

T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AKTÜERYA VE RİSK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ KATILIMCILARININ
FON TUTARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ANALİZ

YÜKSEK LİSANS

Hazırlayan
Çağla PINAR ÇENGELCİK

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Hasan Alp ÖZEL

Karabük

MART/2019

İÇİNDEKİLER

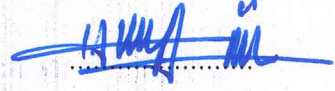
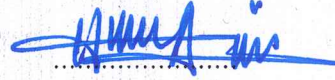
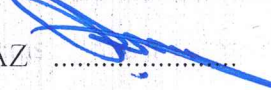

İÇİNDEKİLER	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	3
DOĞRULUK BEYANI.....	4
ÖNSÖZ.....	5
ÖZ	6
ABSTRACT.....	7
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ	8
ARCHIVE RECORD INFORMATION	9
KISALTMALAR.....	10
ARAŞTIRMANIN KONUSU	11
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	11
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	12
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM	12
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER	12
1. DÜNYADA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	13
1.1. Bireysel Emeklilik Kavramı	13
1.2. Bireysel Emeklilik Uygulamalarının Dünyadaki Gelişimi.....	15
1.3. Seçilmiş Ülkelerde Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları	16
1.3.1. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi	20
1.3.2. Amerika Birleşik Devletleri Bireysel Emeklilik Sistemi	21
1.3.3. Fransa Bireysel Emeklilik Sistemi	23
1.3.4. Hollanda Bireysel Emeklilik Sistemi	25
1.3.5. İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi	26
1.3.6. Kanada Bireysel Emeklilik Sistemi	27

1.3.7.	Macaristan Bireysel Emeklilik Sistemi	28
1.3.8.	Şili Bireysel Emeklilik Sistemi	29
2.	TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	31
2.1.	Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi ve İçeriği	31
2.2.	Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Mevcut Durumu.....	39
2.3.	Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Unsurları	42
2.3.1.	Hazine Müsteşarlığı	43
2.3.2.	Emeklilik Gözetim Merkezi	43
2.3.3.	Sermaye Piyasası Kurulu	43
2.3.4.	Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu	44
2.3.5.	Takasbank	44
2.3.6.	Emeklilik Şirketleri	45
2.3.7.	Bireysel Emeklilik Aracıları	45
2.3.8.	Katılımcı.....	46
2.4.	Türkiye’de bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı	46
2.4.1.	Katkı Payı Ödemeleri	46
2.4.2.	Giriş Aidatı.....	46
2.4.3.	Yönetim Giderleri	47
2.4.4.	Fon İşletim Giderleri	48
2.4.5.	Özel Hizmet Kesintisi	48
2.5.	Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim.....	49
2.5.1.	Aktüeryal Denetim	49
2.5.2.	Günlük Gözetim ve Denetim	49
2.5.3.	İç Denetim.....	50
2.5.4.	Bağımsız Dış Denetim	50
2.6.	Türkiye’de katılımcıların Fon Tutarı Üzerine Bir analiz	51
2.6.1.	Model Ve Veri Seti	51
2.6.2.	Analiz Sonuçları.....	52
	SONUÇ.....	61
	KAYNAKÇA.....	63
	TABLolar LİSTESİ.....	70
	ŞEKİLLER LİSTESİ.....	71
	ÖZGEÇMİŞ.....	72

TEZ ONAY SAYFASI

Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Çağla PINAR ÇENGELCİK'e ait "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Fon Tutarını Belirlemeye Yönelik Bir Analiz" adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından Aktürya ve Risk Yönetimi Yüksek Lisans / programı tezi olarak oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Akademik Unvanı, Adı ve Soyadı	İmzası
Tez Kurulu Başkanı	: Doç. Dr. Hasan Alp ÖZEL	
Danışman Üye	: Doç. Dr. Hasan Alp ÖZEL	
Üye	: Dr. Öğr. Üy. Ozan BÜYÜKYILMAZ	
Üye	: Dr. Öğr. Üy. Nurdan GÜRKAN	

Tez Sınavı Tarihi: 26/05/2019

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, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığını 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: Çağla PINAR ÇENGELCİK

İmza

:



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmam da bana destek olan eşim, arkadaşlarım ve tez danışmanım Doç .Dr. Hasan Alp ÖZEL 'e teşekkürlerimi sunarım.



ÖZ

Bu çalışma iki temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bireysel emeklilik kavramı üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda bireysel emeklilik sisteminin dünyadaki tarihsel gelişimi açıklanmıştır. Ayrıca birinci bölümde Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Fransa, Hollanda, İngiltere, Kanada, Macaristan ve Şili gibi seçilmiş ülkelerin bireysel emeklilik sistemleri incelenmiştir.

Tezin ikinci bölümünde Türkiye’de uygulanan bireysel emeklilik sistemi incelenmiştir. Bu kapsamda ilk olarak, Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin gelişimi ve mevcut durumu ortaya konulmuştur. Daha sonra Türkiye’de uygulanan sistemin temel unsurları açıklanmıştır. Ayrıca ikinci bölümde Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin finansmanı ve denetimine yönelik açıklamalar yapılmıştır. İkinci bölümün sonunda uygulanan emeklilik sisteminin mevcut verileri ışığında emeklilik sisteminde bulunan katılımcıları için katkı payı tutarı, fon birikimi tutarı ve devlet katkısı tutarı kullanılarak oluşturulan ekonometrik bir model çerçevesinde bu üç değişkenin birbirleriyle olan etkileşimi incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Emeklilik Sistemleri; Bireysel Emeklilik; Türkiye Ekonomisi.

ABSTRACT

This study consists of two main parts. The concept of the individual pension system is emphasized in the first part and the historical development of the individual pension system is explained in this context. In addition to that, individual pension systems of selected countries, such as Germany, the United States, France, Holland, England, Canada, Hungary and Chile, are examined.

In the second part of this thesis, we analyze the individual pension system which is implemented in Turkey. Firstly, the development of the individual pension system and the current situation of this system is described. Then, the basic components of the Turkish pension system are explained. In addition, the financing and control of the Turkish individual pension system are expressed. At the end of the second part of this thesis, we develop an econometric model by using the amount of contribution, amount of fund accumulation and government contribution. Then we examine the interaction of these variables with each other in this econometric model framework.

Keywords: Pension Systems; Private Pension; Turkish economy.

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Fon Tutarını Belirlemeye Yönelik Bir Analiz
Tezin Yazarı	Çağla PINAR ÇENGELCİK
Tezin Danışmanı	Doç. Dr. Hasan Alp ÖZEL
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	26.03.2019
Tezin Alanı	Aktüerya ve Risk Yönetimi
Tezin Yeri	Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Tezin Sayfa Sayısı	72
Anahtar Kelimeler	Emeklilik Sistemleri, Bireysel Emeklilik, Türkiye Ekonomisi

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	An Analysis About Determination of Fund Magnitude of Individual Retirement Scheme Participants
Author of the Thesis	Çağla PINAR ÇENGELCİK
Advisor of the Thesis	Doç. Dr. Hasan Alp ÖZEL
Status of the Thesis	Master
Date of the Thesis	26.03.2019
Field of the Thesis	Actuarial and Risk Management
Place of the Thesis	Karabük Univesity Graduate School Of Social Sciences
Total Page Number	72
Keywords	Pension Systems; Private Pension; Turkish economy.

KISALTMALAR

- AB:** Avrupa Birliği
- ABD:** Amerika Birleşik Devletleri
- ADF:** Augmented Dickey-Fuller
- AOW:** Genel Yaşlılık Kanunu
- BES:** Bireysel emeklilik sistemi
- BPF:** Endüstri Çapında Emeklilik Fonları
- EGM:** Emeklilik Gözetim Merkezi
- ERISA:** Çalışanların Emeklilik Getiri Güvencesi Yasası
- GSYH:** Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
- KFT:** Katılımcı Fon Tutarı
- KPT:** Katılımcı Katkı Payı Tutarı
- DKP:** Devlet Katkı Payı Tutarı
- OASDI:** Yaşlılık, Dul, Yetim ve Maluliyet Sigortası
- OKS:** Otomatik Katılım Sistemi
- OPF:** Şirkete Özgü Emeklilik Fonları
- PSW:** Emeklilik ve Tasarruf Fonu Kanunu
- SPK:** Sermaye Piyasası Kurulu
- TBMM:** Türkiye Büyük Millet Meçlisi
- TL:** Türk Lirası

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bu araştırma da dünyada bireysel emeklilik sisteminin gelişimi, seçilmiş ülkelerde uygulanan bireysel emeklilik politikaları, Türkiye’de bireysel emeklilik politikalarının tarihsel gelişimi ve mevcut durumu incelenmiştir.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Günümüzde yaşam standartlarının yükselmesi, ortalama yaşam süresinin artması, genç emeklilerin sayısının artması gibi nedenlerle klasik sosyal güvenlik sistemi üzerindeki yükler artmaktadır. Dolayısıyla ülkeler emeklilik sistemi üzerinde artan baskı sonucunda alternatif finans planları arayışına girmektedir. Birçok ülkede çalışanların ödedikleri primlerin emeklilik dönemlerinde beklenen refah artışı sağlamadığı görülmektedir. Bu nedenle ülke vatandaşlarına emeklilik döneminde belirli bir refah seviyesi sunmayı amaçlayan ülkeler klasik emeklilik sistemine destek olmak amacıyla bireysel emeklilik programlarını teşvik ettiği görülmektedir.

Emeklilik sistemlerinde iki temel dağıtım mekanizması bulunmaktadır. Bunlardan birincisi dağıtım sistemidir. Dağıtım sisteminde belirli dönem toplanan primler yine aynı dönemde kullanılmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışanlar, emeklilerin maaşını finanse etmektedir. İkincisi fonlama sisteminden oluşmaktadır. Fon sisteminde gelecekteki harcamalar için önceden fon oluşturulmaktadır. Bu yöntemin, dağıtım yönteminden temel farkı, dağıtım yönteminde gelir ve gider aynı dönemde yapılmasına karşın, fonlama yönteminde gelir, harcama yapılacağı tarihe kadar bir fon oluşturmaktadır.

Araştırmanın amacı seçilmiş ülkelerde uygulanan bireysel emeklilik sistemlerinin incelenmesinden sonra Türkiye’de uygulanan bireysel emeklilik

sisteminin incelenmesidir. Bu kapsamda araştırmanın sonunda kurulan model katılımcıların katkı payı tutarı, katılımcıların fon tutarı ve devlet katkı payı tutarı arasındaki ilişkiye yönelik önemli bilgiler vermektedir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın yöntemi konu ile ilgili literatür taraması ve Emeklilik Gözetim Merkezi bünyesinde toplanan verilerden oluşmaktadır.

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM

Araştırmanın iki hipotezi bulunmaktadır. Birinci hipotez; bireysel emeklilik sisteminde devlet katkı payı tutarı katılımcıların fon tutarını etkilemektedir. İkinci hipotez; katılımcıların katkı payı tutarı, katılımcıların fon tutarını etkilemektedir.

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada bazı sınırlılıklar kullanılmıştır. Ekonometrik model oluşturulurken iki farklı model kullanılmıştır. Oluşturulan birinci modelde 16/10/2006-31/05/2013 tarih kesitindeki katılımcı fon tutarı bağımlı değişken, katılımcı katkı payı bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Belirtilen dönem içerisinde toplam 397 haftalık veri kullanılmıştır. Oluşturulan ikinci model de ise 07/06/2013-01/02/2019 dönemi haftalık verileri kullanılmıştır. Veri setinin 07/06/2013 tarihinde başlamasını nedeni, bu tarihten itibaren devlet katkısının bireysel emeklilik sistemine dahil olmasından kaynaklanmaktadır. İkinci modeldeki gözlem sayısı 348'dür.

1. DÜNYADA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1.1. Bireysel Emeklilik Kavramı

Genel bir tanım ile emeklilik sistemi, yaşın ilerlemesi gibi nedenler ile fiziki gücünü kaybeden, dolayısıyla geçmişe göre verimli çalışamayan ve sonuç olarak da gelir ve kazanç kaybına uğrama tehlikesi ile karşılaşan kişiler için bu riskleri karşılamak amacıyla emekli aylığına bağlandığı bir süreçtir (Taşcı, 2010). Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), önceden belirlenen koşullar altında yapılan bir sözleşme ile kişilerin hesaplarına düzenli olarak yapılan katkının emeklilik dönemine kadar bir fon yönetimi ile değerlendirilmesine dayanmaktadır. Kişiler, çalışma dönemlerinde oluşturduğu gelirin bir kısmını tasarruf ederek, emeklilik döneminde yaşamlarını belli bir seviyede sürdürebilme olanağına sahip olmaktadır (Yanardağ, 2010). Görüldüğü gibi BES'in temel amacı, bireylerin çalışma hayatı boyunca belirli bir birikim yaparak, emeklilik döneminde ekonomik refah seviyesini arttırma çabasıdır (Gülay, 2017).

Emeklilik Gözetim Merkezi'ne (EGM) göre BES, "kişilerin aktif çalışma yaşamları süresince yaptıkları tasarrufları uzun vadeli yatırıma yönlendirerek emeklilik dönemlerinde yaşam standartlarını koruyabilecekleri bir gelir elde etmelerini sağlayan özel emeklilik sistemidir." (www.egm.org.tr). Dolayısıyla BES'in temelini kişileri tasarrufa yönlendirmek oluşturmaktadır. Tarihsel süreçte farklı BES uygulamaları yapılmış olsa da çağdaş anlamıyla ilk BES uygulaması 1981'de uygulanmıştır. BES'in ilk örneği 1981'de Şili'de ortaya çıkmıştır. 1981'de Şili'de yapılan reformların temel alınmasıyla, 1993'de Peru'da, 1994'de Arjantin'de ve 1997'de Meksika'da yapılan reformlarla bireysel emeklilik sistemi uygulanmaya konulmuştur. BES kapsamında oluşturulan bireysel emeklilik fonları ile uzun vadede sermaye piyasalarının etkinliğinin arttırılması amaçlanmıştır (Şener ve Akın, 2015).

BES de, bireyler düzenli ödemeler yaparak emeklilik döneminde birikim veya emekli maaşı hak etmektedir. Gerek gelişmekte olan gerekse gelişmiş ülkelerde artan ve giderek yaşlanan nüfus nedeni ile devletin sağladığı sosyal güvenlik sistemi kendi kendine yeterli olamamaktadır. Bu nedenle, gelecekte daha iyi bir gelire sahip olmak amacı ile kişiler BES'i tercih etmektedir (Mutlu ve Ordu, 2016).

Ülkelerin sosyo-ekonomik faktörleri farklılık göstermektedir. Ülkelerin yapısal farklılıklarından dolayı BES farklı ülkelerde çeşitli şekillerde uygulanmaktadır. BES, bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir özellik gösterirken bazı ülkelerde de sosyal güvenlik sisteminin bir alternatifi konumundadır. BES uygulamalarına bakıldığında Şili, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve İngiltere’de uygulanan sistemlerin BES’nin temelini oluşturduğu görülmektedir. Diğer ülkelerde uygulanan modeller ise bu üç sistemden türetilmiştir. Şili’de uygulanan BES’de emeklilik portföylü şirketlerin aktif rol oynadığı görülmektedir ve katılım zorunludur. İngiltere’de BES uygulaması gönüllülük esasına dayalı ve çalışanların gelirleriyle orantılı özel şirketlerin etkin olduğu bir sistemdir. ABD’de ise BES, mevcut sosyal güvenlik sistemi yanında, vergi istisnalarıyla desteklenmiş gönüllülük esasına dayalı tamamlayıcı bir özellik göstermektedir (Ergenekon, 2001).

BES uygulamalarına bakıldığında, iki temel esasa dayandığı görülmektedir. Bunlardan birincisi BES’in gönüllülük esasına dayanmasıdır. Dünyada en yaygın BES, gönüllülük esasına dayanan sistemden oluşturmaktadır. İkinci sistem ise zorunluluk esasına dayanan sistemdir (Kara, 2016). Gönüllülük esasına göre BES uygulamasında kişiler isterlerse BES’e dahil olmakta ve istedikleri zaman da sistemden çıkabilmektedir. Bu uygulamada sisteme girdikten sonra aylık, üç aylık ya da anlaşma hükümleri gereğince farklı zamanlarda ödeme yapılabilmektedir. Kişilerin sistemden çıkmak istemeleri durumunda anlaşma şartlarına uygun olarak toplam fonlarından bir kesinti yapılmaktadır. Kamu otoritesi sadece sisteme giriş ve çıkış koşullarına dair yasal düzenlemeler yapmaktadır. Bu sistem genel yönleriyle Kuzey Amerika ve Batı Avrupa ülkelerinde kullanılmaktadır. Zorunluluk esasına dayalı BES’de ise, daha önce sisteme dahil olmayan çalışanlar, sisteme zorunlu olarak girmektedir (Uluçay, 2018).

