına ilişkin süreç başlamıştır.
15 Haziran 2007	4632 sayılı Sigortacılık Kanun Tasarısı ve Bireysel Emeklilik Tasarruf Sistemi ile ilgili bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler işveren katkılı grup BES ve grup BES konuludur. Grup BES kapsamında ödenen katkı payı tutarlarının hak edilme süreleri, haczedilme sınırları vb. düzenlemeler getirilmiştir.
29 Haziran 2012	Vergi avantajı uygulaması kaldırılıp yerine devlet katkısı üzerine kurulan bir sistem ön görülmüştür. İşveren katkılı grup BES kapsamında çalışanları adına ödenen primlerin, matrahtan indirilebilecek oranı %10’dan %15’e çıkartılmıştır.

18 Nisan 2013	Devlet katkı payı tutarlarının mahsup edilmesine ilişkin yasal düzenlemeler yapılmıştır.
10 Ağustos 2016	1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe girecek ve 6740 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanacak olan bireysel emeklilik sistemine işverenlerin çalışanlarını otomatik olarak dahil etmelerini zorunlu kılan kanun ve yönetmelikler çıkarılmıştır.
18 Ekim 2019	Sigortacılık sektörü ile birlikte özel emeklilik denetleme ve düzenleme kurumunun inşa edilmesi hususunda cumhurbaşkanlığı kararnamesi yayımlanmıştır.
5 Haziran 2020	Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu kurulmuştur.

Kaynak: egm.org.tr

1.4. Otomatik Katılım Sistemi (OKS)

Türkiye'deki Otomatik Katılım Sistemi, 45 yaşını tamamlamamış 4a ve 4c'ye bağlı çalışanlar ve henüz yeni işe başlayanların bağlı buldukları şirketler aracılığı ile otomatik olarak BES sistemine dâhil edilmektedir. Dâhil edilen sisteme OKS adı verilmektedir. OKS sistemi Türkiye'de henüz yeni uygulanan bir sistem olmasına karşın dünyada çok önceden benzer örnekleri mevcuttur.

Tablo 3 : Katılım Programlarının Otomatik Bağlamda Temel Özellikleri

Ülke	Uygulama Yılı	Hedef Kitle	İptal Etme	Katkı Oranı	Maddi Teşvikler	Katkı Payı Ara Verme
Şili	2012-2015	Vergi kategorisinde isteğe bağlı serbest çalışanlar	Gelir vergisi iade sürecinin bir parçası olarak, 2012'den 2014'e kadar her yıl iptal edilebilir	Bireysel bağlamda kazançların %10'u	Bu bağlamda teşvikler yok	Bu kapsamda izin verilmemektedir
İtalya	2007	Özel sektörde 2007 yılının ilk yarısında işe başlayan tüm çalışanlar ve sonraki aşamada yeni istihdam edilen çalışanlar	İptal etme müddeti 6 ayla sınırlıdır	Emeklilik fonlarında işveren tarafından brüt maaşların %6,92'nin ödenmesi	Emeklilik programlarına gönüllü katılanlarla aynıdır	Bu kapsamda izin verilmemektedir
Yeni Zelanda	2007	Yeni işe başlayanlar	Katılım'da takip işlemleri 2-9 hafta içinde iptal edilebilir	Çalışanların katkı payı (min) %3,5 (%8,4'e kadar) İşveren katkı payı: (min) %8	Hükümet, üye vergi kredileri şeklinde NZD 521.43 katkıda bulunacak ve her bir hesaba 1.000 NZD fonuyla başlayacaktır.	Bir üyeye katıldıktan sonraki ilk 12 ay, herhangi bir nedenle, otomatik olarak kayıtlı çalışanlar en az 3 ay ve 5 yıla kadar

						ödemeyi durdurabilir.
İngiltere	2012	22 yaşında emeklilik yaşına kadar olan çalışanlar (yıllık gelir 10.000 Sterlin'den fazla)	Katılımda işlemlerin iptali her zaman mümkündür	Asgari ödeme oranı 6 yıl içinde artacaktır. 2018'den itibaren asgari ödeme oranı% 8 olacaktır.	Devlet katkı oranı ile vergi indirimi uygulanmaktadır.	Katılımcıların isteğine bağlı bağış kesilebilir
ABD	1998	22 yaşından büyük olanlar ve 1 yıllık hizmet kapsamını tamamlayanlar	İptal işlemleri 90 gün içinde gerçekleşmektedir. İşçilere katkılar bu müddet içinde iade edilmektedir.	EACA 401 (k) planında, çalışanlar katkı oranını (kanunda belirtilen aralık dahilinde) belirler. QACA programında minimum temerrüt oranı% 3'tür ve beşinci yılda kademeli olarak% 6'ya yükselecektir. Otomatik kayıt planı bir yükseltme işlevi içerebilir.	Vergi teşvikleri uygulanmaktadır.	Bu kapsamda izin verilmemektedir

Kaynak: Paklina, Nina (2014), Role of Pension Supervisory Authorities in Automatic Enrolment, IOPS Working Papers on Effective Pensions Supervision, No.22, pp. 28-29.

Otomatik Katılım Sisteminin ilk uygulaması Amerika Birleşik Devleti tarafından oluşturulmuştur. ABD'de bireysel emeklilik sistemine katılım oranı %37 düzeylerindeyken, OKS sistemi devreye sokulduktan sonra bu oran %86'lara yükselmiştir (Akgiray vd. 2016, s. 14).

ABD'de Otomatik Katılım Sisteminin ilk uygulama yılı 1998'dir. Bu uygulamaya göre ABD'de çalıştığı kurumda 1 seneyi dolduranlar ve 22 yaşından büyük olan çalışanlar sisteme dâhil edilebilmektedir. Otomatik Katılım Sistemine dâhil edilen çalışanlar 90 gün içerisinde sistemden çıkış talebinde bulunabilmektedir. Çıkış talebinde bulunan çalışanların yatırdıkları tutar kendilerine iade edilmektedir. Plan özelliklerine göre ödeyeceği tutarlar değişiklik göstermektedir. ABD'deki sistemde vergi teşviki olmasına rağmen, katılımcıya ödemeye ara verme hakkı tanınmamaktadır (Akgiray vd. 2016, s. 359).

İngiltere'de 2012 senesinde uygulamaya konan tasarruf sisteminde ise 22 yaşından büyük ve 10.000 sterlinin üzerinde kazanç sağlayanlar için geçerli olan

sistemde, ayrılmak her zaman mümkündür. Ayrıca katılımcılara istedikleri zaman katkı payı ödemelerine ara verme talebinde bulunma imkânı verilmiştir. ABD'nin Otomatik Katılım Sisteminden farklı olarak devlet katkısı hakkı bulunmaktadır.

Yeni Zelanda'daki Otomatik Katılım Sistemi yürürlük tarihi 2007 senesinde başlamıştır. Buna göre; her yeni çalışan sisteme dâhil edilmektedir. 2 ila 8 hafta arasında sistemden çıkış hakkı tanınmaktadır. Sisteme dâhil olan katılımcılar en fazla 5 yıl sisteme ara verebilmektedir.

İtalya'daki otomatik katılım sisteminin ilk uygulandığı yıl 2007 senesidir. Sisteme dahil edilecek bireyler ise 2007'nin ilk yarısında çalışmaya başlamış olanlar ve bu tarihten sonra yeni istihdam edilen herkestir. Sistemden çıkmak için verilen süre 6 aydır. 6 ay içerisinde katılımcılar çıkış yapabilmektedir. Ödemeye ara verme hakkı İtalya'daki otomatik katılım sisteminde yoktur.

Gelişmiş ülkelerde bireysel emeklilik sistemine katılım OKS sistemi çıktıktan sonra artmıştır. Gelişmekte olan ülkeler arasındaki Şili, gelişmiş ülkelerin sisteme katılma oranlarına yaklaşan tek ülke konumundadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki; Şili gelişmekte olan ülkeler arasında milli gelire oranla en fazla emeklilik fonuna sahip ülkedir (Akgiray vd. 2016, s. 1).

Şili'de uygulanan otomatik katılım sistemi diğer ülkelerin uyguladığı sisteme kıyasla daha katı kurallar içermektedir. 2012 ve 2015 senelerinde yürürlükte kalan bu sisteme göre; belirli bir vergi kategorisine göre çalışan serbest meslek erbabı herkes sisteme dâhil edilmektedir. Herhangi bir maddi teşvik bulunmazken, ödemeye ara verme imkânı da bulunmamaktadır.

Türkiye'de otomatik katılım sistemine dair yasal düzenlemeler 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda belirtilmiştir. 1 Ocak 2017 senesinde yürürlüğe giren otomatik katılım sisteminde, işverenler bağlı buldukları çalışanlarının prime esas olan kazançlarının %3'ünü sisteme aktarmaktadır. Çalışanlar bu sisteme işe giriş tarihinden hemen sonra dâhil olurken; çıkış işlemi içinse diledikleri zaman ayrılma hakkına sahiptir. Otomatik katılım sistemine dâhil olacaklar şu şekildedir; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı veya mavi kartlılar, 45 yaşını doldurmamayanlar, özel sektör veya kamu sektöründe çalışıp bir işverene bağlı faaliyetlerini gösterenler ve 5510 sayılı Genel Sağlık Sigortaları ve Sosyal Sigortalar

Kanununca 4c ve 4a maddelerince faaliyet gösterenler ile birlikte 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 20. maddesinde faaliyetlerini icra eden sandıkların iştirakçilerini kapsam altına almaktadır. Kapsam içine alınan çalışanlar sistemde kalmaları halinde ileriki dönemlerinde elde edeceği emekliliğe ek bir gelir elde ederek refah seviyelerinin korunması amaçlanmıştır.

Tablo 4: Otomatik Katılım Sistemi İle İlgili Temel Kavramlar

Otomatik Katılım Sisteminin Kapsamı	Türk vatandaşı olanlar 45 yaşının altındaki 4a ve 4c kapsamında çalışan işçiler veya yeni işe başlayacak olanlar
Katkı Payı Tutarları	Kazancının %3'ü
Devlet Katkısı ve Başlangıç İlave Devlet Katkısı	%25 Devlet katkısına ek olarak ilave devlet katkısı tutarı (1000 TL tutarında) ödeme "sistemde kalma koşulu ile"
Ek Devlet Katkısı Nasıl Hak Edilir?	Emekliliğe hak kazanan katılımcılar hak ettikleri tutarı, toplu olarak almayı en az 10 yıl süre ile gelir sigortası kapsamında aylık almayı tercih ederlerse, devlet katkısı tutarının %5'i kadar ek gelir elde etme imkânına sahiptirler.
Devlet Katkısı ve Başlangıç İlave Devlet Katkısı Hak etme Süreleri	Katılımcının en az üç yıl kalması durumunda %15'i en az altı yıl kalması durumunda %35'i en az on yıl kalması durumunda %60'ı ve emeklilik durumunda ise %100'ünü hak eder.
Devlet Katkısı Hesaplama	Devlet katkısı üst sınırı, asgari brüt ücretin bir yıllık tutarının %25'ini geçemez.
Daha Önce Sisteme Dâhil Olanlar	OKS'den önce sisteme dâhil olan katılımcılar yeni bir sözleşme ile OKS sistemine aktarılacaktır.
Cayma Hakkı	Katılımcılar için cayma hakkı 60 gündür.
Ek Katkı Payı Ödemesi	Bireysel Emekliliğin aksine Otomatik Katılım Sisteminde ek katkı payı ödenmemektedir.
Kesintiler	Otomatik Katılım Sisteminde yapılan tek kesinti fon yönetim gider kesintisidir. Onun dışında giriş aidatı, cayma durumunda ertelenmiş giriş aidatı ve diğer kesintiler alınmamaktadır.

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr

1.5. Bireysel Emeklilik (BES) Ve Otomatik Katılım Sistemi (OKS) Arasındaki Farklılıklar

Otomatik katılım sistemi, bireysel emeklilik sisteminin alt yapısını kullanan bir tasarruf aracıdır. Otomatik katılım sistemi, bireysel emekliliğin alt yapısını kullansa da bazı koşullarda farklılıklar gösterebilmektedir. Sistemlerin benzer ve ortak yanlarını ortaya koyabilmek adına bu iki sistem aşağıda karşılaştırılmıştır.

Tablo 5 : Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemi Arasındaki Temel Farklılıklar

	Bireysel Emeklilik Sistemi	Otomatik Katılım Sistemi
Sisteme Katılım	Gönüllü	Zorunlu
Emeklilik Şartları Nedir	Sisteme giriş tarihinden itibaren 10 yıl sistemde kalması ve 56 yaşını doldurması.	Sisteme giriş tarihinden itibaren 10 yıl sistemde kalması ve 56 yaşını doldurması.
Hedeflenen Kitle Kimlerdir	18 yaşını doldurmuş ve fiil ehliyetine sahip herkes	45 yaşını doldurmamış çalışanların hepsi
Yabancılar Sisteme Dâhil Olabilir mi?	Evet	Hayır
Emeklilik Şirketini Kim Belirler?	Bireysel sözleşmeli BES için: Katılımcı İşveren sözleşmeli BES için: İşveren	İşveren
Hangi Sözleşmeleri İmzalar?	Bireysel sözleşmeli BES için: Katılımcıya ait gerekli teklif formu ve giriş bilgi formu İşveren sözleşmeli BES için: İşveren vekili teklif formu ve giriş bilgi formu	OKS; İşverenler veya onların vekili tarafından yapılan katılım sözleşmesi
Cayma Hakları Nasıl Olur?	Var “iki ay içerisinde”	Var “iki ay içerisinde”
Birikimlerinin Değer Kaybetmesi Sonucunda Şirket Kaybı Karşılama Yükümlülüğü Var mı?	Yok	Var
Devlet Katkısı Ne Kadardır?	Katkı payı tutarının %25'i	Katkı payı tutarının %25'i Başlangıç devlet katkı payı tutarı 1000TL “ sistemde kalması halinde tek defaya mahsus”

		Emekliliğe hak kazanması durumunda, emeklilik maaşını en az 10 yıl süre ile taksite bağlaması halinde birikimlerin %5'i
Devlet Payının Üst Limiti Nedir?	2020 Senesi için 8.829 TL “Asgari bürüt ücretin bir yıllık tutarının %25’i”	2020 Senesi için 8.829 TL “Asgari bürüt ücretin bir yıllık tutarının %25’i”
Devlet Katkısı Ödenme Yöntemi Nasıl Olur?	Katılımcı hesabına ödeme	Kişisel hesaplara kayden yansıtılması
Devlet Katkısını Hak Etme Şartları Nedir?	Sistemde minimum 3 yıl kalması durumunda devlet katkısı tutarının % 15’i En az 6 sene kalması durumunda %30 En az 10 sene kalması durumunda %60 10 yıl kalıp emekliliğe hak kazanılması, vefat etmesi veya maluliyet durumunda ise %100	Sistemde minimum 3 yıl kalması durumunda devlet katkısı tutarının % 15’i En az 6 sene kalması durumunda %30 En az 10 sene kalması durumunda %60 10 yıl kalıp emekliliğe hak kazanılması, vefat etmesi veya maluliyet durumunda ise %100
Devlet Katkı Payı Tutarının Değerlendirilmesi	Bakanlıkça onaylanan portföy içeriği, devlet katkısı fonlarında değerlendirilmektedir	Her takvim yılının başında taahhütte bulunan devlet katkısının Tüketici Fiyat Endeksine Göre Nemalanması, ilerleyen senelerde ise hakedilen tutarın devlet katkısı fonlarına yönlendirilmektedir.
Katkı Payı Tutarı Nedir?	Planda belirtilen tutar	Prime esas kazancın %3’ü
Ek Katkı Payı Ödemesi Var Mı?	Var	Yok
Çalışan Adına İşveren Katkı Payı Ödemesi Gerçekleştirebilir Mi?	Evet, “sözleşme işveren katkılı BES ise”	Yok
Katkı Payı Ödemelerine İstediginde Ara Verebilir Mi?	Evet	Evet
Giriş Aidatı Kesebilir Mi?	Evet, “emeklilik şirketine göre değişkenlik gösterebilir”	Hayır

Yönetim Gider Kesintisi Uygulayabilir Mi?	Evet	Hayır
Fon Bağlamında Toplam Gider Kesintisi Uygulayabilir Mi?	Toplam fon tutarınca Asgari kesintisi: %1.09'u Azami kesintisi: %2,28'i	Fon net varlık tutarının %1.09'u
Emeklilik Planı Değişikliğine Kim Karar Verir?	İşveren katkılı BES ise: İşveren İşveren Bireysel BES ise: Kendisi	İşveren
Emeklilik Şirketini Kim Değiştirebilir?	İşveren katkılı BES ise: İşveren İşveren Bireysel BES ise: Kendisi	İşveren
Birikimlerin Hangi Fonlarda Değerlendirileceğine Kim Karar Verir?	Katılımcı	Çalışan
Fon Dağılım Değişikliği Yapma Hakkı Kaçır?	Senede 12 defa	Senede 12 defa olmak üzere; Başlangıç döneminde başlangıç fonlarında değerlendirirken; Başlangıç dönemi sona erdikten sonra ise diğer fonlar.
Sistemden Çıkılması Halinde Getirilerden Alınacak Gelir Vergisi Tutarı Kaçır?	10 sene dolmadan sistemden ayrılırsa %15, 10 sene dolup emekliliğe hak kazanmadan ayrılırsa %10 Emeklilik vefat ve maluliyette %5	10 sene dolmadan sistemden ayrılırsa %15, 10 sene dolup emekliliğe hak kazanmadan ayrılırsa %10 Emeklilik vefat ve maluliyette %5
Emekliliğe Hak Kazanılması Durumunda Ödeme Seçenekleri Nelerdir?	Toplu ödeme, program dahilinde ödeme, yıllık gelir sigortası ile birlikte birikimlerin tümünü aylık şeklinde alabilmektedir.	Toplu ödeme, program dahilinde ödeme, yıllık gelir sigortası ile birlikte birikimlerin tümünü aylık şeklinde alabilmektedir.
Sistemden Ayrılma Hakkına Sahip midir?	İstenildiği zaman ayrılabilir	İstenildiği zaman ayrılabilir
Fon Çeşitleri Nelerdir?	1. Hisse senedi fonu 2. Para piyasası fonu 3. Altın fonu 4. Agresif değişken 5. Standart değişken 6. Karma fonlar 7. Katılım fonları	1. Başlangıç fon 2. Standart fon 3. Diğer fonlar 4. Muhafazakâr 5. Dengeli 6. Atak 7. Agresif

	8. Borçlanma araçları fonu	
--	----------------------------	--

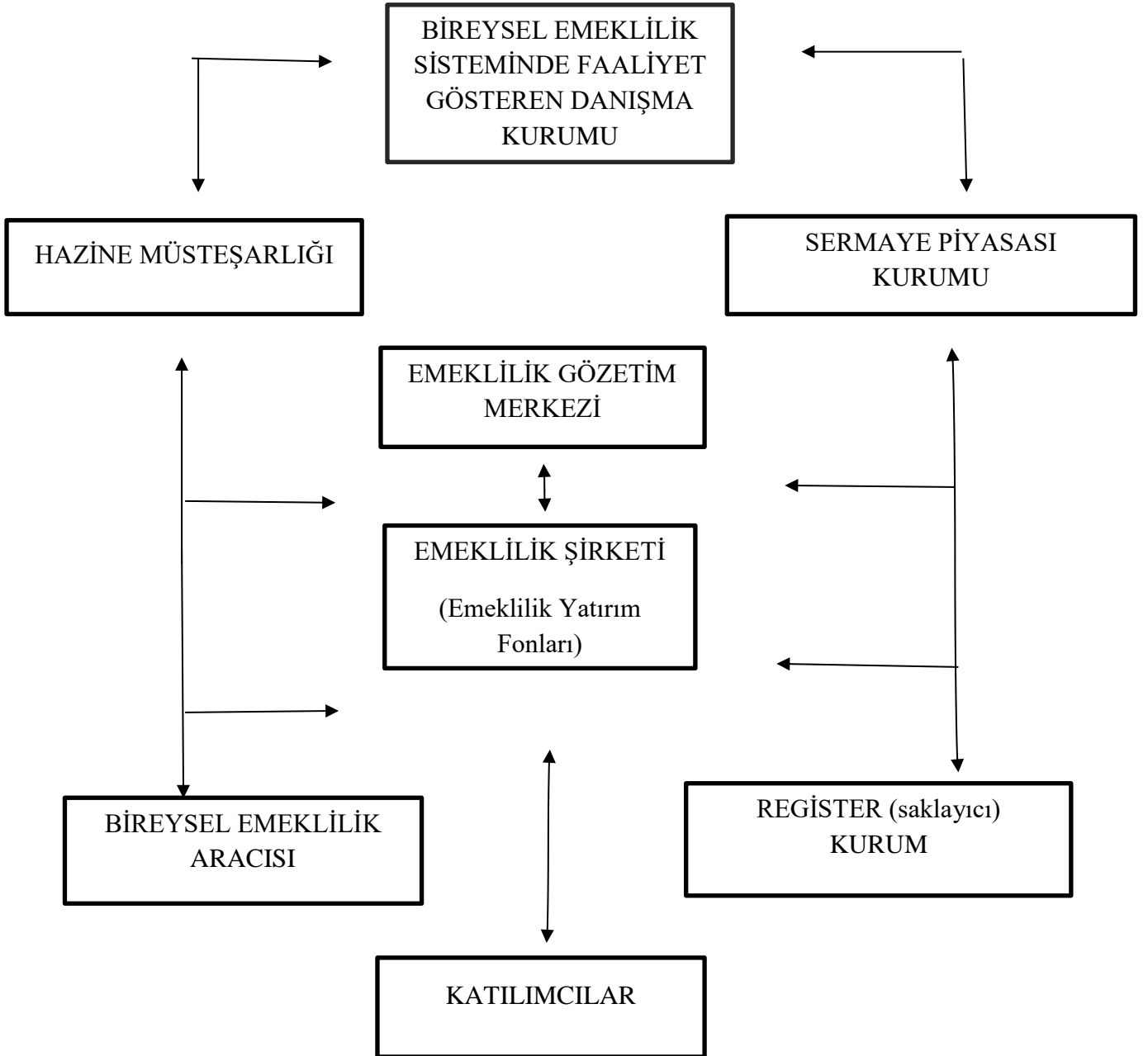
Kaynak: EGM, www.egm.org.tr

Otomatik Katılım Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sistemi, amaç olarak ortak değerler taşısa da uygulamada bazı farklılıklar göstermektedir. Yukarıdaki tabloda iki sistem de karşılaştırılmıştır. Buna göre; sistemden ayrılma durumu, sistemden ayrılma durumunda ödenecek gelir vergisi tutarları, emekliliğe hak kazanılması durumunda ödeme koşulları, devlet katkısını hak etme koşulları, fon dağılım değişikliği, devlet katkısının üst sınırı ve sistemden emekli olabilmek için gerekli şartlar benzerlikler gösterirken; diğer konuların uygulanmasında farklılıklar mevcuttur. Farklılık gösteren konu başlıkları ise şu şekildedir; fon çeşitleri, emeklilik şirketini değiştirme hakkı, emeklilik planını değiştirme hakkı, yönetim gider kesintisi, giriş aidatı, katkı payı tutarı, devlet katkısının değerlendirileceği fonlar, devlet katkısı ödeme yöntemi, devlet katkısı tutarı, hedef kitle ve yabancıların sisteme dâhil olup olamayacağıdır.

1.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi

1.6.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı

Şekil 1. Bireysel Emeklilik Sistemi İçerisindeki Kuruluşlar



Kaynak: Suat Uğur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, TISK Yayınları, İstanbul, 2004, www.tisk.org.tr

Bireysel Emeklilik Sisteminin işleyiş şekli çoklu ilişkilere dayanmaktadır. Bireysel Emeklilik Sisteminin en başında; Bireysel Emeklilik Danışman Kurulu

bulunmaktadır. Sistemin devlet ayağında Hazine Müsteşarlığı ve SPK yer almaktadır. Yukarıdaki şekilde sistem unsurlarına yer verilmiştir. Bireysel Emeklilik Sisteminin unsurları kendi içlerinde doğrudan veya dolaylı olarak ilişki sarmalı içerisinde yer almaktadırlar. Ayrıca sisteminin işleyiş ve yapısı hakkında kanunlar, yönetmelikler ve tebliğler mevcuttur. Bireysel emeklilik sisteminin finansmanı, sisteme dâhil olan katılımcılardan kesilen katkı payları, yönetim gider kesintisi, fon yönetim gider kesintisi vb. gibi ödemelerden sağlanmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde güven çok önemli bir unsurdur. Katılımcıların menfaatlerini ve sistemin güvenilirliğini sekteye uğratmamak da bu hususta önemlidir. Sistemin güvenilirliğini arttırmak ve katılımcıların kişisel menfaatlerini üst seviyede tutmak için sistem üzerinde denetim mekanizması mevcuttur. Bu bağlamda; Sermaye Piyasası Kurulu, Emeklilik Gözetim Merkezi ve Hazine Müsteşarlığı denetimlerin ana kolunu oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra, bağımsız dış denetim, aktüeryal denetim ve iç denetim gibi farklı denetim faaliyetleri mevcuttur. Emeklilik şirketleri her an denetim ve gözetime tabi tutulmaktadır. Oluşturulan kanun ve mevzuatlara aykırılık durumunda, gerek gerçek, gerekse de tüzel kişilere idari ve adli para cezaları uygulanabilmektedir (Tuncay, 2003, s. 90).

Aktüeryal denetim, her yılın son aylarında aktüer tarafından yapılan bir denetim türüdür. Emeklilik şirketi hangi alanda faaliyet gösteriyorsa, faaliyette buldukları tüm branşları kapsamaktadır. Denetim sonrasında bir aktüerya raporu hazırlanmaktadır. Hazırlanacak aktüerya raporu, şirketin genel müdürü veya genel müdür yardımcısı tarafından imzalanıp en geç mart ayına kadar hazine müsteşarlığına gönderilmelidir (Yıldırım, 2011, s. 90).

İç denetim ise; gerekli yeterliliğe sahip bireylerin, şirketin verimliliğini arttırmak ve mevzuatlara uygunluğunda kalıcılık sağlanabilmesi için yürütülen bir faaliyettir. Denetleyen kişi denetlemeye dair tüm prosedürleri yazılı hale getirmekle yükümlüdür. Bu yazıların şirket tarafından en az 10 yıl saklanması gerekmektedir.

Bağımsız denetleme için ise bağımsız denetim kuruluşları bir takvim yılı içerisinde en az 1 kere olmak üzere şirketin mali verilerini incelemektedir. Denetimi yapacak şirket elde ettiği verileri Hazine Müsteşarlığına göndermekle yükümlüdür (Yıldırım, 2011, s. 92).

Bireysel emeklilikte işleyiş 3 aşamadan meydana gelmektedir;

1. Sözleşmenin kurulması ile birlikte katkı payı tutarlarının toplanması
2. Toplanan katkı payı tutarlarının yatırıma yönlendirilmesi
3. Emeklilik hakkı (Seyfullahoğulları ve Özpek, 2017, s. 109).

Sözleşmenin inşası ve katkı paylarının toplanması: Bireysel emeklilik sistemine dahil olmak isteyen bireyler, cari dönemdeki gelir seviyesi, gelecek yıllardaki gelir beklentisinin yanında kendisine en uygun fon tercihinde bulunarak bir emeklilik planı seçer ve ilgili formu doldurur. Emeklilik şirketi usule aykırı bir durum bulmazsa teklif formunu onaylar ve emeklilik sözleşmesi inşa edilmiş olur. Katılımcı ilk tahsilat yapıldıktan sonra aktif hale gelen bireysel emeklilik hesabını, ilgili emeklilik şirketinin sunduğu kanallardan (internet sitesi veya mobil uygulama) ödemelerini takip edebilir.

Katkıların yatırıma yönlendirilmesi: Emeklilik formunun onaylanması ve sözleşmenin aktif hale gelmesinin ardından katılımcı kendisine en uygun yatırım fonunu tercih eder ve katkı payı ilgili fonlara yönlendirir. Emeklilik şirketleri, portföy yönetim şirketi ile anlaşır ve portföy yönetim sözleşmesi imzalanır. Emeklilik şirketlerinin yatırım fonları bu sözleşme çerçevesine göre yürütülmektedir. Katılımcının ödediği katkı payları, devlet katkısı ve fon getirileri müşterinin bireysel emeklilik hesabından izlenmektedir. Bireysel emeklilik hesabına ilişkin her türlü bilgi düzenli periyotlarla katılımcıya iletilmektedir.

Emeklilik: Bireysel emeklilik sisteminde 56 yaş ve 10 yıl sistemde kalma koşulunu yerine getiren katılımcı emekliliğe hak kazanmaktadır. Emeklilik hakkını elde eden katılımcı hesabında biriken tutarın tamamını alabileceği gibi yıllık gelir sigortası yaptırmak koşulu ile 3 aylık, 6 aylık veya aylık olarak da alabilme imkânı vardır.

1.6.2. BES'te Devlet Katkısı

Bireysel emeklilikte devlet katkısı kanunda düzenlenmiştir. Bu kanun 6327 sayılı kanunun 29. maddesi ve 4632 kanunun 1. maddesidir. Bu kanuna göre; bireylerin yatıracağı her katkı payına ek olarak %25 tutarında devlet katkısı, bireylerin emeklilik hesabına yatırılacaktır. Yatırılan devlet katkılarını hak etme şartları bulunmaktadır (İnneci, 2013, s. 109).

Bireysel emeklilik sistemi, bireyleri tasarrufa yönlendirebilmek adına yapılmış bir uygulamadır. İnsanları bu sisteme dahil edebilmek adına bazı düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemelerden biri de %25 tutarlı devlet desteğidir. Devlet desteği; yatırılan her katkı payı tutarına ek olarak devletin yatırmış olduğu %25'lik tutarı ifade etmektedir. Emeklilik şirketlerinin çeşitli ödeme planları mevcuttur. Bu çeşitlilik bireylerin ödeme gücüne göre oluşturulmuş katkı paylarını temsil etmektedir. Sisteme dahil olmaya karar veren bir birey kendine en uygun emeklilik planını seçmektedir. 200 liralık bir planda devlet katkısı 50 liradır. Yatırılan her 200 liralık tutarda devlet 50 lira katkı sağlamaktadır. Ancak yatırılan devlet katkısını almanın bazı koşulları mevcuttur. Buna göre;

- Bireysel emeklilik sistemine dahil olup 3 yıl dolmadan sistemden ayrılması durumunda herhangi bir devlet katkısı tutarı hak edilmemektedir.
- Sistemde minimum 3 yıl kalınması durumunda devlet katkısı tutarının %15'ine hak kazanılır.
- Sistemde en az 6 yıl kalınırsa devlet katkısı tutarının %35'ine hak kazanılırken
- Sistemde en az 10 yıl kalınması halinde devlet katkısının %60'ına hak kazanılır.
- Sistemde 56 yaş ve en az 10 yıl kalınması halinde devlet katkısının tamamına hak kazanılmaktadır.

1.6.2.1. Devlet Katkısının Miktarı, Sınırı ve Yatırıma Yönlendirilmesi

Bireysel emeklilik sisteminde, yatırılan her tutara ek olarak devlet katkısı verilmesine karşın, devlet katkısının bir sınırı bulunmaktadır. Buna göre; 4632 sayılı kanun ve 6327 sayılı kanunun 29. maddesinde bir katılımcıya bir senelik katkı payı tutarının, ilgili takvim senesine ait hesaplamanın sona erdiği dönemde aşgari brüt ücretin hesaplamasına denk gelen tutarı aşamaz ibaresi bulunmaktadır. Söz konusu kanuna göre devlet katkısı, ilgili kanunca belirtilen bir maddede, devlet katkısının katkı payı ödemelerinden bağımsız olarak takip edilmesi devlet katkısı payları hazine müsteşarlığının belirlediği yatırım araçlarınca değerlendirilmektedir. Devlet katkısının yatırıma yönlendirilmesinde katılımcının insiyatifi aranmamaktadır (Varlı, 2012, s. 210).

2020 senesinde devlet katkısı tutarının üst sınırı 8829TL'dir. Bu tutarı bulmak için bir yıllık asgari brüt ücreti bilmek gerekmektedir (2943 TL). Asgari brüt ücreti bir yılın ay sayısı ile çarpıp (12 ay), çıkan sayıyı (35.316 TL) %25 ile çarpılmalıdır. Çıkan sonuç, 1 yıllık devlet desteğinin üst sınırını vermektedir. 2020 yılı itibari ile bireyler, 1 yıllık devlet katkı payı tutarının tamamını almak istiyorlarsa yaklaşık olarak 35.313 TL katkı payı tutarı yatırmaları gerekmektedir.

1.6.3. Emeklilik Şirketleri

Bireysel emeklilik sistemi, 4632 sayılı "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu" 2008 senesinde 26750 sayılı resmi gazetede ilan edilmiştir. Emeklilik şirketlerinin kuruluşunu ve çalışma esaslarını belirten yönetmelik ise 28 Şubat 2002 tarihinde "Fon Yönetmeliği" ile düzenlenmiştir. Emeklilik şirketi kurulurken iki kurumdan izin alınması gerekmektedir. Bu kurumlar; Hazine Müsteşarlığı ve SPK'dır. Söz konusu kurumlardan gerekli izinleri alarak kurulan emeklilik şirketi, emeklilik planı çerçevesinde katkı payı tahsil etmektedir. Emeklilik şirketi tarafından tahsilatı yapılan katkı payları, gerekli yasal kesintiler yapıldıktan sonra yatırım fonuna aktarılmaktadır.

Gerekli kurumlardan izin alındıktan sonra yasal olarak faaliyetlerine başlayan emeklilik şirketi, bireysel emeklilik faaliyetinin yanında, hayat sigortaları, ferdi kaza sigortaları ve sağlık sigortaları gibi kollarda ruhsat alarak çalışabilmektedir. Emeklilik şirketinin faaliyet izni için başvurusu Hazine Müsteşarlığına yapılırken; çalışma izni Başbakanlık tarafından verilmektedir.

Bireysel emekliliğe dâhil olabilmek için Türkiye'de faaliyet gösteren herhangi bir emeklilik şirketi ile sözleşme akdetmek gerekir. Türkiye'de şuanda faaliyet gösteren emeklilik şirketi sayısı 16'dır. Bu şirketler aşağıdaki gibidir.

- Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş
- Allianz Emeklilik ve Hayat A.Ş
- Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş
- Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş
- Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş
- Axa Hayat Emeklilik A.Ş
- Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş
- BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş

- Cigna Sağlık Emeklilik ve Hayat A.Ş
- Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş
- Garanti Emeklilik ve Hayat A.
- Groupama Hayat A.Ş
- Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş
- Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş
- NN Hayat ve Emeklilik A.Ş
- Türkiye Emeklilik ve Hayat A.Ş

Vakıf Emeklilik, Ziraat Emeklilik ve Hayat Emeklilik 24 Ağustos 2020 tarihinde Türkiye Emeklilik ve Hayat A.Ş olarak birleştirilmiştir.

1.6.4. Katılımcıların ve Şirketlerin Hak ve Yükümlülükleri

Bireysel emeklilik sistemi kapsamında katılımcıların hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Sistem dahilinde her iki tarafın da hak ve yükümlülükleri aşağıdaki gibidir;

- Fon dağılım değişikliği
- Emeklilik planı değişikliği
- Birikimlerin aktarımı
- Hakların kullanımı
- Katkı payı değiştirilmesi ve ödemeye ara verme
- Sistemden ayrılma
- Emekliliğe hak kazanma ve birikimlerin ödenmesi
- Fon paylarına ilişkin haklar
- Kayıtların saklanması
- Ödemelerle ilgili uygulamalar

Bireysel emeklilik kapsamında biriktirilen katkı payları, emeklilik şirketinin çıkardığı fonlarda değerlendirilmektedir. Katılımcı, birikimlerini hangi fonlarda değerlendireceğini seçmekle yükümlüdür. Ancak bir yıl içerisinde fon değiştirme hakkı toplam 12'dir. Fon değişiklik talepleri, bağlı bulunduğu emeklilik şirketinin internet sitesinden, çağrı merkezinden veya katılımcı özelinde oluşturulan güvenli sayfadan yapılabilmektedir. Emeklilik şirketi ise, fon değişikliği talebini, evrakların veya

başvurunun kendisine ulaştığı tarihi takiben iki iş günü içerisinde işlemleri başlatmakla yükümlüdür (Dağlar, 2006:125).

Bireyler gelirleri doğrultusunda, emeklilik şirketinin belirlediği ödeme planına dâhil olurlar. Bu planlar, aylık ödeme seçenekleri ve emeklilik şirketinin yapacağı kesintiler bakımından farklılıklar göstermektedir. Katılımcının ödeme gücündeki artışa istinaden, farkı bir plana geçiş hakkı bulunmaktadır. Katılımcının ödeme gücünde azalma olması durumunda da yine düşük katkı payı ödemeli bir plana geçebilme imkânı vardır; fakat söz konusu plan değişikliği yılda 4 hak ile sınırlandırılmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi, emeklilik şirketlerinin aracılığı ile oluşturulmuştur. Bir katılımcı, bireysel emeklilik sistemine dahil olabilmek için, piyasada faaliyet gösteren bir emeklilik şirketi ile anlaşma yapmak zorundadır. Katılımcının tercih ettiği emeklilik şirketinden çeşitli nedenlerle memnun kalmama ihtimali bulunmaktadır. Bu ihtimal düşünüldükten katılımcıya, birikimlerini başka bir emeklilik şirketine taşıma hakkı verilmiştir. Sözleşmesini başka bir emeklilik şirketine aktarabilmesi için, ilk girdiği emeklilik şirketinde en az 2 yılının dolmuş olması gerekmektedir. Katılımcı emeklilik sözleşmesini aktardıktan sonra, tekrar başka bir şirkete aktarım yapabilmesi için, ilk aktarım yaptığı şirkette 1 yılını tamamlamış olması gerekmektedir. Söz konusu aktarımlar, katılımcının hesabındaki devlet katkısı ve anaparanın tamamını kapsayacak şekilde gerçekleşmektedir. Emeklilik şirketleri aktarım için kendisine çeşitli kanallar aracılığı ile başvuruda bulunan katılımcı adayından 5 iş günü içerisinde aktarım bilgi formu, hesap özeti ve aktarım talep formunu talep eder. Katılımcı bu formları ayrılmak istediği emeklilik şirketinden temin etmektedir. Aktarım talebiyle başvuru yaptığı şirketteki emeklilik sözleşmesi, mevcut birikimlerinin aktarıldığı gün aktif olacaktır. Emeklilik gözetim merkezi aktarımların bilinçli bir şekilde yapılıp yapılmadığını denetlemek amacıyla, müşterileri arayabilmektedir. Emeklilik gözetim merkezi, görüşmelerin sonucunda bir sorun bulursa müsteşarlığa raporla durumu bildirmektedir (Çalgan, 2007, s. 24).

Bireysel emeklilik katılımcısı, her ay düzenli ödemiş olduğu katkı payı tutarını ve katkı payı ödeme tarihini değiştirebilme hakkına sahiptir. Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı ödemeye ara verebilmektedir. Bir katılımcı bağlı bulunduğu emeklilik şirketine, ödemeye ara verme talebinde bulunacağı gibi, aynı zamanda

herhangi bir talepte bulunmadan, ödemelerinin üç ay aksaması sonucunda, bireysel emeklilik hesabı otomatik ara verme statüsüne alınmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi, uzun vadeli birikim ve yatırım aracı olacak düşünülse de, katılımcılar çeşitli nedenlerden dolayı sistemden ayrılmak zorunda kalmaktadır. Bu bağlamda katılımcı ve emeklilik şirketlerine ayrılma durumunda çeşitli hak ve sorumluluklar düşmektedir. Katılımcı sistemden ayrılmak istediğinde, emeklilik şirketinin çağrı merkezi, ilgili birimin mail adresi veya yazılı dilekçe şeklinde ayrılma talebinde bulunma hakkına sahiptir. Ayrılma talebinin şirkete intikal ettiği tarihten itibaren beş iş günü içerisinde; ayrılma talep ve bilgi formu ile birlikte hesap özeti bilgisini katılımcıya ulaştırmakla mükelleftir. Katılımcı ayrılma formunda yer alan bilgileri doldurup, imzaladıktan sonra bağlı bulunduğu emeklilik şirketine göndermektedir. Şirket, katılımcının ayrılma formunu imzalayıp şirket yetkilisine intikal ettiği tarihi takiben 20 iş günü içerisinde katılımcının birikimlerini, katılımcının hesabına yatırmakla mükelleftir. Katılımcılar, maluliyet nedeni ile sistemden ayrılmak isterse, emeklilik şirketine, resmi kurumlardan alınmış sosyal güvenlik mevzuatına göre maluliyete hak kazandığı belgeyi ulaştırması gerekmektedir. Maluliyet durumu, emeklilik sözleşmesi imzaladıktan sonra gerçekleşmiş olmalıdır. Bu durumda devlet katkısının tamamına hak kazanılacaktır.

Bireysel emeklilik sistemindeki katılımcıların hesapları, katılımcının iflas, haciz ve rehin durumları ile karşılaşması halinde belli oranlarda güven altındadır. Katılımcı sisteme dahil olduğu günden başlamak üzere, sistemde kaldığı ay sayısının, rehin, haciz veya iflasın konu olduğu dönemdeki brüt asgari ücret tutarının çarpımına karşılık gelen tutarın üzerindeki değeri rehin, haczedilebilir ve iflas masasına dâhil edilebilir. Ancak nafakaya konu işlemlerde haklar gizlidir. Katılımcı bireysel emeklilik sisteminden emekli olmuş ve ödemeleri maaş şeklinde almayı tercih etmişse, aylık olarak aldığı maaşın, hacze konu olan tarihteki asgari brüt ücreti aşan kısmı hacze rehine ve iflasa konu olabilmektedir. Ayrıca devlet katkısı ve devlet katkısının fon getirileri hiçbir şekilde iflas masasına dâhil edilememektedir.

Bireysel emeklilik sistemi 2003 senesinden günümüze kadar birçok reformlara maruz kalmıştır. Yapılan tüm reformların ortak noktası katılımcıların güvenilirliğini kazanmak ve bireysel emeklilik sistemini sağlam zeminlere oturtmaktır. Bu bağlamda katılımcıların haklarını korumak için, katılımcılar tarafından bağlı bulunduğu emeklilik

şirketine yaptığı her yazılı ve sözlü talepler beş yıllık süre ile şirket tarafından saklanmaktadır.

1.6.5. Emeklilik Şartları ve Emekli Aylığı

Bireysel emeklilik sistemi dâhilinde emeklilik koşulu 56 yaşını tamamlayıp sistemde en az 10 yıl kalmasıdır. Katılımcı bu koşulu yerine getirdiği takdirde devlet katkısının tamamına hak kazanır. Bunun yanında elde ettiği fon getirisinden %5 oranında stopaj kesintisi yapılarak elde edilen kazanç kendisine verilmektedir. 56 yaşını dolduran ve 10 yıl sistemde kalan bir kullanıcı, sisteme devam etme imkânına sahiptir. Yatırdığı her tutardan %25 devlet katkısını hak edecektir. Bir katılımcıya en fazla 10 adet bireysel emeklilik yapma hakkı tanınmıştır. Kişi bir sözleşmesinden emekliliğe hak kazanırsa diğer sözleşmelerinden de hak kazanmış sayılmaktadır. Emekliliğe hak kazanan bireyler birikimlerinin tamamını talep etme hakkına sahiptir. Birikimleri aylık, 3 aylık ve 6 aylık istemeleri halinde yıllık gelir sigortası kapsamında alma imkânına da sahiptir.

Bireysel emeklilik sözleşmesi olan ve vefat eden katılımcıların birikimleri güven altındadır. Bireysel emeklilik sözleşmesinde lehtar belirtilmektedir. Lehtar katılımcının kendisi tayin etmektedir. Tayin edilen lehtar, katılımcının vefat etmesi durumunda birikimlerin tamamına hak kazanmaktadır. Katılımcının lehtar kısmını boş bırakması durumunda birikimler, vefat eden katılımcının yasal varislerine kalmaktadır. Katılımcının, çeşitli nedenlerle maluliyet yaşaması halinde birikimlerinin kendisine verilmesi konusunda talepte bulunabilmektedir. Ölüm, maluliyet ve emeklilikte devlet katkısının tamamı katılımcıya ödenmektedir. Yine katılımcı, istediği anda sistemden ayrılma talebinde bulunabilmektedir. Ancak emeklilik sözleşmesinde dâhil olduğu emeklilik planı kapsamında çeşitli kesintilere maruz kalacaktır. Bu kesintiler her emeklilik şirketinde farklı olmakla birlikte bir yasal üst sınır mevcuttur. Katılımcıdan kesilecek yıllık yönetim gider kesintileri asgari brüt ücretin bir aylık tutarının %8.5'ünü geçemez ibaresi yer almaktadır. Sistem, bu anlamda katılımcılardan kesilecek tutarı belli bir seviyede sınırlandırarak katılımcıyı korumaktadır.

1.6.6. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım

Bireysel emeklilik sistemi 2003 senesinde, hâlihazırda bulunan sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı sıfatı ile halka arz edilmiştir. Bireysel emeklilik sistemi,

katılımcılara tasarruf etme disiplini sağlayıp, fon getirisi ve %25 devlet katkısı ile emekliliklerinde yan gelir elde etmeyi sağlayacak bir sistemdir. 18 yaşından büyük ve fiil ehliyetine sahip her kişi bireysel emeklilik sistemine dâhil olma imkânına sahiptir. Bireysel emeklilik sistemine dâhil olabilmek için, aktif olarak faaliyette olan bir emeklilik şirketi ile gelir düzeyine en uygun emeklilik planı seçilerek sisteme katılabilmektedir. Katılımcı dilerse tercih ettiği emeklilik şirketinin çağrı merkezini arayıp, sesli onay ile emeklilik planına dâhil olabilmektedir.

Katılımcılar seçtikleri plan doğrultusunda, ödeyecekleri katkı payı tutarlarını kişisel kredi kartlarından veya kişisel hesaplarından tahsil ettirme seçeneklerine sahiptir. Kredi kartlarından tahsilatlarda, tercih etmiş olduğu emeklilik şirketinin, katılımcının tahsil ettirmek istediği kredi kartı şirketi ile anlaşmalı blokaj süreleri mevcuttur. Katılımcı kredi kartı ile ödemeyi tercih ettiğinde, mevcut blokaj süresi bitip, tahsilatın emeklilik şirketi hesaplarına dahil olduğu gün, emekliliği aktif olacaktır. Katılımcılar sisteme dâhil olduktan 60 gün içerisinde, cayma hakkını kullanabilmektedir. Katılımcı bu süre içerisinde ayrılması durumunda her hangi bir kesintiye maruz kalmayacaktır.

Bireysel emeklilik sistemine Türk vatandaşlarının yanı sıra yabancı uyruklu vatandaşlar da dahil olabilmektedir. Yabancı vatandaşların devlet katkısından faydalanabilmesi için mavi karta sahip olması gerekmektedir. Mavi kartı olmayan yabancı katılımcılar, birikimlerini yalnızca fonlarda değerlendirebilecektir. Mavi kartı olan yabancı statüsündeki vatandaşlar ise, hem devlet katkısı hem de emeklilik fonlarından faydalanma hakkına sahiptir.

1.7. Sistemdeki Finansal Kaynaklar

1.7.1. Katılımcısının Finansman ve Katkı Payı Ödemeleri

Bireysel emeklilik sisteminin ödeme aracı katkı paylarıdır. Katkı payı ödemelerini ilgili sözleşmenin sahibi yapabildiği gibi kişi isterse başkası adına da ödeme gerçekleştirebilmektedir. Emeklilik mevzuatında herhangi bir asgari ödeme katkı payı tutarı bulunmamaktadır. Emeklilik şirketlerinin ödeme planları mevcuttur. Kişi için hangi emeklilik şirketi veya hangi ödeme planı cazipse onu tercih etmekte özgürdür. Seçtiği emeklilik şirketinin, emeklilik planında belirtilen tutarı ödemekle yükümlüdür. Kişi eğer aylık 135 TL tutarlı ödemeyi seçtiyse en az bu tutarı yatırmalıdır. Katılımcı ek bir ödeme yapmak istiyorsa ek ödeme talep formu ile emekliliğine ek ödeme

gerçekleştirebilmektedir. Ödemesi gerçekleştirilen katkı payları, şirket hesaplarına geçtikten en geç 2 gün içerisinde katılımcının belirlediği fonlara veya ilgili kuruluş tarafından belirlenecek fonlara talimat verilerek yatırıma yönlendirilmektedir.

Katılımcı katkı payı ödemelerini çeşitli kanallardan yapabilmektedir. Bu kanallar tercih etmiş olduğu emeklilik şirketinin anlaşmalarına bağlıdır. Katılımcı katkı paylarını kredi kartlarından veya banka hesaplarından ödeme talimatı verebilmektedir. Emeklilik şirketleri ile bankalar arasındaki anlaşma şartlarına göre blokaj süresi uygulanmaktadır. Blokaj süresi genel olarak kredi kartlarında görülen bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Blokaj; katılımcının kredi kartından tahsilat yapıp şirketin hesabına hemen geçmemesi durumudur. Blokaj süreleri anlaşmaya göre farklılıklar gösterebilmektedir. Bireysel emeklilik araçları tahsilat yapamamaktadır. Katılımcının bireysel emeklilik ödeme planını değiştirme hakkı mevcuttur. Katılımcı bir yıl içerisinde toplam 4 defa katkı payı ödeme değişikliği yapma hakkına sahiptir. Katılımcı birikimlerini değerlendirdiği fonları da değiştirme hakkına sahiptir. Katılımcı, bir yıl içerisinde toplamda 12 defa fon değişikliği talebinde bulunabilmektedir. Katılımcı her zaman ödeme gücüne sahip olmayabilir. Bu bağlamda katılımcıya ödemelerine ara verme hakkı tanınmıştır. Katılımcının ara vermesi durumunda ise birikimleri fonlarda değerlendirilmeye devam etmektedir.

1.7.2. Katılımcının Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri

1.7.2.1. Giriş Aidatı

Bireysel emeklilik sistemine ilk defa giren katılımcılardan belli tutarlarda giriş aidatı alınmaktadır. Başka bir şirkette bireysel emekliliği olmasına karşın başka bir şirkette ilk defa kayıt açması halinde de giriş aidatı alınabilmektedir. Giriş aidatının tutarı emeklilik şirketlerinde farklılıklar gösterebilmektedir. Bazı emeklilik şirketleri giriş aidatı almamaktadır. Ancak 5 yıl dolmadan ayrılması halinde ertelenmiş giriş aidatı adı altında almadığı giriş aidatını tahsil etmektedir. Bazı emeklilik şirketleri ise giriş aidatını peşin olarak katkı payı tutarından tahsil etmektedir. Giriş aidatı, aylık asgari brüt ücretin %8,5'ünü aşamaz.

Bireysel emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden itibaren 3 yıl içerisinde şirketten ayrılması durumunda giriş aidatı tutarının %75'ini, 3 senesini dolduran fakat 6 yıldan önce çıkan katılımcılardan giriş aidatının %50'sini tahsil ederken, 6 ila 10

arasında ayrılanlar için ise bu tutar %25'ini aşamaz. Emeklilikte 10. yılını dolduranlardan, emeklilik hakkı elde edenlerden veya maluliyet nedeniyle ayrılma talebinde bulunanlardan ertelenmiş giriş aidatı tahsil edilemez. Bir kişinin 10 adet emeklilik sözleşmesi olsa bile sadece 1 tanesi için giriş aidatı tahsil edilmektedir.

1.7.2.2. Yönetim Gideri Kesintisi

Yönetim gider kesintisi, emeklilik şirketlerinin katılımcının hesaplarını yönetmek ve yasal sorumluluklarını icra ettirmek karşılığında, katılımcın katkı payları üzerinden azami %2 oranında tahsil edebildiği yasal kesintidir. Katılımcı çeşitli nedenlerden dolayı katkı payı ödemesine ara verebilmektedir. Vadesi gelmiş fakat henüz ödenmemiş katkı payına takiben üç ay içerisinde ödeme yapmaması durumunda, ödemeye ara verdiği varsayılmaktadır. Ara verdiği süre boyunca BES katılımcısının birikim tutarından, ara verdiği her ay için planda belirtildiği oranda ve 5 TL'yi aşmamak şartıyla ek yönetim kesintisi uygulanabilmektedir. Ara verme süresinin bir yıldan uzun olması durumunda ise, şirket tarafından karşılanan sabit giderlerin, emeklilik planında belirtildiği tutar kadar katılımcının katkı payı birikiminden indirilebilmektedir. Katılımcı belli bir tutara kadar ödeme gerçekleştirmiş ve ödemelerine uzun bir süre ara vermiş olması durumunda yapılacak tüm bu kesintiler katılımcının hesabındaki birikim sıfır olması durumunda, eksi bakiye olacak şekilde tahsil edilemez (Alper, 2002, s.20).

1.7.2.3. Fon İşletim Gideri Kesintisi

Bireysel emeklilik katılımcısı, kendisinin belirleyeceği fonlarda birikimleri değerlendirmektedir. Bu belirleyeceği fonlara göre ilgili fondan gider kesintisi yapılmaktadır. Bu bağlamda yapılacak toplam kesinti "fon işletimine bağlı giderler dahil" aşağıdaki tabloda belirtilen azami kesintileri aşmayacak şekilde fon iç tüzüğünde belirtilmektedir(Çolak ve Öztürkler, 2012, s.18).

Tablo 6 : Fon İşletimine Bağlı Giderler

Grup	Emeklilik Bağlamında Yatırım Fonları	Günlük Fon Toplam Gider Kesinti Oranı	Azami Yıllık Fon Toplam Gider Kesinti Oranı %
1	Para Piyasası Fonları Likit Fon-Kamu Likit Fon-Özel Sektör Likit Fon-Karma Vb. diğer fonlar	Yüz binde üç	1,10

2	Kamu/Özel Sektör/ Uluslararası Borçlanma Araçları Fonları/ Kıymetli Madenler/ Endeks Fonları Kamu Sektörü Bağlamında Borçlanma Araçları Fonu Özel Sektör Bağlamında Borçlanma Araçları Fonu Karma Sektör Bağlamında Borçlanma Araçları Fonu Uluslararası Sektör Bağlamında Borçlanma Araçları Fonu Kıymetli Sektör Bağlamında Madenler Fonu Altın Sektörü Fonu Endeks Sektörü Fonu Dengeli Sektörü Fonu	Yüz binde beş virgöl yirmi beş	1,95
3	Endeks Fonu Dengeli Fon Vb. Diğer Fonlar Hisse/Diğer Fonlar Uluslararası Hisse Senedi Fonu Küçük Şirketler Hisse Senedi Fonu Yabancı Ülke Fonu Sektör Fonu Esnek Fon Karma Fon Uluslararası Karma Fon Fon Sepeti Fonu Vb. diğer fonlar	Yüz binde altı virgöl yirmi beş	2,32

Kaynak: www.egm.gov.tr

Fon iç tüzüğünde günlük kesintilerin, yıllık kesinti oranlarını aşmaması gerekmektedir. Aşması durumunda ise emeklilik şirketi katılımcının hesabına iade etmektedir. Bu durum her takvim yılı sonunda gerçekleşir. Söz konusu bu kontrol, fon iç tüzüğünde belirtilen günlük ortalama fon net varlık değeri ile yıllık kesinti oranı değerine göre yapılmaktadır. Aşan her bir tutar için o yıl içerisinde aşımı yapılan takvim yılını takiben beş iş günü içerisinde fona iade edilmektedir.

Yukarıdaki tabloda 2 ve 3. grupta yer alan fon türleri için, karşılaştırma ölçütü üzerinde performans kesintisi mümkündür. Ancak bu kesintinin yapılabilmesi için

emeklilik şirketlerinin gerekli alt yapıya sahip olması zaruridir. Ayrıca kesintinin esas ve usulleri Hazine Müsteşarlığı kurulunca belirlenmektedir.

1.8. Katılımcı Hakları ve Sorumlulukları

1.8.1. Katılımcı Sayısı

Tablo 7 : Katılımcı Sayısı ve Fon Büyüklüğü

Katılımcıların Fon Tutarı	135.756 Milyon TL
• Faizli Fonlar	113.650 Milyon TL
• Faizsiz Fonlar	22.105 Milyon TL
Devlet Katkısı Fon Tutarı	20.896 Milyon TL
• Faizli Fonlar	19.063 Milyon TL
• Faizsiz Fonlar	1.892 Milyon TL
Katılımcı Sayısı Toplamı	6.898.035 Milyon Kişi
• Katkı Payı Tutarı	80.804,1 Milyon TL
• Yatırıma Yönelen Tutar	79.260,2 Milyon TL

Kaynak: www.egm.gov.tr

Yukarıdaki tabloda; katılımcı sayısı, fon büyüklüğü ve katkı payı tutarının toplam büyüklüğü yer almaktadır. Buna göre; Türkiye’de toplam katılımcı sayısı 6.898.035 kişi olarak kayıtlara geçmiştir. Türkiye katılımcı sayısı bakımından 7 Milyon kişi sayısını geçememiştir. Bu ülke için bir eşik sayısıdır. Bireysel emeklilik sistemine dahil olmuş katılımcıların toplam fon büyüklüğü 135.756 Milyon TL’dir bu fonun büyük bir bölümü faizli fonlardan oluşmaktadır. Faizli fonlarının büyüklüğü 113 Milyar TL iken, faizsiz fonlar 22 Milyon düzeylerinde seyretmektedir. Katılımcıların yatırdığı katkı paylarına istinaden aldıkları devlet katkısı tutarları da fonlarda değerlendirilmektedir. Devlet katkısı fon tutarı büyüklüğü ise 20.896 Milyon TL hacmine ulaşmıştır. Devlet katkısı fonları içerisindeki faizli fonlar 19 Milyon TL düzeyindedir. Faizsiz fonlar ise tıpkı katkı payı tutarlarının yönlendirildiği fonlarda olduğu gibi 1,8 Milyon TL hacminde kalmıştır.

1.8.2. Yaş Aralığına Göre Dağılımı

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine dahil olan toplam katılımcı sayısı 6.898.035 kişidir. Bu katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı şu şekildedir;

Tablo 8 : BES' de Yaş Aralığına Göre Dağılım (Milyon)

Yaş Aralığı	Yüzdesi	Kişi Sayısı
35-44	%33,17	2.288.883
45-55	%26,57	1.833.170
25-34	%23,15	1.597.261
56 +	%12,89	889.106
25 Yaş Altı	%4,22	291.044

Kaynak: www.egm.gov.tr

30 Kasım 2020 tarihinde emeklilik gözetim merkezi tarafından yayımlanan verilere göre; Türkiye’de en çok katılımcıya sahip yaş grubu 35-44’tür. 35-44 yaş aralığındaki toplam katılımcı sayısı 2.228.883 kişidir. Toplam katılımcı içerisindeki oranı ise %33,17’dir. 35-44 yaş aralığından sonra en fazla katılımcıya sahip yaş aralığı ise 45-55’dir. 45-55 yaş aralığında toplam katılımcı sayısı 1.833.170 olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplam katılımcı içerisindeki oranı ise %23,15’dir. 25-34 yaş grubu 1.597.261 kişidir. Toplam katılımcı payı içerisindeki yeri ise % 23,15 olarak gerçekleşmiştir. 56 yaş ve üzeri kişilerin sözleşme adedi 889.106 adettir. Bireysel emeklilik sisteminde temel kural 10 yıl sistemde kalıp 56 yaşını beklenmesi durumunda devlet katkısının tamamına hak kazanılmaktadır. 56 yaşında sisteme dahil olan bireyler sadece 10 yıl sistemde kalmasıyla devlet katkısının tamamına hak kazanmaktadır. Sistemde en az pay 25 altı yaş grubuna aittir. 25 yaş altı bireylerin katılımcı sayısı 291.044 kişidir. Toplam katılımcı içerisindeki oranı ise %4,22’dir.

1.9. Bireysel Emeklilik (BES) Yatırım Fonları

1.9.1. Gelir Amaçlı Fonlar

Gelir amacıyla oluşturulmuş fonlar; hisse senetlerinden oluşturulmuş fonlar, kamunun borçlanma araçları fonları, özel sektör borçlanma fonları, kira sertifikalarından oluşan fonlar, karma borçlanma araçları fonu, esnek fonlar ve karma fonlardır. Yatırıma yönlendirilecek fonların ve elde edilecek gelirlerden; faiz, temettü ve kira sertifikası gelirleri, gelir amaçlı fonlar statüsünde bulunmaktadır.

- **Hisse Senedi Fonu:** Yatırım yapılabilecek birçok hisse senedi olmasına karşın, yatırım yapılacak hisse senedi fonları genellikle fiyat oynaklığı az olan güvenilir ve temettü veren hisse senedi yatırım olarak tercih edilmektedir.
- **Kamu Borçlanma Araçları Fonu:** Ters repo, devlet iç borçlanma senetleri ile birlikte faiz getirisi amaçlayan fon türüdür.
- **Özel Sektör Borçlanma Araçları Fonu:** Özel sektörün borçlanma araçları ile faiz geliri elde etmesi amaçlanmaktadır.
- **Kira Sertifikası Fonu:** Kira sertifikaları ile gelir amaçlayan fon türüdür.
- **Karma Borçlanma Araçları Fonu:** Kamu borçlanma araçları fonunun değeri fondaki portföyün %20'sinden az olmaması koşulu ile portföyün en az %80 kamu ve özel sektör borçlanma araçlarına yönlendirilen ve faiz geliri elde edilmesi amaçlanan fon türüdür.
- **Karma Fon:** Fon portföyünün değeri, fonun değerinden %20 oranda az olmayacak şekilde, ortaklık payı, borçlanma araçları ve kira sertifikalarından gelir amaçlanmaktadır.
- **Esnek Fon:** Fonda bulunan portföyün tümünü, makroekonomik gelişmelerin durumuna göre daha kısa ifade ile değişen piyasa koşullarına göre kamu ve özel kira sertifikası ve faiz geliri amaçlanmaktadır.

1.9.2. Para Piyasası Fonları

Fondaki portföyün hepsini vadesi üç ay veya üç aydan az olan likidite anlamında iyi olan varlıklardan meydana getirilen fonlardır. Bu fonlar; likit fon (kamu), özel sektör likit fon ve karma fon türlerinden oluşur (Uyar, 2012, s. 54).

- **Likit fon (kamu):** Ters repo ve iç borçlanma senetlerinden oluşmaktadır. Fon portföyünün tamamı bu fonlardan oluşur.
- **Likit fon-özel sektör:** Özel sektörden meydana gelen borçlanma araçlarından oluşur
- **Likit fon-karma:** Kamu tarafı borçlanma senetleri ve özel sektör borçlanma araçlarından meydana gelmektedir.

1.9.3. Büyüme Amaçlı Fonlar

Sermaye kazançları baz alınarak oluşturulan fon tipidir.

- **Hisse Senedi Fonu:** Bir sermaye kazancı amaçlayan ve fondaki portföyünün minimum %80'ini borsada işlemde olan şirketlere yönlendirilir.
- **Karma Fon:** Yatırım yapılacak menkulün değeri fon portföyün yüzde yirmilik diliminden az olmayacak ve fonların en az biri %80 oranında ortaklıklardan elde edilecek paylara, kira sertifikalarına ve borçlanma araçlarından getiri elde etmeyi amaçlamaktadır.
- **Esnek Fon:** Fon portföyü, değişen piyasa koşullarına göre yatırımlara yönlendirmektedir.

1.9.4. Kıymetli Madenler Fonları

Kıymetli maden fonları, altına dayalı varlıklar ve kıymetli madenlerden oluşmaktadır. Katılımcının portföyünün en az %80'i altına dayalı varlıklar ve kıymetli madenlerden oluşan fon tipidir (Uyar, 2012, s. 54).

- **Kıymetli Madenler Fonu:** Ulusal ve uluslararası piyasalarda (borsalarda), altın ve kıymetli madenlere uzanan varlıklardan meydana gelmektedir.
- **Altın Fonu:** Altına dayalı varlıklardan oluşturulmuş yatırım fonudur.

1.9.5. İhtisaslaşmış Fonlar

İhtisaslaşmış fonlar, yatırımın çoğunluğunu, belli ülkelere endekslere ve sektörlere yatırım yapılan bir fon türüdür. İhtisaslaşmış fonların daha iyi anlaşılması için şu örnek verilebilir; bir bireyin portföyünün çoğu ile çimento sektörüne yatırım yapması veya parasının büyük çoğunluğu ile ABD'deki hisse senetlerine bağlaması verilebilir. İhtisaslaşmış fonlar 3 ana başlıktan oluşmaktadır. Bunlar; sektör fonu, ülke ve endeks fonlarıdır.

- **Yabancı Ülke Fonu:** Oluşturulan fon sepetinin en az %80'i yalnızca bir ülkenin arz ettiği ve bu ülkenin yerleşik şirketlerince çıkarılan hisse senedi, bonosu ve tahvil gibi araçlara yönlendirilen fon tipidir.
- **Sektör Fonu:** Oluşturulan fon sepetinin en az %80'i belli sektördeki şirketlere yönlendirilen fon türüdür.
- **Endeks Fon:** Hisse senedi endeks ve tahvil gibi fonların yanında SPK tarafınca uygun bulunan ve fon sepetinin en az 80 yatırılan ve getiri amaçlayan fon tipidir.

1.9.6. Diğer Fonlar

Faaliyet gösteren emeklilik şirketlerince çeşitlilik gösteren fonlardır. Bu fonlar dengeli ve esnek fonlar olarak adlandırılmaktadır. Büyüme ve gelir amaçlı olmayan fon türüdür. Katılımcının risk profiline göre çeşitli mal sepetlerinden oluşturulan bu fonlar katılımcılara arz edilmiştir.

- **Dengeli Fon:** Fon portföyünün %100'ü ile temettü geliri faiz geliri ve sermaye kazancı elde edecek hisse senedi ve diğer borçlanma araçlarından oluşturulan bir fon sepetidir.
- **Esnek Fon:** Dengeli fonlardan farklı olarak iki özellik karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan birincisi; bağlı bulunulan ülkenin değişen ekonomik koşullarına göre yatırım araçlarına yönlendirilmektedir. İkinci farklı özelliği ise fon portföyünün tamamı veya bir kısmı ile oluşturulabilmesi imkanındır.

1.10. Bireysel Emeklilik İle İlgili Kurumlar

Bireysel emeklilik sisteminin yürütülmesinde emeği geçen birçok kurum bulunmaktadır. Bu kurumların başında; Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, Bireysel Emeklilik Şirketleri ve aracılar gelmektedir. Burada bulunan kurumların nihai amacı katılımcıların birikimlerini koruyup katılımcıların faydalarını maksimize etmektir.

1.10.1. Hazine Müsteşarlığı

Bireysel emeklilik sisteminin başrol konumunda bulunan Hazine Müsteşarlığı, izin ve ruhsat verme işlemlerinin yanında denetleme fonksiyonlarıyla da ön plana çıkmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin uygulanmasını yöneten kurum konumundadır. Bireysel emeklilik sisteminin denetimleri de hazine müsteşarlığınca yürütülmektedir. Türkiye'de faaliyette bulunan emeklilik şirketlerinin müdür ve genel müdür atamaları Hazine Müsteşarlığının iznine tabidir. Bunun yanında, emeklilik şirketlerince bireysel emeklilik ödeme planlarının çıkarılması ve çıkarılmış olan emeklilik planlarının değişiklik uygulamaları Hazine Müsteşarlığın izni doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Emeklilik şirketlerinin ana sözleşmelerinde bulunan hisse payları ve hisselerin devri de yine Hazine Müsteşarlığının iznine bağlıdır. Bireysel emekliliğin her türlü esas ve usulleri Hazine Müsteşarlığınca çıkarılmaktadır. Emeklilik şirketlerince arz edilen fonların Hazine Müsteşarlığına bildirilmesi zorunludur. Hazine Müsteşarlığı, bireysel emeklilik şirketlerinde aranacak her türlü nitelik ve şartları, ayrıca faaliyetlerine

ek olarak tutması gereken defterleri ve esas usulleri de düzenlemektedir (Uyar, 2012, s.40-41).

Hazine Müsteşarlığı, bireysel emekliliğin yanında her türlü sigorta ve sigortacılık faaliyetlerini ve sigorta sektöründe faaliyet gösteren şirketleri denetleme yetkisine sahiptir. Emeklilik ve sigortacılık şirketlerine yapılan şikâyetlerin değerlendirilme merciidir. Gelen şikâyetleri bir sonuca bağlamakla yükümlüdür. Bu anlamda düşüldüğünde emeklilik ve sigortacılığın ana üssü konumunda bulunmaktadır.

1.10.2. Bireysel Emeklilik Danışma Kurumu

Danışma Kurumu, bireysel emeklilikle ilgili politikaları belirlemekle görevlendirilmiştir. Emeklilik kapsamında belirlediği politikaların uygulanabilmesi için gerekli önlem ve mevzuat düzenlemeleri için öneri oluşturmaktadır.

1.10.3. Bireysel Emeklilik Araçları

Bireysel emeklilik sisteminde araçlar önemli bir yer tutmaktadır. Bireysel emeklilik araçları bağlı bulunduğu bireysel emeklilik şirketinin arz ettiği emeklilik planlarının tanıtımını ve satışını üstlenen kişidir. Bireysel emeklilik araçları, sisteme dâhil olmak isteyen vatandaşların risk profiline göre, emeklilik planı ve fon tavsiyesinde bulunmaktadır. Risk profili kişinin ne kadar süreyle sistemde kalmayı düşündüğü, yaşı ve yatırım beklentilerine göre değişkenlik göstermektedir. Bu hususta katılımcının beklentileri önem arz etmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde aracı olmak için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı veya gerekli şartları taşıması halinde yabancı uyruklu kişiler olma ihtimali söz konusudur. Buna ek olarak bireysel emeklilik aracı sınavında başarı gösteren adaylar bu mesleği icra etmektedir. Bireysel emeklilik aracı sınavından başarı gösterse bile bireysel emeklilik aracısı olamayacak kişiler ise şu şekildedir; konkordato ilan etmiş veya müflis olması, 4632 sayılı kanunun 8.inci maddesinin 4'üncü fıkrasının g bendindeki suçlardan mahkum olması durumunda bireysel emeklilik aracısı olunamaz. Bireysel emeklilik araçlarının görev alabileceği kuruluşlar ise; emeklilik şirketleri, sigorta brokerleri, bankalar, sermaye piyasası kurumu ve bireysel emeklilik acenteleridir (egm.org.tr, 25.10.2020).

Bireysel emeklilik aracısının çalışabileceği alanlar çeşitlilik göstermektedir. Bu iş kolları şu şekildedir;

- Hukuk bürolarında
- Danışmanlık şirketlerinde
- Eğitim kurumlarında eğitmen
- İlgili şirketlerin, aracılık yetkinliğini önemeyen kuruluşlarında yönetici veya personel pozisyonlarında.

1.10.4. Sermeye Piyasası Kurulu

Sermaye Piyasası Kurulu 1981 senesinde, 2499 sayılı kanun ile kurulmuştur. 2012 yılında ise yürürlükten kaldırılmıştır. 06.12.2012 senesinde 6362 sayılı kanun ile görev, yetki ve sorumlulukları yeniden düzenlenmiştir. Sermaye Piyasası Kurulunun görevi, bireylerin tasarruflarını menkul kıymetlere yönlendirilerek, iktisadi kalkınmayı etkin ve sürekli hale getirmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, piyasanın güven, kararlılık ve açıklık ilkeleri gözetilerek tasarruf sahiplerinin menfaatlerini korumak ile görevlendirilmiştir.

SPK'nın temel amaçları şunlardır;

- Sermaye piyasalarının ve faaliyet gösteren kurumların işleyişini belirlemek
- Fona ihtiyacı olan ve fon kullanımı yapan şirketlerin, bu hizmetten en iyi ve etkili şekilde faydalanmasını sağlamak.
- Sermaye piyasası araçlarına tasarruflarını yönlendiren yatırımcıların menfaatlerini korumak
- Piyasaların adil bir şekilde işlemesini sağlamak,
- Yönetmelik, kanun ve tebliğlerle piyasaların denetimini sağlamaya çalışmaktadır (www.spk.gov.tr).

Bireysel emeklilik sisteminde Sermaye Piyasası Kurulunun görevi şu şekildedir; Bireysel emeklilik sistemi kapsamınca oluşturulan fonlar ve bu fonların idaresini üstlenen ilgili portföy yönetim şirketleri ile birlikte faaliyette bulunan emeklilik şirketi arasındaki yapılan sözleşmelerin düzenlemesini yapmakla sorumludur. Ayrıca portföy yönetim şirketleri ve emeklilik şirketlerinin faaliyetlerini denetlemektedir. Ayrıca emeklilik şirketlerindeki fonların normal dışı fiyat ve miktar değişimlerini denetlemekle yükümlüdür.

1.10.5 Portföy Yönetim Şirketi

Emeklilik şirketleri, bireysel emeklilik sistemi kapsamında oluşturulan fonların yönetimini daha profesyonelce yönetmesi ve üst düzey kazanç elde etmesini istemesi sebebiyle bir portföy yönetim şirketi ile anlaşma yoluna gitmektedir. Portföy yönetim şirketi, portföy yönetim sözleşmesi ile birlikte vekil sıfatı ile emeklilik şirketinin fonlarını yönetmektedir. Portföy yönetim şirketi fon yönetimi için Sermaye Piyasası Kurulundan faaliyet izni almak zorundadır.