BES programları, yükümlülükleri çalışanların ödedikleri katkı payları temel alınarak hesaplanan prim esaslı veya nihai maaş düzeyi temel olarak alınarak hesaplanan maaş esaslı emeklilik olarak iki gruba ayrılmaktadır. Katkı temelli BES’de katılımcının düzenli olarak prim ödediği bireysel hesabı bulunmaktadır. Fonlar bu hesapta toplanmaktadır. Fon dağıtımı katılımcı kontrolündedir. Dolayısıyla, katılımcı aynı zamanda yatırımcı durumundadır. Ancak emeklilikte elde edilecek gelir seviyesi net ön görülememektedir. Katkı esaslı sistemde, primler sabit ya da değişken olarak belirlenebilir. Ayrıca primleri ödeyen çalışan olabildiği gibi, işveren veya her ikisi de olabilir. Emeklilik döneminde elde edilecek kazanç ödenen prim ve bu primlerle elde

edilen yatırım gelirlerinden oluşmaktadır. Maaş esaslı BES’de ise emeklilik döneminde sağlanacak gelirin düzeyi başlangıçta bilinmektedir. Bu gelir, çalışma süresi sonundaki aylık gelirin belirli bir yüzdesi, her çalışma yılına karşılık belirli bir tutar veya bu iki yöntemin birlikte kullanılmasıyla hesaplanır. Program sabit prim karşılığı sabit bir getiriye garanti altına almaktadır (Yanardağ, 2010).

1.2. Bireysel Emeklilik Uygulamalarının Dünyadaki Gelişimi

Küresel yaşlanma eğilimleri, dünya çapında birçok geleneksel ödeme, sosyal güvenlik sistemine finansal tehditler yaratmaktadır (Mesa vd, 2006). Sosyal güvenlik temel insan hakları arasındadır. Kamusal yardım ise, sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu kamusal harcamanın finansmanı sorunu finansmana katkı noktasında sıkıntılar oluşturmaktadır. Yaşam standartlarının gelişmesi sonucu ortalama ömrün uzaması, genç emekli sayısındaki artış gibi nedenler emeklilik ile ilgili yeni düzenlemelerin getirilmesini dünya gündemine taşımıştır (Acar ve Kitapçı, 2008).

Dünya genelinde ortalama yaşam süresinin arttığı görülmektedir. Ortalama yaşam sürelerinin yükselmesi nedeniyle sosyal güvenlik sistemlerinin yükleri de artmaktadır. Emeklilik sisteminde artan baskı karşısında, ülkeler emeklilik sistemleri için kaynak ayırmakta zorluk çekmektedir. Ayrıca emeklilik fonlarının piyasa getirilerinin azaldığı görülmektedir. Dolayısıyla, çalışma sürecinde ödenen primler, emeklilik döneminde beklenen getiriye sağlayamamaktadır. Bu nedenden dolayı vatandaşlarına emeklilik sürecinde belirli bir seviyenin üzerinde ekonomik refah sürmesini sağlamak isteyen ülkeler, kamu kaynaklı emeklilik sistemine destek olmak amacıyla yönelik, özel emeklilik sistemlerini teşvik etmeye başlamışlardır (Peker, 2016).

Günümüzde BES, sosyal güvenlik sisteminin önemli bir temelini oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik sistemleri zaman içerisinde çeşitlense de, bu sistemin finansmanı iki temel unsura dayanmaktadır. Bu unsurlardan birincisi dağıtım yöntemi ve ikincisi fonlama yöntemidir (Güneş ve Yakar, 2018). Dağıtım yönteminde belirli bir dönemde gelirlerin, yine aynı dönem içerisinde harcanması esasına dayanmaktadır. Diğer bir ifadeyle genç kuşakların ödediği emeklilik primleri, yaşlı kuşakların harcamasında kullanılmaktadır. Fonlama yönteminde ise gelecekteki harcamalar için

önceden kaynak ayrılması esasına dayanmaktadır. Sistem çalışma hayatı boyunca yapılacak ödemeler ile emeklilik döneminin giderlerinin karşılanması temeline kurulmuştur. Bu yöntemin, dağıtım yönteminden temel farkı, dağıtım yönteminde gelir ve gider aynı dönemde yapılmasına karşın, fonlama yönteminde gelir, harcama yapılacağı tarihe kadar bir fon oluşturmaktadır. Fonlama yöntemini uygulayan BES'in ilk örneği 1862'de bir Avusturya bankası olan Bank of South Wales'dir. 1902'de İngiltere'de ilk kez hayat sigortası ve emeklilik aylığı sağlayan kuruluş Assurance Society'dir (Yanardağ, 2010).

ABD'de 1875'de Bir demir yolu şirketi olan, The American Express Company, BES uygulamasını yapan ilk şirketlerdendir. 1875-1929 tarihleri arasında ABD ve Kanada'da toplam 421 özel emeklilik programı kurulmuştur. Ancak BES'in gelişim süreci 1929 ekonomik krizinden sonra ivme kazanmıştır. Kriz ile birlikte karamsarlığa kapılan çalışanlar sonucunda, sosyal güvenlik sorumluluğunun işverenlerce de paylaşılması fikri doğmuştur. ABD özeline bakıldığında, özel sektördeki işçilerin 1940'da yaklaşık %15'i, diğer bir ifadeyle 4.1 milyon işçi özel emeklilik programının üyesiyken bu oran 1960'da %45'e kadar yükselmiştir. ABD'de çalışanların BES'e katılımını teşvik etmek için özel vergi reformlarının da yapıldığı görülmektedir. Avrupa'da BES, ABD'den sonra yaygınlık kazanmasına rağmen günümüzde kapsadığı çalışan açısından ABD'den daha iyi bir konumdadır (Şentürk, 2000).

1.3. Seçilmiş Ülkelerde Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları

Ülkeler nüfuslarının emeklilik dönemindeki ihtiyaçlarını nasıl karşılayacaklarına yönelik farklı seçimler yapmaktadır (Scharfstein, 2018). Çalışmanın bu kısmında dünyadaki BES uygulamalarına örnekler verilmektedir. Özellikle son 20 yıllık süreçte özel olarak yönetilen katkı bazlı emeklilik sistemlerinin dünya çapında genişlediği görülmektedir (Mataoanu, 2004). Her ülke yapısal olarak farklılık gösterdiği için, BES uygulamaları da ülkelerin ekonomik yapısına göre farklılık göstermektedir.

Her ülkenin farklı bir ekonomik ve sosyal yapısı bulunmaktadır. Dolayısıyla ülkelerin emeklilik sistemleri de farklılıklar göstermektedir. Ancak ülkelerin emeklilik fonları ve sosyal güvenlik sistemleri temelde üç ayaklı bir yapıdan oluşmaktadır. Birinci ayak, zorunlu sosyal güvenlik emeklilik sistemidir. Diğer bir ifadeyle bu ayak

dağıtım temelli kamu emeklilik sisteminden oluşmaktadır. Bu sistem de sosyal güvenlik devlet garantisi altındadır. Bu sistemin temel özelliğini, emeklilikte yapılan ödemelerin çalışanlardan alınan katkıları ile karşılanması oluşturmaktadır. İkinci ayak, mesleki emeklilik fonlarından oluşmaktadır. Son ayak ise özel emeklilik fonlarından oluşmaktadır. Özel emeklilik fonlarından oluşan BES, gerek mesleki emeklilik sistemi, gerekse kamu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı olarak işlev görmektedir. BES’de güdülen temel amaç bireysel tasarrufların değerlendirilmesidir. Bu sayede elde edilen fonun emeklilikte bireye geri ödenmesi amaçlanmaktadır. BES uygulamaları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların temelinde, uygulanan sistemin gönüllülük temelli olabileceği gibi, zorunluluk esasına dayandırılabilir olmasıdır. Birçok ülkede BES sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı konumundadır ve gönüllülük esası geçerlidir. Avusturya, Şili gibi bazı ülkeler de ise katılımın tabana yayılması amacıyla yönelik olarak BES zorunlu katılıma dayanmaktadır (Kara, 2016).

Sosyal güvenlik sisteminin finansman modeli konusunda iki farklı sistem ön plana çıkmaktadır. Sistemin finansman tekniği prime dayalı modeller olabileceği gibi fonlamaya dayalı modeller de olabilmektedir. Günümüzde genel kabul gören sosyal güvenlik sisteminin finansman tekniğini prime dayalı model oluşturmaktadır. Bu modeller ulusal ölçekte oluşturulmaktadır. Sistemin temel özelliği gerek işveren, gerekse çalışanlar tarafından zorunlu ödenen paylar neticesinde, çalışanlara emekliliklerinde maddi hakları sağlanmasından oluşmaktadır. Bu sistem, önceden belirlenmiş bir gelir seviyesine doğrudan kaynak transferi yapılmasına dayanmaktadır. Fonlama modeli ise, prime dayalı modelden önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Fonlama modelinde çalışanların, emeklilik döneminde uğrayabilecekleri potansiyel gelir kaybının telafi edilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik olarak çalışma dönemindeki tasarrufların emeklilik döneminde kullanılması mantığı üzerine kurulan bir modeldir. Modelde, çalışma döneminde elde edilen tasarrufların anlaşma dahilindeki fonlarda değerlendirilmesi yoluyla ekonomiye kazandırılması amaçlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle elde edilen toplam tasarruf miktarı yatırımlara kaynak sağlanması için kullanılmaktadır. Bu durum bir yandan sermaye piyasasının genişlemesine, diğer yandan sermaye piyasasının derinleşmesine de olanak sağlamaktadır (İlhan, 2016).

Tablo 1: Bireysel Emeklilik Varlıkları ve Bireylerin Emeklilik Türü 2015.

Ülkeler	ABD Milyon Dolar			Üyeler (Bin Kişi)		
	Tanımlanmış Fayda Planı	Tanımlanmış Katkı Planı	Kişisel Plan	Tanımlanmış Fayda Planı	Tanımlanmış Katkı Planı	Kişisel Plan
ABD	7985785	6263961	9604933	72577	95379	52392
Almanya	218473	x	-	9318	x	-
Fransa	39008	164339	23025	884	10689	2614
Hollanda	5110	355	...
İngiltere	1923951	6263961	9604933	72577	95379	52392
Kanada	1338469	105092	804983	5160	1097	5974
Macaristan	x	...	4819	x	..	1209
Şili	x	...	154711	x	..	10811
Türkiye	19431	1880	15886	1081	550	5568

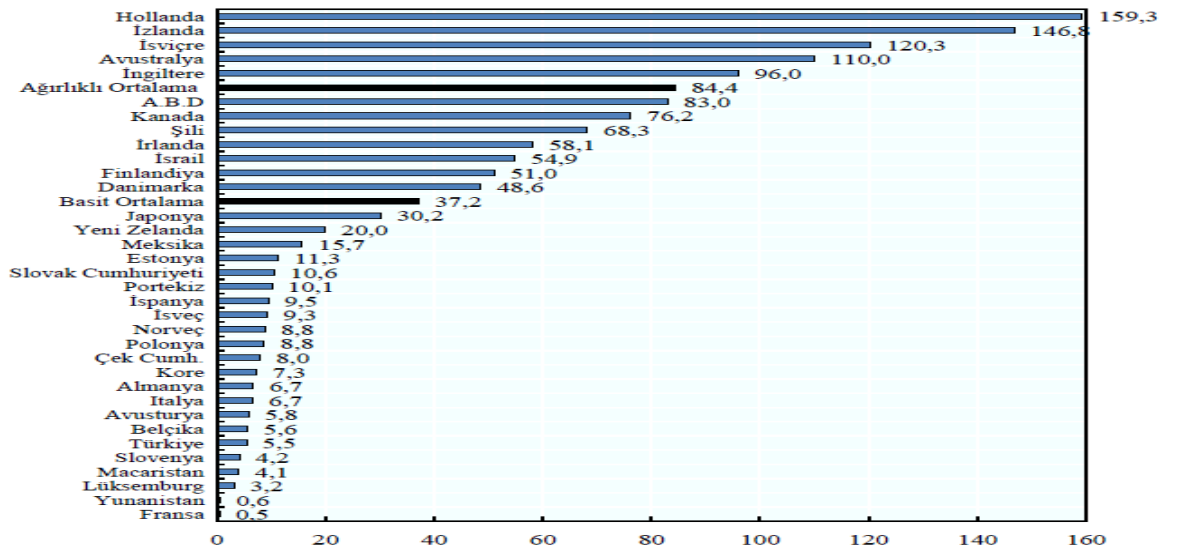
Kaynak: (OECD, 2016).

Not: “x” uygulanmıyor ve “...” mevcut değil anlamı taşımaktadır.

Tablo 1’den de görüldüğü gibi, birçok ülkede fayda tabanlı planlar, katkı tabanlı planlardan daha fazladır. ABD’de fayda planlı varlıklar katkı planlı varlıklardan daha fazla olmasına rağmen katkı planlarına üye olan kişi sayısı fayda planlarına dahil olan kişi sayısından fazladır. İngiltere’de hem katkı planı birikimi hem de katkı planı üyelerinin fazla olduğu görülmektedir.

Şekil 1’de seçilmiş ülkeler için emeklilik fonlarının GSYH içerisindeki yeri gösterilmektedir. Şekilden de anlaşıldığı gibi, GSMH’ya oranlandığında birinci ülke Hollanda olmaktadır. Türkiye ise sıralamanın oldukça alt seviyelerinde yer almaktadır.

Şekil 1: Emeklilik Fonlarının Ekonomi İçindeki Büyüklüğü (%GSYH)



Kaynak: (İlhan, 2016).

BES, uygulama şekli açısından kendi içerisinde üç temel gruba ayrılmaktadır. Bunlardan ilki gönüllülük esasına dayalı BES uygulamasıdır. İkincisi zorunluluk esasına dayalı BES uygulamasıdır. Sonuncusu ise otomatik katılım sistemi BES uygulamasıdır. Birçok ülkede BES, “PAYGO” sisteminin bir alternatifi değil, tamamlayıcısı olarak kullanılmaktadır. PAYGO sistemi, genel bir tanım ile, emeklilerin maaşlarının çalışanlar tarafından ödenmesine dayanan temel sistemdir (Uluçay, 2018).

Tablo 2: Seçilmiş Ülkelerin Uyguladığı BES.

Ülke	Emeklilik Reformu	Emeklilik Sistemi
Arjantin	1994	Zorunlu +PAYGO
Bolivya	1997	PAYGO'dan Zorunlu Sisteme Geçildi
Brezilya	1977	Zorunlu+ PAYGO
Bulgaristan	2002	Zorunlu+ PAYGO
Şili	1980	Zorunlu+ PAYGO
Kolombiya	1994	Zorunlu+ PAYGO
Kosta Rika	1995	Zorunlu+PAYGO+Gönüllü
Hırvatistan	2002	Zorunlu + PAYGO
Çek Cumhuriyeti	1994	Gönüllü+ PAYGO
Estonya	1998	Zorunlu+PAYGO+ Gönüllü
Macaristan	1994	Zorunlu+PAYGO+ Gönüllü
Güney Kore	1994	Zorunlu+ PAYGO
Meksika	1997	PAYGO (Zorunlu+Gönüllü Sisteme Geçildi)
Peru	1993	Zorunlu+ PAYGO
Polonya	1998	Zorunlu+PAYGO+ Gönüllü
Rusya	1992	Gönüllü + PAYGO
Slovakya	2005	Zorunlu + PAYGO
Tayland	1998	Zorunlu+PAYGO+ Gönüllü
Uruguay	1996	Zorunlu + PAYGO

Kaynak: (Uluçay, 2018).

Tablo 2'deki verilere bakıldığında, günümüzde emeklilerin maaşlarının çalışanlar tarafından ödendiği PAYGO sisteminin genel kabul gören sistem olduğu anlaşılmaktadır. Ancak ülkelerin PAYGO sisteminin yanında, çeşitli alternatifler de sunduğu görülmektedir.