Türkiye’de faaliyet gösteren portföy yönetim şirketi sayısı 53’tür. Bu şirketlerden bazıları aşağıdaki gibidir;

Tablo 9 : Bazı Portföy Yönetim Şirketleri

KODU	ŞİRKET ÜNVANI	ŞEHİR
YGP	24 Gayrimenkul ve Girişim Sermayesi Portföy Yönetim A.Ş	-
PPY	Actus Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
AKP	Ak Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
AXG	Agfen Gayrimenkul Portföy Yönetim A.Ş	Ankara
PGA	Albaraka Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
ZRA	Arz Gayrimenkul ve Girişim Sermayesi A.Ş	İstanbul
APY	Ata Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
ALA	Atlas Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
TLR	Aura Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
GPO	Azimut Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
EPY	Deniz Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul

TRP	Feronia Girişim Sermayesi Yönetim A.ř	İstanbul
FIB	Fiba Portföy Yönetim A.ř	İstanbul
GPY	Garanti Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul
GEP	Gedik Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul
EUP	Global MD Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul
HFP	Hedef Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul
HPY	HSBC Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul
ICP	ICBC Turkey Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul
IVT	İnvesTarade Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul
ISY	İstanbul Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul
ISP	İş Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul
KGP	Kalender Gayrimenkul Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul
KRP	Kare Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul
KTP	KT Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul
LCP	Letven Capital Girişim sermayesi Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul
LPO	Logos Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul
MAP	Maqasit Portföy Yönetimi A.ř	İstanbul

MPY	Marmara Capital Portföy Yönetimi A.Ş	İstanbul
MGY	Maxis Girişim Sermayesi Portföy Yönetimi A.Ş	İstanbul
MSP	Meksa Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
MEP	Metro Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
MON	Moneta Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
MUP	Mükafat Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
VVP	NEO Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
OGP	Omurga Gayrimenkul ve Girişim Sermayesi Yönetim A.Ş	İstanbul
ORA	Oragon Gayrimenkul Portföy Yönetimi A.Ş	İstanbul
OMP	Osmanlı Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
OPO	Oyak Portföy Yönetimi A.Ş	İstanbul
PMC	Paamco Miren Portföy Yönetimi A.Ş	İstanbul
PER	Perform Portföy Yönetimi A.Ş	İstanbul
IEP	Qinvest Portföy Yönetimi A.Ş	İstanbul
FPY	QNB Finansbank Portföy Yönetimi A.Ş	İstanbul
PIE	Re-Pie Finansbank Portföy Yönetimi A.Ş	İstanbul

SKV	Sky Gayrimenkul ve Girişim Sermayesi Portföy Yönetimi A.Ş	İstanbul
STP	Strateji Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
TCR	Tacirler Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
TEY	Teb Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
SKP	Tera Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
UNP	Ünlü Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
KCP	Yapı Kredi Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul
ZPY	Ziraat Portföy Yönetim A.Ş	İstanbul

KAYNAK: <https://www.kap.org.tr/tr/sirketler/PYS>

1.10.6 Takas Bank

Takas Bank'ın, bireysel emeklilik sisteminde önemli rolü bulunmaktadır. Öyle ki; emeklilik fonlarının alım-satımından, fonların takasına kadar denetlemektedir. Katılımcıların emeklilik hesabına ödediği katkı paylarını katılımcı adına bünyesinde saklar. Katılımcının katkı paylarının fonlara yönlendirilmesi sonucunda, katkı paylarına karşılık gelen fon adetini gözlemlemektedir. Bireysel emeklilik sisteminin sağlıklı bir şekilde işlemini sağlamak adına bu denetimi yürütmektedir. Takas Bank 4632 sayılı kanun gereğince Hazine Müsteşarlığınca görevlendirilmiştir. İlgili kanunca yükümlülükleri şu şekildedir;

- Bireysel emeklilik sisteminin doğru ve güvenilir bir şekilde işletilmesi için denetimlerini yürütmektedir.
- Emeklilik şirketlerini ve bireysel emeklilik araçlarını, katılımcının menfaatleri ve haklarını korumak amacıyla faaliyetlerini denetlemektedir.
- Emeklilik şirketleri ve emeklilik araçlarını denetleyecek alt yapıyı oluşturmak ve denetimler sonucu çıkan raporu ilgili kamu otoritesiyle paylaşmaktır.

- Emeklilik şirketlerinin oluşturduğu emeklilik planları, emeklilik hesaplarını elektronik bir ortamda saklayarak söz konusu bilgileri konsolide etmektedir.
- Bireysel emeklilik katılımcılarını ve kamuoyunu bilgilendirmekle görevlidir.
- Emeklilik şirketleri, katılımcı sayısı ve fon performansları gibi bireysel emekliliğe dair tüm verileri ve istatistikleri üretmektedir.
- Bireysel emeklilik araçlarının siciline ve bireysel emeklilik ile ilgili her türlü sınav işlemlerini gerçekleştirmektedir.
- Sadece bireysel emeklilik özelinde değil; hayat sigortaları ve diğer sigorta alanlarına dair verilen görevleri en doğru bir şekilde yerine getirmektedir.

1.10.7 Sigortacılık Genel Müdürlüğü

Bireysel emeklilik sistemine ilişkin mevzuat düzenlemeleri, emeklilik sisteminin geliştirilmesi için yapılan çalışmalar Sigortacılık Genel Müdürlüğünce yürütülmektedir. Emeklilik ve sigorta şirketlerine ruhsat verme ile yetkilidir.

1.10.8 Sigorta Denetleme Kurulu

Sigorta Denetleme Kurulu, Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Sigorta Denetleme Kurulu, Emeklilik Gözetim Merkezi ve emeklilik şirketlerinin her türlü faaliyetlerini denetlemektedir.

1.11. Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi ve Örnekleri

Tablo 10 : OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Karakteristiği

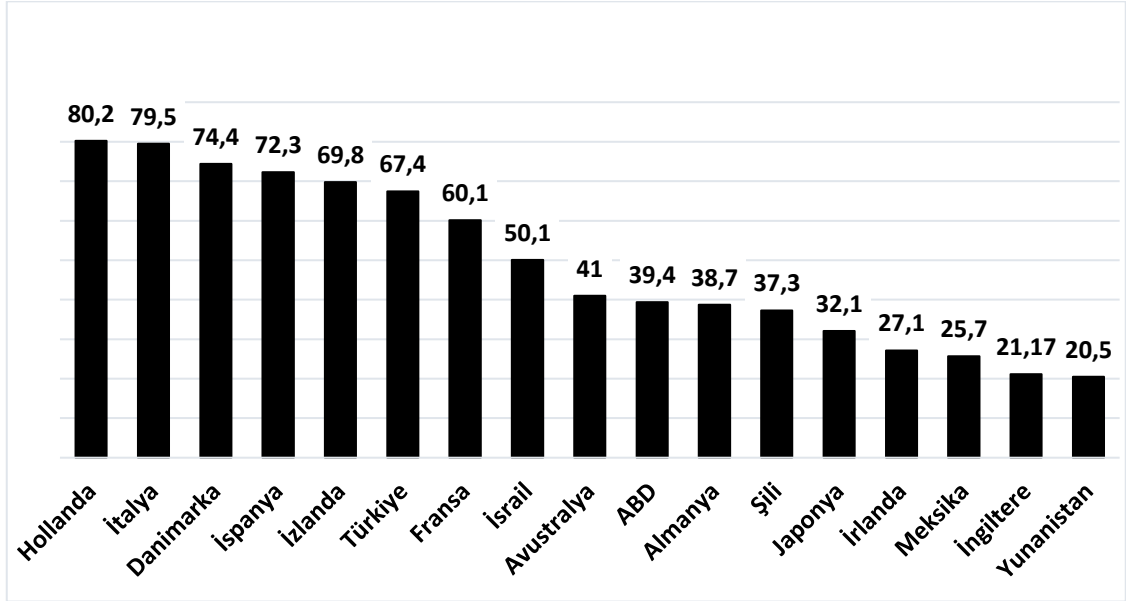
Avustralya	İşverenler İçin Zorunlu, Çalışanlar İçim Gönüllü
Avusturya	Gönüllü
Şili	Hem Zorunluluk Hem Gönüllülük Esasına Dayalı Planlar Bulunmaktadır
Çek Cumhuriyeti	Gönüllü
Danimarka	Gönüllü
Finlandiya	Hem Zorunluluk Hem Gönüllülük Esasına Dayalı Planlar Bulunmaktadır
Fransa	Zorunlu
Almanya	Gönüllü
Yunanistan	Gönüllü
Macaristan	Hem Zorunluluk Hem Gönüllülük Esasına Dayalı Planlar Bulunmaktadır

İtalya	Çalışanlar İçin Gönüllü, İşveren Katılımı İş Sözleşmelerine Bağlıdır
Hollanda	Toplu İş Sözleşmelerinde Yer Alıyorsa, Hem Çalışanlar Hem Gönüllüler İçin Zorunlu
İspanya	Gönüllü
İsviçre	Mesleki Planlar Haricindeki Emekliler İçin Gönüllü
Türkiye	Gönüllü
İngiltere	Gönüllü
ABD	Gönüllü

Kaynak: PWC, Bireysel Emeklilik Sistemi, tarih:03.11.2020 http://www.pwc.com.tr/en_TR/tr/assets/ins-sol/publ/privatepension.pdf

Dünya genelinde özel emeklilik fonları 2015 senesinde 38 trilyon dolara ulaşmıştır. Bireysel emeklilik gelişip yayıldıkça, bu tutarın iki katına çıkacağı öngörülmektedir. 2015 verilerine göre; dünyada en çok emeklilik fonuna sahip ülke ABD'dir. ABD'nin bireysel emeklilik fon büyüklüğü 14.2 trilyon dolardır. ABD'den sonra dünyada en çok emeklilik fonuna sahip ikinci ülke İngiltere'dir. İngiltere'nin bireysel emeklilikteki fon büyüklüğü ise 2.6 trilyon dolardır. İngiltere'den sonra fon büyüklüğü sıralamasında üçüncü sırayı alan ülke Avustralya'dır. Avustralya'dan sonra fon büyüklüğü anlamındaki sıralama Japonya, Hollanda ve Kanada ülkeleri oluşturmaktadır. Türkiye ise 37.1 Milyar Dolar ile OECD ülkeleri arasında 20. Sırada bulunmaktadır.

Grafik 1: OECD Ülkelerinde Emeklilik Fonlarının GSYİH'e Oranları (2019)



Kaynak: <http://www.oecd.org> 30.03.2021

Bireysel emeklilik sistemi dünyada gelişmeye devam ederken ekonomi içerisindeki payı da günden güne artmaktadır. Yukarıdaki tablo, emeklilik fonlarının GSYİH'deki oranlarını göstermektedir. Buna göre; emeklilik fonlarının GSYH'deki payı itibari ile birinci konumundaki ülke %80 oranıyla Hollanda'dır. Hollanda, emeklilik reformlarını çok önceden gerçekleştirerek, diğer ülkelere kıyasla oturmuş bir sisteme sahiptir. Hollanda'dan sonra emeklilik fonlarının GSYİH içerisindeki paya sahip ikinci büyük ülke İtalya'dır. İtalya'nın emeklilik fonları GSYH'deki büyüklüğü %79,5 olarak gerçekleşmiştir. Danimarka, Hollanda ve İtalya'dan sonra 3'üncü sırada yer almaktadır. Danimarka'nın emeklilik fonlarının GSYH'deki oranı ise %74,4 olarak gerçekleşmiştir. İspanya'nın emeklilik fonlarının GSYİH içerisindeki oranı %72,3 olarak gerçekleşmiştir. Fonların GSYH'deki paylarının büyüklüğü sıralamasında 5'inci ülke İzlanda olmuştur. İzlanda %69,8 oranla OECD ülkeleri içerisinde öncü konumundadır. Türkiye'nin emeklilik fonlarının GSYH'ye oranı %67,4'tür. Türkiye'den sonra Fransa'nın emeklilik fonlarının GSYH'ye oranı %60,1, İsrail'in %50,1, Avusturya'nın %41, ABD'nin %39,4 Almanya'nın %38,7, Şili'nin 37,3, Japonya %32,1, İrlanda'nın %27,1, Meksika'nın %25,7, İngiltere'nin %21,7, Yunanistan'ın %20,5 olarak gerçekleşmiştir.

1.11.1. Dünyada Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi

Sosyal güvenlik yardımları konusu Avrupa'da 1850'li yıllarda gündeme gelmiştir. Kuzey Avrupa ülkelerinden olan Danimarka, sosyal güvenlik konusunda ciddi atılımlar başlatmıştır. Bu bağlamda, 1891 senesinde, yaşlı ve yardıma muhtaç vatandaşlarına aylık bağlamasıyla, sosyal yardım programının ilk ayağını başlatmış bulunmaktadır. Danimarka'nın sosyal güvenlik alanında başlatmış olduğu akımı, diğer İskandinav ülkeleri de takip etmiştir. İskandinav ülkelerinden sonra, Batı Avrupa ülkeleri, Büyük Britanya ve 1908 yıllarının sonlarında Avusturya, yardıma muhtaç olan yaşlı vatandaşlara aylık bağlanmasını sağlamıştır

Gelişmiş Avrupa ülkelerinin sosyal güvenlik alanındaki politikalarını 3 aşamada seyretmek, sosyal güvenliğin gelişimini anlamak için en doğrusu olacaktır.

1. Paternalizm dönemi
2. Sosyal sigortalar dönemi
3. Önleme ve genellilik dönemi

Ülke adına verilen kararlar tek bir grup veya aileden geldiği görüşüne paternalizm denmektedir. Paternalizm dönemi ülkelerin ekonomik ve sosyal anlamda ciddi sınavlar verdiği bir dönemi temsil etmektedir. Bu zor şartlar altında ezilen ve yardıma muhtaç olan ülke vatandaşlarına, paternalizm döneminde çeşitli kanal ve yöntemlerle yardımlar sağlanmıştır. İkinci dönem olarak sınıflandırılan dönem ise sosyal sigortalar dönemidir. Belli meslek gurubundaki ve belirli şartları taşıyan vatandaşlara hastanelerde çeşitli hizmetlerden faydalanma imkânının yanında, ileriki yaşlarda emekli olma hakkı tanıyan bir sistemin geliştirilmesi dönemidir. Emeklilik ve hastalık sonucu hastanelerden faydalanma imkânı tanıyan sosyal güvenlik sisteminin kapsamının genişletilmesi bu döneme rastlamaktadır. İkinci dönemi temsilen söylenecek en güzel cümle “kişi haklarını güvence altına alıp korunması” olacaktır. Üçüncü dönem olarak adlandırılan dönem “önleme ve genellilik” dönemidir. Sosyal güvenliğin kapsamını halkın tabanına yayacak şekilde atılımların yapıldığı dönemdir. Ülke vatandaşların tümünün refahını arttıracak girişimlerde bulunulmuştur (Demirpehlevan, 2010, s.190).

Dünya ekonomileri, çeşitli ekonomik modeller üzerine çalışmalar yapmış ve bu modelleri kendi ekonomilerine uygulamıştır. Dünya genelinde genel kabul görmüş

ekonomi politikası olan liberal ekonomi modeli birçok ülkede uygulanmaktadır. Liberal ekonomi modelinin getirmiş olduğu birçok avantaj vardır. Bu avantajlardan biri de ülkelerin, sosyal güvenlik çalışmalarının hızlandırılması ve uygulanması bakımından büyük imkân tanımıştır. Liberal ekonominin dünya tarafından genel kabul görüşü 1989 yılında Sovyetler Birliğinin dağılması ile mümkün olmuştur. Liberal ekonomi ile birlikte birçok süreç yaşanmıştır. Bu süreçlerden en önemlileri aşağıdaki gibi gerçekleşmiştir;

- Milli devlet anlayışının zayıflaması
- Milli imkânlarla ve içe kapalı ekonomik modeli ile kalkınmanın son bulması
- Coğrafi sınır kavramının değişiklik göstermesi.

Küreselleşmenin getirdiği avantajların yanında, dezavantajlar da vardır. Sosyal güvenlik sistemine yönelik çalışmalar, liberal ekonomi ile birlikte hızlansa da, sosyal güvenlik kavramı içerisindeki rol dağılımını belirlemede sorunlar mevcuttur. Öyle ki liberal ekonomik model uygulayan bir toplum aynı zamanda sosyal devlet anlayışını benimsemektedir. Sosyal devlet anlayışı liberal ekonomik model ile ters düşmektedir. Sosyal devletin benimsediği en önemli ilke şudur: “vatandaşlarına sosyo-ekonomik anlamda asgari bir yaşam imkânı tanıma fırsatı vermek”. Liberal ekonomi anlayışı ise bu durumdan çok farklıdır. Liberal ekonomi ile birlikte küreselleşen dünya çok uluslu şirketler ile birlikte kar odaklı çalıştığından, sosyal devlet ilkesini arka plana atmaktadır. Durum böyle olunca da sosyal güvenlik kavramındaki roller ve amaçlarda karışıklıklar yaşanmaktadır.

Küreselleşme çabalarının, ülkeden ülkeye farklı sonuçlar ve sorunlar doğurduğu gözlemlenmiştir. Küreselleşme, gelişmiş ülke ekonomilerine büyük yararlar sağlarken; az gelişmiş veya gelişmekte olan ülke ekonomilerine ciddi zararlar vermiştir. Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan çok uluslu şirketler, ülke içerisindeki yerli firmaların, sektörde rekabet etme imkânını zorlaştırmıştır. Gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerin ise bu firmalara rekabet etme gücü kazandırmak için uygulamış oldukları ekonomi politikaları, ülke vatandaşları için olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Bu sonuçlardan bazıları şu şekildedir;

- Gelir dağılımındaki adaletsizliğin artması
- İşsizliğin artması
- Yoksulluğu arttırması

Bu ve bunun gibi sorunların baş göstermesi, yardıma muhtaç insan sayısının çoğalması, sosyal devlet anlayışının önemini ortaya çıkarmaktadır. Dünya ekonomilerinde küreselleşme ile birlikte, artan rekabet anlayışı ülkeleri sermaye hareketlerini kendilerine çekmek için bir yarışa itmiştir. Bu rekabette yer alabilmek için alınan önlemlerden biri de iş gücü maliyetlerini düşük tutulmasıdır. Düşük kalan ücretler de ülke içerisindeki sosyal güvenlik uygulamalarını zora sokmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde küreselleşme ciddi sorunlara yol açmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ucuzlayan işgücü, vatandaşlarının hayatlarını idame ettirmede zorlandığı ve kayıt dışı ekonomilerin arttığı gözlemlenmiştir. Vatandaşların sosyal güvenlik ödemelerini yapmalarında isteksizlik oluşmuştur. Bununla beraber, ülkenin uygulamış olduğu sosyal güvenlik uygulamalarını yürütmek için elde etmiş olduğu finansman da daralmıştır. En nihayetinde de sosyal güvenlik sisteminde çatlaklar başlamıştır (Demirpehlevan, 2010, s. 190).

Küreselleşmenin yaygınlaşması, emek piyasasını doğrudan etkilemiştir. Çalışma koşullarının değişmesi ve yaşam şartlarının zorlaşması ile birlikte evlilik yaşının yükselmesine neden olmuştur. Bu durum ülkenin genç nüfusunun azalmasıyla sonuçlanmıştır. Genç nüfusun varlığı sosyal güvenlik sisteminin devam ettirilmesinde önemli bir etkidir. Avrupa’da yapılan bir çalışma 1990 senesinde 1 yaşlı vatandaşın, çalışan nüfusa oranı 1/5 iken; 2050 senesinde 2/5 oranına yükseleceği ve çalışanların yaşlı nüfusunu finanse edilme oranının iki katına çıkacağı öngörülmektedir. Durum böyle olunca dünya tarafında genel kabul görmüş “PAYG” “gençlerin çalışıp prim ödediği, bu primlerle emeklilerin maaşlarının ödendiği sistem” sisteminin geliştirilmesi gerektiği görüşü ön plana çıkmaktadır. PAYG sistemine ek olarak bireylerin kendi tasarruflarıyla oluşturulabileceği, mevcut sistemin ikamesi değil, tamamlayıcısı konumunda bulunacak bir sistem ihtiyacı doğmuştur. Tamamlayıcı emeklilik veya bireysel emeklilik olarak adlandırılan sistem “devlet katkısı ve fonlar” yoluyla cezbedici hale getirecek çalışmalar yapılmış ve faaliyete sokulmuştur.

Geçmişten günümüze kadar sosyal güvenlik sistemindeki krizlerin çıkış noktası aşağıdaki gibidir;

- Aile yapısının değişmesi “ ayrılma ve geç evlilikler”
- Sağlık harcamalarının bütçeye olan yükünün artması “önlem amaçlı sağlık hizmetleri yerine, tedavi amaçlı hizmetlerin çokluğu”

- İstihdam kanallarının azalmasına bağlı olarak işsizliğin artması
- Enflasyonist ortamda fonlamaların sağlıklı işlemeyişi
- Genç nüfusunun azalmasına ek olarak yaşılanan nüfus
- Çalışanların ücret artışının emekli maaşlarından daha az artması
- Kayıt dışı çalışan nüfusun artmasına bağlı olarak SGK gelirlerinin azalması

Bu ve bunun gibi birçok sosyo-ekonomik sorun, özellikle gelişmekte olan ülkelerde sistem değişikliğine veya sistem reformunu yapmaya zorlamıştır. Bu durum da beraberinde devlet kontrolünde olan tek ayaklı sosyal güvenlik sisteminden, bireysel çabanın, işverenlerin ve sigorta şirketlerinin de olduğu risk paylaşımı esasına uygun bir sisteme geçişi mecbur kılmıştır(Peker, 2017, s.25-27).

1.11.2 ABD Bireysel Emeklilik Sistemi

Amerika Birleşik Devletlerinde, sağlık sigortaları büyük bir muamma içerisinde. Bu nedendir ki vatandaşlar sık sık sorunlar yaşamaktadır. Bu sıkıntıları gidermek ve vatandaşların haklarını inşa edecek birçok düzenlemeler getirilmiştir. Amerika'da oluşturulan sosyal güvenlik programları bu gibi sorunlar gözetilerek oluşturulmaktadır. Amerika Birleşik Devletlerinde bireysel emeklilik sisteminin temelleri sosyal güvenlik kanunlarında yer almıştır. 2 Eylül 1974 senesinde Amerika Birleşik Devletlerindeki BES sistemine son şekil verilmiştir. BES düzenlemeleri Çalışanların Emeklilik Geliri Güvencesi Yasası'na(ERİSA) dayandırılmıştır (Ergenekon, 2000, s.118).

Çalışanların Emeklilik Geliri Güvencesi Yasası, ülkedeki partiler tarafından da olumlu karşılanmıştır. Demokratlar ve Cumhuriyetçilerin ortak çabaları sonucunda yasa çıkarılmıştır. Bu yasa ile birlikteki nihai amaç çalışanların gelirlerinin güvence altına alınmasına yardımcı olmaktır. ERİSA yasası bireysel tasarrufların uzun vadede planlaması üzerine kurulmuştur.

Oluşturulacak emeklilik planlarının ERİSA kanunu kapsamında oluşturulan şartlara uygun olup olmadığı denetlenmektedir. Bu denetim raporlamalar ve aydınlatma metinleri ile oluşturulmaktadır. Denetimin asıl amacı emekliliğin getireceği faydaları korunabilir bir hale getirmektir (Erol vd., 2004, s. 171).

Bireysel emeklilik kapsamında oluşturulacak düzenlemelerin yanında sosyal güvenlik sistemi de ERİSA'ya uygun bir şekilde düzenlenmektedir. Sosyal güvenlik kapsamında oluşturulacak her bir yatırım planı yazılı bir şekilde oluşturulmalıdır. Sosyal güvenlik için oluşturulanlar dışındakilerin söz konusu fonları yönetmesi katılımcılar için potansiyel bir risk oluşturması öngörülmüştür. Eğer sosyal güvenlik kapsamında bir plan oluşturulacaksa aktif ve pasif dengesi gözetilerek oluşturulması gerekmektedir.

Amerika Birleşik Devletlerinde İGES olarak adlandırdığımız işveren katkılı grup bireysel emeklilik planı iki temel tipte meydana getirilmiştir. Belirli bir fayda kapsamında oluşturulan planlar, program kapsamında oluşturulmuş bir formüle göre yürütülmektedir. Bu fayda kapsamında emeklilik için ödenen katkı payları yıllık ödeme için şart koşulmuştur. Belirli katkı paylı programlar için ise her bir katılımcı için bir bireysel hesap oluşturulmaktadır. Buradaki faydanın boyutu kullanıcı hesabında biriken katkı payının değeri ile hesaplanmaktadır.

Çalışanların haklarının güvence altına alınması için yapılan kanun olan ERİSA'nın tasarruf planlarındaki dizaynı ve faaliyetleri aşağıdakileri kapsayacak şekilde düzenlenmiştir (Ergenekon, 2000, s.172).

- Katılımcılara sunulması gereken emeklilik planlarının verileri,
- Emekliliğe hak kazandıktan sonra emekli maaşının nasıl ödeneceği,
- Çalışanların plan dâhilinde azami olarak ödeyeceği primler ve emeklilik kapsamında hak edilecek tutarlar,
- Asgari düzeyde oluşturulacak fonlamaların detayları,
- Katılımcıların emekliliğe ilişkin her türü soru ve itirazlarını çözümü için oluşturulacak süreçler,
- Emeklilik kapsamında yapılabilecek her türlü yatırımlar belirlenmesi,
- Plandan cayılması durumunda ödenecek tutarların açık ve net bir şekilde belirlenmesi,
- Bireysel emeklilik kapsamında oluşturulan planlara katılma koşulları,
- Emekliliğe hak kazanılması durumunda emeklilik gelirisinin federal sigorta ile ilgili olan bölümünün detayları,
- Emeklilik maaşlarının ne şekilde ödeneceğine dair bilgiler,

- Emeklilik fonlarının nasıl ve hangi koşullarda yönetileceği ve fonların performans standartlarının belirlenmesi.

Tablo 11 : ABD Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi

GSYH (USD)	20.548.458,123
Kişi Başı Milli Gelir (USD bin)	63.690
Nüfus	328.259.325
Çalışan Nüfus	178.856
İstihdam Oranı (%)	65.8
65 yaş Üstü Nüfus Oranı (%)	17.20
Emekli Bağımlılık Oranı	25,1
Bireysel Emeklilik Oranı	13,6

Kaynak: <http://www.oecd.org> 26.03.2021

ABD ekonomisi, dünyanın en gelişmiş ekonomisini temsil etmektedir. Bu bağlamda yukarıdaki tablo incelendiğinde, ABD'nin 2019'un son çeyreğinde açıklanan verilerine göre GSYH'si; 20.5 trilyon dolar olarak gerçekleşmiştir. ABD'nin kişi başına milli geliri 63.690 bin dolardır. ABD'nin nüfusu 328 milyondur. Toplam nüfus içerisinde çalışan vatandaşların sayısı 178.856 milyon kişidir. İstihdam edilen kişilerin oranı %65,8'dir. 65 yaşının üzerindeki vatandaşların toplam nüfus içerisindeki oranı %17,20'dir. Emekli kişilerin çalışan nüfusa oranını temsil eden bağımlılık oranı, %25,1'dir. Bireysel emeklilik oranına dâhil olan vatandaşların oranı ise %13,6'dır.

1.11.3. İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi

İngiltere'de bireysel emeklilik toplamda 3 bölümden meydana gelmektedir. Devletin uyguladığı bireysel emeklilik planları, özel sektör tarafından uygulanan bireysel emeklilik planları ve ferdi bireysel emeklilik planlarıdır. Bu planların tamamı İngiltere'deki bireysel emeklilik planlarını oluşturmaktadır (Ergenekon, 2000, s. 152).

İngiltere'deki emekliliğin ilk ayağını temel emeklilik ve kazançlarla alakalı emeklilik oluşturmaktadır. Kamu tarafından oluşturulan bireysel emeklilik planı Türkiye'de uygulanan otomatik katılım sistemine benzer özellikler taşımaktadır. Devlet tarafından uygulanan emeklilik planlarına işçiler ve kendi işini icra etmekte olanların katılımı zorunlu tutulmuştur. Kazançlara bağlı olarak inşa edilmiş emeklilik planlarının ise, haftalık kazançları 64 sterlinden fazla olan işçi sınıfı için katılım zorunlu tutulmuştur. Temel bireysel emeklilik planlarının ise finansman ayağı dağıtım kanalı ile finanse edilmektedir. Önceki dönemlerde kadınların emekliliğe hak kazanabilmesi için

hedef 60 yaş iken, 2020 senesinde her iki cinsiyet grubu için de emeklilik yaşı 65 olarak tayin edilmiştir (Ekinci, 2002, s.38).

Bireysel emeklilik planları sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı konumunda bulunmaktadır. Tamamlayıcı özelliği her ülkede aynı konumdadır; çünkü sosyal güvenlik sistemi kapsamında devlet tarafından hak kazanılan birincil emeklilik geliri, ait olduğu ülkenin vatandaşlarına yeterli gelmemektedir. Bu bağlamda tamamlayıcı emeklilik sistemi olan bireysel emekliliğin temelleri atılmıştır. Vatandaşlar, bu sebeple tamamlayıcı emeklilik sistemine dâhil olmaktadır. Sistemin birçok avantajı bulunmaktadır. Bu avantajların başında ise vergi avantajı gelmektedir. Devlet, kişileri bireysel emeklilik sistemine teşvik edebilmek için bu yöntemi kullanmıştır.

İngiltere’de işverenler tarafından uygulanan bireysel emeklilik sisteminde, gelire göre bir ödeme planı oluşturulmaktadır. İngiltere’de geçmişten günümüze kadar birçok emeklilik sistemi oluşturulmuş ve çeşitli reformlarla günümüze kadar ulaştırılmıştır. Uygulanan emeklilik sisteminin biri de “ State Earnings Related Pension Scheme (SERPS)”dir. Bu sistem 1978 ve 2002 senelerinde uygulanmıştır. Mesleki emeklilik kapsamında oluşturulan bu sistemden ayrılmak isteyenlere de bu planı kullanma imkânı tanınmıştır. SERPS sisteminden ayrılmak isteyen çalışanlar, yıllık gelirleri dahilinde % 1,6 vergi avantajı elde edebilmektedirler. Birleşik Krallık'ta devlet tarafından ödenen emekli maaşlarının yetersiz olması nedeniyle, bireyler sigorta için başvurabilmektedir. Bu çerçevede, katılımcılara özel sigortayı teşvik etmek için önemli vergi teşvikleri sağlayan bir mesleki emeklilik planı da geliştirilmiştir.

Fonlara yatırılan katkı paylarının getirilerinden vergi alınmamaktadır. Sistemden ayrılmış fakat sisteme yeniden dâhil olmak isteyen bir çalışana devlet emeklilik primi ismi ile sisteme katılma imkânı tanınmıştır. İşverenler tarafından çalışanlarına teklif edilen bir plan olan mesleki emeklilikte, bu plana katılan bireylere gelire dayalı bir ödeme yapılmaktadır (Ekinci, 2002, s.35).

Tablo 12 : İngiltere Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi

GSYH (USD)	2.829.108,225
Kişi Başı Milli Gelir (USD bin)	42.220
Nüfus	66.834.405
Çalışan Nüfus	33.965.458
İstihdam Oranı (%)	78.4
65 yaş Üstü Nüfus Oranı (%)	17.20
Emekli Bağımlılık Oranı	22,1
Bireysel Emeklilik Oranı	15,1

Kaynak: <http://www.oecd.org> 26.03.2021

Gelişmiş ülkeler statüsünde yer alan İngiltere'nin GSYİH 2 Trilyon Dolar'dır. Kişi başına düşen milli geliri 42.220 dolardır. İngiltere'nin nüfusu yaklaşık 67 Milyonken, çalışan nüfusu 33.9 Milyon kişidir. İstihdam oranı diğer gelişmiş ülkelerin üzerinde seyrederken, istihdam oranı %78 düzeyindedir. 65 yaş üstü nüfusun varlığı da ülke genelindeki nüfusun çoğunluğunu oluşturmaktadır. 65 yaşının üzerinde bulunan nüfus oranı %17.20 düzeyindedir. Emekli olan vatandaşların çalışan vatandaşlara oranını temsil ettiği yaşlı bağımlılık oranı %22.1 düzeyindedir. Bireysel emeklilik sistemine dâhil olan vatandaşların oranı ise %15.1'dir.

1.11.4. Avusturya Bireysel Emeklilik Sistemi

Avusturya'da uygulanan bireysel emeklilik sistemi diğer Avrupa ülkeleri ile benzer özellikler taşımaktadır. Avusturya'daki uygulanan bireysel emeklilik sistemindeki fonlarının getirileri uluslararası standartlara göre sağlanmıştır. İlgili fonlar, öz sermayesinde yer alan mevcut olan varlıkların %11'ine yatırılmıştır. 1992 ve 1998 seneleri arasında emeklilik fonlarından %9,3 yıllık reel getiriler elde edilmiştir. ABD'de öz sermaye %13 iken; İsveç'te %10,4'tür. Avusturya'daki emeklilik fonları, yatırım politikalarını hisseler doğrultusunda belirlemektedir (Erol vd., 2004, s.200).

Avusturya'da uygulanan emeklilik sistemi diğer Avrupa ülkelerinde uygulanan Bismark modeli ile aynıdır. Ülkenin genelinde uygulanan sosyal güvenlik sistemi, katılımcıların bu sisteme girişini zorunlu tutmaktadır. Avusturya'da tamamlayıcı emeklilik sistemi tam olarak yaygın değildir. Tamamlayıcı sosyal güvenlik kapsamında yapılan uygulamalardan biri de sosyal yardım paketleridir. Bireysel emeklilik açısından Avusturya'da uygulanan model incelendiğinde, tamamen gönüllülük esasına dayandığı görülmektedir. Toplanan katkı payları fonlama ilkesine göre değerlendirilmektedir. Kadın ve erkeklerin emekli olma koşulları farklılık göstermektedir. Erkeklerin bireysel

emeklilikten emekli olma yaşı 60 iken; kadınların bireysel emeklilikten emekli olma yaşı 55 olarak belirlenmiştir.

Tablo 13 : Avusturya Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi

GSYH (USD)	445.075,391
Kişi Başı Milli Gelir (USD bin)	51.460
Nüfus	8.877.067
Çalışan Nüfus	4.540.358
İstihdam Oranı (%)	78,4
65 yaş Üstü Nüfus Oranı (%)	17.20
Emekli Bağımlılık Oranı	15,4
Bireysel Emeklilik Oranı	18,9

Kaynak: <http://www.oecd.org> 26.03.2021

Avusturya'nın milli geliri 445.075,391 Dolar olarak gerçekleşmiştir. Kişi başına milli geliri diğer Avrupa ülkelerinin gerisinde kalsa da 51.460 Bin Dolar olarak kayıtlara geçmiştir. Avusturya'nın nüfusu 8.8 Milyon kişiyken, çalışan nüfus bunun yarısına yakındır. Çalışan nüfus 4.5 Milyon kişidir. İstihdam oranı olarak diğer Avrupa ülkelerinin üzerinde seyretmektedir. İstihdam oranı % 78.4'tür. 65 yaşının üzerindeki vatandaşların toplam nüfus içerisindeki oranı %17.20'dir. Çalışan nüfusun emekli olan kişilere oranı ise %15.4'tür. Bireysel emeklilik sistemine dâhil olan katılımcıların oranı ise %18,9'dur.

1.11.5. Fransa Bireysel Emeklilik Sistemi

Fransa bireysel emeklilik ve tasarruf planlarının temelini 1997 senesinde çıkarılan yasa ile oluşturmuştur. İlgili yasa ile birlikte emeklilik fonları kurulmuştur. Her ne kadar 1997 senesinde çıkarılmış bir yasa ile emekliliğin temelleri atılsa da uygulanma aşamasında başarı gösteremediği gözlemlenmiştir. Bu başarısızlığın altına birçok temel sıkıntılar yatmasına karşın en önemli nedenler şu şekildedir; dağıtım sisteminin yerleşmiş olması sebebiyle fonlar yeterli özenin ve önemin gösterilmemiş olması, özel hayat sigortalarının Fransa'da yaygın olarak kullanılması sebebiyle emeklilik sisteminin arka planda kalması, işçi sendikaları tarafından gösterilen tepkiler bunlardan sadece bazılarını oluşturmaktadır. Tüm bu sorunlar baş gösterince Fransa hükümeti, emeklilik sistemi ile ilgili oluşturulan kararnameleri çıkaramaması nedeni ile uygulanamamıştır (Güzel vd, 2004, s.613).

Daha sonralarda Fransa'da oluşturulan emeklilik planları geçmiş sıkıntılara rağmen yürürlüğe konmuştur. OECD tarafından yayımlanan özel emeklilik planları

istatistiğine göre Avrupa’da Euro bölgesinin GSYH’sinin emeklilik fonlarına oranı %11,1’dir. Fransa’nın emeklilik fonları içerisindeki payı GSYH’sinin yaklaşık olarak % 12,4 düzeyindedir. Bu bağlamda bakıldığında Fransa ortalamasının üzerinde yer almaktadır. Fransa’da hâlihazırda oturmuş bir emeklilik sistemi bulunmadığını ve bireysel emeklilik sistemi üzerinde çalışmaların devam ettiği söylenebilmektedir.