1.3.1. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi

Alman emeklilik sistemi dünyanın ilk resmi emeklilik sistemleri arasındadır (Börsch-Supan ve Wilke, 2004). Almanya’da sosyal güvenlik uygulamasının ilk örneği Otto Von Bismarc tarafından 1883’de oluşturulmuştur. Bu yüzden model “Bismarc Modeli” olarak da anılmaktadır (Çelik, 2011). Almanya’da emekliler için yaşam standardı garantisi emeklilik sistemi tarafından sağlanmaktadır. Bu sistem nesiller arası dayanışma prensibine dayanmaktadır. Diğer bir ifadeyle yaşlıların emeklilik finansmanı çalışanlar tarafından sağlanmaktadır (Uygun 2006). Almanya’da sosyal sigortalar işçileri ve ailelerini, bütün emeklileri içine alan toplam nüfusun yaklaşık %90’ını kapsayan bir oluşumdur (Altay, 2013). Belirtilen genel nitelikli düzenlemeler yanında, bazı özel nitelikli düzenlemeler de mevcuttur. Bu düzenlemeler, Sanatçı Sosyal Güvenlik Yasası, Zanaatkar Rant Sigortası Yasası, Tarımda Bağımsız Çalışanları Yaşlılıkta Koruma Hakkında Yasa, gibi örneklerden oluşmaktadır. Söz konusu düzenlemeler gereği bazı bağımsız çalışanlar zorunlu olarak bazı çalışanlar ise isteğe bağlı olarak sisteme girmektedir (Sözer, 2000).

1974’den önce Almanya’da emeklilik maaşına hak kazanabilmek için üyenin emeklilik yaşı gelene kadar aktif olarak çalışması gerekmektedir. 1974’de yapılan düzenlemeler ile birlikte, çalışanlar için yapılan 10 yıllık bir üyelikten sonra ya da bir plana 3 yıllık bir üyelik ve bir işveren ile 12 yıllık bir çalışmanın ardından emekliliğe hak kazanma imkanı yaratılmıştır. Ayrıca çalışanın hak sahibi olabilmesi için 35 yaşını doldurması zorunluluğu getirilmiştir. Bu yapılan düzenleme ile işverenlerin sözleşme başında olmak koşuluyla katılım süresinin tanımlanması ya da daha yüksek yaş limitleri belirlemeleri mümkündür (Öztürk, 2010). Almanya’da emekli olanların sayısının bu uygulamadan sonra hızla arttığı görülmüştür (Yanardağ, 2010). Emekli olanların sayısındaki hızlı artış, aktif-pasif dengesinde baskı yaratmasından dolayı 1990’da Almanya emeklilik sisteminde yeni düzenlemelere gidilmiştir (Schludi, 2005).

Almanya’nın birleşmesi ve değişen demografik yapının etkisiyle emeklilik sisteminde köklü değişimlere gidilmiş ve tamamlayıcı nitelikte bireysel emeklilik sisteminin kurulması kararlaştırılmıştır (Yanardağ, 2010). Almanya’da kamu emeklilik sisteminin önemli bir ağırlığı vardır. Ancak çalışanların BES’e olan ilgisinin artırılmasına yönelik önemli çalışmalar da bulunmaktadır (Altaş, 2010). Bu alana yönelik en önemli reform 2001’de yapılmıştır (Kara, 2014). Bu reformla birlikte üç

temelden oluşan gönüllülük esasına dayanan BES kurulmuştur. Bu üç temelden oluşan sistem sosyal sigortalar arasında denge, mesleki hazırlık programları ve özel emeklilik sigortasında oluşmaktadır. Sosyal güvenlik emeklilik planı tarafından sigortalanmış çalışanlar, işverenlerin ücretlerinden %4 kadar kesinti yaparak, mesleki planlara yatırım yapmasını isteyebilmektedir. Ancak ücretler toplu sözleşmeye göre belirleniyor ise, bu isteğin sözleşmeye dayanması gerekmektedir. İşverenin özel bir emeklilik kuruluşu ile anlaşması var ise bu indirim bu kuruluşa ödenmektedir. Ancak işveren hiçbir fona katkıda bulunmuyor ise çalışan, primlerinin bir sigorta fonuna yatırılmasını talep edebilmektedir. Almanya’da bireysel katkı hesapları veya doğrudan sigorta planları ya da emeklilik fonları şeklinde çeşitlendirilen bir plana katılmak zorunlu değildir (Çıltık, 2010). Ancak katılımcılara çeşitli vergi avantajları uygulanarak katılım teşvikleri uygulanmaktadır (Andrietti, 2002).

Tablo 3: Almanya’nın Nüfus Geleceği (1000 Kişi).

	2015	2020	2025	2030
Toplam Nüfus	81708	82540	82455	82187
65+ Nüfus	17255	18286	19983	22018

Kaynak: UN Population Division <https://population.un.org/wpp/Download/Probabilistic/Population/> 16.10.2018.

Almanya nüfusunun yaşlanması, çalışanların emeklileri fonlamasından dolayı, emeklilik sistemindeki finansal baskıyı da arttırmaktadır. Bu nedenle emeklilik yaşında 2007’de bir düzenleme yapılarak 65 olan emeklilik yaşı 67’ye yükseltilmiştir. Emeklilik yaşında meydana gelen yükselmenin bireysel emeklilik programlarına olan talebi de arttıracığı düşünülmektedir (Kara, 2014). Devlet emeklilik sandığındaki emeklilik hak edişi, kişinin planda kaç yıl kaldığı ve ödediği ortalama prim ile belirlenmektedir (Akın, 2008). Bu sayede daha çok çalışanın sistemde kalması amaçlanmaktadır (Parlak, 2016).

1.3.2. Amerika Birleşik Devletleri Bireysel Emeklilik Sistemi

ABD’de BES’in diğer ülkelerle kıyaslandığında daha uzun bir geçmişi bulunmaktadır. ABD’de BES uygulamasının oldukça kapsamlı ve karmaşık bir yapıda olduğu görülmektedir (Tapia, 2008). 1975’de American Express Company tarafından kurulan fon, BES’in ilk örneklerinden bir tanesini oluşturmaktadır (Salantur, 2015). 1935’de Yaşlılık, Dul, Yetim ve Maluliyet Sigortası (Old Age, Survivors and

Disability Insurance-OASDI) yayası yürürlüğe konulmuştur. Bu yasa, geçmişten günümüze önemli değişiklikler geçirse de, ABD'nin sosyal güvenlik sisteminde önemli bir yer tutmaktadır (Yanardağ, 2010).

ABD'de emeklilik programları farklılık göstermesine rağmen iki temele dayanmaktadır. Bunlar tanımlanmış katkı ve tanımlanmış fayda olarak isimlendirilmektedir. Tanımlanmış katkı planına göre çalışanın ve işverenin katkı yaptığı bir hesabı vardır. Fayda seviyesi, hesaptaki birikimin toplam katkılarına ve kazançlarına bağlıdır. Genellikle çalışan birikiminin yatırıldığı varlıkların türü ile ilgili bir seçim hakkı vardır ve istediğinde birikimin değerini öğrenebilmektedir. Tanımlanmış fayda da ise çalışanın maaş hakkı yıl ve maaş değişkenleri göz önüne alınarak hesaplanmaktadır. Uygulanan formül sayesinde çalışanın emeklilik sonrası elde edeceği gelir hesaplanmaktadır (Bodie vd., 1998).

Emeklilik fonlarında meydana gelen artış sonrasında ABD'de yeni bir düzenleme yapılmıştır. 1972'de kabul edilen Çalışanların Emeklilik Getiri Güvencesi Yasası (Employee Retirement Income Security Act-ERISA), günümüz ABD sisteminin temelini oluşturmaktadır (Altay, 2013).

ERISA ile çalışanların emeklilik haklarının güvence altına alınması amaçlanmıştır. Bu bağlamda yasa gerek kolektif gerekse bireysel tasarruf planlarını kapsamaktadır. Dolayısıyla uygulanan emeklilik programlarının bu kanun şartlarına uygun olarak planlanması gerekmektedir. Katılımcıların haklarını korumak için düzenlenen ERISA'da ki temel maddeler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Salantur, 2015):

- Tahakkuk ve emekli maaşlarının ödenme şekli,
- Ödenecek azami prim ve alınabilecek azami emeklilik gelir düzeyi,
- Üyelere tebliğ edilen emeklilik planı hakkındaki veriler,
- İtirazlar için izlenecek süreç,
- Biriken fonlar ile gerçekleştirilebilecek yatırım seçenekleri,
- Planın nasıl sonlanacağı,
- Plana katılma koşulları,
- Emeklilik maaşlarının ödeme şekli,
- Fon yöneticilerinin yeterlilik ve performans kriterleri.

ABD’de çalışanlar istemeleri sonucunda, üç emeklilik gelir kalemine sahip olabilmektedir. Bunlardan birincisini devlet tarafından sağlanan yaşlılık menfaatleri, ikincisini işveren tarafından yürütülen emekli maaşları programları ve sonuncusunu katkı temelli emeklilik planları oluşturmaktadır (Yanardağ, 2010). Dolayısıyla ABD’deki emeklilik sistemi zorunlu kamu emeklilik sistemi, gönüllü emeklilik sistemi ve bireysel emeklilik sisteminden oluşmaktadır (Beshears vd., 2009). Kamunun zorunlu emeklilik sisteminin yanında vergi istisnalarıyla desteklenmiş bireysel emeklilik planları aracılığıyla kişiler gönüllülük esasına göre katılım sağlayabileceği emeklilik programları oluşturulmuştur (Kara, 2014). ABD’de katkı paylı emeklilik kapsamında kişiler emeklilik hesabı açabilmektedir. Bu hesaplarla, zorunlu emeklilik programıyla yetinmeyen kişiler, bu programın kendine has ödeme seçenekleri ve avantajlarından yararlanabilmektedir (Heriş, 2004).

1.3.3. Fransa Bireysel Emeklilik Sistemi

Fransız emeklilik sistemi 1980’lerden beri değişim için baskı altında kalmıştır. Şimdiye kadar yapılan dört büyük reform girişiminden Juppé Planı (1995) ve Thomas Laws planı (1997) başarısız olmuştur. Özellikle 1997’de kabul edilen düzenleme fon birikimine sınırlı bir alan tanımış oluşu açısından işçi sendikaları tarafından yoğun eleştiriler almıştır (Yıldırım, 2010). Yapılan reformlardan Balladur (1993) ve Raffarin (2003) reformları ise başarılı olmuştur. Yaşlılar Fransa’da nispeten olumlu bir gelir pozisyonuna sahip olduklarından, reform tartışmaları sırasında sosyal yeterlilikten nadiren bahsedilmektedir. Dolayısıyla tartışma konusu, sistemin mali sürdürülebilirliğini üzerine yoğunlaşmaktadır. Politika yapıcılar temel emeklilik maaşlarındaki yardımların, katkı süresinin uzunluğuna ve sermaye tarafından finanse edilen bireysel tasarruf planlarının oluşturulmasına odaklanmıştır (Guardiancich, 2010).

Çoğu Batı Avrupa ülkesinde olduğu gibi Fransa’da da devlet tarafından yönetilen kamu emeklilik sistemi ve zorunlu mesleki emekliliğin yanında gönüllülük esasına dayalı mesleki ve bireysel emeklilik sistemleri bulunmaktadır. Birinci basamak kamu emeklilik sistemi (Fransız Ulusal Emeklilik Fonu) dağıtım esasına dayalıdır. Bu sistemde emeklilere en iyi 24 aylık maaşlarının ortalaması ödenmektedir. Ayrıca emeklilerin maaşlarından kesilen primler için üst ve alt limitler de bulunmaktadır.

İşveren ve işçilerin katkıları zorunludur. Sistemde 16 meslek grubuna göre farklı planlar bulunmaktadır. 1999'da yapılan bir reform ile sistemin finansmanı için yeni bir fon oluşturulmuştur. Kurulan bu fonun finansmanı vergi gelirleri, Ulusal Emeklilik Fonu'ndaki rezervler ve özelleştirme gelirlerinin bir kısmından oluşmaktadır. Bu fon, Ulusal Emeklilik Fonu'nun düzenlemesine tabidir ve bu fonda portföy yönetimi, hükümetin anlaştığı yaklaşık 30 finans kuruluşu aracılığıyla yapılmaktadır (Altaş, 2010).

Fransa'da emeklilik sisteminin ikinci ayağını tamamlayıcı emeklilik sistemi (mesleki emeklilik sistemi) oluşturmaktadır. Mesleki emeklilik sistemi özel sektör için zorunludur. Bu sistem kendi içinde iki kategoriye ayrılmaktadır. Bu alt ayrımlarda birincisi bütün çalışanları kapsamaktadır. İkinci ayırım ise sadece üst düzey yöneticileri kapsamaktadır. İki sistem de işçi ve işveren sendikaları tarafından kurulmuştur. 1947'de kurulan bu sistemler kar amacı gütmemektedir. Ayrıca "Fransız Ulusal Emeklilik Fonu" denetimine tabidirler. İki sistemde de prim ödemeleri gelir düzeyine bağlıdır. Fransa'da çalışanlar bir önceki nesil çalışanların emekliliği finanse etmektedir. Dolayısıyla, dağıtım esaslı bir model mevcuttur. İşveren ve işçi tarafından fonlanan planlarda taraflar arasında sözleşme zorunludur. Katkılar gelir vergisi matrahından düşülürken, emeklilikte alınan maaşlar vergiye tabidir (Altaş, 2010).

Gönüllülük esasına dayalı emeklilik planları genel olarak işveren destekli, hayat sigortası sözleşmeleri şeklinde yapılmaktadır. Hayat sigorta şirketleri, Sigorta Denetleme Kurulu'nun denetimindedir. Bu sistemin yaygınlaşması için şirketlere vergi teşvikleri de uygulanmaktadır. Bu teşvikler kapsamında şirketler, kendi çalışanları için beş veya on yıllık dönemleri kapsayan tasarruf hesapları açabilmektedir. Sözü edilen tasarruf hesaplarına işçiler ve işverenler birlikte katkıda bulunmaktadır. 2004'de yapılan bir düzenleme ile bu tip planların daha uzun vadeye yayılması hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda "Fransa Kolektif Emeklilik Tasarrufları" getirilmiştir. Fransa'da çalışanlar emekli olana kadar bu sistemden emeklilik maaşı alamamaktadır. Emeklilik yaşı özel bir düzenleme getirilmemiş ise 60 olarak belirlenmiştir. Bu sistemde fayda ve katkı planları uygulanabilmektedir. Katkıların vergiden muaf tutulabilmesi için belirli bir üst limit bulunmaktadır (Altaş, 2010).

Fransa'da emeklilik sisteminin son ayağını BES oluşturmaktadır. Fransa'da bireysel emeklilik planlarının önemli bir kısmının hayat sigortası şeklinde yapıldığı

görülmektedir. Hayat sigortasına yatırılan tasarruf miktarı, bireysel tasarrufların yaklaşık 1/3'ünü oluşturmaktadır. 2004'de yapılan düzenlemeler ile bankalar ya da portföy yönetim firmalarınca yönetilen bireysel emeklilik fonları uygulamaya konulmuştur (Altaş, 2010).

1.3.4. Hollanda Bireysel Emeklilik Sistemi

Hollanda da sosyal güvenlik ile ilgili kanunlar 1800'lü yılların başlarından itibaren çıkartılmaya başlanmıştır. II. Dünya Savaşından sonra ise bu kanunlarda önemli değişikliklere gidilmiştir. 1956'da yürürlüğe giren Algemene Oudersomswet (AOW-Genel Yaşlılık Kanunu) Hollanda da günümüz sisteminin temelini oluşturmaktadır (Oktay, 2006). Hollanda emeklilik sistemi üç temel ayaktan oluşmaktadır. Birinci ayak kamu emeklilik sistemidir. İkinci ayak mesleki eğitim sistemidir. Üçüncü ayak ise BES'den oluşmaktadır (Kara, 2014). Birinci ayak emeklilik, zorunlu emekliliği oluşturmaktadır. Bu sistem 65 yaşından itibaren herkesi kapsar. Emeklilik yaşı 2009'da 66'ya yükseltilmiş ve 2015'de de 67'ye yükseltilmiştir. Sistemin ikinci basamağı yarı zorunlu ek mesleki emeklilik programından oluşmaktadır. Bu sistemin temelinde emeklilik tasarruf yasası bulunmaktadır. Sistem çalışanların yaklaşık %91'ini kapsamaktadır. 2008'in sonunda Hollanda'da var olan 567 emeklilik fonu üç temel kategoriye ayrılmıştır. Bunlardan birincisi sektörel emeklilik fonlarıdır. İkincisi şirket emeklilik fonları ve üçüncüsü serbest meslek sahipleri için emeklilik fonlarıdır. Üçüncü ayak, gönüllü katılım esasına dayalı tamamlayıcı programlardan oluşan emeklilik sistemidir. Gönüllülük esasına dayanan bu bireysel emeklilik sistemi katılanlara önemli vergi avantajları sağlamaktadır. Ayrıca katılımcılara geniş bir yatırım portföyü de sunulmaktadır (Guardiancich, 2010).

Mesleki emeklilik planları fon bazındadır. Emeklilik ve Tasarruf Fonu Kanunu'na (PSW) göre, emeklilik maaşı fonunu yönetmenin üç yolu vardır: şirket emeklilik fonları, endüstri genelinde emeklilik fonları veya sigorta sözleşmeleri (Tapia, 2008):

- Şirkete Özgü Emeklilik Fonları (OPF), sadece bir şirket ya da şirketler grubu için sermaye biriktirme amacıyla kurulan fonlardır.
- Endüstri Çapında Emeklilik Fonları (BPF), belirli bir sektör veya sektör için sermaye biriktirmek için kurulmuş isteğe bağlı veya zorunlu fonlardır.

- Hayat sigortası, işveren ve bir hayat sigortası şirketi arasında bir hayat sigortası sözleşmesidir. Belirli bir meslekte serbest meslek sahibi profesyonellerle ilgili meslek grupları için emeklilik fonları (sadece aktif üyeler ve emekliler, işveren yoktur).

Endüstri çapında bir emeklilik fonuna katılım genellikle bir toplu sözleşme ile belirlenmekte veya kamu otoritesi tarafından zorunlu ilan edilebilmektedir. Özel sektör ve kamu sektörü çalışanları dahil olmak üzere ilgili sektördeki tüm çalışanları kapsamaktadır. Endüstri çapında bir emeklilik fonuna katılmak zorunda olmayan bir şirket, bir sigorta şirketi tarafından finanse etmek veya kendi başına bir şirket emeklilik fonu kurmak arasında seçim yapabilmektedir. İş sözleşmesi planlarına katılım, toplu sözleşmenin kapsadığı istihdam edilen tüm çalışanlar için zorunludur. Planlar kuralı, aynı kategorideki çalışanlar arasında ayırım yapmamalı, ancak farklı kategorilerdeki çalışanlar arasında varyasyonlara izin verilmelidir. Yarı zamanlı çalışanlar bir planın üyeliğinden çıkarılmamalıdır. Serbest meslek, mesleki emeklilik planları kapsamında değildir ancak bankalar veya sigorta şirketleri tarafın 2002'de sunulan kişisel tasarruf planı üyesi olabilmektedir (Tapia, 2008).

1.3.5. İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi

İngiltere'de emeklilik sistemi üç temel üzerine kurulmuştur (Heidarpour, 2014). Sistemin temellerinden birincisi, devlet tarafından yürütülen emeklilik sistemidir. İkincisi, işverenler tarafından işletilen mesleki emeklilik sistemidir. Üçüncüsü ise bireysel emeklilik programlarıdır (Blake, 2000).

İngiltere'de emeklilik sisteminin birinci temeli devlet tarafından işletilen temel emeklilik sistemidir (Basic State Retirement Pension). Bu sistem emeklilik sisteminin birinci basamağıdır ve zorunludur. 1946'da başlayan bu sistemin amacı çalışanlara emekli olduklarında minimum gelir garantisi sağlamaktır (Salantur, 2015). İkinci basamakta gelire dayalı mecburi fakat seçim seçenekleri sunan mesleki, emeklilik planları bulunmaktadır. Bu sistemde hükümet, gelire dayalı bir emeklilik sunmaktadır. Çalışanın bu sistemden çıkması durumunda, işveren desteğinde olan ya da kendisine emeklilik sağlayacak kişisel bir emeklilik planı seçmektedir (Korkmaz, 2007). Sistemin ikinci basamağını oluşturan bu sistem tamamlayıcı kamu ya da özel sektör eliyle yönetilen fonlardan oluşmaktadır. State Earnings Related Pension Scheme olarak

isimlendirilen bu sistem 1978-2002 arasında uygulanmıştır. 2002'den sonra sistemde değişikliğe gidilmiştir. State Earning Related Pension Scheme sisteminin yerine State Second Pensiyon sistemi getirilmiştir. Ancak State Second Pensiyon sistemine geçmek yerine State Earning Related Pension sisteminde kalmayı seçmek çalışanların tercihine bırakılmıştır (Salantur, 2015). Ancak çalışanların State Earning Related Pension Scheme den ayrılarak, State Second Pensiyon sistemine geçmeleri, kendileri %1.6'lık bir vergi avantajı getirmektedir. Ayrıca yeni sistem de fonların getirileri de vergiden muaf tutulmuştur (Altay, 2013).

Üçüncü program ise, çalışanın gönüllü tasarruflarından oluşmaktadır. İsteğe bağlı ilave katkılar da yapılabilmektedir. Bu katkılar bir fon havuzunda toplanmaktadır. İngiltere'de bireysel emeklilik planlarını uygulayan ve yöneten bireysel emeklilik şirketleridir. Bu özel şirketler oldukça sıkı bir şekilde denetlenmektedir. Bu sistem 1986'da Social Security Act ile uygulanmaya başlanmıştır. Social Security Act ile birlikte çalışanlar tasarruflarını çeşitli anlaşmalar ile özel şirketlerde farklı fonlarda değerlendirme olanağına kavuşmuşlardır (OECD, 2002). İngiltere'de emeklilik maaşının düşük olması çalışanları bu tür emeklilik programlarına dahil olamaya güdülemiştir (Öztürk, 2010). İngiltere'de kadınların emeklilik yaşı 60 ve erkeklerin emeklilik yaşı 65 olarak belirlenmiştir. Ancak 2020'de kadın ve erkeklerin emeklilik yaşları eşitlenerek 65 yaş olması planlanmaktadır (Akgeyik, 2006). İngiltere'de özel emeklilik fonlarının hacminin diğer AB ülkelerine göre daha fazla olduğu görülmektedir (Korkmaz, 2007). İngiltere'de özel sigortaların yaygınlığı sosyal güvenlik harcamalarını kamu harcaması içerisindeki payını da yıllar itibarıyla azaltmaktadır (Özmen, 2017).

1.3.6. Kanada Bireysel Emeklilik Sistemi

Kanada'da bireysel emeklilik planları, emeklilikte gelirlerin sağlanmasında önemli bir unsurdur. Kanada'da mesleki emeklilik planları 1880'in sonlarında kurulmuştur. Ayrıca 1917'de bu emeklilik programına vergi teşviki uygulanmaya başlanmıştır. 1957'de ise emeklilik tasarruf planları uygulamaya konulmuştur (Tapia, 2008). Sayısal verilere bakıldığında, günümüzde Kanada'daki yaşlı kesim OECD ortalamasına göre daha rahat bir hayat sürmektedir (Brown, 2011).

Kanada’da emeklilik sistemi üç basamaklıdır (Brown, 2011). Birinci basamak devlet kontrolündeki sosyal güvenlik sistemini oluşturmaktadır (Aydın, 2008). İkinci basamağı mesleki emeklilik planları (Heidarpour, 2014) ve üçüncü basamağı, emeklilik tasarruf planları (Kara, 2014) oluşturmaktadır. Kanada emeklilik sisteminin birinci ayağı herkesi kapsayan asgari güvence veren Guaranteed Income Supplement ile tamamlanan yaşlılık güvencesini kapsamaktadır. İkinci ayağını, çalışan katkıları ile finanse edilen kazanca dayalı kamu emeklilik sistemleri olan Kanada Emeklilik Planı ve Quebec Emeklilik Planıdır. Üçüncüsü ise gönüllü katılım esasına dayalı olan ve işveren destekli çeşitli vergi avantajları barındıran Emeklilik Tasarruf Planları ile Bireysel emeklilik Tasarruf Planları’ndan oluşmaktadır (Salantur, 2015).

Mesleki emeklilik planları işverenler tarafından gönüllü olarak desteklenebilmektedir. Bu planlar işveren ve işçi temsilcisi arasındaki toplu sözleşmeye göre oluşturulmaktadır. Çalışanların işgücü emeklilik planlarına katılımı gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ancak, British Columbia ve Quebec’te zorunlu üyelik için izin verilmektedir. Çalışanlar, işverenleri tarafından sağlanan mesleki emeklilik planına katılmayı seçebilmekte veya bunun yerine bireysel bir tasarruf planına katkıda bulunmayı tercih edebilmektedir. Serbest meslek sahipleri kayıtlı emeklilik planları (mesleki emeklilik planları) kapsamında değildir. Ancak kayıtlı emeklilik planları (gönüllü emeklilik planları) için katkıda bulunabilmektedir (Tapia, 2008).

1.3.7. Macaristan Bireysel Emeklilik Sistemi

Macaristan, Orta ve Doğu Avrupa’daki BES’e geçiş yapan ilk ülke olmuştur. Gönüllü özel emeklilik fonları, 1994’de yatırım fonları olarak kurulmuştur. Dört yıl sonra Macaristan, karma bir emeklilik sistemi başlatmış, kamu emeklilik sistemini yeniden düzenlemiş ve zorunlu ve gönüllü bireysel tasarruf hesaplarını uygulamaya koymuştur. Yeni sistemin başlamasıyla birlikte 30 Haziran 1998 tarihinde 42 yaşından daha genç ve yeni işe başlayan bütün çalışanların sisteme girmesi zorunlu tutulmuştur. 30 Haziran 1998 tarihinden önce eski emeklilik sistemine katkıda bulunanlar ve kendi işlerinde çalışanlar için 31 Ağustos 1999 tarihine kadar, sadece kamu tarafından yönetilen sosyal güvenlik programında kalmaya veya indirgenmiş bir karma sisteme katılmaya karar vermekte özgür bırakılmışlardır. Yeni karma emeklilik sistemine

gönüllü olarak katılmaya karar veren tüm üyelerin kararlarını bir kez değiştirmelerine izin verilmiştir. 2002 yılında, ilk kez işgücüne giren kişiler için karma emeklilik sistemine üye olma zorunluluğu askıya alınmıştır. 1 Ocak 2002 tarihinden önce zorunlu veya gönüllü olarak yeni karma emeklilik sistemine üye olan kişiler, karma sistemi terk edebilme ve eski emeklilik sistemine üye olmayı seçme seçeneği sunulmuştur. 1 Ocak 2003'ten itibaren, ilk kez işgücüne giren 42 yaşından küçük çalışanlar ve serbest meslek sahipleri için katılım zorunludur. Bu tarihten önce işgücüne dahil olan kişiler, 30 yaşından küçük olmaları koşuluyla, gönüllü olarak karma emeklilik sistemine katılabilmektedir (Tapia, 2008).

Macaristan emeklilik sistemi üç basamakta oluşmaktadır. İlk basamak, devlet yönetimindeki sistemdir. Bu sistemde emeklilik yaşı 62'dir. İkinci basamak, özel olarak yönetilen asgari ödenek güvencesiz tanımlanmış katkı sistemidir. Bu basamağa katılım çalışma hayatına yeni girenler için zorunludur. Son basamak ise, özel olarak yönetilen, tam olarak fonlanmış, asgari ödenek güvencesiz tanımlanmış bir katkı sistemidir. Katılım da gönüllülük esaslı bulunmaktadır (Mihaly, 2005).

1.3.8. Şili Bireysel Emeklilik Sistemi

Şili, 1981'de birikimlerle harcamaların finanse edildiği kamusal emeklilik sistemini terk ederek bireysel emeklilik hesaplarındaki yatırım temelli özel emeklilik sistemine geçmiştir (Rodriguez, 1999). 1990'dan sonra on Güney Amerika ülkesi daha; Arjantin (1994), Bolivya (1997), Kolombiya (1993), Kosta Rika (1995), Dominik Cumhuriyeti (2003), El Salvador (1998), Meksika (1997), Panama (2008), Peru (1993) ve Uruguay (1996) yıllarında "Şili Modeli" olarak isimlendirilen bu model temelinde kendi sistemlerini geliştirmişlerdir (Kritzer, 2008).

Şili'de bireysel emeklilik sisteminin temel uygulayıcıları olarak çalışanların primlerini yatırdıkları ve yatırılan bu primleri değerlendiren özel şirketler bulunmaktadır. Yeni sistemde dört farklı düzenleme mevcuttur. Bunlardan birincisi zorunlu olarak sisteme geçmesi gerekenlerdir. İkincisi, yeni sisteme geçme veya eski sistemde kalma seçeneği sunulan çalışanlardır. Üçüncüsü eski sistemde kalma zorunluluğu bulunan çalışanlardır. Son grup ise eski sistem kapsamında kalmaksızın yeni sisteme geçme tercihi bulunan çalışanlardan oluşmaktadır (Kapar, 1999):

- Birinci grup, 1982'den sonra ilk defa çalışma hayatına başlayanları kapsamaktadır.
- İkinci grup, yeni sisteme geçildiğinde 45 yaşının altında olan bağımlı çalışanlardan kapsamaktadır.
- Üçüncü grup, yeni sisteme geçildiğinde 45 yaş üstünde olan ve silahlı kuvvetler ile emniyet mensubu personeli kapsamaktadır.
- Dördüncü grubu ise serbest çalışanlar oluşturmaktadır. Bu gruba eski sistemin kapsamında kalmaksızın yeni sisteme geçme zorunluluğu getirilmiştir.

Çalışanlar istedikleri emeklilik kurumunu seçmede veya seçtikten sonra değiştirmekte özgürdür (Kritzer, 2008). 2002'de yapılan yasal düzenleme ile sınırlı sayıdaki emeklilik fonlarına bankalar, yatırım fonları, sigorta şirketleri ve kamu otoritesi tarafından izin verilen diğer kurumlar da dahil olmuştur (Tapia, 2008).

Sistemde kadınlar 60 ve erkeler 65 yaşında emeklilik aylığına hak kazanabilmektedir. Ancak kişilerin tasarruf hesabında yeterli fon oluşmuşsa erken emekli olma şansı da mevcuttur. Bunun dışında devletin garanti ettiği aylığa hak kazanabilmek için en az 20 yıl çalışma şartı bulunmaktadır (Yanardağ, 2010). 2008'de emeklilik sisteminde bazı düzenlemelere gidilmiştir. Bu düzenlemeler temelde yoksulluk önleme çalışmasına dayanmaktadır. Bu düzenlemeler ile belli bir yaşa gelmiş ancak kamu emeklilik sistemine hiç katılmamış, zorunlu emeklilik sistemine katılmış ancak aylık emeklilik ödemesi belirli bir eşiğin altında kalan kişilere fayda sağlanması amaçlanmaktadır (Kara, 2014).

Çalışanların maaşlarından kesilen primler "Administradora de Fondos de Pensiones" adındaki bir fon yönetim kuruluşlarında değerlendirilmektedir. Bu fonlar anonim şirket niteliğindedir. Başka bir iş yapması yasak olan bu kuruluşların temel görevleri; çalışanlardan katkı payı toplamak, bireysel emeklilik hesaplarının kaydını tutmak, sigorta şirketinden ödenek alamayanlara emekli aylığı ödemek olarak sıralanmaktadır (Sezgin ve Yıldırım, 2016).

2. TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi ve İçeriği

Türkiye genç ve dinamik nüfusa sahip bir ülkedir. Dolayısıyla Türkiye'de yaşanan sorunlar gelişmiş ülkelerin aksine, demografik kaynaklı değildir. Sorunların temelini önemli ölçüde aktüeryal dengenin bozulması ve kurumsal yetersizlikler gibi nedenlere bağlı finansman problemleri oluşturmaktadır. (İşserveroğlu ve Hatunoğlu, 2012). Türkiye'de BES'in de dahil olduğu reform çalışmaları 1999'dan itibaren başlamıştır. Bu kapsamda bir yandan mevcut kamu sosyal güvenlik sistemi yeniden gözden geçirilmiş, diğer yandan dünyadaki genel eğilimler değerlendirilerek kamunun sunduğu hizmetleri tamamlayıcı nitelikte ek bir takım programların sisteme entegre edilmesi amaçlanmıştır. BES alanında yapılan düzenlemeler de söz konusu reformların önemli bir parçasını oluşturmuştur (Oktayer ve Oktayer, 2007). Türkiye'de Ağustos 1999'da sosyal güvenlik reformuna ilişkin temel düzenlemeler yapılmıştır. Bu amaçla BES yasa tasarısı oluşturulmuştur. "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu" ile bireylerin emekliliğe yönelik gönüllü tasarruflarını düzenleyen bireysel emeklilik hesaplarına dayalı fonlu bir sistem öngörülmüştür (Erdoğan, 2003).