Tablo 14 : Fransa Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi

GSYH (USD)	2.715.518,27
Kişi Başı Milli Gelir (USD bin)	42.45
Nüfus	66.942.525
Çalışan Nüfus	29.345.851
İstihdam Oranı (%)	78.4
65 yaş Üstü Nüfus Oranı (%)	19.8
Emekli Bağımlılık Oranı	16,9
Bireysel Emeklilik Oranı	14,6

Kaynak: <http://www.oecd.org> 26.03.2021

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Fransa’nın milli geliri 2.7 Trilyon Dolardır. Kişi başına milli geliri 42 Bin Dolardır. Avrupa ülkesi olan Fransa’nın nüfusu yaklaşık 67 Milyon kişidir. Çalışan nüfusu 29.3 Milyon kişi olmakla beraber istihdam edilenlerin oranı %78 dolaylarındadır. 65 yaş üzerindeki nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı %19.8’dir. Yaşlı bağımlılık oranı ise %16.9’dur. Bireysel emeklilik katılımcıların oranı ise %14.6 dolaylarındadır.

1.11.6. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi

Almanya’da, sosyal güvenlik sisteminin temeli sosyal sigortalardan oluşmaktadır. Sosyal sigortaların kapsamı; emektarların ve aileleri dâhil olmak üzere, emekli olan herkesi içerisine alan ve toplam nüfusun %90’ını kapsayan bir yapıdır.

Sosyal güvenlik sistemi emeklilere asgari yaşam koşullarının altına inmemesi için bireylere yaşam standardı nafakası vermektedir. Emekliliğine hak kazanan bireylerin finansmanı genç nesillerin ödediği sigorta primleri ile karşılanmaktadır. Nesiller arası dayanışma olarak da bilinen bu sistemin düzeni, çoğu ülkenin sosyal güvenlik sisteminin temel taşıdır. Ülke içerisinde faaliyette bulunan çeşitli meslek sahibi bireyler, düzenli bir emeklilik sigortasına dâhil değilken; özel sosyal güvenlik sistemi sahibidirler (Sözer, 1992, s.639).

Özel emeklilik Almanya için yeni bir oluşum değildir. Ülke bireysel emeklilik konusunda tecrübeye sahiptir. Almanya'daki bireysel emeklilik planları herkese arz edilmiş bir sistem konumunda değildir. Almanya'daki bireysel emeklilik sistemine sahip olabilmek için çalışan olmak gerekmektedir. Bunun yanında sadece bazı kesimlere sisteme katılma hakkı tanınmıştır. 1974 senesi öncesinde, emekliliği elde edebilmek için bazı sert koşullar mevcuttu. Bu koşullardan en serti; emekliliğe hak kazanabilmesi için sürekli sistemin içinde aktif olunması durumudur. Bu durum sürekli emeklilik primi ödemesi anlamına gelmektedir. 1974 senesinden sonra “Şirket Emeklileri Kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanunla beraber çalışanlar, bir planda 10 yıl süre ile kaldıktan sonra veya bir plan dâhilinde 3 yıl aktif olmanın yanı sıra; işveren ile 12 senelik hizmet verdikten sonra hak elde etme mecburiyeti getirilmiştir. Tüm bu şartların yanında emeklilik hakkını kazanmak için en az 35 yaşını doldurma zorunluluğu vardır.

Tablo 15 : Almanya Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi

GSYH (USD)	3.948.585,456
Kişi Başı Milli Gelir (USD bin)	46.473
Nüfus	83.025.458
Çalışan Nüfus	42.358
İstihdam Oranı (%)	68,3
65 yaş Üstü Nüfus Oranı (%)	17,20
Emekli Bağımlılık Oranı	16,5
Bireysel Emeklilik Oranı	19,7

Kaynak: <http://www.oecd.org> 26.03.2021

Almanya, Avrupa ülkeleri arasında, ekonomik anlamda önde gelen ülkelerin başında gelmektedir. Öyle ki milli gelirleri diğer Avrupa ülkelerini geride bırakarak 3 Trilyon Dolar olarak gerçekleşmiştir. Kişi başına milli geliri 46.473 Bin Dolardır. Ülke nüfusu 83 Milyon iken; çalışan nüfus 42.3 Milyon kişidir. İstihdam oranı % 68'lerdedir. Toplam nüfus içerisindeki 65 yaş üstü kişilerin oluşturduğu oran %17.20'dir. Emeklilerin çalışan nüfusa oranı %16.5'tir. Bireysel emeklilik sistemi olarak adlandırılan sisteme dâhil kişilerin oranı ise %19.7'dir.

1.11.7. Hollanda Bireysel Emeklilik Sistemi

Batı Avrupa ülkeleri genel olarak “Pay As You Go” sistemini kullanmaktadır. Bu sistem, tasarrufların harcamaların finansmanında kullanılması yöntemini oluşturmaktadır. Ancak bu sistemin bazı eksik yönleri mevcuttur. Dönemin Hollanda

hükümeti de bu eksikleri fark etmiştir. 1996 senesinde çıkartılan bir yasa ile yeni bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulmuştur (Pinera, 2000, s. 13).

Hollanda'nın çıkarmış olduğu yeni sosyal güvenlik sistemi, 2 kısımdan oluşmaktadır. İlk kısmını dağıtım sistemi; ikinci kısmını ise emeklilik fonları oluşturmaktadır. Sistemin ilk ayağını oluşturan kısım, dağıtım sistemi vasıtasıyla finanse edilmiş temel şartlarla oluşturulmuş emeklilik imkânı tanımaktadır. Ülke vatandaşlarının emekliliğinde gelir kaybına uğramaması için sigortalanmaktadır. 65 yaşını tamamlayan vatandaşların emekli olmasına dayanan bu sistem düz emekli maaşı bağlanma imkânı sağlamaktadır. Emekliliğe aday kişi, çalıştığı dönemde 40 sene katkı payı ödemesi durumunda, ortalama maaşının %70'ine hak kazanmış olacaktır.

Sistemin ikinci kısmı ise; emeklilik fonlarıdır. Bu fonlar özel şirketler tarafından yönetilen emeklilik fonlarından meydana gelmektedir. Emekliliğe yönelik düzenlemeleri içeren bu yenilikçi girişim, hükümet tarafından oluşturulan maliye politikalarınınca gün yüzüne çıkarılmıştır. Burada oluşturulan emeklilik modelinde, bireylerin 15 yıl süreyle prim ödemeleri gerekmektedir.

İkinci bölümde, bir emeklilik fonu olarak kurulmuş ve özel sektör tarafından yönetilen katılımcının kişisel hesabı oluşturulmuştur. Hollanda'daki en büyük ikinci emeklilik düzenlemeleri özel düzenlemelerdir. Hükümetin rolü, uygun mali politikalar benimsemek ve emeklilik planının tarafları hakkında koruyucu yasalar uygulamaktır. Bu bölümde emeklilik ödemeleri 15 yıllık sürenin bitiminden sonra yapılacaktır. Buradaki prim ödemelerinin, 3'te 2'si işveren tarafından 3'te 1'i ise katılımcı tarafından ödenmektedir (Erol vd., 2004, s.199).

Tablo 16: Hollanda Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi

GSYH (USD)	907.482,765
Kişi Başı Milli Gelir (USD bin)	49.912
Nüfus	17.332.850
Çalışan Nüfus	11.269.450
İstihdam Oranı (%)	65.2
65 yaş Üstü Nüfus Oranı (%)	19
Emekli Bağımlılık Oranı	18.2
Bireysel Emeklilik Oranı	14.7

Kaynak: <http://www.oecd.org> 26.03.2021

Tarım ve hayvancılık bakımından Avrupa'nın tedarikçisi konumunda yer alan Hollanda'nın milli geliri 970 Milyar Dolardır. Kişi başına düşen milli geliri yaklaşık olarak 50 Bin Dolardır. Avrupa ülkeleri arasında nüfusu az olan Hollanda'nın çalışan aktif nüfusu 11.2 Milyon kişidir. İstihdam edilen oran %65.2'dir. Yaşlı bağımlılık oranı ise %18.2'dir. Yaşlıların toplam nüfusu içerisindeki payı ise %19'dur. Bireysel emeklilik sistemine katılan kişilerin toplam nüfusu içerisindeki oranı %14.7'dir.

1.11.8. Macaristan Bireysel Emeklilik Sistemi

1 Ocak 1998'de yeni bireysel emeklilik sistemi Macaristan'da yürürlüğe girmiştir. 1998 senesinde yürürlüğe girmesine rağmen, 1997 senesinde çalışmalarına başlanmış ve yasalaşmıştır. Macaristan'ın bu yeni emeklilik sistemi, genel hatları itibari ile 3 kademededen meydana gelmektedir. Sistemin ilk kademesi, ülke vatandaşlarının tümü için zorunluluk esasına tabii bir uygulamadır. Bu uygulama; işveren ve çalışanların yarı yarıya prim ödemeleri şeklinde gerçekleştirilmektedir (Tuncay, 2004, s. 198).

Macaristan'ın 2004 senesinde Avrupa Birliğine katılması; Macaristan'ı serbest piyasa ekonomi yapısını kullanmaya zorlamıştır. Avrupa Birliğine katılmasıyla birçok alanda yenilikler yapan Macaristan, sosyal güvenlik alanında da yeniliklere imza atmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin yapısı ve içeriğini oluşturması 1993 senesine dayanmaktadır. Macaristan'da bireysel emekliliğin tam anlamıyla uygulanması ise 1998 senesinde olmuştur.

Sistemin ikinci ayağı, devletin garantörlüğünde oluşturulan bir yapıdır. Ülke vatandaşlarına, emeklilik dönemlerinde, asgari oranda emeklilik geliri sağlamayı hedeflemektedir. Bu sistem Türkiye'deki sosyal güvenlik sistemi tarafından oluşturulan emeklilik yapısı ile benzerlikler göstermektedir.

Sistemin üçüncü ayağı; tamamen gönüllülük esaslı bir yapıdır. Sisteme katılıp katılmamak bireylerin tercihlerine bırakılmıştır. Bireylerin ekonomik durumlarının değişiklik göstermesi, bireylerin refahında bir azalma olması kaçınılmaz bir gerçektir. Bu bağlamda, bireylerin geleceğe dönük yaşamlarında, refahsal anlamla bir kayıp olmaması için bir emeklilik fonuna ihtiyaç duyulmuştur. Türkiye’de bireysel emeklilik fonu olarak adlandırdığım sistemle benzerlikler teşkil etmektedir.

Tablo 17 : Macaristan Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi

GSYH (USD)	163.469.042
Kişi Başı Milli Gelir (USD bin)	27.645
Nüfus	9.769.949
Çalışan Nüfus	4.658.421
İstihdam Oranı (%)	78.4
65 yaş Üstü Nüfus Oranı (%)	19.1
Emekli Bağımlılık Oranı	11,1
Bireysel Emeklilik Oranı	6,6

Kaynak: <http://www.oecd.org> 26.03.2021

Macaristan’a ait verilerin yer aldığı yukarıdaki tablo incelendiğinde, Macaristan’ın milli geliri 163 Milyar Dolardır. Kişi başına milli geliri 27.6 Bin Dolardır. Az nüfuslu Avrupa ülkeleri arasında yer alan Macaristan’ın yaklaşık 10 Milyon vatandaşı yer almaktadır. Aktif olarak çalışan nüfus 4.6 Milyon kişidir. Ülkede istihdam edilen kişilerin oranı %78.4’tür. 65 yaş üstü vatandaşların toplam nüfus içerisindeki oranı %19.1’dir. Çalışan nüfusun emeklilere oranını temsil ettiği %11.1’dir. Bireysel emekliliğe dâhil kişilerin nüfusuna oranı %6,6’dır.

1.11.9. Polonya Bireysel Emeklilik Sistemi

Doğu Avrupa ülkelerinden olan Polonya, 1997 yılında özel emeklilik fonlarının kurulmasına yönelik yasa çalışmalarına başlamıştır. Macaristan gibi Polonya da geçiş ekonomisi özelliği taşımaktadır. Diğer Doğu Avrupa ülkeleri gibi birçok alanda yenilikler yapan Macaristan, yeni emeklilik sistemine geçişi 1 Ocak 1999’da tamamlamıştır. Geçiş ekonomisi özelliği gösteren Doğu Avrupa ülkelerindeki reformlar ortak özellikler teşkil etmektedir. Genel hatları itibari ile belli alanlarda fayda esaslı programlardan, katkı esaslı programlara geçiş söz konusudur.

1999 senesinde yürürlüğe konmuş olan yeni emeklilik sisteminin karma bir yapısı mevcuttur. Toplumun yaygın kesimince dâhil olduğu program, dağıtım esaslı kamu programıdır. Dağıtım esaslı kamu programının yanında, zorunluluk esasa dayalı

emeklilik sistemi inşa edilmiştir. Zorunluluk esasında dayalı emeklilik sistemi; katılımcıların kazancına bağlı olarak belirledikleri planlar doğrultusunda ödedikleri katkı payları, çeşitli fonlar aracılığı ile yatırıma yönlendirilerek, birikimlerinin değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır. Bireyler emekliliğe haz kazandıklarında, “yaşam yıllığı” adı altında prim almaktadır. Bahsi geçen “yaşam yıllığı” herhangi bir ayırım gözetmeksizin katılımcının hesabındaki toplam tutara bağlı olarak değişim göstermektedir (Erol vd, 2004, s.199).

Tablo 18 : Polonya Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi

GSYH (USD)	595.858,207
Kişi Başı Milli Gelir (USD bin)	28.662
Nüfus	37.970.874
Çalışan Nüfus	16.979.254
İstihdam Oranı (%)	69.3
65 yaş Üstü Nüfus Oranı (%)	17.2
Emekli Bağımlılık Oranı	9.1
Bireysel Emeklilik Oranı	3,6

Kaynak: <http://www.oecd.org> 26.03.2021

Polonya'nın GSYH'si 595 Milyar Dolar'dır. Polonya'nın kişi başına milli geliri 28.662 Bin Dolardır. Ülkenin nüfusu yaklaşık 38 Milyon kişidir. Çalışan nüfus %16.9 Milyon kişidir. İstihdam edilen kişilerin oranı %69.3'dür. 65 yaşın üzerindeki vatandaşların oranı %17.2'dir. Yaşlı bağımlılık oranı %9.1'dir. Bireysel emeklilik sistemine dâhil olan katılımcıların oranı %3.6'dır.

1.11.10. Şili Bireysel Emeklilik Sistemi

Şili, Güney Amerika ülkeleri arasında sosyal güvenlik sisteminin gelişimi ve uygulanması açısından diğer Güney Amerika ülkeleri arasında öncü ülkelerdendir. Emeklilik uygulamalarının ilk izlerine 1924 senesine dayanmaktadır. İlgili dönemde Avrupa ülkeleri dışında en kapsamlı programlardan biri kabul edilmektedir. 1924 senesinde kurulan bu sistem mavi yakalılar için oluşturulsa da zaman içinde kamu ve özel sektör çalışanları da sisteme dâhil edilmiştir.

Zaman içerisinde birden fazla değişikliğe uğrayan sistem, git gide karmaşık bir sistem haline gelmiştir. 1970 senesinde yapılan değişiklikler sonucunda 30 ayrı kurum tarafından idare edilmekte ve 150 ayrı emeklilik programı uygulanmaktadır. Karmaşıklaşan emeklilik sistemi sonucunda, farklı primler ödenmiş ve emeklilik maaşlarında farklılıklar meydana gelmiştir. Böylece sisteme olan güven zedelenmiştir.

Askeri hükümet idaresinde, 1980 senesinde emeklilik yapısını kökten değiştirecek adımlar atılmıştır. Yapılan yenilikler ve değişimlerin temel politikası neo-liberal politikalara dayanmaktadır. Bütçe açıklarını azaltılması ve özel sektör piyasasının tabana yayılmasını ön gören bu yenilikler, sosyal güvenlik ve sosyal devlet ilkelerini yok sayıcı türdendir. Şili’de başlatılan bu yenilikler, Güney Amerika ülkeleri tarafından örnek alınmış ve kendi ülkelerinde bu tür uygulamaları uyulama yoluna gitmişlerdir. Yenilikler sonucunda emeklilik sisteminin akıbeti özel sigorta fonlarına bırakılmıştır. Bununla birlikte bireysel emekliliğin temelleri atılmış bulunmaktadır.

Şili’de özel ve bireysel emeklilik işlemleri, devlet tarafından kurulmuş olan (AFP) kurulmuştur. AFP’ler çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığına bağlıdır. AFP’lerin görevi kısaca şu şekildedir;

- Primleri toplamak asli görevleridir.
- Katılımcıların belirleyeceği fonları yönetmek
- Emekliliğe hak kazanmış vatandaşların emekli aylıklarını ödemek
- Görev alanlarıyla ilgili her türlü bilgiyi arşivlemek
- Ölüm ve maluliyet riski bulunan emekli adaylarını sigortalamak
- Yapmış olduğu işlemler sonucu oluşan her türlü bilgiyi devlete raporlamak
- Emekli adaylarının emeklilikle ilgili kafasına takılan sorulara danışmanlık yapmak.

AFP olarak adlandırılan grupların en büyük görevi katılımcıların fonlarını yönetmektir. Fonlar katılımcılar için önem arz etmektedir; çünkü katılımcıların birikimlerinin değerlendirilmesi bu fonlar ile sağlanmaktadır. AFP’ler ilgili fonlarda işlemler yaparken devletin belirlemiş olduğu kurallar çerçevesinde yapmaktadırlar. Çalışanın maaşlarından kesilen primler en geç iki iş gününde yatırıma yönlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca AFP’ler, katılımcının fonlarını kendileri belirleyememektedir. SPK ve Merkez Bankası’nın koymuş olduğu kurallar çerçevesinde fon tercihinde bulunmaktadırlar. Merkez Bankasının AFP’ler üzerinde koyduğu en sert sorumluluk şudur; bir dönem içerisinde aktif faaliyette bulunan AFP’lerin, getiri ortalaması % 50’den az olması durumunda, müşterilerin kayıplarını, AFP’lerin karlarından veya yatırım rezervlerinden karşılamakla yükümlülüğüdür.

Yukarıdaki bilgilerden de anlaşılacağı üzere, Şili sosyal güvenlik sisteminin inşa edilmesi ve uygulanması bakımından Güney Amerika ülkeleri arasında öncüdür. Avrupa ülkelerinden hemen sonra sosyal güvenlik sistemini inşa etmiş olması, sistemden bir an önce verim alınması beklentilerini doğurmuş bulunmaktadır. Ancak Şili'nin sosyo-ekonomik sorunları, sosyal güvenlik sisteminde bir takım değişiklikler ve yenilikler yapmaya mecbur kılmıştır. Devlet tarafından başlatılan girişimler, zaman içerisinde özel sektörün eline bırakılmıştır ve günümüzde de bu durum devam etmektedir.

Tablo 19 : Şili Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi

GSYH (USD)	282.318
Kişi Başı Milli Gelir (USD bin)	25.078
Nüfus	18.952.038
Çalışan Nüfus	8.808.251
İstihdam Oranı (%)	77.3
65 yaş Üstü Nüfus Oranı (%)	11.5
Emekli Bağlılık Oranı	6,7
Bireysel Emeklilik Oranı	9,0

Kaynak: <http://www.oecd.org> 26.03.2021

Güney Amerika ülkelerinden olan Şili'nin GSYH 282 Milyar Dolardır. Kişi başına milli geliri 25 Bin Dolar düzeyindedir. Şili'nin nüfusu yaklaşık 19 Milyondur. Çalışan nüfus 8 Milyon kişidir. İstihdam oranı %77.3'tür. 65 yaş üzerindeki vatandaşların toplam nüfus içerisindeki oranı %11.5'tir. Yaşlı bağımlılık oranı %6.7'dir. Bireysel emeklilik sistemine dâhil olan kişilerin oranı %9'dur.

1.11.11. Meksika Özel Emeklilik Sistemi

Meksika'da sosyal güvenlik anlamında birçok yenilik yapılmıştır. Bu yeniliklerin bazıları etkili olurken; bazıları da etkisiz bir görüntü sergilemiştir. Meksika'da sosyal güvenlik reformunun yapı taşını oluşturan olay; dağıtım esaslı emeklilik sisteminden, tamamı fonlanmış emekliliğe geçiş olmuştur. Bir başka değişle tanımlanmış faydadan, tanımlanmış katkı sistemine geçiştir (Tantan, 2001, s. 42).

Ülkelerde, sosyal güvenlik sisteminin yürütülmesinde görevli kurumlar mevcuttur. Meksika'da bu görevi iki kurum yürütmektedir. Bunlar; İMSS (Institute Mexicano de Seguridad Social) ve ISSSTE (Meksika Sosyal Güvenlik Kurumu)'dur. Meksika'daki özel sektör çalışanları için İMSS, kamu çalışanları için ise ISSSTE görevlidir. Bu kurumlar sorumlu oldukları alanlardaki çalışanların sosyal güvenlik planlamasını yapıp yürütmekle görevlidirler.

Sosyal güvenlik sistemi, ülkenin ekonomik ve sosyal koşullarındaki değişmelere bağlı olarak, bazı dönemlerde yeniliklere ihtiyaç duymaktadır. Meksika’da yürütülen sosyal güvenlik sistemi de, finansal baskılar ve kredi hacminin yanlış alanlarda kullanılmasına bağlı oluşan ekonomik nedenlerden ötürü yeniliklere ihtiyaç duymuştur. 10 milyon insanın dâhil olduğu Meksika’da, sosyal güvenlik alanında köklü yeniliklere gidilmiştir.

Revizyona uğrayan yeni emeklilik sistemi, yaklaşık 15 Milyon çalışan, hesaplarındaki emekli maaşı tasarruflarını, “AFORE” kısaltılmışıyla adlandırılan, “(Administradoras Fondas Ahorro Para El Retiro) isimli özel kuruluşlu emeklilik şirketine devredilmiştir. Özel emeklilik şirketinin denetimi, devlet tarafından gerçekleştirilmektedir. AFORE, çalışanların tasarruflarını, çalışanların kendisinin belirleyeceği emeklilik fonlarında değerlendirilmesine olanak sağlamıştır.

Özel emeklilik şirketi olan AFORE’nin denetlenmesi devlet eliyle yapılırken; emeklilik fonlarının denetimini, emeklilik mevzuatına uygunluğunu da “CONSAR” (Comision Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro) (Emeklilik Tasarruf Sistemleri Ulusal Komisyonu) tarafından yürütülmektedir. CONCAR, katılımcıların katkı paylarını, Meksika’da faaliyet gösteren yatırım şirketine aktarılmasıyla ve toplanan katkı paylarının bordro kayıtlarını kontrol edilmesi ile görevlendirilmiştir (Ekin vd, 1999, s. 77-79).

Tablo 20 : Meksika Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi

GSYH (USD)	1.269.870,53
Kişi Başı Milli Gelir (USD bin)	16.512
Nüfus	127.575.529
Çalışan Nüfus	56.991.254
İstihdam Oranı (%)	71.5
65 yaş Üstü Nüfus Oranı (%)	17,2
Emekli Bağımlılık Oranı	4,6
Bireysel Emeklilik Oranı	3,0

Kaynak: <http://www.oecd.org> 26.03.2021

Güney Amerika ülkelerinden Meksika’nın GSYH’si 1 Trilyon Dolardır. Her ne kadar milli geliri yüksek olsa da nüfusunun çokluğuna bağlı olarak milli gelirleri düşük seyretmektedir. Meksika’nın kişi başına milli geliri 16 Bin Dolar seviyelerindedir. Meksika’nın nüfusu yaklaşık 128 Milyon düzeylerinde seyretmektedir. Ülke içerisinde istihdam edilenlerin oranı %71.5’tir. Toplam nüfus içerisindeki 65 yaş üzeri

vatandaşların oranı %17.2'dir. Emekli sayındaki oransal azlığa bağı olarak yaşlıların çalışan nüfus içerisindeki yükü düşük seyretmektedir. Öyle ki yaşlı bağımlılık oranı %4.6'dır. Bireysel emeklilik sistemine dâhil vatandaşlarının oranı ise %3'tür.

İKİNCİ BÖLÜM

2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN MAKROEKONOMİK ETKİLERİ

2.1. Ekonomik İstikrar Üzerindeki Etkisi

Bireysel emeklilik sistemi, küçük ölçekli tasarrufları bir havuzda toplayarak kayıt altına alma imkânı tanıyan bir sistemdir. Bununla beraber finansal alt yapının hacim kazanmasına ve gelişimine katkı sağlayarak, fon birikimi sağlar. Bireysel emeklilik sistemi uzun dönemli birikim ve yatırım aracı olduğundan, emeklilik fonlarında kısa dönemli al-sat yerine, uzun vadeli getiri hedeflendiğinden, sermaye piyasalarında volatilitenin azalmasına ve uzun dönemli kurumsal yatırımların artmasına imkân tanımaktadır. Sermaye piyasalarında derinleşme ve kısa dönemli oynaklığın azalması neticesinde, olası krizlerin daha sağlıklı atlatmasına yardımcı olacak ve finansal istikrarın düzenlenmesinde yardımcı olacaktır.

Bireysel emeklilik sistemi ile birlikte gelişen emeklilik fonları, uzun dönemli ve sürekli gelişen bir fon piyasası ile birlikte, ülke içerisindeki faiz oranlarının düşmesine imkân tanıyıp, ülkeye iç borçlanma imkânı tanımaktadır. Bu borçlanmayı düşük maliyetle gerçekleştirmek gerekir. Bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik harcamalarından kaynaklanan bütçe açıklarının oluşmasının önüne de geçmektedir. Böylece bütçenin üzerindeki yük kalkacak, yatırımlara kaynak oluşturulacaktır. Dolayısıyla ülkenin finansal sistemi daha sağlıklı işler bir hale gelecektir. Fonlarla birlikte toplanan tasarruflar, milli paranın değer kaybetmesinin önüne de geçecektir. Değerli milli para ve düşük faiz ortamında artan yatırımlar, istihdamı da besleyecek ve ülkenin refah dengesinin yükseltilmesine yardımcı olacaktır.

Türkiye Merkez Bankası aracılığı ile borçlanma yoluna gitmek ülke içerisinde enflasyon baskısı yapacağından ekonomik istikrarın bozulmasına neden olacaktır. Hükümetlerin diğer bir borçlanma yöntemleri ise bankalar aracılığı ile olsa da, bankaların aktiflerinde bulunan kaynaklar, ülkenin içerisinde bulunan ekonomik duruma göre değişiklik göstereceğinden, devamlı bir kaynak statüsünde değildir. Bireysel emeklilik kapsamında toplanan katkı payları, hükümet için etkin ve verimli bir kaynak konumundadır (Açba, 1992, s.157).

Yukarıdaki paragrafta anlaşılacağı üzere, devletin borç alma kaynakları çeşitlilik göstermektedir. Bu kaynakları kullanma maliyetleri ve şartları her birinin farklıdır. Hükümetlerin kaynak arayışı ülkenin içerisinde bulunan ekonomik duruma göre değişik arz etmektedir. Emeklilik fonları devlet için uygun bir ekonomik kaynaktır; çünkü diğier borç kaynaklarının ekonomi üzerinde genişletici etkisi bulunmaktadır. Bu durum ülkenin ekonomik istikrarının bozulmasına, bozuk olan istikrarın daha da bozulmasına neden olacaktır. Emeklilik fonları, katılımcıların uzun vadede gelir elde etme beklentisi ile oluşturulduğundan, fonlarda anlık giriş çıkışlar çok fazla oluşmayacaktır. Bu da ekonomik istikrarın sağlanmasına veya ekonomik istikrarı mevcut olması durumunda ise istikrarın korunmasına katkıda bulunacaktır. Emeklilik fonları, gönüllü tasarruf sisteminin bir parçasıdır. Ülke içerisinde tasarruf oranlarının artmasına katkıda bulunacağından, faiz oranlarının düşük seviyelerde seyretmesine imkân verecektir. Düşük faiz oranları borçlanma maliyetlerinin düşmesine ve yatırımların atmasına öncülük edecektir.

2.2. Finansal Piyasalar Üzerinde Etkisi

Bireysel emeklilik sisteminin finansal piyasalar üzerindeki en büyük etkisi, sermaye piyasalarının derinleşmesine ve hacimleşmesine katkıda bulunmasıdır. Öyle ki literatürde, sermaye piyasalarının derinleşmesi ile piyasadaki pariteler arasında olumlu bir ilişki bulunduğuna yönelik birçok çalışma mevcuttur (Dağlar, 2006, s. 125).

Sermaye piyasalarının derinleşmesi, ülkenin kapitalizasyonunun gelişmesine imkân vermektedir. Hisse senedi piyasası üzerinden bir örnek verecek olursak; hacim bakımından zenginleşen hisse senedi piyasası, özel sektör için ciddi kaynakların oluşmasına yol açacaktır. Diğier açıdan fonlar aracılığı ile hisse senedi piyasalarına yönlendirilen kaynak, hisse senedi arz etmiş yerli firmaların değerlerinin artmasına sebep olacaktır. Bir diğier yandan, ülkenin geçirebileceği bir finansal kriz esnasında, yabancı yatırımcıların çıkışı endeksin değer kaybetmesine neden olacağından, fonlar aracılığı ile yatırıma yönlenen yerli kaynaklar, endeksin daha da dip seviyelere düşmesini engelleyerek, hisse endeksinin güçlü kalmasına yardımcı olacaktır. Dip seviyeleri görmeyen endeks, yeniden yabancı yatırımcı için fırsat oluşturarak, yabancı yatırımcıyı ülkeye çekerek sıcak para girişinin sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

2.3. Kamu Kesiminin Kamusal Borçlanma Üzerindeki Etkisi

Gelişmekte olan ülkeler statüsünde olan ülkelerin genel ve ortak özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler sosyal ve ekonomik anlamda benzerlikler teşkil etmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin, kamu kesimi açıkları mevcuttur. Devletin gelir kalemlerindeki azalmaların yanında ekonomik kalkınma düzeyindeki yetersizlik pek çok gelişmekte olan ülkelerin genel sorunu konumundadır. Tüm bu sayılanlara ek olarak, ekonomi üzerinde devletin müdahalesinin fazla oluşu mevcut bütçe açıklarının daha da yükselmesine neden olmaktadır (Morrison, 1982, s. 470).

Bir ülke için ekonomik kalkınma ve büyümenin en önemli yapı taşlarından biri; ulusal tasarruflarla sağlanan sermaye birikimidir. Ulusal tasarrufların eksikliği, gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere, diğer gelişmiş ülkelerin de sorunu konumundadır. Yatırımlar için kaynak oluşturan yegâne şey tasarruflar olduğundan, ulusal tasarrufların arttırılması için günbegün yeni tasarruf kanalları oluşturmak için çalışmalar yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Etkin bir tasarruf sisteminin geliştirilmesi ve toplanan tasarruflar, etkin yatırım kanallarına yönlendirildiğinde, ülke ekonomisinin gelişmesindeki en büyük engellerden biri kalmış olacaktır. Ülke içerisinde sağlanmaya çalışan refah ortamının oluşmasında ciddi katkıları olacağı ön görülmektedir (Korkmaz- Akgeyik vd, 2007, s. 220).

Birçok ülkenin sorunu konumunda bulunan ulusal tasarruf açıkları, ülkelerin birçok reform hareketleri ile giderilmeye çalışılmıştır. Yapılan reformlardan biri de milli tasarruf açıklarını kapatmaya yardımcı olacak bireysel emeklilik sistemidir. Bireysel emeklilik ile birlikte inşa edilen emeklilik fonları, bu fonların gelişmesi ile birlikte piyasadaki ani hareketlerin azaltılmasında olumlu katkıda bulunulacağı ön görülmektedir. Bireysel emeklilik sistemi yapısı itibari ile uzun vadede getiri vaat ettiğinden, ekonomi yönetimini idare eden otoriter de uzun dönemli değerli kâğıtları satabileceği müşteri profili karşısında bulmuş olmaktadır. Bu durum özetler; hazine, düşük faizlerle uzun vadeli iç borçlanma senetleri ile kaynak oluşturma imkânına sahip olmasını göstermektedir. Uygun maliyetlerle iç borçlanmaya giden ülkenin de kaynakları ülke içerisinde kalacaktır. Sürdürülebilir büyüme ve enflasyonun olması gereken seviyelerde tutunabilmesi için uygun iç borçlanma imkânı büyük önem taşımaktadır. Her şeyin yanında ülke içerisinde artan tasarruf oranı ülkenin ekonomik problemlerin çözüme kavuşmasında kilit öneme sahiptir (Korkmaz vd, 2007, s. 225).

Bireysel emeklilik sistemi içerisinde fonların varlığı sistemin sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Fonların etkin dağılımı, bireysel emeklilik katılımcısını ve ülkenin genel ekonomik yapısına doğrudan etkisi bulunmaktadır. Devlet borçlanma senedi fonları, hisse senedi fonları ve altın fonu gibi yatırım kaynakları arasında denge sağlanmalıdır. Bireysel emeklilik sistemi içerisinde, devlet borçlanma senetlerinin payı büyük olması durumunda, özel sektör sistem tarafından desteklenmemiş olacak ve özel sektör, kamu sektörüne göre sığ kalacaktır. Özel sektörün etkisizleşmesi, yatırım kanallarını sınırlandıracaktır. Emeklilik sisteminin fon yapısı içerisinde bir takım sınırlamalar mevcuttur. Bu sınırlamalar fon sepeti içerisinde, yabancı ülke kaynaklarındaki yatırım araçları payının azaltılması olacağı gibi yerli yatırım araçları kaynaklarının sınırlandırılması şeklinde de olması mümkündür. Yabancı yatırım araçlarının sınırlandırılması durumunda, katılımcının fon sepetindeki risk paylaşımı dengesi sağlanamamış olacakken, ülkedeki kaynakların yurt dışına çıkışı da engellenmiş olacaktır. Ülke içerisinde kalan kaynak kamu ve özel sektöre kaynak oluşturarak sürdürülebilir kalkınmaya imkân vereceği ön görülmektedir (Dimitri, 1996, s. 8).

Bireysel emeklilik sisteminin geleceğe yönelik güvenle ilerleyebilmesi için, emeklilik fon hacminin artması gerekmektedir. Bu hacmin artması için de sisteme dâhil olan katılımcı sayısının artması gerekmektedir. Bu hususta bireysel emeklilik şirketlerine büyük görev düşmektedir. Bireysel emeklilikte şirketler arası rekabette, müşteri transferinden çok, yeni müşteri kazanımı konusunda rekabet yarışına girmeleri gerekmektedir. Emeklilik şirketlerinin hizmet kalitesini artırması ve müşteri memnuniyeti odaklı faaliyetlerini sürdürmesi sistemin güçlenmesine olanak tanıyacaktır. Sistemin güçlenmesiyle kalmayacak, ülkenin ekonomik yapısının iyileşmesine katkıda bulunma konusunda destekleyici bir güç olacaktır (Korkmaz, Akgeyik vd, 2007, s. 222).

Enflasyonun yüksek seviyelerde seyretmesi, ülke içerisindeki vatandaşların tasarruf ve yatırım kararlarını etkilemektedir. Öyle ki enflasyonist bir ortamda, tasarruflar düşük seyreterek yerel fon hacminin düşmesine neden olmaktadır. Ekonomik işleyişten, ekonomi yapısına kadar birçok değişken fiyatlar genel seviyesinin artmasından kaynaklı zarar görmektedir. Ekonomiye olan güven enflasyon ortamı ile birlikte zedelenir. Bu çatı altında tasarruf hacminin artması çok mümkün görünmemektedir. Tasarruf sisteminin bir aracı olan bireysel emeklilik sistemi de enflasyonist ortamda zarar görmektedir. Enflasyonist ortamda yatırımcılar kısa vadeli

yatırım araçlarını; uzun vadeli yatırım araçlarına tercih etmektedir. Bu bağlamda uzun vadeli bir yatırım aracı olan bireysel emeklilik fonlarından çıkışlar hızlanır ve BES fonlarındaki hacimsel düşüşler yaşanmaktadır. Bireysel emeklilik fonlarındaki hacimsel artışın, ülkedeki enflasyon ortamının olmadığı dönemlerde arttığı gözlemlenmiştir (Korkmaz, Akgeyik vd, 2007, s.223).

Tablo 21 : Yıllar İtibariyle Türkiye'nin İç ve Dış Borçları (2010-2020)

Yıllar (Son Çeyrek) (Milyar TL)	Kamu Brüt İç Borç Stoku	Kamu Brüt Dış Borç Stoku	Kamu Brüt Toplam Borç Stoku	TCMB Net Varlıkları	Kamu Varlıkları	İşsizlik Sigortası Fonu Net Varlıkları	Kamu Net Borç Stoku	Kamu Net Borç Stoku/GSYİH
2010	367,9	127,5	495,4	86,2	47,1	45,9	316,1	27,0
2011	386,2	158,4	544,6	143,1	59,7	53,5	288,2	20,5
2012	406,9	154,3	561,3	189,5	71,6	61,1	239,0	15,1
2013	428,7	192,6	621,4	271,1	84,1	70,3	195,7	10,7
2014	439,4	206,5	646	304,3	77,3	81,3	182,9	8,90
2015	470,2	247,8	718	376,2	91,7	93,0	156,9	6,67
2016	509,5	305	814,6	397	100,3	103,2	214,0	8,14
2017	589,4	358	947,4	445,4	130,1	116,7	255,1	8,14
2018	664,9	505	1.170,0	426,3	109	127,6	507,1	13,4
2019	846,0	602,7	1.448,8	460,6	156,6	131,5	699,9	16,2
2020 3.Ç	1196,8	798,9	1.995,8	632,6	312,5	109,5	941,0	19,8

Kaynak: <https://www.hmb.gov.tr/kamu-finansmani-istatistikleri>

Yukarıdaki tabloda 2010-2020 yılları arasında Türkiye'nin kamu dış borcu, kamu iç borcu, merkez bankası net varlıkları, kamu varlıkları, işsizlik sigortası fonu net varlıkları, kamu kamu borç ağı ve kamu borç net iç borç stokunun GSYİH'ye oranının verileri yer almaktadır. Buna göre; Türkiye'nin kamudaki iç ve dış borçlanmalarının yıllar itibari ile arttığı gözlemlenmektedir. Kamunun iç borcu 2010 senesinde 367,9 Milyar TL iken 2020 senesinin 3. çeyreğinde bu sayı 1 Trilyon 196 Milyar TL 'ye kadar çıkararak belirgin bir artış kaydetmiştir. Kamunun brüt dış borç stoku 2010 senesinde 127,5 Milyar TL iken 10 yıl sonrasında bu sayı 1 Trilyon 995 Milyar TL olmuştur. Kamunun iç borçlanma stoku ve kamunun dış borç stoku toplamından elde edilen kamu

brüt toplam borç stoku da haliyle artışlar yaşanmıştır. Kamu brüt toplam borç stokunda yaklaşık 10 yıllık sürede 4 katı oranında artış gerçekleşmiştir. 2010 senesinde kamu brüt toplam borç stoku 495,4 Milyar TL iken; 2020 senesinin 3.Çeyreğinde 1 Trilyon 995 Milyar TL olarak kayıtlara geçmiştir.

TCMB varlıkları ve kamunun varlıklarının, kamu brüt toplam borç stoku miktarından düşülerek elde edilen kamu net borç stoku da yıllar itibariyle artışlar yaşanmıştır. Her ne kadar TCMB varlıkları ve kamu varlıklarında artışlar gerçekleşse de borçlanma miktarı, varlıklardan daha fazla arttığından, kamu net borç stoku da yıllar itibari ile ciddi oranlarda artmıştır. 2010 senesinde, 316,1 Milyar TL olarak kayıtlara geçen kamu net borç stoku miktarı, 2020'nin 3. çeyreğinde 3 katı artışla, 941 Milyar TL'ye yükselmiştir.

2.4. Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkisi

Kişilerin ve tüzel kişilerin borçlanma yoluna gidebileceği gibi, devletler de borçlanma yoluyla finansal kaynak yaratabilmektedir. Devletler, borçlanma yoluyla finansman kaynağı elde ettiklerinde, borcun vadesinin son gününde faiz ve anaparanın geri ödenme zamanı geldiğinde ve ödeme gerçekleştiğinde ülkenin gelir dağılımını etkilemektedir. Devletin gelir kaleminde en büyük pay vergilerdir. Dolayısıyla devlet tarafından alınan borç, finansmanların geri ödemesini vergi kalemlerinden karşılamaktadırlar. Bir ülke için borç yükünün fazla olması, vergilerin yükseltilmesi anlamına geleceğinden, vergi ödeyen her vatandaşa ayrı bir finans yükü binecektir. En nihayetinde de ülke içerisinde para arzı daralacağından gelir dağılımı sorunsalı baş göstereceği ön görülmektedir. Devletin borçlarının, emeklilik fonlarından kullanımı tercih edilmesi durumunda, anapara ve faiz ödemelerinin emeklilik fonları kanalına aktarılacağından, bu fonlarda bulunan ülke vatandaşlarının gelir düzeyinin yükselmesine katkıda bulunacaktır (Hicks, 1989, s.59).

Yukarıdaki açıklamadan da anlaşılacağı üzere, ülke içerisinde faaliyetlerde bulunan özel emeklilik fonlarının varlığı, milli sermayenin ülke içerisinde kalmasına katkıda bulunacaktır. Bireysel tasarrufların birleşerek ortak bir havuzda toplanması sonucunda oluşturulan emeklilik fonları, profesyonel yatırım şirketleri tarafından yatırıma yönlendirilmektedir. Yatırımlar sonucu elde edilen gelirler, bireylerin kişisel hesaplarına yansıtılmaktadır. Emeklilik fonlarının ülke içerisindeki varlıklara

yönlendirilmesi ile ülkenin milli varlıklarının değerlendirilmesine imkân tanır. Yatırıma yönlendirilen tutarlar sayesinde, finansal varlıkların dalgalanması azaltılacak ve finansal istikrarın korunmasına yardımcı olacağı öngörülmektedir.

2.5. İstihdama Etkisi

Bireysel emeklilik sisteminin aktif olması ile birlikte sigorta şirketleri ülke içerisinde ek istihdam oluşturmuştur. Bireysel emeklilik sistemi, emeklilik şirketleri tarafından yürütüldüğünden, emeklilik şirketlerinin sayısı çoğalmıştır. Türkiye’de hali hazırda 16 adet emeklilik şirketi mevcuttur. Emeklilik sisteminden önce Türkiye’de faaliyette bulunan sigorta şirketleri sayısının yetersiz olduğu görülmektedir. Emeklilik sistemi ile birlikte, bu alanda ciddi fırsatlar doğduğundan, yerli ve yabancı yatırımcılar sigortacılık sektörüne ciddi yatırımda bulunmuşlardır. Emeklilik şirketleri sayısının çok oluşu, rekabetten kaynaklı hizmet kalitesini arttıracaktır. Artan hizmet kalitesi de bireysel emeklilik sisteminin büyüüp gelişmesine katkıda bulunacak ve yeni kaynakların ortaya çıkmasına neden olacaktır (Korkmaz - Akgeyik vd, 2007, s. 207).

Türkiye’de bireysel emeklilik ve sigortacılık faaliyetinde bulunan toplam 63 sigorta şirketinin, (reasürans şirketleri de dâhil) 2019 yılı sonu itibari ile istihdam ettiği kişi sayısı 19,062 kişidir. Türkiye’de bulunan ve TOBB’a kayıt yaptırmış acente sayısı 15,942’dir. Bireysel emeklilik pazarlamak için, bireysel emeklilik satışa yetkili kişi sayısı 51.149 kişidir. Hayat ve envanter branşı dahil olmak üzere 2019 sonu itibari ile istihdam edilen kişi sayısı 200 binden fazla olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki tabloda, şirket, aracı ve personellerin son 5 yıla ait verilerinin bulunduğu tablo yer almaktadır.

Tablo 22 : Emeklilik Kuruluşları

	2015	2016	2017	2018	2019
Hayat dışı sigorta şirketi	36	37	38	38	38
Hayat sigorta şirketi	4	4	4	5	5
Emeklilik şirketi	19	18	18	17	17
Reasürans şirketi	1	2	2	2	3

Toplam sigorta şirketi sayısı	60	61	62	62	63
Hayat dışı sigorta şirketi çalışanı	10.196	10.464	10.692	11.078	10.600
Hayat sigorta şirketi çalışanı	543	462	584	682	626
Emeklilik şirketi çalışanı	8.451	8.359	8.369	8.099	7.591
Reasürans şirketi çalışanı	211	226	238	238	245
Toplam personel sayısı	19.311	19.511	19.883	20.097	19.062
Broker sayısı	124	134	138	140	146
Sigorta acente sayısı	15.195	15.575	15.832	15.782	15.742
Bireysel emeklilik aracısı	36.000	39.680	44.137	48.039	51.149
Tarım Ekspert sayısı	2354	2356	3130	3260	3258
Tarım eksperti sayısı	-	-	-	-	-

KAYNAK: hmb.gov.tr <https://www.hmb.gov.tr/sigortacilik-ve-ozel-emeklilik-raporlari>

Yukarıdaki tabloyu incelendiğinde; bireysel emeklilik sistemine dâhil olabilmek için faaliyet gösteren emeklilik şirketi ile anlaşma yapılması gerekmektedir. Emeklilik şirketlerinin çoğu sigortacılık faaliyetleri de yürütmektedir. Firma kuruluş ünvanında “hayat” ibaresi geçiyorsa sigortacılık; firma ünvanında “emeklilik” ibaresi geçiyorsa, bireysel emeklilik faaliyetleri yürüttüğü anlamı taşımaktadır. Bu ünvanın her ikisini de aynı anda taşıyabilmektedir. “Katılım Emeklilik Ve Hayat A.Ş.” gibi. Dolayısıyla bireysel emeklilik sisteminin ülke istihdamına katkısını araştırılırken sigortacılık faaliyetleri sonucunda istihdam edilen kişileri de dâhil etmek en doğrusu olacaktır.

Yukarıdaki tabloda; şirket sayıları, çalışan sayıları ve emeklilik ile sigortacılık üzerine faaliyet gösteren acente ve broker sayıları yer almaktadır. Bu bağlamda; hayat dışı sigorta şirketi demek, bireylerin yaşamları üzerine teminatlar içeren bir sigortacılık değil; mal ve hizmetleri korumaya yönelik teminatlar içeren sigortacılık faaliyetlerini kapsamak anlamına gelmektedir. Deprem sigortası, araç sigortası, işyeri sigortası vb gibi. Buna göre 2015 senesinde hayat dışı sigorta şirketi sayısı 36 iken; 2019 senesinde bu sayı 38'e kadar yükselmiştir. Hayat sigorta şirketi ise; insan üzerine maluliyet ve ölüm gibi hayati durumlarda vatandaşlara çeşitli teminatlar sunan sigortacılık hizmetleridir. Hayat sigortacılığı ile faaliyetlerini sürdüren sigorta şirketleri toplamı 2015'te 4 iken; 2019'da 1 sigorta şirketi daha eklenerek 5'e yükselmiştir. Bireysel emeklilik sistemine dâhil olabilmek için tercih edebileceğiniz emeklilik şirketi sayısı 2015'te 19 iken; 2019'da 17'ye düşmüştür. Türkiye'de emeklilik sektörü yerli ve yabancı yatırımcılara ciddi kaynak ve imkânlar sunmaktadır. İlerleyen yıllarda emeklilik şirketleri sayısının kat ve kat artacağı öngörülmektedir. Emeklilik sektörü bünyesinde her ne kadar fırsatlar barındırsa da, bir o kadar riskler de mevcuttur. Başlıca riskler şu şekilde sıralanabilir; gelişmekte ülke statüsünde yer alan Türkiye'nin milli gelirindeki stabil durum kişi başı milli geliri düşürdüğünden vatandaşların tasarruf yapma imkanını düşürmektedir. Bunu yanında kronikleşen enflasyon sonucu pahalılaştıran hayat imkânı, vatandaşların ek tasarruf yapma olasılığını da yok etmektedir. Tüm bu ve bunun gibi ekonomik etkenler göz önünde bulundurulduğunda, emeklilik şirketleri, emeklilik sistemine dâhil edebilecek yeni üye bulamamakta ve bu durum emeklilik şirketleri arasındaki rekabeti günden güne arttırmaktadır.

Reasürans şirketleri, sigortacılık faaliyetlerinde bulunan şirketlerin risklerini belli bir bedel karşılığında paylaşma yoluna giden şirketlere verilen isimdir. Örneğin; bir emeklilik şirketi, müşterisine ölüm durumunda 500.000 TL teminat ödemeli bir poliçe satmış olsun. Emeklilik şirketi için risk 500.000 TL iken, bir reasürans şirketi ile anlaşan emeklilik şirketi, belli bir bedel karşılığında bu riski paylaşma yoluna gitmeyi tercih etmek isterse bir reasürans şirketi ile anlaşma yapacaktır. Türkiye'de faaliyet gösteren reasürans şirketi 2015'te sadece 1 iken; 2019 senesinde 3 olmuştur. Hayat dışı sigorta şirketi, hayat sigorta şirketleri, emeklilik şirketleri ve reasürans şirketleri sayısı toplamı 2015'te 60 iken; bu sayı 2019'da 63 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye’de hayat dışı sigortacılık faaliyetlerinde bulunan sigorta şirketlerinde çalışan sayısı 2015’te 10.196 iken; 10.600 olarak gerçekleşmiştir. Hayat sigorta şirketinde ise istihdam edilen kişi sayısı 543’tür. 2019 senesine gelindiğinde bu sayı, 83 kişi artarak 626 kişiye yükselmiştir. Reasürans sektöründe çalışan toplam kişi sayısı 2015 senesinde 211 iken 2019’da 245’e yükselmiştir. Hayat sigortacılığı hayat dışı sigortacılığı, emeklilik şirketi çalışanları ile birlikte reasürans sektörünün istihdam ettikleri kişi sayıları toplamı 2015 senesinde 19.311 iken; aradan 4 yıl geçmesinde rağmen bu sayı çok fazla değişmemiştir.

Türkiye’de sigorta acentesi sayısı 2015’te 15.195 iken; 2019 senesine gelindiğinde bu sayı 15.742’ye yükselmiştir. Bireysel emeklilik aracıları, emeklilik gözetim merkezi tarafından yapılan sınav sonucu, bireysel emeklilik satışını yapabilme yetkisine sahip kişilerdir. Bireysel emeklilik aracıları sayısı 2015 senesinde 36.000 kişidir. Zaman içerisinde bu sayı artış göstererek, 51.149’a yükselmiştir.

2.6. Tasarruflara Etkisi

Yurtiçi tasarruflar, ülkeler için büyük öneme sahiptir. Yatırımların ve buna bağlı büyümenin en temel finansman kaynağını oluşturmaktadır. Geçmişten günümüze yapılan birçok araştırmada, yatırımların büyümeyi olumlu anlamda etkilediği gözlemlenmiştir. Dış ticarete açık ülkelerin, yurt içinde yapılan tasarrufları karşılama oranının yetersiz olması durumunda, tasarruf açıkları dış finansmanla karşılanmak zorunda kalınmaktadır. Ülke ekonomisinde yer alan yurt içi tasarruf oranları, kullanılacak olan dış borçlanmayı ve ülkenin cari işlemlerini hangi yönde etkileyeceği hakkında bilgiler vermektedir. Bir ülkenin yurt içi tasarruf oranları yetersiz ise yurt dışı tasarruflarından borçlanmak zorunda kalmakta, bu da cari işlemler dengesizini olumsuz anlamda etkilemektedir. Yurt içi tasarruf oranlarındaki yetersizlik sonucu yapılan dış borçlanma ülkenin sürdürülebilir büyüme hedefinden uzaklaşmasına neden olmaktadır. Ülke ekonomisinin dinamik yapılarını kırılgan hale getirmektedir. Türkiye’nin ekonomik yapısına benzer gelişmekte olan ülkeler için yurt içi tasarruf oranlarındaki artış kilit öneme sahiptir (TCMB Bülten, 2020, s. 5).

Tablo:24: Yurtiçi Tasarrufların Ve Sabit Sermaye Yatırımların GSYİH İçindeki Payı

Yıllar	Kamu Tasarrufları	Özel Tasarruflar	Yurt İçi Tasarrufları	Sabit Sermaye Yatırımları
1998	-1,4	26,9	25,5	23,5
1999	-4,9	26,4	21,5	19,9
2000	-3,4	24,2	20,9	22,3
2001	-7,0	27,7	20,7	18,1
2002	-4,7	26,4	21,7	19,6
2003	-4,0	24,0	19,9	20,8
2004	-0,9	22,4	21,5	25,4
2005	2,7	20,2	22,9	26,7
2006	4,0	20,0	24,0	28,7
2007	2,3	21,0	23,3	28,1
2008	1,6	22,3	24,0	26,8
2009	-0,8	22,2	21,4	22,4
2010	1,5	19,8	21,3	24,9
2011	3,4	19,0	22,5	28,1
2012	2,6	20,1	22,8	27,3
2013	2,9	20,2	23,2	28,5
2014	2,7	21,8	24,4	28,9
2015	3,6	21,1	24,8	29,7
2016	2,7	21,7	24,5	29,3

Kaynak: www.sbb.gov.tr

Türkiye’de 1998- 2016 yılları arasında kalan dönemdeki yurt içi tasarruflarının ve sabit sermaye yatırımlarının GSYİH içerisindeki oranları Tablo 24’te gösterilmiştir. Türkiye ekonomisinde 1998 senesinde başlayan ekonomik kriz, enflasyon oranlarının yükselmesine ve buna bağlı yurt içi tasarruf oranlarının azalmasına sebebiyet vermiştir. Azalan yurt içi tasarruf oranları, yatırımların düşmesine neden olmuştur. İlgili yılı takip eden dönemden 2001 yılına kadar sürekli bir azalış gerçekleştirmiş ve yurt içi tasarruflar %20.7’e kadar gerileme göstermiştir. 2001 senesinde kamu tasarruf oranlarının -%7’lere kadar gerilemesi bu alanda dikkat çekmektedir. Yurt içi tasarruf oranlarına bağlı olarak, sabit sermaye yatırımları da %18.1’ kadar gerileme göstermiştir.

Yurtiçi tasarrufların 1998-2016 seneleri arasında en düşük kaldığı yıl 2003 senesidir. 2003 senesinde yurtiçi tasarruf oranları %19.9 olarak gerçekleşmiştir. Sabit sermaye yatırımları ise bir önceki yıla oranla artış yaşayarak %20.8 olarak gerçekleşmiştir. 2001-2010 yılları arasında, yurtiçi tasarruf oranlarındaki düşüşün kaynağı, önceki dönemin aksine özel tasarruflardaki azalmadan kaynaklandığı görülmektedir. Sabit sermaye yatırımlarının en düşük kaldığı dönem %18.1 ile 2001 senesidir. İlgili yılda yaşanan ekonomik kriz, yatırımların düşmesindeki en büyük neden olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 25: Türkiye’deki Özel Kesim Tasarruf ve Yatırım Dengesi(%GSYİH)

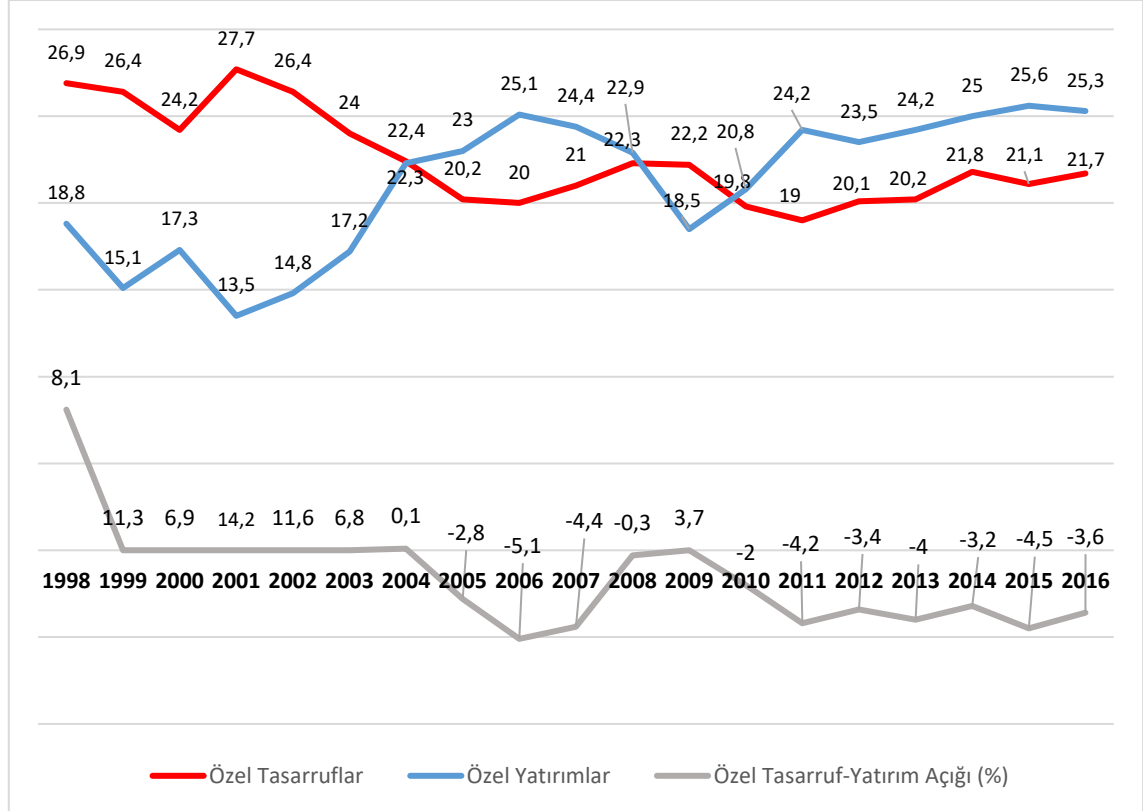
Yıllar	Özel Tasarruflar	Özel Yatırımlar	Özel Tasarruf-Yatırım Açığı (%)
1998	26,9	18,8	8,1
1999	26,4	15,1	11,3
2000	24,2	17,3	6,9
2001	27,7	13,5	14,2
2002	26,4	14,8	11,6
2003	24,0	17,2	6,8
2004	22,4	22,3	0,1
2005	20,2	23,0	-2,8
2006	20,0	25,1	-5,1
2007	21,0	24,4	-4,4
2008	22,3	22,9	-0,3
2009	22,2	18,5	3,7
2010	19,8	20,8	-2
2011	19,0	24,2	-4,2
2012	20,1	23,5	-3,4
2013	20,2	24,2	-4
2014	21,8	25,0	-3,2
2015	21,1	25,6	-4,5
2016	21,7	25,3	-3,6

Kaynak: www.sbb.gov.tr

Tablo 25’te Türkiye’deki özel kesim tasarruf ve yatırım oranlarının GSYİH içerisindeki payı ve özel kesim tasarruf ve yatırım arasındaki fark gösterilmiştir. Tabloda da görüldüğü üzere, 2001 yılından 2016 yılına kadar, özel kesim tasarrufları düşüşler

görülmüştür. Özel kesim tasarruf oranlarının düşüşüne rağmen, özel kesim yatırımlarında artışlar yaşanmıştır. Özel tasarruflarda yaşanan düşüşün en güçlü nedenleri arasında ülke ekonomisinde belli dönemlerde yaşanan olumlu hava ve enflasyon rakamlarında yaşanan düzelmeler, tüketici kredi kullanımına bağlı artışlar sonucunda tüketimin hızla artması olarak gözlemlenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2014, s. 10).

Grafik 1:Türkiye'deki Özel Kesim Tasarruf ve Yatırım Dengesi(%GSYİH)



Kaynak: www.sbb.gov.tr

Yukarıdaki grafik, tablo 25'teki verilerin grafikleştirilmiş halidir. Bu bağlamda, tablo 25 için yapılan yorumlamalar grafik 1 için de geçerlidir. Özel tasarrufların en yüksek olduğu yıl %27.7 ile 2001'dir. Aynı yıl özel yatırımlar en düşük seviyede seyretmiştir. Özel tasarruf- yatırım açığı 2004 yılından sonra istikrarsız bir görüntü sergilemektedir. Özel tasarruf- yatırım açığının en fazla olduğu yıl ise -5.1 ile 2006'dır.

Tablo: 26 Hane Halkı Kullanılabilir Gelir İçerisindeki Tasarruf Oranı(2009-2015)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hane Halkı Tasarruf Oranı	%10, 1	%9, 4	%9, 3	%9, 5	%11, 7	%13, 6	%13, 5

Kaynak: www.tüik.gov.tr

Özel tasarruflar, şirket ve hane halkı tasarruflarının toplamından elde edilmektedir. Kullanılabilir gelir içerisindeki hane halkı tasarruflarının bilgisini vermek geçmişteki tasarruf eğilimleri hakkında doğru yorum yapmamıza yardımcı olacaktır. Tablo 26’da hane halkı kullanılabilir gelir içerisindeki tasarruf oranları bilgisi verilmektedir. Yukarıdaki tabloda yer almasa da 2008 ve 2001 yılları arasındaki hane halkı tasarruf oranları düşüş yaşamıştır. 2009’dan sonra hane halkı tasarruflarında ciddi yükselişler gerçekleşmiştir.

Türkiye’de 2011 yılında Kalkınma Bakanlığınca yapılan araştırmada; tasarruf yapabilenlerin, gelir guruplarına göre tasarruf düzeylerine bakıldığında, gelir bakımından en tabanda yer alan kişilerin % 20’lik bir dilimi ekisi tasarruf yaparken, gelir gurubunun yüksek olduğu kesimlerin ise tasarruf yapma oranı çok yüksek çıkmıştır. Türkiye’de tasarruf yapabilmeyi etkileyen faktörlerden biri de hane halkı reisinin yaş gurubudur. Yapılan araştırmada hane halkı reisinin yaş düzeyinde artış yaşandıkça, tasarruf oranlarının düştüğü gözlemlenmiştir. Bireylerin eğitim durumları tasarruf yapabilmeyi etkileyen durumlar arasındadır. Türkiye’de eğitim düzeyi arttıkça tasarruf oranlarında artışlar olduğu gözlemlenmiştir (Dünya Bankası ve Kalkınma Bakanlığı, 2011, s. 6-7).

2.7. Bireysel Emeklilik Sisteminin Hane halkı Tasarruflarına Etkisi

Bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak 2003 senesinde yürürlüğe konmuştur. Zaman içerisinde birçok değişiklik ve revizyona uğrayarak günümüze kadar gelmiştir. Bireysel emeklilik sistemi temelde, vatandaşların emekliliğinde ek bir gelir kalemi oluşturmak için çıkarılsa da, günümüzde bir yatırım aracı olarak kullanılmaktadır. Bireysel emeklilik fonlarının, katılımcısına enflasyonun üzerinde iyi getiriler sağlaması ve devletin %25’lik ek teşviki, bireysel emeklilik sisteminin yaygınlaşmasını sağlamıştır. Bireysel emeklilik sistemi yalnızca katılımcılar

için değil; çoğu devletin mikro ve makro hedeflerini gerçekleştirmek için iyi bir araç konumuna gelmiştir. Katılımcıları en nihayetinde tasarrufa yönlendirerek, ulusal tasarruf oranının yükselmesine ve yatırımların artmasına imkân tanımaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi dâhilinde oluşturulan fonların, hane halkı tasarruflarını arttırması çeşitli yollarla gerçekleşmektedir. Bunlar; (Korkmaz - Akgeyik vd, 2007, s. 190).

- Bireysel emeklilik sistemi ile birlikte oluşturulan tasarrufları, katılımcının kendisinin belirleyeceği ve çeşitli yatırım araçlarına yönlendirilmesiyle, birikimlerinin çoğalmasına katkıda bulunmaktadır. Böylece katılımcının daha fazla tasarruf yapmasını teşvik etmektedir.
- Katılımcı tasarruf yaptıkça, biriken meblağları görmesi, tasarruf yapmanın önemini kavramaktadır.
- Bireysel emeklilik sistemi, katılımcısına tasarrufu disiplinli bir şekilde yapmasına imkân tanıyarak, harcamalarını daha dikkatli yapmasını sağlamaktadır.
- Otomatik katılım sisteminin işverenler aracılığı ile çalışanlarına zorunlu tutulması, emekçi kesiminin tasarruf yapmasına ve emekliliklerinde refah kaybının oluşmasını engellemektedir.
- Devletin, katılımcılar için %25'lik ek teşvik uygulaması, bireyleri daha fazla tasarruf yapmaya itmektedir.

Türkiye’de hane halklarının, tasarruflarını hangi finansal yatırım araçlarında değerlendirdiğini gösteren, Merkez Bankası tarafından yayımlanan “ hane halkı finansal varlıkları” raporunu incelemek, bireysel emeklilik sisteminin tasarruflar üzerinde ne derece katkı sağladığı hakkında fikir verecektir.

Tablo:27 Hanehalkı Finansal Varlıkları(Milyar TL)

	2008		2009		2010		2011		2012		2017	
Tasarruf Mevduatı	118,1TL	51,30%	209,6TL	49,90%	253TL	52,90%	281,9TL	51,90%	307,1TL	50,70%	535,1TL	46,50%
DTH	55,3TL	24,10%	98,2TL	23,40%	94,5TL	19,70%	111TL	20,60%	121,6TL	21,10%	337,9TL	29,40%
Yatırım Fonu	20,5TL	5,70%	26,1TL	6,20%	28,5TL	5,90%	25,8TL	4,70%	26,1TL	4,20%	40,1TL	3,50%
Hisse Senedi	10,6TL	2,90%	24,6TL	5,90%	32,6TL	6,80%	30TL	5,5	38TL	6,30%	57,1TL	25,70%
Emeklilik Yatırım Fonları	6,3TL	1,70%	9TL	2.1%	12,1TL	2,50%	14,3TL	2,60%	20,3TL	3,40%	73TL	6,30%
Repo	2,2TL	0,70%	2,3TL	0,50%	1,5TL	0,30%	1,4TL	0,30%	3,95TL	0,60%	1.1TL	0,10%
Kıymetli Maden Deposu	0,3TL	0,10%	1, 1TL	0,30%	2,3TL	0,50%	13,4	2,50%	17,4TL	2,90%	19,3TL	1,70%

Kaynak: www.tcmb.gov.tr

Türkiye’de vatandaşların, tasarruflarını hangi yatırım araçlarında değerlendirdiğini gösteren, TCMB tarafından yayımlanan “ Finansal İstikrar Raporunda” yer alan verilerin tablolatırılmış hali yukarıdadır. Tablodaki değerler milyar TL olup, yüzdesel oranlar ise, toplam finansal varlıklar içerisindeki yerini temsil etmektedir. Tablo 27’ye göre;

2008 senesinde, en çok tercih edilen yatırım aracı 118,1 Milyar TL ile tasarruf mevduatı olmuştur. Toplam finansal varlıkları içerisindeki oranı ise %51,30 olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı yıl içerisinde tercih edilen emeklilik yatırım fon hacmi 6,3 Milyar TL’dir. Toplam finansal varlıklar içerisindeki yeri ise % 1,70’tir. 2009 senesinde en çok tercih edilen yatırım aracı değişmeyerek 209,6 Milyar TL ile tasarruf mevduat hesapları olmuştur. 2009 yılında emeklilik yatırım fonlarına ilgi artmış ve 9,1 Milyar TL hacme ulaşmıştır. Toplam yatırım yapılan finansal araçlar içerisindeki oranı ise %2.1’e yükselmiştir. 2010 yılında emeklilik yatırım fonları 12,1 Milyar TL’ye, 2011’de 11,3 Milyar TL’ye 2012 senesinde 20,3 Milyar TL’ye ve 2017 senesinde 73 Milyar TL’ye ulaşmıştır. 2021 senesinde bireysel emeklilikte ulaşılan toplam fon hacmi 175,4 Milyar TL’dir. Toplam finansal varlıklar içerisindeki oranı ise ciddi bir artış yaşayarak, %6,30’a yükseldiği görülmektedir. Türk halkının bireysel emeklilik sistemine karşı ilgisinin yıldan yıla arttığı ve bireysel emeklilik sisteminin tasarruflar üzerinde etkisinin olduğu

görülmüştür. 2008 senesinden 2017 senesine dek yaklaşık 11 kat artış göstermiştir. Bireysel emeklilik sistemi üzerinde yapılan değişim ve yeniliklerle, Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemine duyulan ilginin daha da artacağı düşünülmektedir.

2.7.1. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yurtiçi Tasarruflar Üzerine Literatür Araştırması

Bireysel emeklilik sisteminin yurtiçi tasarrufları üzerinde etkisini incelemiş araştırma sayısı, hem ulusal hem de uluslararası literatürde çok nadirdir. Bu konuda araştırma yapmış çalışmalara ve bulgularına aşağıda değinilmiştir.

Musalem ve Murphy(2004), 43 farklı ülke üzerinde yapılan çalışmada, bireysel emeklilik sisteminin yurtiçi tasarruflar üzerinde etkisinin olup olmadığını inceledikleri çalışmalarında, bireysel emeklilik sisteminin zorunlu olarak uygulandığı ülkelerde, bireysel emeklilik sisteminin, yurtiçi tasarruflar üzerinde olumlu etkisinin olduğu sonucuna elde etmişlerdir. Öyle ki zorunlu olarak sisteme giriş yapan bireylerin yaptıkları her 1 Dolarlık tasarrufun, ulusal tasarruf miktarına %50'sinden fazlasına katkı sağladığını tespit etmişlerdir. Bununla beraber, bireysel emeklilik sisteminin gönüllülük esasına göre uygulandığı ülkelerde, yurtiçi tasarrufa bir katkısının olmadığı sonucunu elde etmişlerdir.

Bebczuk ve Musalem (2006), yaptıkları çalışmalarında, seçtikleri 48 farklı ülkenin 1980-2004 yıllarına ait verileri kullanmışlar ve bireysel emeklilik sisteminin yurtiçi tasarruflar üzerine etkisinin olup olmadığını incelemişlerdir. İlgili çalışmanın sonuçlarına göre; bireysel emeklilik fonlarındaki her 1 dolarlık artış, yurtiçi tasarrufları 20 Cent arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Bununla beraber bireysel emeklilik sisteminin zorunlu olarak uygulanması durumunda, ulusal tasarruf oranlarını "0,3 ile 0,5" puanlık bir artış meydana getireceği sonucuna varılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin uygulanma süresi arttıkça, ulusal tasarruflar üzerine yaptığı olumlu katkının da o kadar fazla olacağı sonucu çıkmıştır.

Anton ve diğerleri (2014), yapılan çalışmada, bireysel emeklilik sistemine teşvik etmek için, hükümet tarafından yapılan vergi indirim ve iadesi uygulamalarının, yurtiçi tasarrufları üzerine bir etkisinin olup olmadığını incelemişlerdir. Yapılan vergi indirimlerinin yüksek bir gelir kapısı oluşturduğunu ve hanehalkı tasarruflarına olumlu katkıda bulunduğu sonucuna varmışlardır.

Anton ve diğerkleri (2014), yaptıkları çalışmalarında bu kez İşpanya’da bireysel emeklilik sistemine katkı sağlaması açısından yapılan devlet teşviklerinin toplam tasarrufa etkisinin olup olmadığını incelemişlerdir. İlgili teşvikler ile beraber yapılan vergi politikaları 1989-2009 yıllarında bireysel emeklilik sistemine olan ilginin arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Ancak yapılan teşvikler sadece BES’e olan ilgiyi arttırmıştır. Katılımcılar, tüketime harcamalarında bir azalma yapmamış ve bu da yurt içi tasarrufları arttırmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özel ve Yalçın (2013), yaptıkları çalışmalarında, bireysel emeklilik ve tasarruf ilişkisi bakımından en kapsamlı yapılan araştırma olarak karşımıza çıkmaktadır. İlgili çalışmada toplamda 21 adet gelişmekte olan ÷lkelerde yapılmış olan sosyal güvenlik reformlarının yurtiçindeki tasarruflar üzerinde etkisini araştırmışlardır. Seçilen ÷lkelerin hemen hemen hepsinde zorunlu olarak BES uygulanmaktadır. Çalışmanın yapıldığı senelerde zorunlu BES uygulaması olmayan ÷lkeler mevcuttu. Türkiye de o yıllarda zorunlu BES uygulaması mevcut olmamasına rağmen diğer 5 ÷lke gibi çalışmaya dâhil edilmiştir. ÷lkelerde 1970 ve 2010 arası döneme ait veriler üzerinde “panel yöntemiyle” ekonometrik tahminler yapılmıştır. Yapılan çalışmanın sonucu olarak, BES uygulamalarının yurtiçi tasarruflara olumlu katkı yaptığı gözlemlenmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin yurtiçi tasarruflarda 1,5 puana yakın artışlar oluşturduğu ancak bu artışların gecikmeli olarak meydana geldiği sonucu çıkmıştır. Yurtiçi tasarruflarda artış meydana getiren BES uygulamaların çoğunluğunun zorunlu olarak uygulanan ÷lkelerde meydana geldiği gör÷lmüştür.

Eren ve İleri’nin (2015) yaptıkları çalışmalarında, çeşitli sim÷lasyonla Türkiye’de 2013 senesinden itibaren yürürlüğe konan devlet katkısı uygulamasının, toplam tasarruflara ve sermaye stokuna katkısının sınırlı olunabileceği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca teşvik amaçlı uygulanan devlet katkısı uygulamasının, kamu üzerinde ciddi bir yük oluşturacağını ve Türkiye’nin BES’ten istediği faydayı elde edemeyeceği ihtimalini ortaya koymuşlardır.