2000'de Bakanlar Kurulu'nca Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne (TBMM), "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanun Tasarısı" sunulmuştur. Sözü edilen tasarının temelleri 1999'da kurulan "Bireysel Emeklilik Komisyonu" tarafından oluşturulmuştur. Kanun tasarısı 2001'de kabul edilmiştir. 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. 7 Ekim 2001 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir (Öztürk, 2010).

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun birinci maddesinde kanunun amacı tanımlanmıştır. Bu tanıma göre kanunun temel amacı kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olmaktır. Bu kanun ile, bireysel tasarrufların yatırıma yönlendirilmesi sayesinde emeklilik döneminde bireylere ek gelir sağlanması amaçlanmaktadır. Ayrıca adı geçen kanun ile birlikte gönüllü katılıma

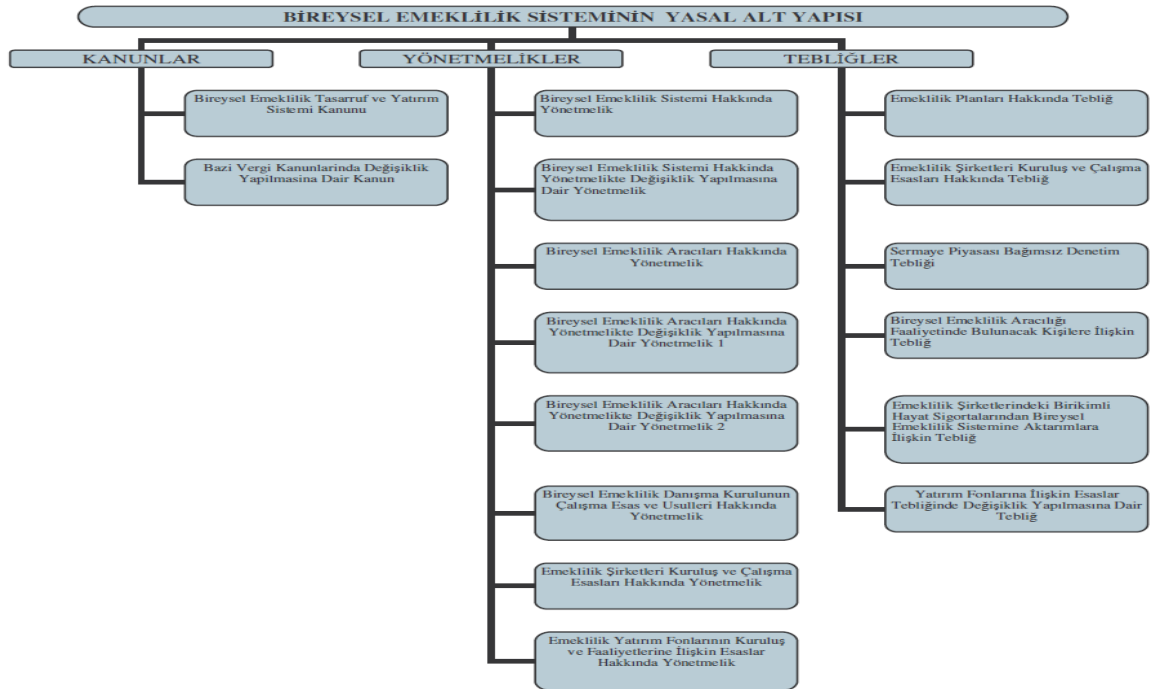
dayalı ve anlaşma dahilinde belirlenen katkı esasına dayanan BES düzenlemesi ve denetlenmesi amaçlanmaktadır. Bu kanun kapsamında emeklilik şirketleri kuruluş ve çalışma yöntemleri, bireylerin BES'e katılma ve ayrılma koşulları, kamusal bilginin kapsamı gibi esas ve usuller düzenlenmiştir (Resmi Gazete kanun 4632, Sayı 24366).

Bu kanunla sağlanmak istenen sosyal ve ekonomik amaçları şu şekilde sıralamak mümkündür (Alper, 2002):

- Mevcut sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı özellikte olan yeni bir kurumsal altyapı oluşturmak,
- Bireylerin emeklilik döneminde ekonomik refah seviyelerini yükseltmelerine yönelik olarak, çalışma dönemlerinde tasarrufa teşvik etmek,
- Tasarrufta bulunan kişilere alternatif yatırım seçenekleri sunmak,
- Ekonomiye uzun vadede finansal kaynak aktarımı yapmak.

Diğer ülkelere olduğu gibi Türkiye'de de, BES'e olan katılımın artırılmasına yönelik çeşitli vergi teşvik düzenlemeleri yapılmıştır. Bu kapsamdaki ilk düzenleme 28 Haziran 2001'de TBMM'de kabul edilmiştir. TBMM kabul edilen bu kanun tasarısı 10 Temmuz 2001'de 24458 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır (Akın, 2008).

Şekil 2: Bireysel Emeklilik Sisteminin Yasal Alt Yapısı.



Kaynak: (Akın, 2008).

Şekil 2’den de görüldüğü gibi, BES’in yasal alt yapısı, kanunlar, yönetmelikler ve tebliğler olmak üzere üç temel üzerine inşa edilmiştir. BES’in yasal alt yapısını oluşturan kanunlar Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Yönelik Kanun olmak üzere iki farklı kanundan oluşmaktadır. Bunun dışında farklı zamanlarda çıkarılan çeşitli yönetmelik ve tebliğler ile BES’in güncellendiği görülmektedir.

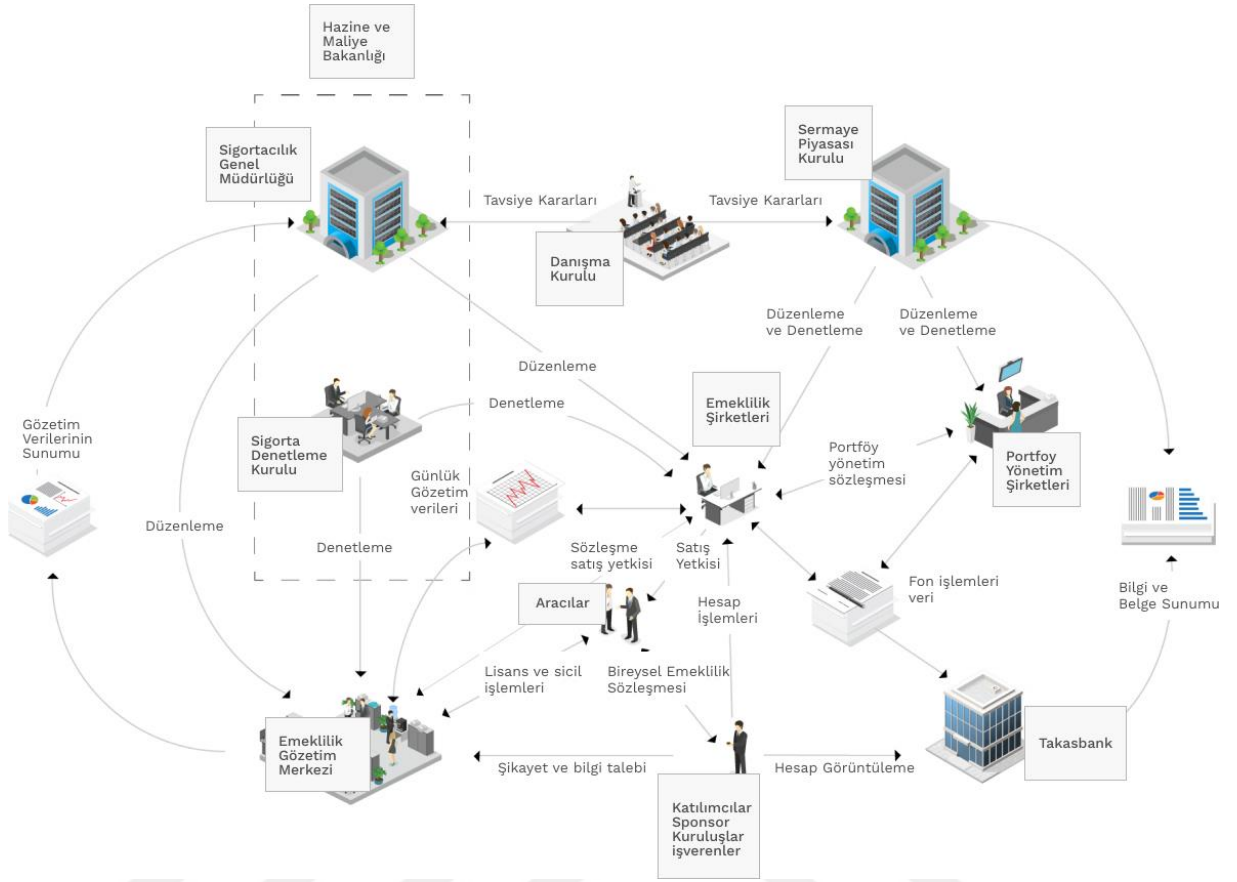
BES’in tarihsel gelişime bakıldığında, bu konuya yönelik ilk çalışmaların 1997’de başladığı görülmektedir. 1999’da ise TBMM’de BES Komisyonu kurulmuştur. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanun Tasarısı 2000’de TBMM’ye sunulmuştur. 2001’de Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 24366 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanmıştır. Aynı yıl Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 24458 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. 2003’de EGM kurulmuştur. Aynı yıl ilk emeklilik planları yapılmıştır. 2007’de 26552 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan sigortacılık kanunu ile 4632 sayılı kanunun bazı maddeleri değiştirilmiştir. Ayrıca EGM’nin görev ve sorumlulukları yeniden tanımlanmıştır. 2012’ye gelindiğinde 2013’den itibaren vergi avantajı uygulaması kaldırılarak devlet katkısı sistemine geçileceği bildirilmiştir. 2016’da ise, işverenlerin çalışanlarını otomatik olarak bir emeklilik planına dahil etmesine ilişkin esaslar düzenlenmiştir (EGM, <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/tarihce/>).

Türkiye’de uygulanan BES, katılımcılara toplu para veya maaş geri ödemesine dayanmaktadır. BES, sosyal güvenlik kurumunun sunduğu sağlık güvencesi gibi hizmetleri sunmamaktadır. Bu açıdan bakıldığında BES, zorunlu sosyal güvenlik sisteminin bir alternatifi değil, zorunlu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı konumundadır. Sistemde katkı payının $\frac{1}{4}$ üne denk gelecek fon miktarı devlet katkısı olarak emeklilik hesabına yatırılmaktadır. Ancak devlet katkısı ödemelerinde belirlenen üst sınırlamalar bulunmaktadır. Katılımcı bir yılda toplam brüt asgari ücret tutarının $\frac{1}{4}$ ünü geçememektedir. BES içerisindeki finansal kuruluşlar potansiyel katılımcıya, sisteme girme kararını etkileyebilecek konularda bilgi vermek ile yükümlüdür. Ayrıca taraflar arasında uygun emeklilik planlarının belirlenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla BES’de tek bir emeklilik planı yoktur. Emeklilik planları tarafların beklentilerine göre şekillenmektedir. Bu planlar paralelinde emeklilik şirketleri katılımcının bilgisi dahilinde, çeşitli parasal kesintiler yapma hakkına sahiptir. Katılımcı, tasarruflarının ne şekilde değerlendirileceğine kendisi karar

vermektedir. Katılımcı herhangi bir fon tercihinde bulunmaz ise, katılımcının tasarrufları emeklilik planı kapsamında sunulan standart fonlarda yatırıma yönlendirilmektedir. BES'e katıldıktan sonra emeklilik planı, fonları ve katkı payı ödemeleri katılımcının isteği doğrultusunda ve mevzuata uygun bir şekilde değiştirilebilmektedir. Ayrıca katılımcının katkı payı ödemelerini dondurma veya sonlandırma hakkı da bulunmaktadır. BES'de emekliliğe hak kazanılmasının ön koşulu 10 yıl sistemde aktif olarak kalınması ve 56 yaşının doldurulmasıdır. BES'de emekliliğe hak kazandıktan sonra, bu hakkın kullanılıp kullanılmaması katılımcının inisiyatifine bırakılmıştır. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, emekli olmak isterse üç farklı emeklilik geri ödeme planını seçebilmektedir. Bu modellerin birincisinde katılımcı toplam fon büyüklüğünün tamamını alabilmektedir. İkinci plan da katılımcı BES'e devam ederek toplam fon miktarını bir geri ödeme planına göre alabilmektedir. Üçüncü plan ise, birikimin belirlenen kısmının hemen alınması ve geri kalan bölümü için bir geri ödeme planının oluşturulmasını kapsamaktadır. Türkiye'de uygulanan BES'de istendiği zaman tasarrufların tamamının geri alınıp sistemden çıkılma şansı bulunmamaktadır. Katılımcının sistemde çıkmaya karar vermesi durumunda, emeklilik şirketlerince katılımcıya ödenecek toplam fon miktarı üzerinden gelir vergisi kesintisi uygulanmaktadır. Gelir vergisi kesinti oranı emeklilik hakkı kazananlar veya zorunlu nedenlerle sistemden çıkanlar için %5'dir. Katılımcı 10 yıl sistemde kalmış fakat emeklilik hakkı kazanamamış ise, katılımcıya uygulanacak gelir vergisi kesinti oranı %10'dur. Bu oran 10 yıldan az bir süre sistemde kalanlar için %15'dir (EGM, <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/bireysel-emeklilik-nedir/>).

Türkiye'de, BES'e otomatik katılım çalışmaları 2016'da başlamıştır. 2016'da 6740 sayılı kanun ile işverenlerin çalışanlarını otomatik olarak bir emeklilik planına dahil etmesine ilişkin esaslar düzenlenmiştir. Aynı yıl Başbakanlık tarafından 2016/26 sayılı Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım Genelgesi yayımlanmıştır. Hazine Müsteşarlığı tarafından 2016/30 sayılı BES Otomatik Katılım Uygulama Esasları hakkında sektör duyurusu yapılmıştır. Aralık 2016'da BES mevzuatında değişikliğe gidilmiştir. 2 Ocak 2017 tarihinde 29936 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile, Otomatik Katılım Sistemi (OKS) kapsamında emeklilik planlarının düzenlenmesi yapılmıştır (EGM, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/tarihce/>)

Şekil 3: BES'in İşleyişi.



Kaynak: EGM, <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/isleyis/>

4632 sayılı kanun uyarınca başlayan OKS, temel de BES'in karakteristik özelliklerini bünyesinde bulundurmaktadır. OKS'de de, BES'de olduğu gibi belirlenen amaç, katılımcılara emeklilik dönemlerinde toplu bir birikim ya da maaş ödemesinin sağlanmasıdır. OKS'de de, BES'de olduğu gibi katılımcıya sağlık hizmeti gibi sosyal güvenlik kurumun sağladığı hizmetler sağlanmamaktadır. Dolayısıyla BES'de olduğu gibi OKS'de sosyal güvenlik sisteminin bir alternatifi değildir. BES'de olduğu gibi, OKS'de sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı bir rol üstlenmektedir. OKS'de de, BES'de olduğu gibi, katkı payının $\frac{1}{4}$ üne denk gelen miktar devlet katkısı olarak, katılımcının OKS hesabına aktarılmaktadır. Katılımcının bir yıl içerisinde alabileceği devlet katkısının üst limiti brüt yıllık asgari ücretin $\frac{1}{4}$ ünü geçmemektedir. Ancak OKS'de, BES'den farklı olarak sisteme ilk girişte 1000 TL'lik ek bir devlet katkısı katılımcının OKS hesabına yatırılmaktadır. OKS'de en az üç yıl kalınması şartına bağlı olarak devlet katkısı hesabına yatırılan tutarın %15'ine hak kazanılmaktadır. Katılımcı sistemde en az altı yıl kalmış ise devlet katkısı tutarının %35'ine hak kazanmaktadır.

Sistemde en az 10 yıl kalınması durumunda, katılımcıya devlet katkısı miktarının %60'ı ödenmektedir. Katılımcının OKS'den emekli olması durumunda ise, devlet katkısının tamamı katılımcıya ödenmektedir. OKS kapsamında katılımcıların yetkilendirilmiş bir emeklilik şirketiyle sözleşme yapması gerekmektedir. İşverenler sözleşme yapacağı farklı şirketler arasında seçim yaparken, şirketler tarafından OKS ile ilgili bilgilendirilmektedir. Tasarrufların hangi fonlarda değerlendirileceğinin seçimi katılımcıya aittir. Sistemde katılımcının isteğine göre değişebilen faizli fon seçeneğinin yanında faizsiz fon seçeneği de bulunmaktadır. Katılımcının fon tercihinde bulunmaması durumunda ise, bu seçim işveren tarafından yapılmaktadır. Sistemde yıllık fon toplam gider kesintisinin üst sınırı %0,85'dir. Fonlarda bu kesintinin dışında ek bir kesinti bulunmamaktadır. İşverenin maaş kesintisi yaparak OKS'ye aktardığı katkı paylarında herhangi bir kesinti bulunmamaktadır. Bu katkı payları emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmektedir. BES'e benzer şekilde, OKS'de de portföy katılımcı adına Takasbank'da saklanmaktadır. OKS'de emekliliğe hak kazanılması için 10 yıl sistemde kalınması ve 56 yaşının doldurulması gerekmektedir. Bu şartlar sağlandıktan sonra sistemde kalmak veya sistemden çıkmak katılımcı tercihinin bırakılmıştır. Eğer sistemde kalınmaya devam edilirse birikimler de sözleşme dahilinde artmaya devam etmektedir. Sistemden çıkılması durumunda ise BES'deki kesintiler OKS için de geçerli olmaktadır (EGM, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/>).

Özel sektör çalışanları için OKS'ye geçiş süreci tablo 4'de gösterilmiştir. Tablo 4'den de görüldüğü gibi özel sektör için OKS'ne kademeli bir katılım sistemi getirilmiştir.

Tablo 4: Özel Sektör Çalışanlarının Otomatik Katılım Kapsamına Dahil Edileceği Geçiş Takvimi.

Çalışan Sayısı	Kapsama Alınma Tarihi
1.000 ve üzeri	01.01.2017
250-999 arası	01.04.2017
100-249 arası	01.07.2017
50-99 arası	01.01.2018
10-49 arası	01.07.2018
5-9 arası	01.01.2019

Kaynak: EGM, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/>

Tablo 5: Kamu İçin OKS Takvimi.

Kapsama Alınma Tarihi	Kamu Kurum / Kuruluşu
01.04.2017	5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun eki (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri
01.01.2018	Yerel Yönetimler, KİT'ler, BİT'ler ve Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşları

Kaynak: EGM, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/>

Tablo 4 ve Tablo 5'den de görüldüğü gibi, OKS'ye katılım süreci farklılık göstermektedir. 2017'de büyük firmalar için başlayan bu süreç zamana yayılarak 2018'de kamunun tamamını kapsamış ve 2019'da da özel sektörün tamamını kapsamıştır.

Tablo 6: BES-OKS Karşılaştırması.

	BES	OKS
Sisteme katılım	İsteğe bağlı	Zorunlu
Emeklilik	Asgari 10 yıl ve 56 yaş	Asgari 10 yıl ve 56 yaş
Hedef kitle	İsteyen herkes	45 yaş altı çalışanlar
Emeklilik şirketinin Belirlenmesi	Katılımcı ve sertifika iletilimi ile işveren	Sertifika iletilimi ile işveren
Cayma hakkı	2 ay	2 ay
Devlet katkı tutarı	Katkı payının ¼'ü	Katkı payının ¼'ü ve bir kerelik 1000 TL
Devlet katkısı üst sınırı	2018 için 6.088,50 TL	2018 için 6.088,50 TL
Devlet katkısı ödenme şekli	Nakden ödeme	Kayden ödeme
Devlet katkısına hak kazanma şartları	Yıl>3 için %15, Yıl >6 için %35, Yıl>10 için %60, Emekliliğe hak kazanılması durumunda % 100	Yıl>3 için %15, Yıl >6 için %35, Yıl>10 için %60, Emekliliğe hak kazanılması durumunda % 100
Katkı payı tutarı	Sözleme planında belirtilen katkı payı	Prime konu olan kazancın %3'ü
İsteğe bağlı ek katkı payı	Var	Yok
İsteğe bağlı ara verme	Var	Var
Giriş aidatı	Olabilir	Yok
Emeklilik şirketinin yapabileceği kesintiler: Fon toplam gideri kesintisi	Var (fon varlık değerinin yıllık asgari % 1,09'i; azami % 2,29'u)	Var (fon varlık değerinin yıllık en fazla % 1,09'u)
Plan değişikliği	Katılımcı	İşveren

Emeklilik değişikliği	şirketi	Katılımcı	İşveren
Fonlar		Katılımcı	Çalışan
Çıkışta yapılacak stopaj		Yıl <10 %15 Yıl ≥10 %10 Emeklilik %5	Yıl <10 %15 Yıl ≥10 %10 Emeklilik %5
Emeklilik ödemesi		Toplu ve maaş	Toplu ve Maaş

Kaynak: EGM, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks--bes-karsilastirmasi/>

BES ile OKS temelde aynı mantıkla çalışmaktadır. Ayrıca OKS'nin alt yapısının BES'den faydalandığı görülmektedir. Ancak BES ile OKS arasında önemli farklılıklar da bulunmaktadır. Bu farklılıkların başında, BES'e katılımın gönüllülük esasına dayanırken OKS'e katılımın zorunlu olması bulunmaktadır. BES'e fiili ehliyete sahip herkes isteğe bağlı katılabilirken, OKS'ye 45 yaşını doldurmamış çalışanların katılımı zorunlu olmaktadır. İsteyen yabancı uyruklular BES'e katılabilirken, isteseler bile OKS'ye katılamamaktadırlar. BES, dilendiği zaman istendiği miktarda ek katkı payı ödeme imkanı sunmaktadır. Ancak OKS'de böyle bir imkan söz konusu değildir.

Tablo 7: Türkiye'de OKS ve BES Şirketleri, 2018.

Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş.	Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş.
Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.	Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.
Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş.	Groupama Emeklilik A.Ş.
Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.	Halk Hayat ve Emeklilik A.Ş.
Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.	Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş.
Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş.	Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş.
Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş.	NN Hayat ve Emeklilik A.Ş.
BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş.	Vakıf Emeklilik ve Hayat A.Ş.
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.	Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş.

Kaynak: EGM, <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/emeklilik-sirketlerine-erisim/>

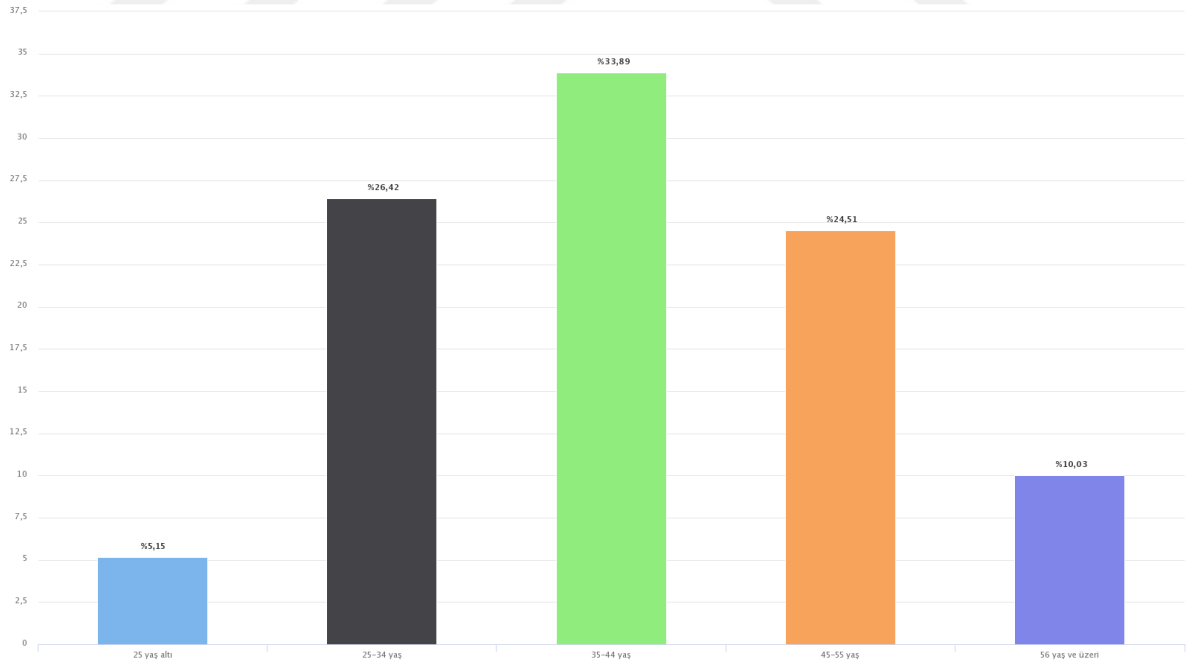
Tablo 7'de Türkiye'de faaliyet gösteren BES ve OKS şirketlerinin isimlerine alfabetik sıraya göre yer verilmiştir. Tablo 7'dan da anlaşılacağı gibi, Türkiye'de günümüzde 18 adet şirket BES ve OKS alanında hizmet vermektedir.

2.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Mevcut Durumu

Türkiye’de 26.10.2018 tarihi itibariyle katılımcıların BES fon tutarı 74.972,7 milyon TL’dir. Devlet katkısı fon tutarı 10.271,7 milyon TL ve şirketlerin katılımcı toplamı 6.901.120 kişidir. Katkı payı tutarı 57.624,1 milyon TL ve yatırıma yönlenen tutar 56.737,9 milyon TL dir (EGM, <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/bes-ozet-verileri>).

2016 yılı verilerine göre, BES’e katılımcı adedi 6.627.025 dir. Emeklilik yatırım fonlarının toplam büyüklüğü 53.409.391.175 TL, devlet katkısı fonları toplam büyüklüğü 7.438.179.620 TL dir. Yetkili aracı adedi 39.680 ve emeklilik şirketi adedi 18’dir. 31.12.2016 itibarıyla bireysel emeklilik sisteminde 7.789.431 sözleşme yürürlüktedir. Katılımcı sayısı ise bir önceki yıl sonuna göre yaklaşık %10 artarak 6,6 milyona ulaşmıştır. Aynı dönemde emeklilik yatırım fonu büyüklüğü %24 oranında artarak 53,4 milyar TL’ye yaklaşmıştır. Devlet katkısı fon büyüklüğü ise önceki yıla göre %48’lik oranda artış göstermiştir (EGM, 2017).

Şekil 4: Türkiye’de BES katılımcı Yaş dağılımı 2018.

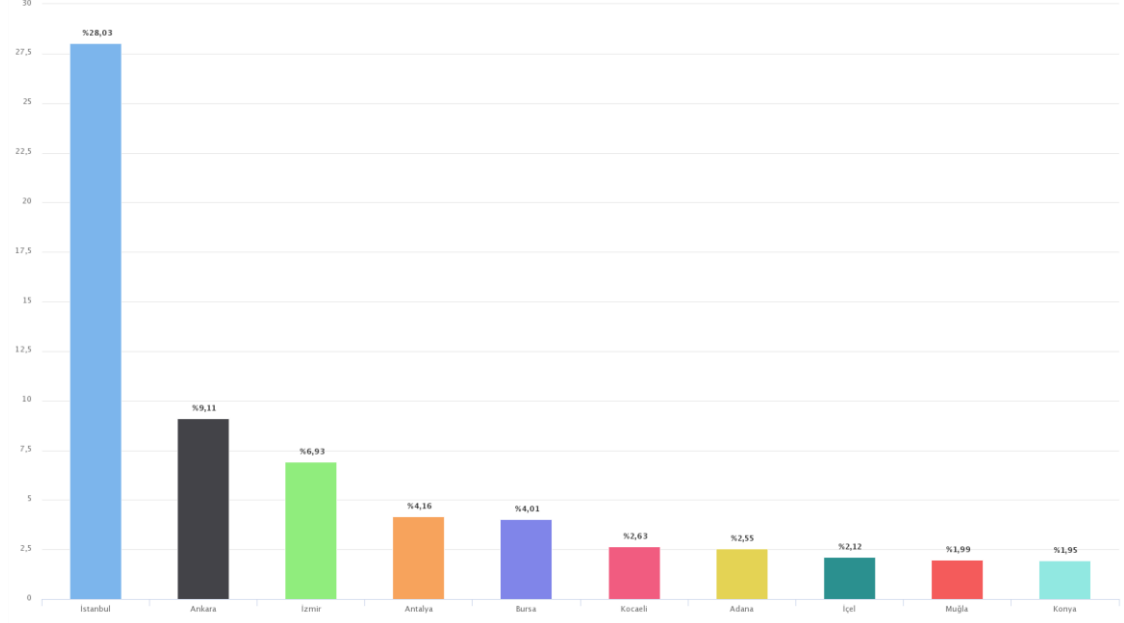


Kaynak: <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/katilimci-yas-dagilimi/>

Şekil 4’de 2018 itibariyle Türkiye’de BES katılımcılarının yaş dağılımı gösterilmektedir. Bu dağılıma bakıldığında birinci sırada 34-44 yaş aralığındaki

katılımcıları olduğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla 25-34 yaş aralığı, 45-55 yaş aralığı, 56 yaş üstü ve 25 yaş altı gelmektedir.

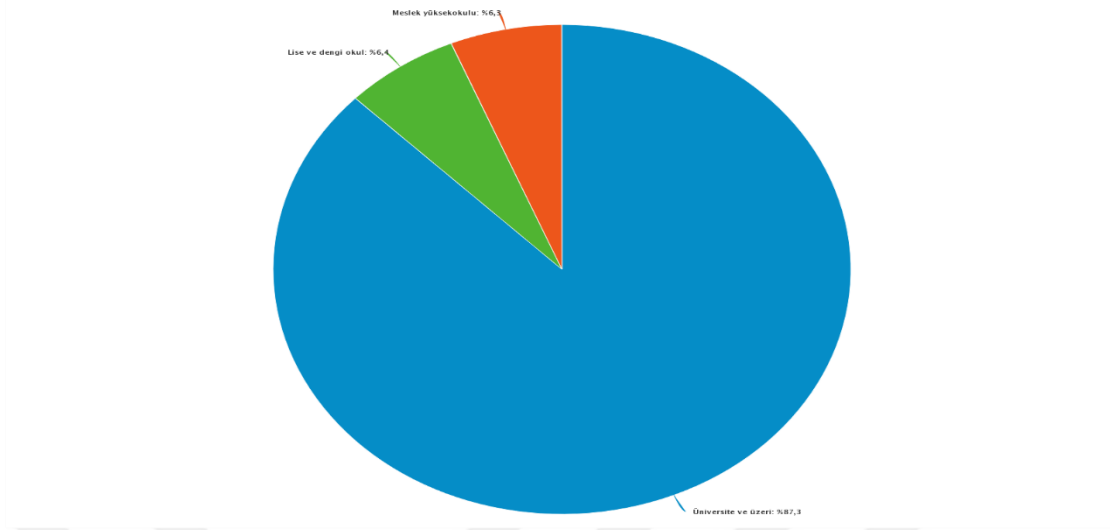
Şekil 5: Katılımcının Yerleşik olduğu ilk 10 il, 2018.



Kaynak: <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/en-fazla-katilimcinin-yerlesik-oldugu-ilk-10-il/>

Şekil 5’de ilk on il bazında yerleşik katılımcıların mevcut durumu gösterilmiştir. BES’de il bazında %28,03 ile ilk sırada İstanbul gelmektedir. İlk on sırayı oluşturan diğer iller sırasıyla %9,11 ile Ankara, %6,93 ile İzmir, %4,16 ile Antalya, %4,01 ile Bursa, %2,63 ile Kocaeli, %2,55 ile Adana, %2,12 ile İçel, %1,99 ile Muğla ve %1,95 ile Konya’dır.