Özpeynirci ve Karaçayır (2015), senesinde yaptıkları çalışmalarında, %25’lik devlet katkısı uygulamasının, sisteme duyulan ilgiyi arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmalarında 2003-2015 senesine ait verileri kullanmışlardır.

Altun (2017), yaptığı çalışmada devlet teşviklerinin artırılması durumunda bireysel emeklilik sistemine duyulan ilginin artıp artmayacağını araştırmıştır. Yaptığı çalışmanın sonucuna göre, bireysel emeklilik sisteminin zayıf yönlerinin giderilmesi durumunda, sisteme duyulan ilginin de artacağı sonucuna varılmıştır.

2.8. Şirket Bazında BES Temel Göstergeler

Bireysel emeklilik sisteminin gelişimini daha iyi görmek için şirket bazında bazı temel göstergelere bakmak en doğrusu olacaktır. Aşağıdaki tabloda 2003 senesinden bu zamana tüm şirketlerin, toplam katılımcı sayıları, katılımcıların fon tutarları, katkı payı hacmi, emekli olan katılımcı sayısı, sözleşme sayıları, yatırıma yönlenen tutar verileri yer almaktadır. İlgili veriler 2003 senesinden 2019 seneleri arasındaki verilerden oluşmaktadır.

Tablo 23 : BES Temel Göstergeler

Yıl	Katılımcı Sayısı	Katılımcıların Fon Tutarı	Katkı Payı Tutarı	Emekli Katılımcı Sayısı	Sözleşme Sayısı	Yatırıma Yönlenen Tutar
2003	15.245		5,9		16.812	7
2004	314.257		288,3		334.557	274
2005	672.696		1.177,2		714.146	1.179
2006	1.073.650	2.814,9	2.562,5		1.141.428	2.312
2007	1.457.704	4.566,4	3.917,1		1.576.273	3.587
2008	1.745.354	6.372,8	5.437,7	364	1.933.266	5.387
2009	1.987.940	9.097,4	7.122,0	1.896	2.205.886	6.570
2010	2.281.478	12.012,0	9.515,2	2.848	2.534.843	9.421
2011	2.641.843	14.329,8	12.393,7	3.838	2.939.896	12.128
2012	3.128.130	20.346,3	16.177,8	5.404	3.496.385	15.542
2013	4.153.055	25.145,7	21.921,9	7.577	4.687.675	21.456
2014	5.092.871	34.793,1	28.346,5	1.535	5.807.319	27.843
2015	6.038.432	42.979,1	37.119,1	27.745	7.040.375	36.549
2016	6.627.025	53.409,4	44.364,0	4.435	7.789.431	43.733
2017	6.922.615	67.681,4	52.539,2	63.877	8.166.075	51.775
2018	6.875.886	76.560,3	58.290,2	89.141	8.155.521	57.392
2019	6.810.527	82.898,4	60.578,6	100.267	8.092.869	59.575

Kaynak: <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/> **03.11.2020**

2003 senesinde aktifleşen bireysel emeklilik sisteminin yıllar itibari ile istatistiki verileri yukarıdaki tabloda yer almaktadır. 2003 senseninde 15.245 katılımcıya ulaşan bireysel emeklilikte, 2019 senesine gelindiğinde 6 Milyon 810 Bin katılımcıya ulaşılmıştır. Sistem Türkiye’de büyüyerek devam etse de henüz istenilen düzeye gelmemiş ve diğer gelişmekte olan ülkelerin istatistiğini yakalayamamıştır. Türkiye’nin

birçok sosyal ve ekonomik sorunlarının bulunması 7 Milyon kullanıcı barajının geçilmesinde büyük bir engeldir. Katılımcıların fon büyüklüğü 82 Milyar TL'ye ulaşmıştır. Katılımcıların 2019 senesi sonuna kadar ödemiş olduğu katkı payı tutarları ise 60 Milyar TL'dir. 2019 senesi sonunda BES'ten emekli olan yani sistemde 10 yıl kalıp 56 yaşını tamamlamış katılımcıların toplamı 100 Bin kişi olmuştur. Türkiye'de henüz bireysel emeklilik sisteminin varlığından haberi olmayan ve sosyal güvenlik sistemindeki emekliliği, bireysel emeklilik ile karıştıran birçok vatandaşın var oluşu, bireysel emeklilik sisteminin önünde engel teşkil etmektedir. Fakat bu durum tablodaki verilere göre sistemin hala çok büyük potansiyeller barındırdığının bir kanıtı niteliğindedir.

2.9. Türkiye'deki BES'in Güçlü ve Zayıf Yönleri

Bireysel emeklilik sisteminin yapı taşı tasarruflar oluşturmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi tasarruf yapma imkânı olan bireylerin, ileriki dönemlerinde veya emekliliklerinde refah kaybına uğramaması ve hayatını daha iyi koşullarda idame ettirmelerini sağlayan bir sistemdir. Sisteme dâhil edilen tasarruflar, katılımcının risk profiline göre, emeklilik şirketinin arz ettiği fonlara yönlendirilir ve söz konusu emeklilik fonlarında değerlendirilir. Katılımcı sistemde zorunlu tutulan süreleri bekledikten sonra, devlet katkısına hak kazanacaktır. Devlet katkısına hak kazanma tutarı bir yıllık asgari brüt ücretin %25'ine gelen tutarını aşamaz. Katılımcı sisteme dâhil olduktan sonra vefat etmesi durumunda, birikimleri, sözleşmesinde belirttiği kanuni varislerine, sözleşmede varisleri belirtmediyse de yasal varislerine kalmaktadır (Altay, 2013, s.27-28)

Türkiye'de uygulanan sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı sıfatıyla faaliyetlerini sürdüren bir sistem olan bireysel emekliliğin, 2003'ten bu yana birçok zayıf ve güçlü yönleri ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda; bireysel emekliliğin güçlü yönleri şu şekildedir;

1. Bireysel emeklilik sisteminin, hukuksal alt yapısının güçlü olması ve belirli kalıplar dâhilinde mevzuatlar tarafından desteklenmesi sağlanmıştır. Bireysel emeklilik sistemi oldukça şeffaf bir yapıya sahiptir. Getirilerden kesintilere ve diğer opsiyonları katılımcının ulaşması sağlanmıştır. Bu açıklık politikası sistemdeki vatandaşların güvenini kazanmakta ve bireysel emeklilik

sisteminin, sosyal güvenlik sistemi içerisindeki yeri sağlamlaştırmaktadır (İşseveroğlu ve Hatunoğlu, 2012, s.170).

2. Bireyler, çalışma dönemine başlamasıyla birlikte sosyal güvenlik sistemine prim ödemektedir. Prim ödemelerinde farklılıklar yaşansa da, ödediği prim miktarınca maaşlarda çok bir fark yaratmamaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde ise, durum böyle değildir. Bireysel emeklilik sisteminde, ödediği prim ne kadar fazlaysa, emekliliğinde hak edeceği tutar da o oranda fazla olmaktadır (Topçuoğlu ve Öztürk, 2009, s.11).
3. Bireysel emeklilik sisteminde, katılımcıların tasarrufları kendilerinin belirleyeceği fonlarda değerlendirilmektedir. Buna ek olarak, katılımcılar yatırmış olduğu katkı payı tutarlarına ek olarak devlet katkısı almaktadır. Bu oran %25'tir. Devlet katkısının da belli sınırları vardır. Bu sınır bir yıllık asgari brüt ücretin % 25'lik tutarı kadardır. 2020 yılı için devletin verebileceği maksimum devlet katkısı tutarı 8829 TL'dir (İnneci, 2013, s.109).
4. Bireysel emeklilikte bireyler kendi hesaplarında tasarruflarını biriktirirler. Biriktirdikleri tutarları uzun vadede tasarruflarda değerlendirmektedirler. Burada biriken fonlamalar, gerek kamu gerekse de reel sektör için bir kaynak oluşmaktadır. Bunun yanında ulusal tasarruf oranının yükselmesine katkı sağlamaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde tasarruf açığı olduğundan, bu sistem bir ülke için çok şeyi ifade etmektedir (Korkmaz vd., 2007, s.208).
5. Bireysel emeklilik dahilinde oluşturulan emeklilik fonları, emeklilik şirketlerinin profesyonel portföy ekibi tarafından idare edilmektedir. Emeklilik şirketlerinin kar amaçları olduğu için, katılımcıların fonlarını ne kadar değerlendirebilirlerse o oranda müşteri çekme potansiyelleri de olacaktır. Emeklilik şirketleri, portföy yönetim şirketi ile anlaşma yaparak yatırımları yönlendirmektedir. Buradaki yatırım şirketleri, SPK tarafından denetime tabi tutulmaktadır. Bu da sistemin bir denetim zinciri tarafından oluşturulduğunu göstermektedir. Burada bahsi geçen fonların içinde sabit getirilerin olduğu kadar, hisse senedi gibi riskli yatırım araçları da mevcuttur (Kayhan, 2007, s. 47).

6. Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemi içerisinde yer alan emeklilik fonlarının önemli bir kısmı kamu borçlanma araçlarından oluşmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde alt gelir gurubu ve orta gelir gurubu yoğunluğu oluşturduğu düşünüldüğünde, sistemin amaçlamış olduğu tasarruf etkisi, başarı ile yürütülmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin toplumun bütün tabanına yayılması, uygulanmakta olan bireysel emekliliğin sağlam temellere dayandırıldığı gözlemlenmektedir. Bireysel emeklilik sistemi ile birlikte havuzda toplanan katkı payları, ülkedeki gelir dağılımı adaletinin sağlanması için önem arz etmektedir (İşseveroğlu ve Hatunoğlu, 2012, s.170-171).
7. Bireysel emeklilik sisteminin bir diğer güçlü tarafı ise istihdam kanalıdır. Bireysel emeklilik sisteminin istihdama doğrudan ve dolaylı olarak etkileri bulunmaktadır. İstihdama doğrudan etkisi; bireysel emeklilik sistemine dâhil olabilmek için bir emeklilik şirketine ihtiyaç duymasıdır. Sisteme emeklilik şirketi aracılığı ile dâhil olunmaktadır. Dolayısıyla emeklilik sistemi içerisindeki aktörlerin başında emeklilik şirketleri yer almaktadır. Emeklilik şirketleri ise, faaliyetlerini idame ettirebilmesi ise iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu durum da yeni istihdam kanalları oluşmasına imkân tanımaktadır. Dolaylı etkisi ise; sistem dâhilinde toplanan katkı paylarının, gerek özel sektör gerekse de kamuya kaynak oluşturması, yeni yatırımların doğmasına neden olmaktadır. Yatırımlar sonucu kurulan firmalar da iş gücü arz etmekte ve böylece işsizliğin aşağı yönlü trendinin oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Korkmaz vd, 2007, s.207-208).

Türkiye'deki bireysel emeklilik sisteminin güçlü yanları yukarıda belirtilmiştir. Aşağıda ise sistemin zayıf görülen tarafları sıralanacaktır buna göre;

1. Türkiye gelişen ülkeler statüsünde yer almaktadır. Gayri safi yurt içi hasılası da gelişmiş ülkelere göre düşük seviyededir. Gayri safi milli hasılanın düşüklüğü kişi başı milli gelirinin de gelişmiş ülkelere göre düşük olmasına sebebiyet vermektedir. Milli gelirin düşüklüğü, gelir dağılımındaki adaletsizliğin de varlığı ile birlikte, vatandaşların tasarruf yapabilesine imkân tanımamaktadır. Ülke içerisinde zorunlu sosyal güvenlik sisteminin var olması, tamamlayıcı emeklilik sistemine olan ihtiyaçta azalmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, ülkede geçmişte yaşanan finansal krizlerin, zorunlu sosyal güvenlik sistemine

yaptığı tahribatlar, sosyal güvenlik sisteminin zayıflamasına neden olmuştur. Zayıf olan sosyal güvenlik sistemine olan güvensizlik, diğer tamamlayıcı sistemlerin gelişmesine engel olmuştur (İşseveroğlu ve Hatunoğlu, 2012, s.171).

2. Bireysel emeklilik sistemi dâhilinde oluşturulmuş olan emeklilik fonlarının yönetimi, sistemin sağlıklı yürütülmesi için önem teşkil etmektedir. Bireysel emeklilik fonlarının sağlıklı yönetilememesi ihtimali taşıması sistemin bir diğer zayıf yönünü oluşturmaktadır (Topçuoğlu ve Öztürk, 2009, s.12).
3. Bireysel emeklilik sisteminde iki gelir kapısı yer almasına rağmen, bireysel emeklilik sistemi kişilere bir gelir garantisi vermemektedir. Gelir kaynağının ilk ayağı fonlar, ikinci ayağı ise devlet katkısıdır. Bireysel emeklilik sisteminde bireyin devlet katkısının tamamına hak kazanabilmesi için 10 yıl sistemde kalması ve 56 yaşını beklemesi gerekmektedir. Bu süre gençler için uzun kabul edilmekte ve sisteme dâhil olunması konusunda caydırıcı bir özellik taşımaktadır. Bireysel emeklilikteki oluşturulan fonların, finansal krizlerden etkilenmesi sonucunda gelir kayıplarının yaşanması riski de, sistem hakkında olumsuz görüşlerin oluşmasına neden olmaktadır (Topçuoğlu ve Öztürk, 2009, s.12).

2.10. Sisteme Yönelik Eleştiriler

Türkiye’de 2003 senesinden itibaren uygulanan ve günümüze kadar ulaşan bireysel emeklilik sistemi zaman içerisinde birçok değişikliğe uğramıştır. Çağın gerektirdiği koşulları bünyesinde barındırması açısından ve BES’e duyulan ilginin arttırılması için günümüzde de bazı değişiklikler yapılmıştır. Ancak bireysel emeklilik sistemine duyulan ilgi hali hazırda yetersiz durumdadır. Bunun birçok nedeni olmasına karşın en önemli nedenlerin başında, Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin varlığını bilmeyen birçok vatandaşın olması gelmektedir. Diğer bir kısım ise bireysel emeklilik sistemi hakkında eksik veya yanlış bilgiye sahip olan bireylerin sisteme karşı önyargılı oluşudur. Bu durum, bireysel emeklilik araçlarının yüksek ticari kar elde etme isteğinin yanı sıra müşterilerinin eksik veya yanlış bilgi sahibi olmalarından kaynaklanmaktadır (İşseveroğlu ve Hatunoğlu, 2012, s. 167).

Bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’de henüz yeni bir sistem oluşu bununla beraber tanıtılmasının güclüklerinden doğan zafiyetlerin yanında vatandaşların uzun vadeli yatırım anlayışlarının olmayışı sistemin güçleşmesi önündeki en büyük engel konumundadır (İşseveroğlu ve Hatunoğlu, 2012, s. 169).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. DEA YÖNTEMİYLE BES ŞİRKETLERİNİN ETKİNLİK ve VERİMLİLİK ANALİZİ

3.1. BES Şirketlerinin Etkinliklerine Yönelik Literatür Araştırması

Veri zarflama analizi (DEA) ile özellikle, finansal kurumların etkinlik ölçümlerine yönelik birçok çalışma mevcuttur. Veri zarflama analizi kullanılarak finansal şirketlerin ölçüldüğü ancak çalışmaların çoğunluğu bankalar üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Veri zarflama analizi yönteminin bireysel emeklilik ve hayat şirketleri üzerinde yapıldığı çalışma sayısı literatürde oldukça azdır. Aşağıda bireysel emeklilik şirketlerinin etkinliğinin ölçüldüğü çalışmalar hakkında bilgiler yer almaktadır.

Bousofiane ve Barrientos (2005) gelişmekte olan ülke statüsünde bulunan Şili'nin, uygulamakta olduğu bireysel emeklilik sistemi, veri zarflama analizi yöntemi ile etkinliği sınanmıştır. Çalışmanın ilk aşaması olarak veri zarflama analizinde etkinlik skorları elde edilmiştir. İkinci aşama olarak ise, veri zarflama analizinden çıkan skorlar regresyon analize tabii tutulmuştur. Veri zarflama analizinde girdi olarak kullanılan değişkenler; dağıtım giderleri, pazarlama satış giderleri, genel yönetim giderleri ve çalışan sayılarıdır. Çıktı olarak kullanılan değişkenler ise; firmanın toplam gelirleri ve katılımcı sayılarıdır. Veri zarflama analizi skorlarının regresyon bağımlı değişkeni firmanın Pazar payı, firmanın satışları; bağımsız değişkeni ise, katılımcıların oranı ve gelirdir. Çalışmada elde edilen bulgular, firmaların teknik etkinliğine yönelik bir gelişme trendi bulunamadığına yöneliktir. Etkinliğin belirleyici verilerinin analizine göre, Pazar payındaki gelişme ile teknik etkinlik arasında pozitif ilişki olduğu sonucu çıkmıştır. Satışların ve pazarlama giderlerinin, teknik etkinliği olumsuz anlamda etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Barros ve Garcia (2006) yaptıkları çalışmalarında 1994 ve 2003 yıllarına ait verileri, Arjantinde faaliyet gösteren emeklilik şirketlerinin etkinliklerini veri zarflama analizi yöntemi ile ölçmüşlerdir. Modelde çıktı olarak; fon sayısı, fonların toplam değerleri ve katkı payı tutarları tercih edilmiştir. Modelin girdileri olarak da; firmanın çalışan sayısı, firmanın duran varlıkları ve ödemeleri tercih edilmiştir. Çalışma ölçeğe göre sabit getiri (CRS) ve ölçeğe göre değişken getiriye (VRS) göre yapılmıştır. VRS

değerleri CRS değerlerine göre yüksek çıkmıştır. Bunun en önemli nedeni olarak bireysel emeklilik şirketlerinin optimal bir ölçekte faaliyetlerini yürütememesi olarak gösterilmiştir. Çalışmanın bir diğer önemli sonucu da Arjantin'deki özel bireysel emeklilik şirketlerinin kamuya bağlı emeklilik şirketleri ve diğerlerine kıyasla daha etkin bir konumda çalıştığı tespit edilmiştir. Barros ve Garcia 2007'de aynı örnekleme stokastik etkin sınır yöntemiyle incelemiştir. Çalışmanın sonucuna göre; emeklilik şirketleri sektörün gerektirdiği teknolojileri bünyesine kazandırması durumunda maliyetlerinde ciddi düşüşler kaydedecekleri sonucuna ulaşmışlardır.

Teresa ve Garcia (2010) Portekiz'in bireysel emeklilik şirketlerinin etkinliğini Malmquist Toplam Faktör Verimliliği veri zarflama analizi temelli bir çalışma yapmışlardır. Yaptıkları çalışmada ilgili verileri 1994 ve 2007 yılları arasından almışlardır. Modelin girdileri; çalışan sayıları, toplam varlıklar, hak sahiplerine yapılan ödemeler, fonların hacmi ve kârdır. Modelin çıktıları ise; katılımcıların sayısı, fon adedi, fonların değerleri ve kârdır. Çalışmanın sonucuna göre, etkinliği düşük şirketlerin yönetim tekniklerinde ve teknolojide bir revizyona gitmelerinin gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

Türkiye'deki bireysel emeklilik şirketlerine yönelik yapılan etkinlik çalışmaları sayısı oldukça sınırlı kalmıştır. Aşağıda, Türkiye'de faaliyet gösteren bireysel emeklilik ve hayat şirketlerine yönelik yapılmış DEA etkinlik çalışmaları yer almaktadır.

Kısakesen (2010) çalışmasında veri zarflama analizini kullanarak, 2005 ve 2008 yılları arasında Türkiye'de faaliyet gösteren emeklilik şirketlerinin analizinde bulunmuştur. Çalışmanın girdileri; toplam katılım payları, öz sermaye, teknik giderlerdir. Çalışmanın çıktı değişkenler ise; gelirler ve toplanan katkı paylarıdır. Çalışmasının sonucunda bireysel emeklilik şirketlerinin etkinliğinde istikrarsız bir görüntü çizdiği ve etkinlik değerlerinin yıllar itibari ile değişkenlik gösterdiği görülmüştür. Ancak emeklilik şirketlerinin yıllar geçtikçe etkinliklerini arttırdığı ve etkisiz şirketlerin azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Köseoğlu (2009), yaptığı çalışmada 2004 ve 2008 yıllarında faaliyette bulunan bireysel emeklilik şirketlerinin etkinliğini DEA (Veri Zarflama Analizi) yöntemiyle ölçmüştür. Çalışmanın girdileri; teknik giderler, öz sermaye, borçlardır. Çalışmada kullanılan çıktılar ise; yönetim gider kesinti gelirleri, giriş aidatı gelirleridir.

Kaynakların hangi ölçüde etkin kullanıldığını gösteren teknik etkinliğin ve firma yönetiminin bir göstergesi olan ölçek etkinliğinin, emeklilik şirketlerinin çoğunluğu tarafından sağlandığı gözlemlenmiştir. Bireysel emeklilik şirketlerinin sektör ortalamalarının benzer değerlerde olduğu görülmüştür.

Bakırtaş ve diğerleri (2010), yaptıkları araştırmada, Türkiye’de faaliyet gösteren emeklilik şirketlerini çalışmaya dâhil etmiştir. Çalışma DAE ve Malmquist toplam faktör verimliliği endeksine göre hesaplanmıştır. Ayrı ayrı yapılan her iki çalışmanın sonuçları karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Çalışmanın girdileri olarak; iş gücü, faaliyet gelirleri ve öz kaynak tercih edilmiştir. Çıktı olarak da tercih edilen değişkenler; yatırım kazançları ve teknik gelirlerdir. Analizin sonucunda etkinlik puanlarında yıllara göre farklılıklar yaşanmıştır. Bununla beraber 2007 yılında yaşanan ekonomik istikrarsızlık ve kriz sonucunda, sektörün genel anlamda etkinsiz olduğu belirlenmiştir.

Öztürk (2010), yaptığı çalışmasında 2006 ve 2008 yıllarında aktif faaliyet gösteren BES şirketleri üzerinde, DEA ve Malmquist toplam faktör verimliliği yöntemleri ile etkinlik ölçümü gerçekleştirmiştir. Çalışmasında girdi değişkenleri; borçlar, işgücü ve öz sermayedir. Çıktı olarak kullanılan değişkenler; teknik gelir ve yatırım gelirleridir. Çalışmanın sonucuna göre, ilgili dönemde emeklilik şirketleri üzerine yaptığı çalışmada birçok şirketin etkin olduğu; ancak emeklilik sektörünün etkinsiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun böyle olmasında en büyük nedenin küresel finansal krizin, sektörü olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir.

Köse(2010), yaptığı çalışmada bireysel emeklilik ve hayat şirketleri üzerinde DAE analizi yapmıştır. Yaptığı çalışmasında 2004 ve 2008 yılları arasındaki ilgili verilerden faydalanmıştır. Çalışmasının girdi değişkenleri olarak; toplam giderler, istihdam sayıları ve toplam öz sermaye tercih edilmiştir. Çıktı değişkeni olarak ise; toplam gelir ve toplam giderler seçilmiştir. Bunların yanında çalışmasına potansiyel iyileştirme tabloları ve referans kümelerini içeren bilgileri de çalışmasına dâhil etmiştir. Etkin olan firma sayısının yıllar itibari ile değişkenlik gösterdiğini; fakat 3 firmanın seçilen bütün yıllarda etkin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Karakaya ve diğerleri (2014), yaptıkları çalışmada 2011 yılı için Türkiye’deki bireysel emeklilik ve hayat şirketlerinin etkinliği hesaplanmıştır. Söz konusu çalışmada tercih edilen girdi değişkenler; çalışan sayıları, toplam aktiflerdir. Çıktı değişkenler ise;

sözleşme adedi ve toplanan katkı paylarıdır. Bu çalışmada ölçeğe göre sabit ve değişken getiri etkinlik skorları ayrı ayrı hesaplanmıştır. Ölçeğe göre sabit getiride 3 firma etkin çıkarken; ölçeğe göre sabit getiride 9 firmanın etkin çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

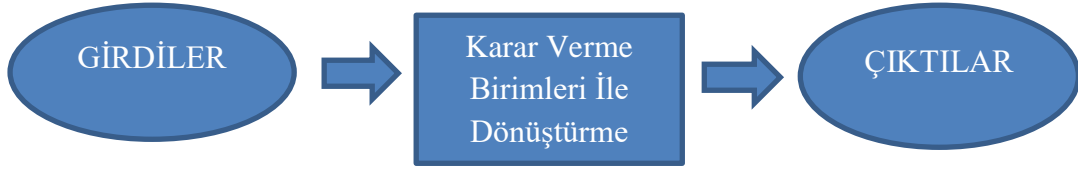
3.2. Emeklilik Şirketlerine Yönelik Uygulamannın Amacı

Bu çalışmada, Türkiye'deki bireysel emeklilik ve hayat sigortacılığı alanında faaliyet gösteren şirketlerin, sektör içerisinde rekabet edilebilirlik derecesi, verimlilik ve etkinlik ölçütleri temel alınarak analizde bulunulmuştur. Yönetim düzeyinde, rekabet edilebilirliğin üstünlüğü analizinde, sektörde faaliyet gösteren firmaların en temel göstergelerin bilinebilmesi mecburidir (üretim yaklaşımı). Araştırma yapılacak firmaların yönetim etkinliğini açıklayacak ilgili girdilerin (işlem miktarları, girdi maliyetleri vb.) verilerini elde etme güçlüğünden, maliyet etkinliği yerine, Toplam Faktör Verimliliği ve Teknik Etkinlik yöntemleri tercih edilmiştir.

Bu çalışmada kullanılan yöntemlerin en başında DEA Yöntemi gelmektedir. Etkinlik analizleri yapılırken, parametrik ve parametrik olmayan sayısız yöntem kullanılmakta olduğu bilinmektedir. Uygulamalı literatürlerden en yaygın, çoklu girdi-çıkıtı ölçme tekniği olan “ parametrik olmayan Veri Zarflama Analizidir (Data Envelopment Analysis- DEA). DEA yöntemine aşağıda kısaca yer verilmiştir. Bununla beraber bu çalışmada neden bu yöntemin tercih edildiği sıralanmıştır.

- Hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmalar, DEA çok girdili ve çok çıkıtlı yönteme uygundur. Emeklilik şirketleri de hizmetler sektöründe yer aldığından DEA tercih edilmiştir. Bununla beraber analizde kullanılacak verilere herhangi bir sınırlama getirmemesi, yapılacak çalışmanın sonuçlarına olan güveni arttırmaktadır.
- DEA yöntemi, kullanılan girdi ve çıkıtların arasındaki çoklu ilişkiyi açıklamada yetkindir. Örneğin, Endüstri içinde kontrol edilebilir değişkenlerin (İktisat Politikaları vb.) sonuçlarını yansıtmaktadır. Sektör içindeki kontrol edilebilir değişkenlerine (Teknik Etkinlik Göstergesi) sahip olmasıdır. Sonuç itibari ile karar verme birimlerinin sahip olduğu kaynakları, çıktı olarak dönüştürme sürecinde, dışsal etkiler ile etkileşim halinde olduğu gerçeğini göz ardı etmemektedir.

Şekil 2: Bir Karar Verme Biriminin Girdileri Çıktıya Dönüştürmesi



Kaynak: (Aydın, 2010, s. 240).

DEA yönteminin olumlu tarafları olduğu gibi eleştiriye konu olabilecek yanları da bulunmaktadır. DEA yöntemi çoklu girdi çıktı seçiminde herhangi bir kısıt barındırmaması, eleştiriye maruz kaldığı en önemli özelliğidir. Literatürde bilindiği üzere DEA Malmquist TFV endeksi, girdi ve çıktıların bütün etkileşim sonuçlarını yansıtmaktadır. DEA Malmquist, mesafe/uzaklık fonksiyonu, değişimlerin dinamik göstergesi varsayılmaktadır. Dolayısıyla, yol gösterici niteliğinde bir parametredir(Aydın, 2010, s. 256).

Araştırmada kullanılan veriler, redundant modeli ile sınanarak çalışmaya dâhil edilmiştir. Teoride kullanılması düşünülen ve çalışmanın temellerine zarar verecek sakınılması gereken değişkenler elenmiştir. Buna ek olarak söz konusu çalışmada, yatay kesit veri tabanı olan modellemelerde değişen varyans kontrolü testinde Breusch-Pagan testine tabii tutulmuştur.

Bağımlı değişkenlerin sahip olduğu değişim aralığının sınırlandırılması tercih edildiği regresyon tipi modellerde, belli bir aralığın dışında kalmış gözlem değerleri tam anlamıyla kayboluyorsa kesikli model tercih edilmektedir. Bununla beraber, bağımsız değişkenlerin gözlenebildiği durumlarda ise “Kısıtlılığa Duyarlı- Censored” modelleri söz konusudur.

3.3. Veri Tanımlaması

DEA analizi kapsamında incelenen yıl dönemi olarak 2014-2019 yılları tercih edilmiştir. Ülkemizde 2000 yılından sonra hızla genişleyen emeklilik sektörü zaman içerisinde kendini geliştirmiş ve büyük dönüşümler geçirerek güçlenmiştir. Öyle ki 2003 yılından itibaren ülkemizde uygulanmaya başlanan bireysel emeklilik sistemi, hayat sigortacılığı kapsamına dâhil edilmiştir. Yaşanan tüm olumlu gelişmeler ve hayat sigortacılığının istikrarlı yapısı, ilgili sektöre ait verilere ulaşıp araştırma yapılmasını anlamlı kılmaktadır. 2021 yılı itibari ile 16 adet hayat sigortacılığı branşında faaliyet

gösteren firma bulunmaktadır. 16 emeklilik ve hayat şirketlerinin 14 tanesi üzerine çalışma yapılmıştır. İlgili emeklilik şirketlerine ait veriler “Emeklilik Gözetim Merkezi” resmi sitesinden ve maliye bakanlığının yayımladığı güncel verilerden elde edilmiştir. Üzerinde çalışma yapılan emeklilik ve hayat şirketlerinin 2014 ve 2019 yılları arasında ortak verilerinin olması esas alınmıştır. Verileri homojenleştirmek adına diğer emeklilik şirketleri çalışmaya dâhil edilmemiştir.

Tablo 28: Etkinlik Analizi Değişkenleri

	Girdiler	Çıktılar
Girdi Eksenli Aracılık Yaklaşımı	<ol style="list-style-type: none"> 1. Şirketlerin yıllık istihdamı 2. Katılımcıların katkı payı hacimleri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Katılımcıların sayısı 2. Katılımcıların fon tutarı 3. Devlet katkısı fon tutarı 4. BES sözleşme âdetinin toplamı 5. Yatırıma yönlendirilen tutar

DEA etkinlik analizi kapsamında 2014 – 2019 yıllarını arasında aktif faaliyette bulunan emeklilik şirketleri kapsam altına almaktadır. İlgili veriler T.C Hazine Müsteşarlığının Sigorta Denetleme Kurulu tarafından her yıl düzenli olarak “Türkiye Sigorta Faaliyetleri Raporunda” yayımlanan rapordan elde edilmiştir. Söz konusu raporda, Türkiye’de faaliyette bulunan 14 hayat ve emeklilik şirketlerinin istihdam verileri elde edilmiştir. Bunun yanında emeklilik gözetim merkezi, Türkiye’de faaliyet gösteren emeklilik şirketlerine ait verileri paylaşmak, ilgili kurumun asli görevlerinden biridir. Dolayısıyla emeklilik şirketlerine ait istatistik veriler, emeklilik gözetim merkezinin yayımlamış olduğu verilerden elde edilmiştir.

BES sektöründe girdi ve çıktıların tercih edilmesinde çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlara aşağıda yer verilmiştir.

3.4. BES Sektörüne Yönelik Çıktı Tanımı

BES sektöründe üretimi yapılan çıktıların analizinde yaşanan sorunların en önemlisi, çıktıların soyut olmasıdır. Çıktıların soyut olması problemi, yapılan çalışmaların her birine farklı öneri ve görüşlerin, literatürde yer almasına ve geliştirilmesine sebebiyet vermiştir. Literatürde, çıktılarına ait birçok görüş olmasına

karşın temelde 3 farklı görüş mevcuttur. Bu görüşler aracılık veya varlık yaklaşımı, çıktı eksenli etkinlik analizi ve katma değer yaklaşımıdır.

3.4.1 Aracılık veya Varlık Yaklaşımı

Finansal hizmet üreten şirketler bu yaklaşıma göre yalnız finansal araçlar olarak görülmektedir. Bu yaklaşım, sigorta şirketlerinin işlevlerinden sadece birisini temsil ettiği için çıktının belirlenmesinde kullanılması uygun olmayacaktır.

BES sektöründe üretilen çıktıların belirlenmesinde yaşanan sorunların kaynağı, soyut olmalarıdır. Bu soyut yapı, çıktıların ölçümünde farklı görüşlerin geliştirilmesine neden olmuştur. Literatürde, BES sektöründe çıktıların belirlenmesinde temel olarak üç farklı görüş bulunmaktadır. Bu görüşler şu şekilde sıralanabilir (İnan, 2000, s. 87).

3.4.2. Çıktı Eksenli Etkinlik Analizi

Veri zarflama analizi olan DEA, frontier tahminlerini unparapetrik matematiksel modelleme yapan programlama türüdür. Diğer bir deyişle, veriler nezdinde parametrik olmayan frontier oluşturması için kullanılmaktadır. Kullanılan yöntem, doğrusal programlama ve etkinlik ölçümleridir. Fare, Seiford, Grosskopf, Thrall ve Lovell bu metodolojiyi en kapsamlı şekilde ele alanlardır (Fare, 1983, s.221).

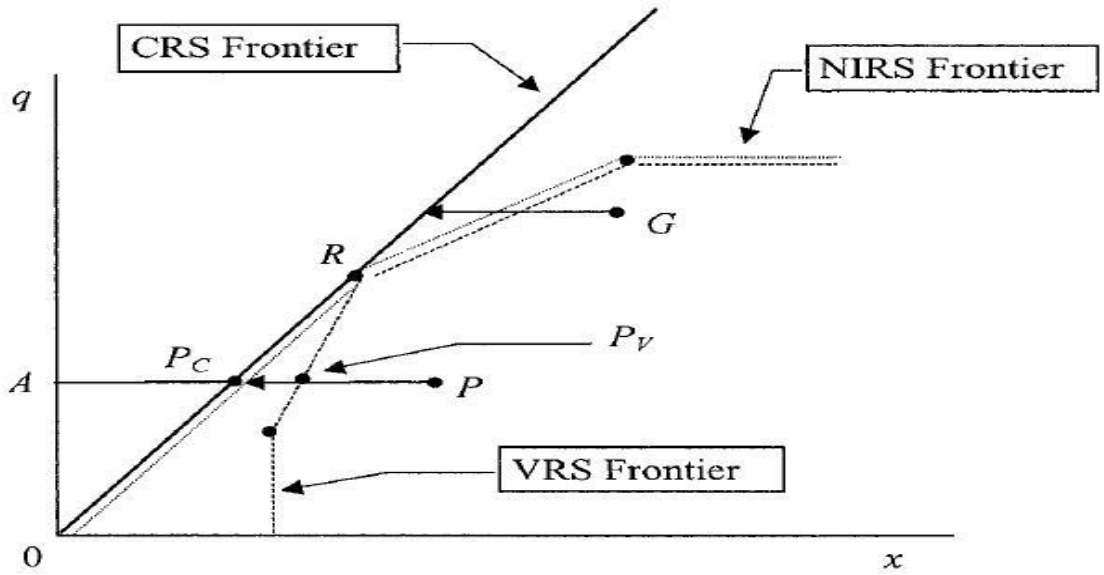
1957 senesinde, Farrell tarafından, Frontier tahmini için “ parçalı doğrusal konveks” yaklaşımı öne atılmıştır. Afroid, Shephard ve Boles matematiksel programlama metodunu kullanılmıştır. Bu çalışma Rhoders, Cooper ve Charnes’in çalışmalarına kadar önemsenmemiştir. İlgili kişilerin çalışmalarından sonra birçok alanda yeniliğe uğrayan metot, çeşitli varsayımlar ile genişletilmiş ve “ değişken getiri varsayımı” olarak çalışmalar sürdürülmüştür (Fare, 1983, s.230).

Bu çalışmada kullanılan ekonometrik model çeşidi DEA etkinlik analizidir. Çalışmada 14 adet bireysel emeklilik firması kullanılmıştır. Veriler 2014 ve 2019 tarihleri arasında kapsamaktadır. Etkinlik analizi kapsamında iki girdi ve beş çıktı verisi kullanılmıştır. Girdi verileri; emeklilik şirketlerinin yıllık istihdamı ve katkı paylarının hacmidir. Çıktı verileri ise; katılımcıların sayısı, katılımcıların fon tutarları, devlet katkısı fon tutarı, bes sözleşme adetinin tutarı ve yatırıma yönlendirilen tutardır.

3.4.3. Katma Değer Yaklaşımı

Bu yaklaşım, tüm aktif ve pasif kategorilerinin çıktı özelliği taşıdığına; bunlardan en belirgin katma değer yaratanların çıktı, daha az katma değer yaratanların ise ara mal veya girdi olarak tanımlanmasına dayanmaktadır. Sigorta şirketleriyle ilgili çalışmalarda çıktının belirlenmesinde katma değer yaklaşımının yaygın olarak kabul gördüğü gözlemlenmektedir. Bu doğrultuda, bu çalışmada, katma değer yaklaşımı benimsenmiştir. Katma değer yaklaşımı, firmaların varlık ve yükümlülüklerinin tümünün çıktı özelliği gösterebileceğini varsaymaktadır. Sigorta şirketlerinin çıktıları belirlenirken şu işlevleri temsil etmesi amaçlanmaktadır (Aydın, 2010, s. 247).

Şekil 3: DEA'da Ölçek Etkinliği Formülü



(Kaynak: Coelli vd,1998:74)

CRS varsayımında, P noktasına ait “girdi” yönlü teknik açıdan etkinsizliği PP_c mesafesine eşittir.

VRS varsayımı ele alındığında ise teknik etkinsizlik yalnızca PP_v mesafesi kadardır. CRS ve VRS varsayımı arasındaki farklılık, $P_c P_v$ ölçek etkinsizliğinden oluşmaktadır.

Tablo 29: DAE Veri Zarflama Analizine Göre Şirketlerin Etkinlik Durumları

Şirketler	Ölçeğe Göre Sabit Getiri (CRS)	Ölçeğe Göre Değişken Getiri (VRS)	Ölçek Etkinliği	Ölçeğe Göre Getiri	Ölçek Etkinlik Durumu
Aegon Emeklilik ve Hayat	0.982	1.000	0.982	irs	Etkin Değil
Allianz Hayat ve Emeklilik	1.000	1.000	1.000	-	Etkin
Allianz Yaşam ve Emeklilik	0.996	0.996	1.000	-	Etkin
Anadolu Hayat Emeklilik	0.995	1.000	0.999	drs	Etkin Değil
Avivasa Emeklilik ve Hayat	1.000	1.000	1.000	-	Etkin
Axa Hayat ve Emeklilik	0.987	0.988	0.999	irs	Etkin Değil
BNP Paribas Cardif Emeklilik	0.992	0.992	1.000	-	Etkin
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	0.978	0.979	0.999	drs	Etkin Değil
Fiba Emeklilik ve Hayat	1.000	1.000	1.000	-	Etkin
Garanti Emeklilik ve Hayat	1.000	1.000	1.000	-	Etkin
Halk Hayat ve Emeklilik	1.000	1.000	1.000	-	Etkin
Metlife Emeklilik ve Hayat	0.992	0.992	1.000	-	Etkin
Vakıf Emeklilik ve Hayat	1.000	1.000	1.000	-	Etkin
Ziraat Hayat ve Emeklilik	1.000	1.000	1.000	-	Etkin
Ortalama Etkinlik Puanı	0.994	0.996	0.998		

Etkinlik puanı 1.000 olan şirketler 100% etkinken, 1.000'in altında puan alan şirketler etkin değildir. (CRS)bize firmanın toplamda etkin olup olmadığı bilgisini vermektedir. (VRS) ise teknik etkinlik hakkında fikir vermektedir. Ölçek etkinlik skoru ise emeklilik firmalarının hangi derecede ölçek etkinliğine sahip olduğu hakkında fikir vermektedir. Ölçek etkinliği skoru 1'in altında olanlar ölçek etkinliğine sahip değilken; 1 olanlar ise ölçek etkinliğine sahip olduğu anlamını taşımaktadır. Ölçek etkinliği skoru CRS ve VRS skorlarının oranlamasıyla bulunmaktadır. Bu oranlamanın anlamı; CRS'ye göre etkin olan şirketlerin aynı zamanda VRS'ye göre de etkin olduğu anlamı taşımaktadır. Bunun böyle olmasındaki temel neden etkinliğin ölçek büyüklüğünden kaynaklanmasıdır. Ölçek etkinliği etkin olan emeklilik şirketleri, faaliyetlerini en uygun kapasitede (optimal) yürütebiliyor demektir (Karakaya, Kurtaran ve Dağlı, 2014, s. 13).

Buna göre ölçek etkinliği bakımından etkin olan şirketler; Allianz Hayat ve Emeklilik, Allianz Yaşam ve Emeklilik, Avivasa Emeklilik ve Hayat, BNP Paribas Cardif Emeklilik, Fiba Emeklilik ve Hayat, Garanti Emeklilik ve Hayat, Halk Hayat ve Emeklilik, Metlife Emeklilik ve Hayat, Vakıf Emeklilik ve Hayat, Ziraat Hayat ve Emeklilik' dir. Ölçek etkinliği bakımından etkin olmayan emeklilik şirketleri ise; Aegon Emeklilik ve Hayat, Anadolu Hayat Emeklilik, Axa Hayat ve Emeklilik, Cigna Finans Emeklilik ve Hayat şirketleridir. Kısaca 14 emeklilik şirketi arasından 10 tanesini ölçek etkinliğinde etkin iken; 4 tanesi etkin değildir. Şirketlerin oransal olarak etkinlik yüzdesi ise, %71.42 etkin iken; %29.58'i etkin değildir.

Aegon Emeklilik ve Hayat firması, ölçeğe göre sabit getiride (CRS) etkisizken, ölçeğe göre değişken getiride (VRS) etkin bir şekilde faaliyetlerini yürütmektedir. Allianz Hayat ve Emeklilik, Avivasa Emeklilik ve Hayat, Fiba Emeklilik ve Hayat, Garanti Emeklilik ve Hayat, Halk Hayat ve Emeklilik, Vakıf Emeklilik ve Hayat, Ziraat Hayat ve Emeklilik şirketleri CRS, VRS ve ölçek etkinliği bakımından etkin konumdadır. Bu şirketler faaliyetlerini optimal düzeyde yürütmektedir. Allianz Yaşam ve Emeklilik şirketi CRS ve VRS bakımından etkisizdir. Anadolu Hayat Emeklilik şirketi CRS ve ölçek etkinlikleri bakımından etkisizken; VRS bakımından etkin durumdadır. Axa Hayat ve Emeklilik şirketi CRS, VRS ve ölçek etkinliği bakımından etkisiz konumda kalarak bu alanda dikkat çekmektedir. Axa Hayat ve Emeklilik şirketi şirket faaliyetlerine optimal olmayan kapasite ile yürütmektedir. Ölçeğini arttırarak veya

azaltarak optimum noktaya gelmelidir. Axa firmasına benzer bir durum, Metlife Emeklilik ve Hayat ve Cigna Finans Emeklilik ve Hayat şirketleri için de geçerlidir.

Şirketlerin ölçeğe göre sabit getiri, ölçeğe göre değişken getirisi ve ölçek etkinliği ortalama etkinlik puanı negatif anlamda azalış göstermiştir. Ölçeğe göre değişken getiride (VRS) etkinsiz şirket sayısının, ölçeğe göre sabit getiride (CRS) etkinsiz şirket sayısından fazla oluşu, ölçek etkinsizliğini ifade etmektedir (Karakaya, Kurtaran ve Dağlı, 2014, s. 14).

Tablo 30: Şirket Bazında Aylak Değişken Sayıları (Summary Of Input Slacks)

Şirketler	Şirketlerin Yıllık İstihdamı	Katılımcıların Katkı Payı Hacimleri
Aegon Emeklilik ve Hayat	0.0000	0.0000
Allianz Hayat ve Emeklilik	0.0000	0.0000
Allianz Yaşam ve Emeklilik	10.2	0.0000
Anadolu Hayat Emeklilik	0.0000	0.0000
Avivasa Emeklilik ve Hayat	0.0000	0.0000
Axa Hayat ve Emeklilik	0.0000	0.0000
BNP Paribas Cardif Emeklilik	9.57	0.0000
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	263.1	0.0000
Fiba Emeklilik ve Hayat	0.0000	0.0000
Garanti Emeklilik ve Hayat	0.0000	0.0000
Halk Hayat ve Emeklilik	0.0000	0.0000
Metlife Emeklilik ve Hayat	45.6	0.0000
Vakıf Emeklilik ve Hayat	0.0000	0.0000
Ziraat Hayat ve Emeklilik	0.0000	0.0000
Sektör Ortalaması	23.4	0.0000

Yukarıdaki tabloda, çalışmada kullanılmış olan iki adet girdinin şirketler bazında etkin olup olmadığının çalışması yapılmıştır. Etkinlik bakımından yetersiz olan emeklilik şirketlerinin, girdi olarak kullanılan değişkenlerin aşırı kullanımını göstermektedir. Kısaca çalışmada kullanılan girdilerin (şirketlerin yıllık istihdamı ve katılımcıların katkı payı hacimleri) hangi oranda azaltılması konusunda fikir

vermektedir. Şirket girdi değişkenlerindeki kaynakları aşırı kullanımından dolayı etkisiz konumdadır.

Buna göre, Allianz Yaşam ve Emeklilik şirketi çalışanlarından 10.2 kişisi gizli işsiz konumundadır. Dolayısıyla şirketin istihdam kanalları etkin değildir. 10.2 kişinin firmanın faaliyetlerini yürütmesinde herhangi bir katkısı bulunmamaktadır. Bu kişiler olmasa dahi, firma faaliyetlerine devam edebilmektedir. BNP Paribas Cardif Emeklilik şirketinin verileri çalışmaya tabii tutulmuş ve 9.57 kişinin firma faaliyetlerinde herhangi bir katkısının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kişiler gizli işsiz konumunda olup, şirket istihdam kanalları açısından etkin konumda değildir. Cigna Finans Emeklilik ve Hayat şirketinin verilerine bakacak olursak, toplam istihdam edilen kişilerden 263.1 kişinin aylak değişken konumunda olduğu ve firmanın bu alandaki etkisizliği dikkat çekmektedir. Metlife Emeklilik ve Hayat şirketinin istihdam kanallarını etkinliğine bakacak olursak 45.6 kişinin gizli işsiz olduğu görülmektedir. Buna göre şirket istihdam kanalları açısından etkin olmadığı gözlemlenmiştir.

14 hayat ve emeklilik şirketinin, istihdam kanallarının etkinlik ortalaması ise 23.4'tür. bu sayı bize toplam şirketler arasında ortalama 23.4 kişinin gizli işsiz olduğunu göstermektedir. Bu kişilerin firmalara herhangi bir katkısının olmadığı görülmektedir. Bununla beraber, çalışmada 2. Girdi olarak kullanılan katılımcıların katkı Payı Hacimleri ise tüm emeklilik ve hayat şirketlerinde etkin olduğu görülmektedir.

Tablo 31: Referans (Örnek Alma) Tablosu (Summary Of Peers)

Şirketler	Örnek Alınması Gereken Şirket
1. Aegon Emeklilik ve Hayat	1
2. Allianz Hayat ve Emeklilik	2
3. Allianz Yaşam ve Emeklilik	5,10,13
4. Anadolu Hayat Emeklilik	4
5. Avivasa Emeklilik ve Hayat	5
6. Axa Hayat ve Emeklilik	11,2,9
7. BNP Paribas Cardif Emeklilik	11,13,9
8. Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	13,11,9
9. Fiba Emeklilik ve Hayat	9
10. Garanti Emeklilik ve Hayat	10

11. Halk Hayat ve Emeklilik	11
12. Metlife Emeklilik ve Hayat	11,13,9
13. Vakıf Emeklilik ve Hayat	13
14. Ziraat Hayat ve Emeklilik	14

Yukarıdaki tablo, etkin olmayan hayat ve bireysel emeklilik şirketlerinin, etkin çalışabilmesi için örnek alması gereken firmaları göstermektedir. Bu çalışmanın sonucuna göre; Aegon Emeklilik ve Hayat, Allianz Hayat ve Emeklilik, Anadolu Hayat Emeklilik, Avivasa Emeklilik ve Hayat, Fiba Emeklilik ve Hayat, Garanti Emeklilik ve Hayat, Halk Hayat ve Emeklilik, Vakıf Emeklilik ve Hayat ve Ziraat Hayat ve Emeklilik şirketleri etkin konumda olduğundan herhangi bir referansa ihtiyaç duymayıp kendilerini örnek almışlardır. Buna karşın; Allianz Yaşam ve Emeklilik etkin çalışmamaktadır. Etkinliğe kavuşabilmesi için, Avivasa Emeklilik ve Hayat, Garanti Emeklilik ve Hayat ve Vakıf Emeklilik ve Hayat şirketlerini kendine referans alması gerekmektedir. Axa Hayat ve Emeklilik şirketinin etkin bir konuma gelebilmesi için ise Halk Hayat ve Emeklilik, Allianz Hayat ve Emeklilik ve Fiba Emeklilik ve Hayat şirketlerine benzer bir çalışma modeli sürdürmesi gerekir. BNP Paribas Cardif Emeklilik şirketi, etkin bir süreçte faaliyetlerini yürütebilmesi için, Halk Hayat ve Emeklilik, Vakıf Emeklilik ve Hayat, Fiba Emeklilik ve Hayat şirketlerini referans alması ve söz konusu şirketler gibi çalışması gerekir. Cigna Finans Emeklilik ve Hayat firmasının referans alması gereken emeklilik şirketleri, Halk Hayat ve Emeklilik, Vakıf Emeklilik ve Hayat, Fiba Emeklilik ve Hayat'dır. Metlife Emeklilik ve Hayat firmasının örnek alması gereken şirketler ise; Halk Hayat ve Emeklilik, Vakıf Emeklilik ve Hayat ve Fiba Emeklilik ve Hayat'dır.

Tablo 32: Örnek Alınan Firmaya Benzerlik Oranları (Summary Of Peers Weights)

Şirketler	Örnek Alınan Firmaya Benzerlik
Aegon Emeklilik ve Hayat	1.000
Allianz Hayat ve Emeklilik	1.000
Allianz Yaşam ve Emeklilik	0.265, 0.584, 0.151
Anadolu Hayat Emeklilik	1.000
Avivasa Emeklilik ve Hayat	1.000

Axa Hayat ve Emeklilik	0.027, 0.024, 0.949
BNP Paribas Cardif Emeklilik	0.701, 0.247, 0.052
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	0.033, 0.575, 0.393
Fiba Emeklilik ve Hayat	1.000
Garanti Emeklilik ve Hayat	1.000
Halk Hayat ve Emeklilik	1.000
Metlife Emeklilik ve Hayat	0.538, 0.074, 0.089
Vakıf Emeklilik ve Hayat	1.000
Ziraat Hayat ve Emeklilik	1.000

Yukarıdaki tablo, tablo 31'in devamı niteliğinde olup, örnek alınması gereken firmaların çalışma faaliyetlerine hangi oranda benzediğini göstermektedir. Buna göre, Aegon Emeklilik ve Hayat, Allianz Hayat ve Emeklilik, Anadolu Hayat Emeklilik, Avivasa Emeklilik ve Hayat, Fiba Emeklilik ve Hayat, Garanti Emeklilik ve Hayat, Halk Hayat ve Emeklilik, Vakıf Emeklilik ve Hayat ve Ziraat Hayat ve Emeklilik şirketleri kendilerini örnek aldığından herhangi bir firmayla benzerlik göstermemektedir. Etkin çalışmayan şirketlerden olan Allianz Yaşam ve Emeklilik, %26.5 oranında Avivasa Emeklilik ve Hayat'a, %58.4 oranında Garanti Emeklilik ve Hayat'a ve %15.1 oranında Vakıf Emeklilik ve Hayat firmasına benzer bir yapıda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Axa Hayat ve Emeklilik, %2.7 oranında Halk Hayat ve Emeklilik şirketine, %2.4 oranında Allianz Hayat ve Emeklilik'e ve %94.9 oranında ise Fiba Emeklilik ve Hayat firmasıyla benzeşmektedir. BNP Paribas Cardif Emeklilik, %70.1 oranında Halk Hayat ve Emeklilik'e, %24.7 oranında Vakıf Emeklilik ve Hayat'a, %5.2 oranında da Fiba Emeklilik ve Hayat şirketiyle benzerlik taşımaktadır. Cigna Finans Emeklilik ve Hayat firmasının benzerlik gösterdiği firmalar, Halk Hayat ve Emeklilik, Vakıf Emeklilik ve Hayat, Fiba Emeklilik ve Hayat'dır. Benzerlik oranları ise sırasıyla; %3.3, %57.5, %39.3 şeklindedir. Metlife Emeklilik ve Hayat firması, %53.8 oranında Halk Hayat ve Emeklilik'e, %7.4 oranında Vakıf Emeklilik ve Hayat'a ve %8.9 oranında Fiba Emeklilik ve Hayat'a benzemektedir.

Tablo33: Referans Alınma Sayıları (Peer Count Summary)

Şirketler	Referans Alınma Sayıları
Aegon Emeklilik ve Hayat	0
Allianz Hayat ve Emeklilik	1
Allianz Yaşam ve Emeklilik	0
Anadolu Hayat Emeklilik	0
Avivasa Emeklilik ve Hayat	1
Axa Hayat ve Emeklilik	0
BNP Paribas Cardif Emeklilik	0
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	0
Fiba Emeklilik ve Hayat	4
Garanti Emeklilik ve Hayat	1
Halk Hayat ve Emeklilik	4
Metlife Emeklilik ve Hayat	0
Vakıf Emeklilik ve Hayat	4
Ziraat Hayat ve Emeklilik	0

Tablo 33 etkin olan firmaların, etkin olmayan firmalar tarafından kaçar defa idol olarak alındığını gösteren bilgiler içermektedir. Çalışma sonucuna göre, Aegon Emeklilik ve Hayat, Allianz Yaşam ve Emeklilik, Anadolu Hayat Emeklilik, Axa Hayat ve Emeklilik, BNP Paribas Cardif Emeklilik, Cigna Finans Emeklilik ve Hayat, Metlife Emeklilik ve Hayat, Ziraat Hayat ve Emeklilik firmaları, diğer emeklilik şirketleri tarafından referans alınmamıştır. Diğer taraftan, Allianz Hayat ve Emeklilik, Avivasa Emeklilik ve Hayat ve Garanti Emeklilik ve Hayat şirketleri 1'er defa referans olarak seçilmiştir. Referans alınma sayısı en fazla olan emeklilik şirketleri ise, Fiba Emeklilik

ve Hayat, Halk Hayat ve Emeklilik ve Vakıf Emeklilik ve Hayat'dır. Söz konusu bu firmaların etkin şirketler arasında daha etkin olarak çalıştığı gözlemlenmektedir.

Tablo34: Potansiyel İyileştirme (Summary Of Output Targets)

Şirketler	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Fon Tutarı(Milyon)	Devlet Katkısı Fon Tutarı(Milyon)
Aegon Emeklilik ve Hayat	45.541	Etkin	Etkin
Allianz Hayat ve Emeklilik	97.615	Etkin	Etkin
Allianz Yaşam ve Emeklilik	Etkin	Etkin	Etkin
Anadolu Hayat Emeklilik	809.022	Etkin	Etkin
Avivasa Emeklilik ve Hayat	681.871	Etkin	Etkin
Axa Hayat ve Emeklilik	28.192	53.059.549,293	48.453.028,480
BNP Paribas Cardif Emeklilik	Etkin	Etkin	Etkin
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	Etkin	Etkin	Etkin
Fiba Emeklilik ve Hayat	14.270	14.270.074	14.020.677
Garanti Emeklilik ve Hayat	Etkin	Etkin	Etkin
Halk Hayat ve Emeklilik	Etkin	Etkin	Etkin
Metlife Emeklilik ve Hayat	Etkin	Etkin	Etkin
Vakıf Emeklilik ve Hayat	Etkin	Etkin	Etkin
Ziraat Hayat ve Emeklilik	Etkin	Etkin	Etkin

Yukarıdaki tabloda, firmaların katılımcı sayısı, katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı fon tutarları bakımından etkin çalışabilmesi için iyileştirmesi gereken veriler yer almaktadır. Bu veriler ışığında, Allianz Yaşam ve Emeklilik, BNP Paribas Cardif

Emeklilik, Cigna Finans Emeklilik ve Hayat, Garanti Emeklilik ve Hayat, Halk Hayat ve Emeklilik, Metlife Emeklilik ve Hayat, Vakıf Emeklilik ve Hayat ve Ziraat Hayat ve Emeklilik firmalarının, katılımcı sayısı, katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı fon tutarları bakımından potansiyel iyileştirme yapmasına gerek yoktur.

Aegon Emeklilik ve Hayat şirketinin katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı fon tutarı bakımından herhangi bir iyileştirme yapmasına gerek yoktur. İlgili alanlar firma için etkin konumundadır. Ancak katılımcı sayısı bakımından firmanın potansiyel iyileştirme yapması gerekmektedir. Yapılan çalışma sonucuna göre Aegon Emeklilik ve Hayat firmasının 45.541 kişi bulması gerekmektedir. Yeni müşterilere ulaşması durumunda katılımcı sayısı bakımından etkin olacaktır. Allianz Hayat ve Emeklilik şirketi, katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı fon tutarları bakımından etkin çalışırken, katılımcı sayısında iyileştirmeye gitmesi gerekir. Bu alanda etkin olabilmesi için ise, 97.615 yeni katılımcı bulması gerekmektedir. Anadolu Hayat Emeklilik şirketinin, katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı fon tutarı bakımından herhangi bir iyileştirme yapmasına gerek yoktur. Fakat katılımcı sayısı bakımından etkinsizdir. Etkin olabilmesi için 809.022 yeni kişi kazandırması gerekmektedir. Avivasa Emeklilik ve Hayat firması, 681.871 yeni katılımcı bulması durumunda, katılımcı sayısı bakımından etkinliğe ulaşacaktır. Diğer iki çıktıda etkin konumdadır. Axa Hayat ve Emeklilik firması, katılımcı sayısı, katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı fon tutarların her birinde etkinliğe ulaşması için iyileştirme yapması gerekmektedir. Katılımcı sayısında etkinliğe ulaşması için, 28.192 yeni müşteri, 53.059.549 katılımcı katkı payı tutarı ve 48.453.028 devlet katkısı tutarında iyileştirme yapmalıdır. Fiba Emeklilik ve Hayat, 3 alanda da, etkin çalışabilmesi için potansiyel iyileştirme yapmalıdır. 14.270 yeni katılımcıyı firmaya kazandırması durumunda ilgili alanda etkinlik kazanılacaktır. Mevcut katılımcı fon tutarlarına ek olarak 14.270.074 TL ve devlet katkısı fon tutarında da 14.020.677 TL artırılması durumunda etkinlik sağlanacaktır.

Tablo35: BES Şirketlerinin Hedef Seviyeleri (Summary Of Input Targets)

Şirketler	Şirketlerin Yıllık İstihdamı	Katılımcıların Katkı Payı Hacimleri
Aegon Emeklilik ve Hayat	25	Etkin

Allianz Hayat ve Emeklilik	487	Etkin
Allianz Yaşam ve Emeklilik	319	Etkin
Anadolu Hayat Emeklilik	487	Etkin
Avivasa Emeklilik ve Hayat	565	Etkin
Axa Hayat ve Emeklilik	46	48.560477
BNP Paribas Cardif Emeklilik	182	Etkin
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	106	Etkin
Fiba Emeklilik ve Hayat	32	14.035859
Garanti Emeklilik ve Hayat	209	Etkin
Halk Hayat ve Emeklilik	146	Etkin
Metlife Emeklilik ve Hayat	114	Etkin
Vakıf Emeklilik ve Hayat	318	Etkin
Ziraat Hayat ve Emeklilik	105	Etkin

Tablo 35'teki çalışmada girdi olarak kullanılan, 14 adet BES şirketinin, yıllık istihdamı ve katılımcıların katkı payı hacimlerinin hedef seviyeleri yer almaktadır. Buna göre Aegon Emeklilik ve Hayat şirketi faaliyetlerini 25 kişi ile sürdürmesi durumunda etkinliğe kavuşacaktır. Aynı şirketin katılımcı katkı payı hacminde ise etkinliğe ulaştığı görülmüştür. Allianz Hayat ve Emeklilik şirketi hedef seviyeye ulaşması için 487 kişi çalıştırması gerekmektedir. Katılımcıların katkı payı hacimleri bakımından ise etkindir. Allianz Yaşam ve Emeklilik şirketi 319 kişi çalıştırdığında hedef seviyesine ulaşır. Firmanın katkı payı hacimleri etkin durumundadır. Anadolu Hayat Emeklilik şirketinin çalıştırması gereken kişi sayısı 487'dir. Firmanın katılımcılarının katkı payı hacimleri etkindir. Avivasa Emeklilik ve Hayat 565 kişi çalıştırması gerekmektedir. Firmanın katılımcı katkı payı etkin konumdadır. Axa Hayat ve Emeklilik 46 kişi çalıştırdığında hedef seviyesine ulaşmaktadır. Katılımcı hedef katkı payı hacmi ise 48.560477'dir. Bu

sayıya ulaşması durumunda etkin olacaktır. BNP Paribas Cardif Emeklilik şirketinin hedef seviyesine ulaşabilmesi için çalıştıracağı kişi sayısı hedefi 182'dir. Cigna Finans Emeklilik ve Hayat 106 kişi çalıştırması gerekmektedir. Bu iki firmanın katılımcı katkı payı etkin durumdadır. Fiba Emeklilik ve Hayat şirket faaliyetlerini 32 kişi ile yürütmesi durumunda hedef seviyesine ulaşmış olacaktır. Katılımcıların katkı payı hacmindeki hedef seviye ise 14.035859 TL'dir. Garanti Emeklilik ve Hayat firmasının yıllık istihdam hedef seviyesi 209 kişi olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcıların katkı payı tutarında ise mevcutta etkin konumdadır. Halk Hayat ve Emekliliğin yıllık istihdamda hedef seviyesi 146 kişidir. Katılımcıların katkı payı tutarında mevcutta etkindir. Metlife Emeklilik ve Hayat şirketi mevcut faaliyetlerine 114 kişi ile sürdürmesi durumunda bu alanda etkin çalışma fırsatı bulacaktır. Katılımcıların katkı payı hacminde ise yeterli etkinlik seviyesindedir. Vakıf Emeklilik ve Hayat şirketi yıllık istihdam hedef seviyesi 318 kişidir. Katılımcıların katkı payı tutarlarında ise etkin durumunda faaliyetlerini sürdürmektedir. Ziraat Hayat ve Emeklilik yıllık istihdamdaki hedef seviyesi 105'tir. 105 kişi ile çalışması durumunda ilgili alanda etkinlik kazanacaktır. Katılımcıların katkı payı hacminde mevcutta etkin olarak çalışmaktadır.

3.7. Verimlilik Analizi

Verimlilik, kavramı toplam “üretilen mal ve hizmet miktarı ile bu mal ve hizmet miktarının üretilmesinde kullanılan girdiler arasındaki oran” olarak açıklanmakta ve genellikle bu formül, çıktı/girdi olarak ifade edilmektedir (Prokopenko, 2005, s. 19).

Bir firma yalnızca tek girdi kullandığında, verimliliğini elde etmek kolaydır. Fakat firma birden fazla çıktıyı üretmek için birkaç girdi kullandığı zaman, hem paydaki çıktılar hem de paydadaki girdiler makul tarzda ekonomik olarak toplanmalıdırlar. Böylece, verimlilik yine iki skalar'ın oranı olarak ortaya çıkmaktadır (Fried vd., 2008, s. 17).

Etkinlik ve Verimlilik genellikle birbirinin yerine kullanılmaktadırlar. Genellikle verimlilik, etkinliktan daha geniş ve daha öte bir kavram olarak kabul edilmektedir. Her iki kavram, girdilerin çıktıya dönüşümünün göstergesi olan üretim fonksiyonuyla ilgilidirler.

Aşağıdaki tabloda PECH (pür ekonomik etkinlikteki değişme) = EFFCH (teknik etkinlikteki değişme) / SECH (ölçek etkinlikteki değişme)

SECH (ölçek etkinliktteki değişme) = EFFCH (teknik etkinliktteki değişme) / PECH (pür ekonomik etkinliktteki değişme)

TFPCH (toplam faktör verimliliğindeki değişme) = EFFCH (teknik etkinliktteki değişme) * TECHC (teknolojik değişme) yi göstermektedir.

Tablo 36: Firma Bazında BES Sektörünün Verimliliği (Malmquist Index Summary Of Firm Means)

Şirketler	EFFCH	TECHCH	PECH	SECH	TFPCH
Aegon Emeklilik ve Hayat	1.004	1.031	1.000	1.004	1.035
Allianz Hayat ve Emeklilik	0.994	1.019	0,996	0.998	1.013
Allianz Yaşam ve Emeklilik	0.990	1.036	0,999	0.990	1.025
Anadolu Hayat Emeklilik	0.991	1.031	1.000	0.991	1.021
Avivasa Emeklilik ve Hayat	0.993	1.020	1.000	0.993	1.013
Axa Hayat ve Emeklilik	0.987	1.027	1.002	0.985	1.014
BNP Paribas Cardif Emeklilik	0.986	1.034	0.992	0.994	1.020
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	0,987	1.016	0.994	0.993	1.003
Fiba Emeklilik ve Hayat	1.000	1.024	1.000	1.000	1.024
Garanti Emeklilik ve Hayat	1.000	1.054	1.000	1.000	1.054
Halk Hayat ve Emeklilik	0.978	1.017	0.989	0.988	0.994
Metlife Emeklilik ve Hayat	0.970	1.015	0.973	0.996	0.984

Vakıf Emeklilik ve Hayat	0.990	1.024	1.000	0.990	1.014
Ziraat Hayat ve Emeklilik	0.998	1.079	1.000	0.998	1.076
Ortalama Etkinlik Puanı	0.990	1.030	0.996	0.994	1.020

Yukarıdaki tabloya göre; 14 emeklilik şirketinin, teknik etkinlikteki değişme (effch) ortalaması 0.990'dır. Buna göre, 2014-2019 yılları arasında teknik etkinlikteki değişme gerilemiştir. İlgili firmalar arasından Aegon Hayat ve Emeklilik şirketi bir önceki yıllara göre, teknik etkinlikteki verimlilikte gelişim göstermiştir. Bununla beraber, Fiba ve Garanti Hayat Emeklilik şirketleri teknik etkinlikteki değişim verimliliği sabit kalmıştır. 11 şirket ise bir önceki yıla göre düşüş yaşamıştır.

2014-2019 yılları arası teknolojik gelişmedeki verimlilik ortalaması (techch),1000 değerinin üzerinde değer olarak artış göstermiştir. 14 emeklilik şirketinin tamamı 1000 değerinin üzerinde yer alarak, teknolojik gelişmesindeki verimlilik artışını gerçekleştirmiştir.

Pür ekonomik etkinlikteki değişim ortalaması (pech) 0,996'dır. Sektör ortalaması 1000 değerinin altında kaldığından düşüş olduğu anlamı taşır. Axa Hayat Emeklilik önceki yıllara oranla artış gösteren tek firma olarak yerini almıştır. Ziraat, Vakıf, Garanti, Fiba, Aegon, Anadolu, Avivasa Hayat ve Emeklilik şirketleri ise sabit kalmıştır.

Ölcek ekonomideki değişme verimliliği sektör ortalaması (sech) 0,994 olarak düşüş göstermiştir. Firmalar arasında gelişim gösteren tek firma Aegon Hayat ve Emeklilik şirketi olmuştur. Fiba ve Garanti Hayat Emeklilik şirketleri önceki yıllara oranla değişim göstermeyerek sabit kalmıştır. Diğer firmalar bu alanda gerileme göstermiştir.

Toplam faktör verimliliğindeki (tfpch) değişmeye bakacak olursak ortalama etkinlik puanı, 1020 olarak gerçekleşmiş ve artış göstermiştir. Halk ve Metlife Hayat ve Emeklilik şirketleri düşüş göstermiştir. Kalan diğer emeklilik şirketleri bu alanda artış yaşamıştır.

Tablo 36 genel anlamda yorumlandığında, teknolojik gelişmedeki verimlilik ve Toplam faktör verimliliği pozitif anlamda gelişim göstermiştir. Bunun yanı sıra teknik etkinlikteki değişme, Pür ekonomik etkinlikteki ve Ölçek ekonomideki değişme verimliliği negatif anlamda değer almıştır.

Tablo 37 Yıl Bazında BES Sektörünün Verimliliği (Malmquist Index Summary Of Annual Means)

Yıl	EFFCH	TECHCH	PECH	SECH	TFPCH
2015	1.003	1.013	1.001	1.001	1.016
2016	1.000	1.066	1.001	0.999	1.066
2017	0.997	0.967	0.998	1.000	0.964
2018	0.992	1.066	1.001	0.991	1.057
2019	0.961	1.043	0.980	0.998	1.002
Ortalama	0.990	1.030	0.996	0.994	1.020

Tablo 37’de yıl bazında bireysel emeklilik ve hayat sektörünün verimliliği hakkında bilgi içermektedir. 14 emeklilik şirketinin 2014 ve 2019 yılları arasındaki verileri çalışmaya tabii tutulmuş ve PECH (Pür ekonomik etkinlikteki değişme), EFFCH (Teknik etkinlikteki değişme), SECH (Ölçek etkinlikteki değişme), TFPCH (Toplam faktör verimliliğindeki değişme), TECHC (Teknolojik değişme) verimlilikleri ölçülmüştür. 2015 yılında sektörün teknik etkinlik verimliliği, teknolojik değişme verimliliği, pür ekonomik etkinlikteki değişim verimliliği, ölçek etkinliği verimliliği ve toplam faktör verimliliğindeki değişmesi 1000’in üzerinde değer aldığından tamamı verimli sonucu çıkmaktadır. 2016 senesine teknik etkinlikteki değişme (EFFCH) 0.003 oranında düşüş yaşayarak 1000 değerine düşmüş ve teknik etkinlikteki verimlilikte sektör kayıp yaşamıştır. 2016 senesindeki sektörün teknolojik değişimini ifade eden TECHC, bir önceki yıla göre 0.053 oranında artış göstermiştir. Sektör teknolojik değişimde gelişme kaydetmiştir. Pür ekonomik etkinlikteki değişim (PECH) 1001 puanda kalmış ve bir önceki yıla göre herhangi bir değişim yaşamamıştır. Ölçek etkinlikteki değişim (SECH), bir önceki yıla göre 0.002 oranında düşüş yaşayarak gerilemiştir. BES sektörü 2016 yılında ölçek bakımından verimliliğini kaybetmiştir. BES sektörünün toplam faktör verimliliğindeki değişim bir önceki yıla oranla 0.050 oranında artış yaşamıştır. Sektörün verimliliği bir önceki yıla göre 0.050 oranında

gelişim kaydetmiştir. Bu gelişimdeki en büyük pay, bir önceki yıla göre 0.053 oranında artış gösteren teknolojik gelişmeler olarak karşımıza çıkmaktadır. 2017 yılında sektör, Ölçek etkinlikteki değişim (SECH) haricinde, diğer alanların hepsinde gerileme yaşamıştır. Bu gerilemenin en büyüğü bir önceki yıla oranla 0.099 oranında gerileyen teknolojik değişimlerdir. 2017 yılında toplam faktör verimliliğinde (TFPCH) 0.102 oranında gerileme yaşamıştır. Toplam faktör verimliliğinin 2017'deki değeri 0.964'tür. 2018 yılına gelindiğinde, sektörde geçen yıl yaşanan teknolojik gerileme fark edilmiş ve sektörde gerekli hamleler yapılarak teknolojik gelişmedeki iyileştirme sağlanmıştır. Teknolojik değişimini ifade eden TECHC 2017 senesine göre 0.099 oranında artış yaşamıştır. Sektörün gerektirdiği teknolojik gelişmeler ve değişimlerle verimlilik tekrardan sağlandığı gözlemlenmektedir. Buna karşın EFFCH (Teknik etkinlikteki değişim) 0.05 oranında düşüş yaşamıştır. Bir önceki yıla oranla düşüş yaşanan alanlardan biri de SECH'tir (Ölçek etkinlikteki değişim). Yaşanılan düşüş oranı ise 0.009'dur. Teknolojideki toparlanma, toplam faktör verimliliğine (TFPCH) yansımış ve 0.093 oranında artışla 1.057 değerini almıştır. 2019 senesinde, tıpkı 2017 senesine benzer bir durum yaşanmıştır. Öyle ki bir önceki yıla oranla her alanda düşüş yaşanmıştır. En büyük düşüş 0.031 oranla teknik etkinlikte yaşanmıştır. En büyük ikinci düşüş 0.023 oranında teknolojik gelişmelerde yaşanmıştır. En büyük üçüncü düşüş 0.021 ise pür ekonomik etkinlikteki değişimde (PECH) olmuştur. Sektörün TFPCH'si (Toplam faktör verimliliğindeki değişim) her ne kadar 1002 olarak gerçekleşip verimliliğini sürdürse de bir önceki yıla oranla ciddi düşüş yaşamıştır. Bir önceki yıla oranla düşüş 0.055 oranında gerçekleşmiştir.