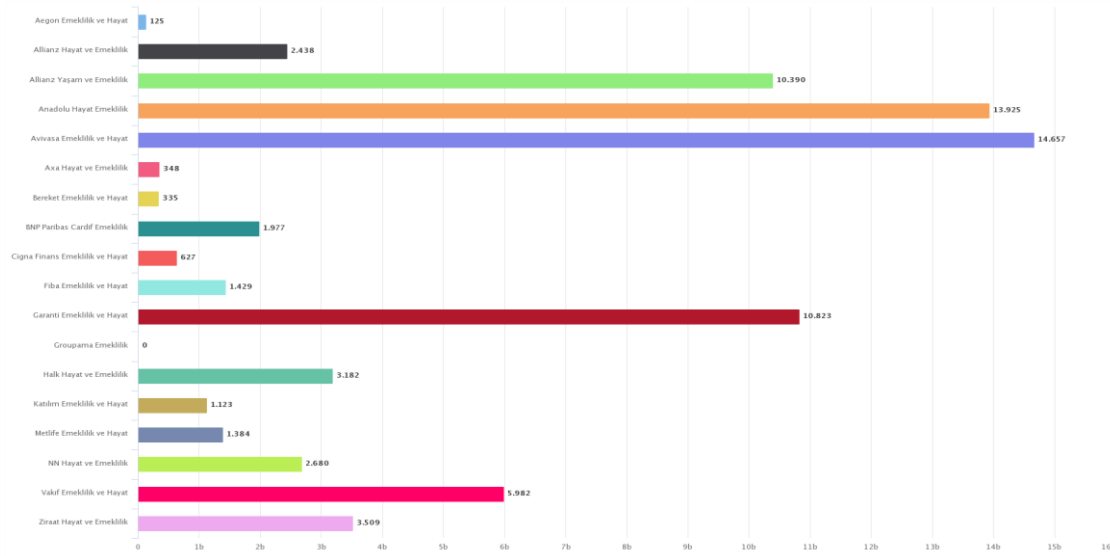
Şekil 6: Eğitim Durumuna Göre Aracı Dağılımı.



Kaynak: <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/egitim-durumuna-gore-araci-dagilimi/>

Şekil 6’da eğitim durumuna göre aracı dağılımı gösterilmektedir. Şekil 6’da ki veriler ışığında %87,3 ile üniversite ve üzeri eğitim seviyesi gelmektedir. Lise ve dengi okul %6,4 iken, meslek yüksekokulu %6,3 olarak gerçekleşmiştir. BES aracılarının dağılımına bakıldığında üniversite ve üzeri seviyenin önemli ölçüde fazla olduğu görülmektedir. Toplam aracı sayısı 47.202’dir. Bu sayı bir emeklilik şirketine bağlı olarak çalışan bireysel emeklilik araçları göstermektedir.

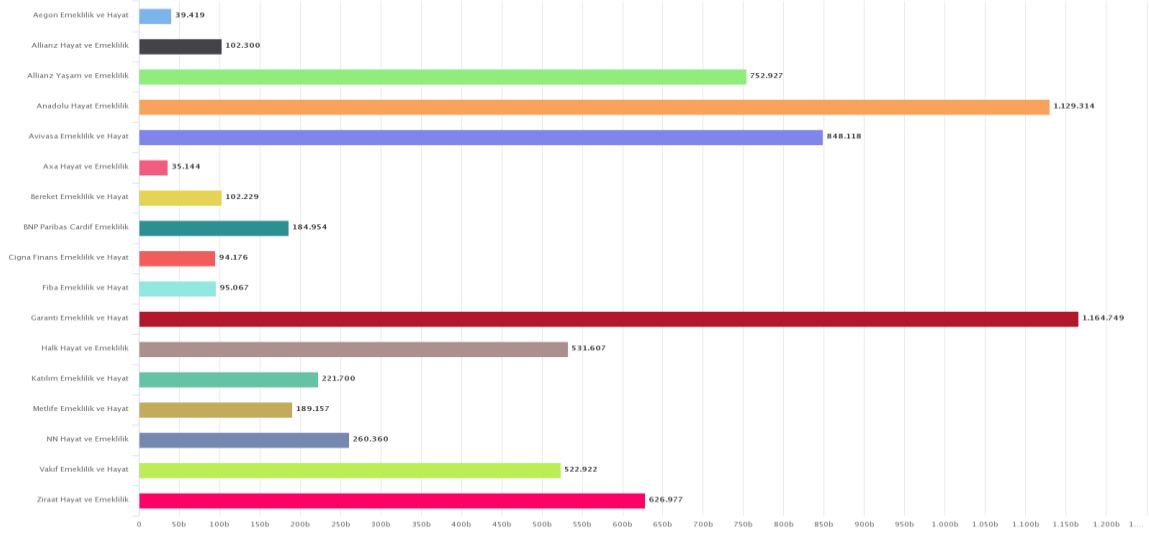
Şekil 7: Katılımcı Fon Tutarı, 2018.



Kaynak: <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/katilimcilarin-fon-tutari/>

Şekil 7’de 2018 itibariyle katılımcı fon tutarı gösterilmektedir. Şekil 7’deki veriler ışığında ilk sırada Avivasa Emeklilik ve Hayat gelirken, son sırada Groupama Emeklilik yer almaktadır.

Şekil 8: Katılımcı Sayısı, 2018.



Kaynak: <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/katilimci-sayisi/>

Katılımcı sayısı açısından 2018 verilerine bakıldığında ilk sırada Garanti Emeklilik ve Hayat yer almaktadır. Az bir katılımcı sayısı farkı ile Anadolu Hayat ve Emeklilik ikinci sırada yer almaktadır. Son sırada ise Axa Hayat ve Emeklilik yer almaktadır.

Türkiye’de OKS sistemine bakıldığında ise çalışanların fon tutarı 4.084,8 milyon TL, katkı payı tutarının 4.777,1 milyon TL ve çalışan sayısının 4.982.388 kişi olduğu görülmektedir (EGM, <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/oks-istatistikleri/>).

2.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Unsurları

Türkiye’de BES unsurlarına bakıldığında geniş bir yelpazeye dağıldığı görülmektedir. Ancak yasalar ile tanımlanan unsurları sekiz temel başlıkta incelemek mümkündür.

2.3.1. Hazine Müsteşarlığı

İlgili yasa gereği, 4632 sayılı kanun kapsamında yürütülen faaliyetler Hazine Müsteşarlığı denetimindedir. Hazine bakanlığı BES ve OKS’de faaliyetlerin güvenli bir şekilde yürütülmesi ve katılımcıların menfaatlerinin korunması amacıyla yönelik tüzel kişiliği EGM olarak görevlendirebilmektedir (4632 Sayılı Kanun Md.20/A). Ayrıca yine 4632 sayılı kanuna göre, emeklilik şirketleri ve bireysel emeklilik araçlarının sorumluluk ve yükümlülükleri Hazine Müsteşarlığı tarafından denetlenmektedir (4632 Sayılı Kanun Md.11).

26750 sayılı yönetmeliğin 19. Maddesi uyarınca bu alanda faaliyet gösteren şirketler Hazine Müsteşarlığı tarafından denetlenmektedir. Dolayısıyla müsteşarlık gerekli gördüğü durumlarda şirketlerden her türlü belge ve bilgiyi isteme yetkisine sahiptir (26750 sayılı yönetmelik, Md. 19; Orhan, 2015).

2.3.2. Emeklilik Gözetim Merkezi

EGM, 10 Temmuz 2003’de İstanbul’da kurulmuştur. EGM’nin kuruluş dayanağı 4632 sayılı kanun ve ilgili mevzuata dayanmaktadır. EGM, çalışma faaliyetleri açısından uluslararası kuruluşlara da üyedir ve ortak projelerde yer almaktadır (<https://www.egm.org.tr/kurumsal/uluslararasi-gorevler/>). EGM, Hazine Müsteşarlığının yetki çerçevesine uygun olarak aşağıda sıralanan amaçları gerçekleştirmek için kurulmuştur (<https://www.egm.org.tr/kurumsal/egm-hakkinda>):

- BES ve OKS’nin işlerliğinin korunması,
- BES ve OKS’nin amaçlarının gözetimi,
- BES ve OKS’nin alt yapısının işlerliği,
- BES ve OKS taraflarına yönelik bilginin saklanması ve raporlanması,
- Bilgilendirme faaliyetlerinin düzenlenmesi.

2.3.3. Sermaye Piyasası Kurulu

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), çeşitli görevlerinin yanında emeklilik yatırım fonlarını da denetlemektedir. Emeklilik şirketleri emeklilik yatırım fonlarının denetim

raporunu SPK'ya göndermek ile mükelleftir. Ayrıca SPK, portföy yöneticisi şirketlerin işlemlerini yıllık en az bir defa denetlemektedir. Bununla birlikte bağımsız denetim raporlarının da SPK'ya gönderilmesi yasal zorunluluktur. Emeklilik yatırım fonlarının işleyişine yönelik düzenlemeler SPK tarafından belirlenmektedir (Karabacak, 2015).

2.3.4. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, bireysel emeklilik politikalarının oluşturulması ve bu oluşturulan politikaların başarıya ulaşması için gerekli önlem ve düzenlemelerin yapılması konusunda öneride bulunmak üzere kurulmuştur (Mülga ikinci ve üçüncü cümleler: 2/7/2018-KHK/700/131 Md.). Kurulun sekretaryası Hazine Müsteşarlığı tarafından yürütülmektedir. Kurulun çalışma esasları da Hazine müsteşarlığı tarafından yönetmelikler ile belirlenmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.pdf>). Danışma Kurulu, Hazine Müsteşarının başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Müsteşarlık ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşmaktadır. Danışma Kurulu üç ayda bir Müsteşarlıkça önerilen ve Başkan tarafından belirlenen tarih ve gündemle olağan olarak toplanır. Danışma kurulu gerekli görüldüğü durumlarda başkan tarafından olağanüstü toplantıya da çağrılabilir. Kurul gerekli gördüğü taktirde görüşlerine başvurma üzere diğer kurum, kuruluş veya tüzel kişilik temsilcilerini çağırabilir (https://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=92).

2.3.5. Takasbank

Çeşitli görevlerinin yanında Takasbank, toplanan fonların saklandığı ve bu fonların denetlendiği bir merci konumundadır. Para ve sermaye piyasası araçları, değerli madenler fon adında Takasbank bünyesinde korunmaktadır. Ayrıca Takasbank erişime olanak tanınması, bilgilendirme yapılması gibi ek koşullar sunarak fon iç tüzüğünde saklayıcı kuruluşa yer verilmesi şartıyla, başka saklayıcılardan saklama hizmeti alabilmektedir. Takasbank'ın başka bir saklayıcıdan bu hizmeti alması durumunda, saklayıcı aşağıdaki temel şartları sağlamak zorundadır (Emeklilik Yatırım

Fonları Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, Md. 28 ve Md. 29).

- Saklayıcı ve şirket arasında fon varlıklarının saklanması ve katılımcıya yönelik işlemler hakkında sözleşme yapılması zorunludur,
- Saklayıcı, fon portföyünün yönetmelikler dahilinde belirlenen esaslar çerçevesinde yönetilmesini denetlemekle yükümlüdür. Portföy değerinin yönetmelikler çerçevesinde belirlenen esaslara göre hesaplanmasını kontrol etmek ile yükümlüdür. Eğer bu şartların sağlanmadığı anlaşılırsa gerekli tedbirlerin alınması için şirketi bilgilendirmesi ve konu hakkında bilgilerin Takasbank ile paylaşılmasından sorumludur.

Yukarıdaki maddelerden de anlaşıldığı üzere Takasbank'ın sadece fonların saklandığı bir merci olması yanında, piyasada düzenleyici bir işlevi de bulunmaktadır.

2.3.6. Emeklilik Şirketleri

BES'in en önemli unsurlarından bir tanesi doğal olarak bireysel emeklilik şirketleridir. Bireysel emeklilik şirketlerinin, kuruluş izni alabilmesi için Hazine Müsteşarlığına başvurması gerekmektedir. Kurulacak şirket, anonim şirket niteliğinde olmalıdır. Şirketin faaliyet konusu 4632 sayılı kanun çerçevesinde sınırlandırılmış olmalıdır. Sermayesinin 20 Trilyon TL'den az olmaması gerekmektedir. Şirket ana sözleşmesinin 4632 sayılı kanun hükümlerine uygun olması gerekmektedir. Ayrıca kurucuların para ve sermaye piyasasında %10'dan fazla pay ortaklığının olmaması gerekmektedir (4632 Sayılı Kanun Md. 8).

2.3.7. Bireysel Emeklilik Aracıları

Bireysel emeklilik aracıları, emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketleri adına yapan kişileri ifade etmektedir. (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.pdf>). İlgili yasa, bireysel emeklilik aracısını, bireysel emeklilik ile ilgili reklam, pazarlama, satış ve benzeri faaliyetleri yürüten kişiler olarak tanımlamıştır. Aynı yasa, bireysel emeklilik araçlarının hak ve sorumluluklarını da tanımlamıştır. Buna göre aracı, katılımcıya yaş ve beklentilerini de gözönünde bulundurarak uygun tavsiyelerde bulunmalıdır. Bu

kapsamda aracı, katılımcının istekleri doğrultusunda belgeleri düzenlemelidir. Bireysel emeklilik aracı 4632 sayılı yasa da belirtilen yetkililere istenilen belgeleri vermekle yükümlüdür (<https://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=91>).

2.3.8. Katılımcı

29921 sayılı Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair yönetmelikte, katılımcı; “Emeklilik sözleşmesine göre ad ve hesabına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan gerçek kişiyi” temsil etmektedir (29921 Sayılı Yönetmelik madde 1/ö). Aynı yönetmeliğin madde 4/2 sinde “Bireysel emeklilik sözleşmesi, bireysel emeklilik planına bağlı olarak düzenlenen ve şirket ile katılımcının taraf olarak yer aldığı emeklilik sözleşmesidir” olarak tanımlanmaktadır.

2.4. Türkiye’de bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı

Bireysel emeklilik sisteminde finansman kaynakları temel olarak katkı payı ödemeleri, giriş aidatı, yönetim giderleri, fon işletim giderleri, özel hizmet kesintilerinden oluşmaktadır.

2.4.1. Katkı Payı Ödemeleri

Bireysel emeklilik sistemi, katılımcıların ya da katılımcı adına ödemeyi yapan kişi ya da kuruluşların katkı payı ödemeleri ile finanse edilmektedir. Sistemde katkı payı ödemek zorunludur. Katkı payının tutarı seçilen emeklilik planına göre değişmektedir. Katkı payının sabit ya da değişken olması sözleşmede yer almaktadır. Mevcut sözleşme hükümlerine göre, katılımcı katkı payı ödemelerinin aylık, üç aylık, altı aylık ya da yıllık olarak yapabilmektedir (Çırak, 2017).

2.4.2. Giriş Aidatı

Katılımcının, BES’e ilk üyeliği ya da farklı bir şirkete geçişi halinde sözleşme koşullarına göre katılımcı, sponsor veya işverenden alınan aidattır (Bireysel Emeklilik Hakkında. Yönetmelik Md. 20).

Giriş aidatı, peşin veya sistemden çıkış tarihinde tahsil edilebilmektedir. BES'den çıkılması ya da BES sözleşmesinin başka bir şirkete transferi durumunda, ertelenmiş giriş aidatı olması durumunda bireysel emeklilik hesabındaki birikimden karşılanabilmektedir (Çırak 2017).

Şirket, katılımcının ödeyeceği giriş aidatı miktarını bütün reklam ve ilanlarında belirtmek zorundadır. Bilgilendirme yapılmadığı takdirde idari para cezası uygulanmaktadır. Temelde emeklilik şirketinin maliyetlerini karşılamak için alınmaktadır. Sistemde kalma süresi uzarsa azalma göstermektedir. Sistemden erken ayrılma veya kısa zaman içinde başka şirkete geçişleri caydırmak için kullanılmaktadır. Orta ve alt gelir gruplarının tercihlerinin olumsuz olarak etkilenmemesi için de Bireysel Danışma Kurulunun görüşleri alınarak Hazine Müsteşarlığı tarafından gerekli düzenleyici tedbirlerin alınması gerekmektedir (Gülay, 2017).

2.4.3. Yönetim Giderleri

Yönetim giderleri, katılımcıların katkı payları üzerinden alınan bir kesintidir. Bu kesinti emeklilik şirketlerinin karşılamak zorunda oldukları masraflarının finansmanına yönelik alınmaktadır. Katkı payları üzerinden azami %2 oranında yönetim gideri alınabilmektedir (Yazıcı, 2015: 126). Katkı payı ödemelerine ara verilirse ara verilen her ay için 2 TL'yi aşmayacak şekilde ek yönetim gideri uygulanabilir (Gülay, 2017).

Yönetim gider kesintisi, bireysel emeklilik sistemi hakkında yönetmelik de tanımlanmıştır. BES'de katkı payları ve birikim üzerinden yönetim giderleri alınabilmektedir. Bireysel Emeklilik Hakkında Yönetmelik'in 14. Maddesi uyarınca bu kesinti ödemeye ara verilmesi durumunda da devam edebilmektedir. Katkı payı ödemelerine bir yıldan fazla ara verilmiş ise emeklilik planında belirtilerek emeklilik hesabından kesinti yapılabilir. Ancak yapılan kesintiler, birikimin sıfırın altına düşmesine izin verilmeden yapılmalıdır (Bireysel Emeklilik Hakkında Yönetmelik, <https://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=93>, Md.21).