Bireysel emeklilik ve hayat sektörünün 5 yıllık verimlilik ortalamalarına bakıldığında, EFFCH 0.990, TECHCH 1.030, PECH 0.996, SECH 0.994 ve son olarak sektör için büyük öneme sahip TFPCH 1.020 oranında gerçekleşmiştir. Sektör ilgili tarihlerdeki 5 yıllık süreçte en çok verimli çalıştığı alan teknolojik gelişmelerde yaşamıştır. EFFCH (Teknik etkinlikteki değişim), SECH (Ölçek etkinlikteki değişim) ve PECH (pür ekonomik etkinlikteki değişim) 1000 değerinin altında kalarak verimsiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. TFPCH (Toplam faktör verimliliğindeki değişim), teknolojik değişimlerdeki verimlilik sayesinde, 1000 değerinin üzerinde gerçekleşerek 1020 puan almıştır. Sektör toplam faktör verimliliği açısından verimli çalıştığı görülmektedir.

SONUÇ

Sosyal güvenlik kavramı ülkeler ve vatandaşlar için geçmişten günümüze kadar önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkeler, sosyal güvenlik kapsamında birçok uygulamayı yürürlüğe koymuştur. Sosyal güvenlik kapsamında yürürlüğe konan uygulamalar genel olarak, bireylerin kendilerini ve ailelerini beklenmedik tehlikelere karşı önlem alma düşüncesiyle oluşturulmuştur. Bireyler, geleceğe yönelik endişeler taşıması, bir bakıma sosyal güvenlik unsurunun doğmasına neden olduğu düşünülmektedir. Sosyal güvenlik kavramı zaman içerisinde yeni fikirlerin eklenmesiyle birçok alanda revizyona uğrayarak günümüze kadar ulaşmıştır. Öyle ki sosyal güvenlik, kavram olarak insanlar ve devletler için vazgeçilmez bir unsur olarak kalmış ve sosyal güvenlik hakları, devletlerin anayasal haklarında garanti altına alınmıştır.

Sosyal güvenlik sistemi denildiğinde en temel tabiri ile kişilerin kendileri ve aileleri için beklenmedik veya ani gelişebilecek tehlikelere karşı önlem alınması, önlem alınsa bile risk meydana geldiğinde, refah kaybına uğramadan, ailesini ve kendini koruma altına alınması anlamı taşımaktadır. Sosyal güvenlik sistemi çatısı altında, sosyal sigortalar, sosyal hizmetler ve sosyal yardımları barındırmaktadır. Sosyal güvenlik sistemin yapı taşlarını oluşturan bu kavramlara ayrıntılı bir biçimde değinilmiştir. Sigortalar, temelde sosyal sigortalar ve özel sigortalar olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir. Özel sigortalar sosyal güvenlik sisteminin ikamesi değil; tamamlayıcı konumunda olduğu ve bu kapsamda faaliyetlerine devam ettiğini belirtmek gerekir. Sosyal güvenliğin finansmanı ve uygulama alanlarında yetersiz kalması, özel sigortaların gelişimini desteklediği gözlemlenmiştir. Bu bağlamda özel sigortalar ülke ve bireyler için büyük önem arz etmektedir.

Sosyal güvenlik sistemi, ülkenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik sorunlar neticesinde birçok defa zarara uğramıştır. Sosyal güvenlik sisteminin varlığını tehlikeye atan ve özel sigortaların oluşumunu zorunlu kılan sorunlar şu şekildedir: “bireylerin yaşam süresindeki artışlar, genç nüfusun azalması ve buna bağlı olarak nüfusun yaş ortalamasının artması, kayıt dışı istihdam istahının artması”. Sosyal güvenlik sistemi bu ve buna benzer sorunların baş göstermesi ile sosyal güvenlik sisteminin finansmanı

sorununu meydana getirdiği düşünülmektedir. Bu sorunlar sosyal güvenlik sistemi kapsamında, emekliliğe hak kazanma süresinin uzatılması, sosyal güvenlik sistemi kapsamı dâhilinde toplanan primlerin arttırılması ve emekliliğe hak kazanan vatandaşların emeklilik maaşlarının azaltılması gibi tedbirleri beraberinde getirmektedir. Bu tedbirler sosyal güvenlik sistemini kısmen rahatlatırsa da sosyal güvenlik sistemindeki bireyleri zarara uğrattığı gözlemlenmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı olarak geliştirilen özel sigortalar, ülkelerin içerisinde bulunduğu ihtiyaçlar doğrultusunda farklı alanlarda kullanılmaktadır. Bireyler emeklilik dönemlerinde, sosyal güvenlik sisteminin aksamına bağlı, refah kaybı yaşamamak için çeşitli özel sigortaları tercih etmişlerdir. Devletler de özel sigortacılığın gelişmesi kapsamında birçok yeni çalışmalar yapmış ve bu yenilikler sonucunda bireysel emeklilik sistemini oluşturmuşlardır. Her ülke gibi Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin geliştirilmesi için çalışmalara başlamış ve 27 Ekim 2003 tarihinde bireysel emeklilik planları oluşturulmuş ve yürürlüğe konmuştur. 2003 senesinde yürürlüğe konan bireysel emeklilik sistemi zaman içerisinde birçok yeniliğe uğramış ve uğramaya devam etmektedir. Bu bağlamda birinci bölümde bireysel emeklilik sisteminin işleyişi ve yapısı araştırılmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi, katılımcılara %25 devlet katkısı getirisi, devlet katkısının fon getirisi ve anaparanın fonlarda değerlendirilmesi sonucu elde edilecek getiriler ile yaşlılık dönemlerinde ek bir gelir kapısı oluşturmayı hedeflemektedir. Oluşturulan ek gelir kalemi, sosyal güvenlik sisteminin sekteye uğraması sonucu bireylerde oluşabilecek refah kaybının önüne geçmesi amacı ile oluşturulan özel bir emeklilik sistemidir. Katılımcılar bireysel emeklilik sistemine dâhil olmak istiyorlarsa, piyasada faaliyet gösteren herhangi bir emeklilik şirketi ile anlaşma yapmak zorundadır. Katılımcının hangi oranda katkı kayı ödeyeceğini katılımcı kendisi belirlemektedir. Ödeme gücüne en yakın emeklilik planına dâhil olarak ödemelerine başlayan katılımcının bireysel emeklilik hesabı, katkı payının, tercih ettiği emeklilik şirketinin hesabına intikal ettiği gün emeklilik hesabı aktif olmaktadır. Türkiye’de uygulanan bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısı teşviki mevcuttur. Devlet, katılımcılara sistemde uzun süre kalmasını sağlayacak şekilde devlet katkısı vermektedir. Bu bağlamda; katılımcı sistemde 3 yıl kalırsa hesabına yatırılmış olan devlet katkısının %15’ine, en az 6 yıl kalırsa hesabına yatırılmış olan devlet katkısının %35’ine, sistemde

10 yıl kalırsa hesabına yatırılmış olan devlet katkısının %60'ına ve sistemde 10 yıl kalıp 56 yaşını beklemesi durumunda da hesabına yatırılmış olan devlet katkısının %100'üne hak kazanmış olacaktır.

Bireysel emeklilik sisteminin makroekonomiye faydaları ise şu şekilde gerçekleşmiştir. Kayıt dışı ekonominin azalmasına katkı sağlamaktadır, ülkenin milli tasarruf oranının yükselmesine yardımcı olmaktadır, bireylerin refah seviyesini koruyarak enflasyon karşısında ezilmesinin önüne geçmektedir, kamunun mali ihtiyaçlarını, dış borçlanma yaptırmadan karşılamasına olanak sağlamaktadır, sosyal güvenlik sisteminin güçlenmesine yardımcı olmaktadır, fonlar aracılığıyla piyasanın derinleşmesine ve spekülasyon hareketleri sonucu oluşan dalgalanmaların önüne geçmektedir, istikrarlı büyümeye yardımcı olmaktadır ve enflasyonla mücadelede etkin rol oynamaktadır

Bireysel emeklilik sistemi katılımcıya ve ülkelere çeşitli faydası bulunmaktadır. Ülkeler, yatırımlarını çeşitli kanallar ile finanse etmektedirler. Ülke içerisindeki tasarruf oranı yüksek ise iç borçlanma kanalları ile yatırımları finanse ederken; ülke içi tasarruf oranı düşük olan ülkeler, dış kaynaklardan borçlanma yolu ile finanse etmektedirler. Ülke içerisinde finanse edilen kaynaklar neticesinde yapılan yatırımlar, uygun maliyetlerle finanse edilirken; yurt dışından kullanılan finansman genel olarak yüksek maliyetlerle yatırıma yönlendirildiği gözlemlenmiştir. Türkiye'de ulusal tasarruf oranı düşük olduğundan, bireysel emeklilik sisteminin, ulusal tasarrufları arttırmada etkili olacağı ön görülmüştür. Öyle ki bireysel emeklilik ve otomatik katılım sistemi dâhilinde yapılan toplam tasarruf düzeyi, 2021 Mart ayı itibari ile 170 Milyar TL'ye ulaşmıştır. Bu tasarruf miktarı ülkenin iç borçlanmasına olanak tanıyarak, uygun maliyetlere yatırımları finanse etme fırsatı tanıyacaktır.

Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sigorta ve emeklilik şirketleri sayısında ciddi artışlar olduğu istatistikî verilerle görülmüştür. Türkiye'nin sigortacılık ve emeklilik anlamında ciddi potansiyelleri bünyesinde barındırması yurt içi ve yurt dışı sermayedarları bu alanlarda yatırım yapmaya itmiştir. Türkiye'de 2019 'da yayımlanan verilerde bireysel emeklilik ve sigortacılık faaliyetlerinde bulunan toplam şirket sayısı buna reasürans şirketleri dahil toplam 63 adettir. Bireysel emeklilik alanında istihdam edilen toplam kişi sayısı 19,062 kişidir. Bireysel emeklilik ve sigorta satışıyla yetkili acente sayısı 15,942'dir. Bireysel

emeklilik satışı yapabilmek için alınması gereken BES sertifikasına sahip kişi sayısı 51.149 kişiye ulaşmıştır. Hayat ve envanter sigortacılığı ayrımı yapılmaksızın istihdam edilen kişi sayısı 2019 verilerine göre 200 bin kişiye ulaşmıştır. Bu anlamda düşünüldüğünde bireysel emeklilik sisteminin varlığı Türkiye'deki istihdam verilerine olumlu katkıda bulunduğu görülmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminin varlığı, ülke içerisindeki gelir dağılımını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Devletler yatırımlarını finanse etmek için kaynak yaratması gerekmektedir. Bunu 3 yolla yapabilmektedir. Para arzının genişletilmesi yoluyla, dış finansman kaynağıyla veya ucuz iç borçlanma yoluyla mümkündür. Para arzının genişletilmesi yoluyla finansman kaynağına ulaşılmasının enflasyon gibi ciddi sorunları beraberinde getireceğinden, en son tercih edilecek bir finansman kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkenin iç tasarruflarının yetersiz olması, dış finansman kaynaklarını kullanmanın yolunu açacaktır. Dış finansman kullanmak yüksek maliyetlere yol açacağından, borcun anapara ve faiz ödeme vadesi geldiğinde, devletin en büyük gelir kalemi olan vergilerin yükseltilmesine sebebiyet verecektir. Bu da ülke içerisinde vergi ödeyen vatandaşlara ek külfet bindireceği düşünülmektedir. Sonuç itibari ile ülke içerisinde azalan para arzı vatandaşlar arasında gelir dağılımı adaletsizliği sorununu gün yüzüne çıkaracağı düşünülmektedir. Devletin ülke içerisinde uygun maliyetlerle borçlanma yapma imkânını doğuran bireysel emeklilik sistemi, millî kaynakların yine ülke içerisinde kalmasına imkân tanıyarak, gelir dağılımını dengede kalmasına yardımcı olacağı ön görülmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi kapsamında oluşturulan emeklilik fonları, çeşitli yatırım araçlarından oluşturulmaktadır. Bireysel emeklilik kapsamında toplanan katkı payları fonlar yardımı ile yatırıma dönüştürülmektedir. Toplanan tasarrufların yatırım araçlarına yönlendirilmesiyle, sermaye piyasası ve diğer yatırım araçlarının hacimleşmesine katkıda bulunmaktadır. Yerli kaynakların değerlendirilmesine ve volatilitenin azalmasını sağlamaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi uzun vadeli yatırım ve tasarruf sistemini temsil eden bir yatırım aracı olarak kabul görmektedir. Sisteme dâhil olan katılımcıların büyük bir çoğunluğu da uzun dönemli sisteme dâhil olduğundan, toplanan katkı payları ile tasarruf yapmaya yönlenen katılımcılar, ülke içi tasarruf oranının yükselmesine katkı sağlayacaktır. Artan tasarruf miktarı milli paranın değerlendirilmesiyle sonuçlanacaktır.

Değerli milli para ise faizlerin düşük seviyelerde yer edinmesine imkân tanıyarak, finansal sistemin istikrarlı ve sağlıklı bir şekilde işlemesine yardımcı olacağı gözlemlenmiştir.

Bireysel emeklilik sisteminin gelişim kaydedebilmesi için en önemli faktör, emeklilik şirketleridir. Emeklilik şirketlerinin etkin ve verimli çalışabilmesi, emeklilik sisteminin devamlılığı açısından önemlidir. Tezde yer alan ekonometrik analiz sonucuna göre; Etkinlik puanı 1.000 olan şirketler 100% etkinken, 1.000'in altında puan alan şirketler etkin değildir. Buna göre etkin olan şirketler; Allianz Hayat ve Emeklilik, Allianz Yaşam ve Emeklilik, Avivasa Emeklilik ve Hayat, BNP Paribas Cardif Emeklilik, Fiba Emeklilik ve Hayat, Garanti Emeklilik ve Hayat, Halk Hayat ve Emeklilik, Metlife Emeklilik ve Hayat, Vakıf Emeklilik ve Hayat, Ziraat Hayat ve Emeklilik' dir. Etkin olmayan emeklilik şirketleri ise; Aegon Emeklilik ve Hayat, Anadolu Hayat Emeklilik, Axa Hayat ve Emeklilik, Cigna Finans Emeklilik ve Hayat şirketleridir. Kısaca 14 emeklilik şirketi arasından 10 tanesini etkin iken; 4 tanesi etkin değildir. Şirketlerin oransal olarak etkinlik yüzdesi ise, %71.42 etkin iken; %29.58' etkin değildir. Verimlilik analizine göre; teknolojik gelişmedeki verimlilik ve toplam faktör verimliliği pozitif anlamda gelişim göstermiştir. Bunun yanısıra teknik etkinlikteki değişme, Pür ekonomik etkinlikteki ve ölçek ekonomideki değişme verimliliği negatif anlamda değer almıştır.

BES şirketlerinin katılımcı sayısı, katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı fon tutarları bakımından etkin çalışabilmesi için iyileştirmesi gereken veriler vardır. Bu veriler ışığında, Allianz Yaşam ve Emeklilik, BNP Paribas Cardif Emeklilik, Cigna Finans Emeklilik ve Hayat, Garanti Emeklilik ve Hayat, Halk Hayat ve Emeklilik, Metlife Emeklilik ve Hayat, Vakıf Emeklilik ve Hayat ve Ziraat Hayat ve Emeklilik firmalarının, katılımcı sayısı, katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı fon tutarları bakımından potansiyel iyileştirme yapmasına gerek yoktur. Bu firmalar etkin firmalardır. Etkin olmayan firmaların etkin olabilmeleri için ise katılımcı sayısı, katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı fon tutarları açısından iyileştirme yapımları gerekmektedir.

Aegon Emeklilik ve Hayat şirketinin katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı fon tutarı bakımından herhangi bir iyileştirme yapmasına gerek yoktur. İlgili alanlar firma için etkin konumundadır. Ancak katılımcı sayısı bakımından firmanın potansiyel

iyileştirme yapması gerekmektedir. Yapılan çalışma sonucuna göre Aegon Emeklilik ve Hayat firmasının 45.541 kişi bulması gerekmektedir. Yeni müşterilere ulaşması durumunda katılımcı sayısı bakımından etkin olacaktır. Allianz Hayat ve Emeklilik şirketi, katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı fon tutarları bakımından etkin çalışırken, katılımcı sayısında iyileştirmeye gitmesi gerekir. Bu alanda etkin olabilmesi için ise, 97.615 yeni katılımcı bulması gerekmektedir. Anadolu Hayat Emeklilik şirketinin, katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı fon tutarı bakımından herhangi bir iyileştirme yapmasına gerek yoktur. Fakat katılımcı sayısı bakımından etkinsizdir. Etkin olabilmesi için 809.022 yeni kişi kazandırması gerekmektedir. Avivasa Emeklilik ve Hayat firması, 681.871 yeni katılımcı bulması durumunda, katılımcı sayısı bakımından etkinliğe ulaşacaktır. Diğer iki çıktıda etkin konumdadır. Axa Hayat ve Emeklilik firması, katılımcı sayısı, katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı fon tutarların her birinde etkinliğe ulaşması için iyileştirme yapması gerekmektedir. Katılımcı sayısında etkinliğe ulaşması için, 28.192 yeni müşteri, 53.059.549 katılımcı katkı payı tutarı ve 48.453.028 devlet katkısı tutarında iyileştirme yapılmalıdır. Fiba Emeklilik ve Hayat, 3 alanda da, etkin çalışabilmesi için potansiyel iyileştirme yapılmalıdır. 14.270 yeni katılımcıyı firmaya kazandırması durumunda ilgili alanda etkinlik kazanılacaktır. Mevcut katılımcı fon tutarlarına ek olarak 14.270.074 TL ve devlet katkısı fon tutarında da 14.020.677 TL artırılması durumunda etkinlik sağlanacaktır.

Bireysel emeklilik sisteminin varlığı, ülke içerisinde makroekonomik göstergelere olumlu katkılarda bulunmaktadır. Başta tasarruf ve istihdam kanalları olmak üzere, gelir dağılımı adaletinin sağlanması, kamu açıklarının oluşmasının önüne geçilmesi, finansal istikrarın sağlanması ve finans piyasalarının hacimleşmesi bakımından önemli katkıların olduğu gözlemlenmiştir.

KAYNAKÇA

- Açba, S. (1992). Parasal Sistem ve Ekonomik Etkiler. Afyon.
- Akbaý, O. S., (2010), Dünyada ve Türkiye’de Sigortacılığın Tarihçesi, Kaya, F., (edt.), Sigortacılık, (41- 47), İstanbul.
- Akbulak, S. Akbulak, Y. (2004). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Alınması Gereken Önlemler*. Ankara: Maliye Hesap Uzmanları Vakfı.
- Akgiray, Vedat, Peksevim, Seda, Şener, Emrah. (2016). Emeklilik Fonları ve Finansal İstikrar: Şili ve Türkiye Örneklerinden Dersler, *Finans ve Bankacılık Çalışmaları Dergisi*, IJFBS, 5(2), 1-20.
- Akmut, Ö. (1980). *Hayat Sigortası, Teori ve Türkiye’deki Uygulamalar*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Alper, Y. (1990). 1990’lı Yılların Başında Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Karşılaştığı Temel Problemler, *İşveren Dergisi* Cilt;4, Sayı:6.
- Alper, Y. (2002). Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik. *Çimento-İşveren*, 16(2), 11-32.
- Altay, M. (2013). *Türkiye’ de Bireysel Emeklilik Sistemi: Aydın İli Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı, Aydın.
- Anton, J. I., de Bustillo, R. M., Fernández-Macías, E. (2014). Supplementary private pensions and saving: evidence from Spain. *Journal of Pension Economics & Finance*, 13(4): 367-388.
- Altun, T. (2017). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Sağlanan Kamusal Teşvikler Hanehalkı Tasarruflarını Arttırabilir mi? Teorik Yaklaşımlar Temelinde İnceleme, *Maliye Dergisi*, cilt temmuz, sayı, 173, 301-330.
- Arslan, F. (2006). *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi, Fon Yaratma Kapasitesi ve Sermaye Piyasaları Üzerine Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aybay, S. (2002). Türk Sigorta Sektörünün Gelişimi, Sorunları ve Çözüm Önerileri: Güncelleştirilmiş Pazarlama Karması-7 P's Yaklaşımıyla Uygulamalı Bir Araştırma, Reasürör. 44, 21-40.

Ayhan, A. (2012). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1(1), 41-55.

Aydın, Ü. (2010). *Finans endüstrisinde karşılaştırmalı organizasyonel etkinlik: Türkiye örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). TC. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, İzmir.

Peker, A. (2017). “Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılanması Tartışmaları ve Çözüm Önerileri”, TCBM Araştırma Genel Müdürlüğü, Tartışma Tebliğ No.9703, Ankara, Aralık, s. 1.

Barrientos, A. ve Boussofiane, A. (2005) “How Efficient are the Pension Funds Managers in Chile”, *Revista de Economía Contemporânea*, 9(2): 289-311

Barros, C.P. ve Garcia, M.T.M. (2006) “Performance Evaluation of Pension Funds Management Companies with Data Envelopment Analysis”, *Risk Management and Insurance Review*, 9(2):165-188.

Bakırtaş, İ., Keçek, G. ve Öztürk, D. (2010) “Efficiency Evaluation of Turkish Individual Pension System by Data Envelopment Analysis”, *Journal of Money, Investment and Banking* (18): 29-39

Beşer, F. (1988). *İslam'da Sosyal Güvenlik*, İstanbul: Seha Neşriyat.

Bebczuk, R. N., Musalem, A. (2006). Pensions and saving: new international panel data evidence. *Documentos de Trabajo*. 61: 1-26.

Can, Y. (2010). Bireysel Emekliliğin Türkiye'deki Durumu ve Gelişimi, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(2), 139- 146.

Çalgan, A.,T. (2007). Türkiye'de İstihdam Üzerindeki Mali Yükler ve İstihdama Etkileri, Uzmanlık Tezi, Ankara.

Çekici, M. E. Ve İnel, M., N. (2013). Türk Sigorta sektörün Direkt Prim Üretimlerinin Tahmin Teknikleri İle İncelenmesi, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 34, 135-152.

- Çipil, M. (2004). *Dünyada Zorunlu Sigorta Uygulamaları ve Türkiye Örneklerinin İncelenmesi*, İstanbul: T.A.Ş. Yayınları.
- Çolak, Ö.F., Öztürkler, H., (2012). “Tasarrufun Belirleyicileri: Küresel Tasarruf Eğiliminde Değişim ve Türkiye’de Hanehalkı Tasarruf Eğiliminin Analizi
- Dağlar, H. (2006). *Türk Finansal Piyasalarında Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performansının Değerlendirilmesi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Demirpehlevan, B. (2010). *Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul.
- DERELİOĞLU, D. (2001). *Dünyada Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler*, İstanbul: Rota Yayın.
- Dilik, S. (1972). *Türkiye’de Sosyal Sigortalar, İktisadi Açından Bir Tahlil Denemesi*, Ankara.
- Dilik, S. (1988). Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi. *AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 43, (1-2), 41-80.
- Dilik, S. (1991). Sosyal Güvenlik, Ankara, Kamu-İş Yay., s. 1.
- Dimitri, V. (1996), Pension Funds and Capital Markets, Viewpoint, *The World Bank*, Washington, February, pp.1-10.
- Dünya Bankası ve Kalkınma Bakanlığı (2011). *Yüksek Büyümenin Sürdürülebilirliği: Yurtiçi Tasarrufların Rolü*
- Ekin, N., A. ve Akgeyik, Y., T. (1999). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma*, İstanbul: İTO Yayınları.
- Ekinci, S. (2002). *Özel Emeklilik Fonlarının Sermaye Piyasası Üzerindeki Rolü*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü: İstanbul.

E. Thanassoulis “Introduction to the Theory and Application of Data Envelopment Analysis”, Kluwer Academic Publishers, 2001, s. 22

Elveren, M. Elveren, A. (2010), Türkiye’de Refah Rejiminin Dönüşümü ve Bireysel Emeklilik Sistemi. *Mülkiye Dergisi*, 266.

Ezerdi, H., C. (1998). *Sigortacılığımızın Tarihi*, İstanbul: Commercial Union Sigorta Yayımları.

Eren, O. ve İleri, .G. (2015). Government Subsidized Individual Retirement System. *TCMB Working Paper*. No.15/20.

Ergenekon, Ç. (1998). *Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler*, İstanbul: IMKB Yayınları.

Ergenekon, Ç. (2000). *Emekliliğin Finansmanı, Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi*, İstanbul: TUGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları 2.

Erol, A. ve Yıldırım, A., E. (2004). *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, Ankara: Yaklaşım Yayınları.

Fare, Grosskopf ve Logan (1983) ve Banker, Charnes ve Cooper (1984) ölçeğe göre değişken modelleri ileri sürmüşler.

Gerek, N. Oral, İ. (2014). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayımları.

Gough, Ian: “Refah Devleti”, Çev. Kamil Güngör, New Palgrave Dictionary of Economics, Vol: 4.

Güvercin, C. H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’ de Sosyal Güvenlik Tarihiçesi, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası Dergisi* 57(2), 89-95.

Güzel, A.ve OKUR, A., R. (2004). *Sosyal Güvenlik Hukuku (11. Baskı)*, İstanbul: Beta Yayınları.

Hazine Müsteşarlığı, Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri Hakkında Rapor, 2012.

Hicks, Fredic (1989), Fiscal Policy Delmar Publishing, USA

İnneci, A. (2013). Bireysel Emeklilik Sisteminde Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değerlendirilmesi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 105-120.

İnneci, A.(2013). Bireysel Emeklilik Sisteminde Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değerlendirilmesi, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 105-120.

İşseveroğlu, G., ve Hatunoğlu, Z. (2012), "Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında SWOT Analizi", *Muhasebe ve Finansman Dergisi* , 155-174

Kalafatçılar, K. (2019). Demografik Gelişmeler ve Makroekonomik Etkileri, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) Çalışma Tebliği No: 19/11, Ankara, s. 1-52.

Kayhan, İ. (2007). Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sistemi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi S.B.E.

Karakaya, A.- Kurtaran, A.- Dağlı, H. (2014). Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Veri Zarflama Analizi ile Etkinlik Ölçümü: Türkiye Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı 22, ss.1-23

Kısakesen, V. (2010) “The Efficiency Analysis of The Private Pension Firms in Turkey”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Kızıltan, A., N.(2011). *Senaryo Yaklaşımı ve Türkiye 'de Sigortacılık Sektöründe Uygulama*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Korkmaz, E. Akgeyik, T. vd (2007). *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, İstanbul: İTO Yayın No: 2006-21

Köseoğlu, A. (2009) “Veri Zarflama Analizi İle Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Etkinliğinin İncelenmesi”, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Köse, A. (2010), “Türk Sigorta Sektörü Hayat ve Emeklilik Şirketlerinin Etkinlik Analizi”,*Akademik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 44, ss.85-100
- Morrison, T.Kall (1982). Structural Determinants of Government Budget Deficit in Developing Countries , *World Development*, Vol. 10, No. 6, pp.467-473
- Özbilgin, İ. G. (2012). Risk ve Risk Çeşitleri. *Bilişim Dergisi*.
- Özbolat, M. (2004). *Türkiye’de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özel, Ö. ve Yalçın, C. (2013). Yurtiçi Tasarruflar ve Bireysel Emeklilik Sistemi:Türkiye’deki Uygulamaya İlişkin Bir Değerlendirme.
- Özpeynirci, R., Karaçayır,E. (2015). *Tasarruf Politika Aracı Olarak Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye*.
- Öztürk, Y. (2010). *Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirmeler*, (Doktora Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Öztürk, D. (2010) “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Hizmeti Sunan Şirketlerin Etkinlik Analizi”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Paklina, N. (2014). Role of Pension Supervisory Authorities in Automatic Enrolment, IOPS Working Papers on Effective Pensions Supervision, No.22, pp. 28-29.
- Pinera, J. (2000). *Reform of Pension System*, Price Water House Coopers: New York
- Richardson, H. (1970). *İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik*, İstanbul: Türkçe Çevirisi, Çeviren: T. Yazgan.
- Seyfullahoğulları Ç., A. Demirhan, B. (2016). Bireysel Emeklilik Sistemine Katkıları Açısından Vergi Avantajı ile Devlet Katkısının Karşılaştırılması. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(9).

Seyfullahoğulları, Ç., A. Özpek, H., B. Demirhan, B. (2017). Türkiye’ de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılımın Sisteme Katkıları Açısından Değerlendirilmesi, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), 109.

Sezer, F. (2008). *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Fonlarının Performans Değerlendirmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sözer, A., N. (1992). Yaşlılık Sigortasını Tamamlayıcı Sistemler, Sosyal Güvenlik Kurultayı, Tebliğler-Yorumlar, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, ss. 31-48, Ankara.

Şentürk, Ş., S. (2001). Özel Emeklilik Programları Tanım ve Türleri, *Reasürör Dergisi*, 37-38.

Tanrıverdi, H. (2000). *Sendikal Profilden Türkiye Gerçekleri, Hizmet İş Sendikası Eğitim Yayınları*, Ankara: Yayın No: 29.

Tantan, S. (2001). *Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları*, İstanbul: Beta Yayınları.

Taşkın, E. ve Şener, H., Y.(2005). Türkiye Sigorta Pazarının Avrupa ve ABD Sigorta Pazarları ile Karşılaştırılması, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 996-1018.

Teresa, M. ve Garcia, M. (2010) “Efficiency Evaluation Of The Portuguese Pension Funds Management Companies”, *Journal of International Financial Markets, Institutions & Money*, 20: 259-266.

THE ASSOCIATION OF BRITISH INSURERS (ABI) (2000) “The Pension System in The United Kingdom”, *Private Pension Systems and Policy Issues*, Private Pensions Series: OECD.

Topçuoğlu, M. ve Öztürk, M. (2009). Özel Sigorta Girişiminin Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Önemi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 1(1), 1-16.

Tuncay, C. (2003). Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine, *Çimento İşveren Dergisi*, 14(2).

Tuncay, C. (2004). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş Dokuzuncu Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Uğur, S. (2004). *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi*, İstanbul: TİSK Yayınları.

Uyar, H., İ. (2012). *Bireysel Emeklilik Sistemi*, Ankara: Detay Yayıncılık.

Varlı, U. (2012). Bireysel Emeklilik Sisteminde Yeni Teşvik unsuru: Devlet katkısı, Yaklaşım, Sayı: 236, <http://uye.yaklasim.com/MagazineContent.aspx?ID=14357>, Erişim Tarihi: 20/9/2012.

Vinken, W. (2001). *Pensions in The Netherlands, Private Pension Systems Administrative Cocts And Reforms*, Private Pension Series: OECD.

Yıldırım, İ. (2011). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi Ve Bireysel Emeklilik Sistemi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Reha Yolalan, “İşletmelerarası Görelî Etkinlik Ölçümü”, **Millî Prodüktivite Merkezi yayınları**: 483, Ankara, 1993, s. 7

İNTERNET ADRESLERİ

“Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik-Madde:20”, Yayınlanan Resmi Gazete: 28462YayınlananTarih: 10.11.2020,
<http://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=93>

http://www.sigortacilik.gov.tr/02YD/21TSM/21.01Kanun/Türk_Ticaret_Kanunu.pdf,2006 17.10.2020.

<https://sozluk.gov.tr/> 17.10.2020

<https://www.isvesosyalguvenlik.com/sosyal-guvenlikle-ilgili-tanimlar/>
19.10.2020.

http://www.mfa.gov.tr/oecd-sigortacilik-pazari-icinde-turkiye_nin-yeri-.tr.mfa;
22.10.2020.

<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/tr/pdf/2017/02/bes.pdf> 22.10.2020

Emeklilik Gözetim Merkezi, www.egm.org.tr 31.10.2020

PWC, Bireysel Emeklilik Sistemi, http://www.pwc.com.tr/en_TR/tr/assets/ins-sol/publ/privatepension.pdf tarih: 03.11.2020

<http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/tarihce.htm>, web erişimi: 29.09.2020

Erişim Tarihi: 10.11.2020,
http://www.ziraatemeklilik.com.tr/bes_de_katilimcilarin_haklari_nelerdir.html)

(Yapı Kredi, “SPK, Bireysel Emeklilik Fon Türlerini Belirledi”, (26.08.2013), Erişim Tarihi: 10.11.2020. <http://www.yapikredi.com.tr/yatirimci-kosesi/haberler/146731114.aspx>).

(Emeklilik ve Hayat, “Emeklilik Fon Türleri Nelerdir?” Erişim Tarihi: 10.11.2020 <http://emeklilikvehayat.com/emeklilik-fonlari/fon-turleri>

(Hazine Müsteşarlığı, Sigortacılık ve Özel Sigortacılık, Erişim Tarihi: 11.10.2020,
<http://www.hazine.gov.tr/default.aspx?nsw=ncQVBa8syetSV38A6KagGg==H7deC+LxBI8>

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK),
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30710>, Erişim Tarihi: 14.09.2021)

TCMB. 2013. Bülten:30. http://tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/83efa5f8-6bb7-4e4d82010b9fd99e146b/Bulten30.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKS_PACE-83efa5f8-6bb7-4e4d-8201-0b9fd99e146b-m3fB9EG, (27.03.2021)

TABLolar ve GRAfİK LİSTESİ

Tablo 1: Bazı Gelişmiş Ülkelerde Sosyal Sigortaların Başlangıcı	25
Tablo 2: Türkiye Bireysel Emeklilik Sistemi'nin Genel Özellikleri	34
Tablo 3 : Katılım Programlarının Otomatik Bağlamda Temel Özellikleri	39
Tablo 4: Otomatik Katılım Sistemi İle İlgili Temel Kavramlar	42
Tablo 5 : Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemi Arasındaki Temel Farklılıklar	43
Tablo 6 : Fon İşletimine Bağlı Giderler	58
Tablo 7 : Katılımcı Sayısı ve Fon Büyüklüğü	60
Tablo 8 : BES' de Yaş Aralığına Göre Dağılım	61
Tablo 9 : Bazı Portföy Yönetim Şirketleri	67
Tablo 10 : OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Karakteristiği	71
Tablo 11 : ABD Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi	79
Tablo 12 : İngiltere Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi	81
Tablo 13 : Avusturya Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi	82
Tablo 14 : Fransa Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi	83
Tablo 15 : Almanya Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi	84
Tablo 16 : Hollanda Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi	86
Tablo 17 : Macaristan Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi	87
Tablo 18 : Polonya Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi	88
Tablo 19 : Şili Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi	90
Tablo 20 : Meksika Ekonomisi Hakkında Genel Bilgi	91
Tablo 21 : BES Temel Göstergeler	111
Tablo 22 : Yıllar İtibariyle Türkiye'nin İç ve Dış Borçları (2010-2020).....	97
Tablo 23 : Emeklilik Kuruluşları	99
Tablo 24 : Yurtiçi Tasarrufların Ve Sabit Sermaye Yatırımlarının GSYİH içerisindeki Payı.....	102
Tablo 25 : Türkiye'deki Özel Kesim Tasarruf Ve Yatırım Dengesi(GSYİH %).....	103
Tablo 26 : Hane Halkı Kullanılabilir Gelir İçerisindeki Tasarruf Oranı(2009-2015).....	104
Tablo 27 : Hanehalkı Finansal Varlıkları(Milyar TL).....	106
Tablo 28 : TBE Etkinlik Analizi Değişkenleri	122
Tablo 29 : DAE Veri Zarflama Analine Göre Şirketlerin Etkinlik Durumları.....	106
Tablo 30 : Tablo 30: Şirket Bazında Aylak Değişken Sayıları (Summary Of Input Slacks).....	116
Tablo 31 : Referans (Örnek Alma) Tablosu (Summary Of Peers).....	118
Tablo 32 : Örnek Alınan Firmaya Benzerlik Oranları (Summary Of Peers Weights).....	119

Tablo 33 : Referans Alınma Sayıları (Peer Count Summary).....	120
Tablo 34 : Potansiyel İyileştirme (Summary Of Output Targets).....	121
Tablo 35 : BES Şirketlerinin Hedef Seviyeleri (Summary Of Input Targets).....	122
Tablo 36 : Firma Bazında BES Sektörünün Verimliliği (Malmquist Index Summary Of Firm Means).....	126
Tablo 37 : Yıl Bazında BES Sektörünün Verimliliği (Malmquist Index Summary Of Annual Means).....	127
Grafik 1 :Türkiye’deki Özel Kesim Tasarruf ve Yatırım Dengesi(%GSYİH).....	105

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Bireysel Emeklilik Sistemindeki Kuruluşlar.....	47
Şekil 2. Bir Karar Verme Biriminin Girdileri Çıktıya Dönüştürmesi.....	121
Şekil 3. DEA’da Ölçek Etkinliği Formülü.....	124

ÖZGEÇMİŞ

Anıl YÜKSEL 1993'te Sinop'un Türkeli ilçesinde doğdu. İlköğretimini İstanbul Hacı Mehmet Cingilli İlk Öğretim okulunda tamamlayıp, daha sonra ise 3 yıl Çorlu Mehmet Rüştü Uzel Teknik Lisesinde okumuştur. Lise son sınıfta Karabük Teknik Lisesini bitirerek lisans eğitime Karabük Üniversitesinde devam etmiştir. Karabük Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat bölümünden sonra yine aynı üniversitenin Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalında yüksek lisans eğitime başladı. Bunun yanı sıra açık öğretim fakültesi lisans maliye bölümünü de bitirerek diplomasını almıştır.