2.4.4. Fon İşletim Giderleri

Emeklilik şirketlerinin, fon net varlığı üzerinden portföy yönetim şirketinin ücreti de dahil olmak üzere günlük yapılan kesintiye fon işletim gideri kesintisi adı verilmektedir. Yapılacak olan bu kesintinin sözleşmede net bir şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Katılımcının yapmış olduğu katkı payı ödemelerinden fon işletim gider kesintisi yapılarak, kalan miktar ile fon satın alınmakta ve fon net varlığı büyütülmeye çalışılmaktadır. Fon içtüzüğü ve uygulama hükümlerine bağlı kalarak menkul kıymetler alınarak portföy oluşturmaktadır. Fon portföyü, fonda yer alan nakit ile para ve sermaye piyasası araçlarından oluşmaktadır. Fon portföyünün değeri piyasa değerlerine göre her gün yeniden belirlenmektedir. Emeklilik sözleşmelerinde bulunan işlem giderlerinde değişiklik yapılabilmesi ancak bu değişikliğin sözleşmede belirtilmesi ve Hazine Müsteşarlığının onayı ile gerçekleşmektedir (Gülay, 2017).

Şirketler fonlara ilişkin giderlerin karşılanmasına yönelik fondan gider kesintisi yapma hakkına sahiptir. Ancak bu kesinti belirlenen oranları aşamaz (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md. 22 ve Md. 22/A).

2.4.5. Özel Hizmet Kesintisi

Emeklilik şirketleri, katılımcının bir yıldan fazla ara vermesi ya da sunulan hizmete ek hizmetler istemesi durumunda, bildirim yapmak koşuluyla brüt asgari ücretin aylık tutarının yüzde yirmi beşini geçmemek şartıyla özel hizmet kesintisi yapma hakkına sahiptir. Bu tutar, katılımcının hesaplarındaki fonlarından indirim yapılarak karşılanmaktadır (Gülay, 2017).

Emeklilik sistemi hakkında yönetmelik kapsamında kesintilere ilişkin hükümler şu şekilde düzenlenmiştir; Sözleşmeden yapılan kesintiler belirlenen tutarları geçemez. Ayrıca 22. Madde kapsamında yapılan kesintiler sözleşmenin altıncı yılından itibaren ödeme takvimi oluşturarak katılımcıya iade edilmeye başlanmalıdır. Ancak performan kesintisi zorunlu giderlerin karşılanmasına yönelik kesintiler iade kapsamında bulunmamaktadır. Kesinti sınırlarının aşılmaması sözleşme başlangıç tarihinden itibaren yıllık olarak şirket tarafından kontrol edilmektedir. (Bireysel Emeklilik Hakkında Yönetmelik, <https://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=93>).

2.5. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim

Türkiye’de BES’e yönelik önemli denetim mekanizmaları kurulmuştur. Bu mekanizmaları beş temel başlık altında toplamak mümkündür.

2.5.1. Aktüeryal Denetim

Bir aktüer tarafından her yılsonunda emeklilik şirketlerinin, emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri ile ilgili olarak gerçekleştirilen denetimler aktüeryal denetim olarak adlandırılmaktadır. Aktüeryal denetim, emeklilik şirketinin faaliyet gösterdiği tüm dalları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizlerden oluşmaktadır. Aktüeryal denetim sonucu hazırlanacak aktüerya raporunun, emeklilik şirketi genel müdürü veya genel müdür yardımcısı tarafından imzalanarak her yılın en geç mart ayı sonuna kadar Hazine Müsteşarlığı’na gönderilmektedir. Hazine Müsteşarlığı branş bazında yapılacak teknik analizlerin kapsamını, aktüerya raporunun içeriği ve gönderilme süresini belirlemeye yetkilidir (Öztürk, 2010; Gülay, 2017).

2.5.2. Günlük Gözetim ve Denetim

BES’in güvenli ve etkin bir biçimde işletilmesi, katılımcıların haklarının korunması yanında makro ekonomik dengelerin sağlanması açısından da önem arz etmektedir. Dolayısıyla BES şirketlerinin denetlenmesinde günlük gözetim önemli bir unsur oluşturmaktadır. Hazine Müsteşarlığı, bu alanda faaliyet gösteren şirketlerin günlük olarak gözetim, denetim, katılımcıların kişisel verilerinin saklanması konusunda EGM’yi yetkili kılmıştır. EGM, bu faaliyetlerinde katılımcıların fonlarla ilgili işlemlerine ilişkin Kurul ve Kurulun uygun göreceği saklayıcı kuruluş aracılığıyla ulaşmaktadır. Bireysel emeklilik şirketi, katılımcıların BES’e girmesine, katkılarının emeklilik planlarına uygun olarak yatırıma yönlendirilmesine, katılımcılardan yapılacak kesintilere, aktarımların yapılmasına, ayrılmalara, katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, bireysel emeklilik aracılık faaliyetlerine ve alakalı tüm işlemlerine yönelik katılımcılar ve Müsteşarlık nezdinde şeffaf olmasını sağlayacak çağdaş bilgi teknolojisi için bir altyapı oluşturmakla yükümlüdür. Şirket, katılımcı bazında gerçekleştirilen tüm faaliyetleri, gerçek zamanlı olarak, ilişkiel veri tabanı yönetim sistemleriyle izlemeli, geriye dönük olarak katılımcı ve Müsteşarlık

tarafından elektronik sorgulamaya açık tutmalı ve standartlaştırılmış veri tabanı kayıtlarını gün sonunda emeklilik gözetim merkeziyle paylaşmalıdır (Öztürk, 2010).

2.5.3. İç Denetim

İç denetim, şirketin mali ve idari konularda güvenilir bilgi akışımı, bilginin zamanında elde edilmesini, bilgi bütünlüğünü, verimliliğin artırılmasını ve şirket faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunun sağlanmasını amaçlar. Şirket, iç denetimi ile ilgili bütün prosedür ve politikaları yazılı hale getirmekle yükümlüdür. Emeklilik şirketinin iç denetim faaliyetleri prosedürlere uygun olarak emeklilik şirketi denetçileri tarafından yapılmaktadır. İç denetçi olabilmek için mesleki deneyim süresi hariç, emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak için gereken niteliklere sahip olmak gerekmektedir. İç denetçi, şirketin mali durumunu sıkıntıya sokacak veya olağan dışı sonuçlar oluşturabilecek herhangi bir durumun olması durumunda denetim raporunu en hızlı şekilde şirket yönetim kuruluna bildirirken aynı zamanda bir kopyasını da Müsteşarlığa bildirmek durumundadır. Denetleme sonucu oluşturulan raporlar yılda en az bir kez şirket yönetim kuruluna bildirilir. Bu raporlar on yıl saklanmak zorundadır (Gülây, 2017).

2.5.4. Bağımsız Dış Denetim

Bağımsız denetim faaliyeti, bağımsız denetleyiciler tarafından veya birden fazla bağımsız denetçinin bir araya gelmesiyle oluşan bağımsız denetim kuruluşlarınca yürütülmektedir. Bağımsız denetçiler işletme çalışanı olmadıkları için dış denetçi olarak da adlandırılmaktadır (Orhaner, 2013).

Bağımsız dış denetim, Amerikan Yeminli Muhasebe Uzmanları Enstitüsünün tanımına göre, kamuya ve işletmeyle ilgili diğer kişi ve kuruluşlara sunulmak üzere düzenlenen mali tabloların yeterince gerçeğe uygun, muhasebe dönemleri arasında tutarlı ve muhasebe ilkelerine uygun düzenlendiğine ilişkin görüş vermek üzere yapılan incelemedir (Orhaner, 2013). Bağımsız dış denetimin temel özelliklerini şu şekilde özetlemek mümkündür (Aydoğan, 2016):

- Bilgiler ile önceden belirlenen kriterler karşılaştırır,
- Bağımsız denetim belirli bir dönemi kapsar,

- Denetçiler yeterli bilgi birikimine sahiptir,
- Denetçi bağımsız bir çalışma yapar,
- Denetçi uygun teknikler kullanarak, işletmenin mevcut durumunu ortaya koyan bir rapor hazırlar.

Hazine müsteşarlığı, bağımsız denetim yapma yetkisine sahip kuruluşları Türkiye Sigorta Birliği aracılığıyla ilgili şirketlere duyurmaktadır (Orhaner, 2013).

2.6. Türkiye’de katılımcıların Fon Tutarı Üzerine Bir analiz

Dünya genelinde olduğu gibi, Türkiye’de de BES hızlı bir gelişim sürecindedir. BES katılımcıları kendi fon portföyünü kendisi belirleyebileceği gibi standart BES fonlarına da yönelebilmektedir. Çalışmanın bu bölümünde Katılımcıların Fon Tutarı (KFT) bağımlı değişkeni üzerinden Katılımcının Katkı Payı Tutarı (KPT) ve Devlet Katkı Payı Tutarı (DKT) bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2.6.1. Model Ve Veri Seti

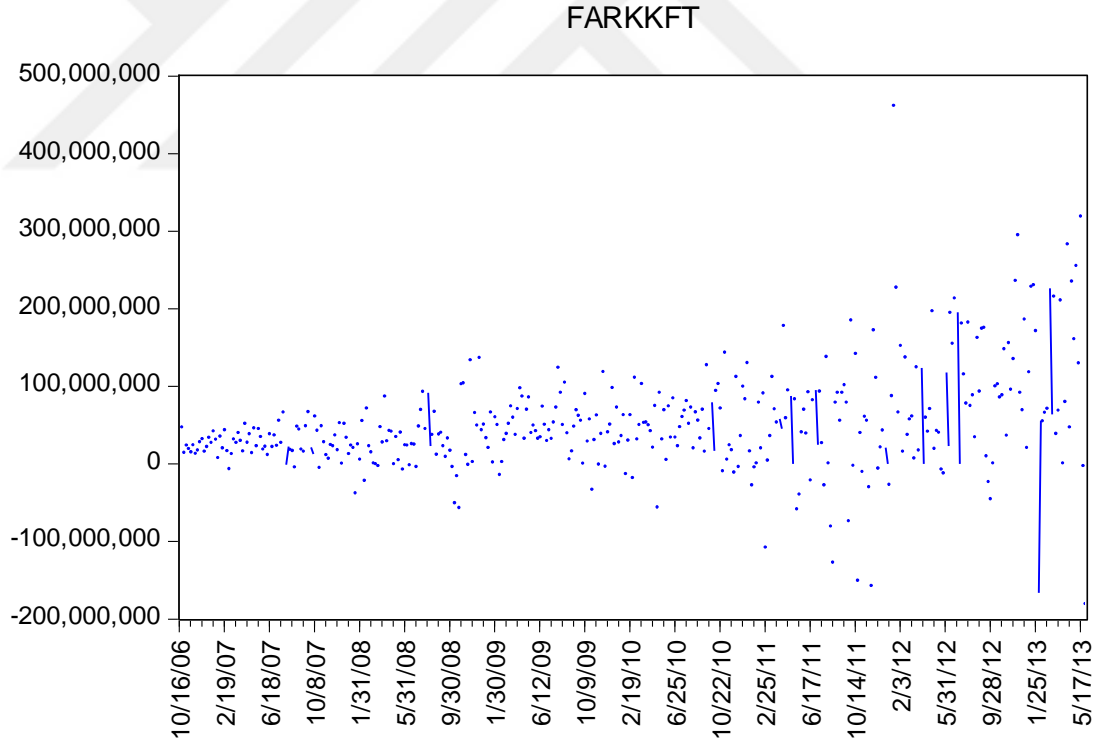
Çalışmada kullanılan veri seti EGM istatistiklerinden derlenmiştir. Türkiye’de BES uygulamasının temel yapısı 2013’de değiştirilmiştir ve bu tarihten itibaren BES’e devlet katkı payı eklemesi yapılmıştır. Dolayısıyla oluşturulan model devlet katkı payı ödemelerinden öncesi ve sonrası olarak iki farklı tarih kesitinde uygulanmış ve devlet katkısının toplam fon tutarına etkisi incelenmiştir. Oluşturulan birinci modelde 16/10/2006-31/05/2013 tarih kesitindeki katılımcı fon tutarı bağımlı değişken, katılımcı katkı payı bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Belirtilen dönem içerisinde toplam 397 haftalık veri kullanılmıştır. Oluşturulan ikinci model de ise 07/06/2013-01/02/2019 dönemi haftalık verileri kullanılmıştır. Veri setinin 07/06/2013 tarihinde başlamasını nedeni, bu tarihten itibaren devlet katkısının BES sistemine dahil olmasından kaynaklanmaktadır. İkinci modeldeki gözlem sayısı 348’dür. Oluşturulan ikinci modelde de, birinci modele benzer şekilde katılımcı fon tutarı bağımlı değişkeninin, katılımcı katkı payı tutarı ve devlet katkı payı tutarı bağımsız değişkenlerinden nasıl etkilendiği araştırılmıştır. Analize konu şirketler Tablo 7’de belirtilen Türkiye’de faaliyet gösteren 18 BES şirketinden oluşmaktadır.

Çalışmada aynı model içeriğine sahip iki zaman serisi kesiti kullanılmıştır. İlk zaman serisi kullanılarak oluşturulan model 16/10/2006-31/05/2013 dönemini kapsamaktadır. Bu dönemde katılımcı katkı payları ve katılımcı fon tutarı arasındaki ilişki incelenmiştir. İkinci model ise 07/06/2013-01/02/2019 dönemini kapsamaktadır. Çalışmanın iki modelden oluşmasının nedeni BES’de yapılan yasal düzenlemeler ile birlikte 07/06/2013 tarihinden itibaren sisteme devlet katkı payının da dahil edilmesidir.

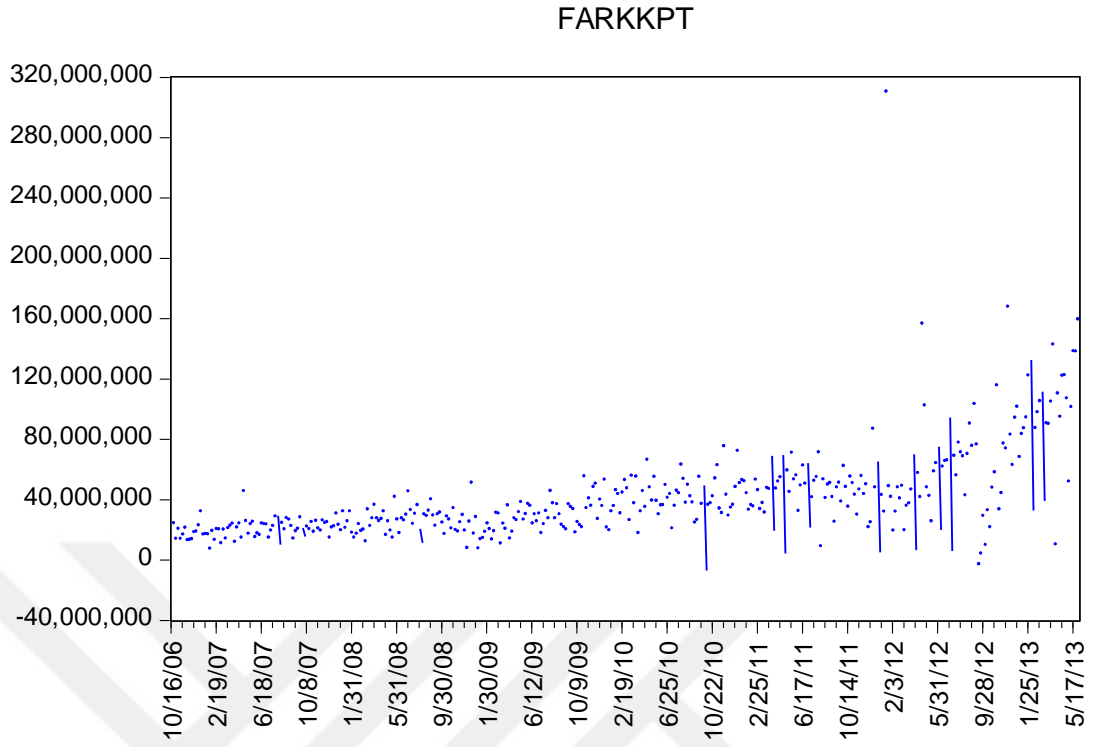
2.6.2. Analiz Sonuçları

Değişkenlerin durağanlık testleri Augmented Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi kullanılarak ortaya konulmuştur. Testin uygulanmasından önce değişkenlerin trend ve mevsimsellik özellikleri analiz edilmiştir.

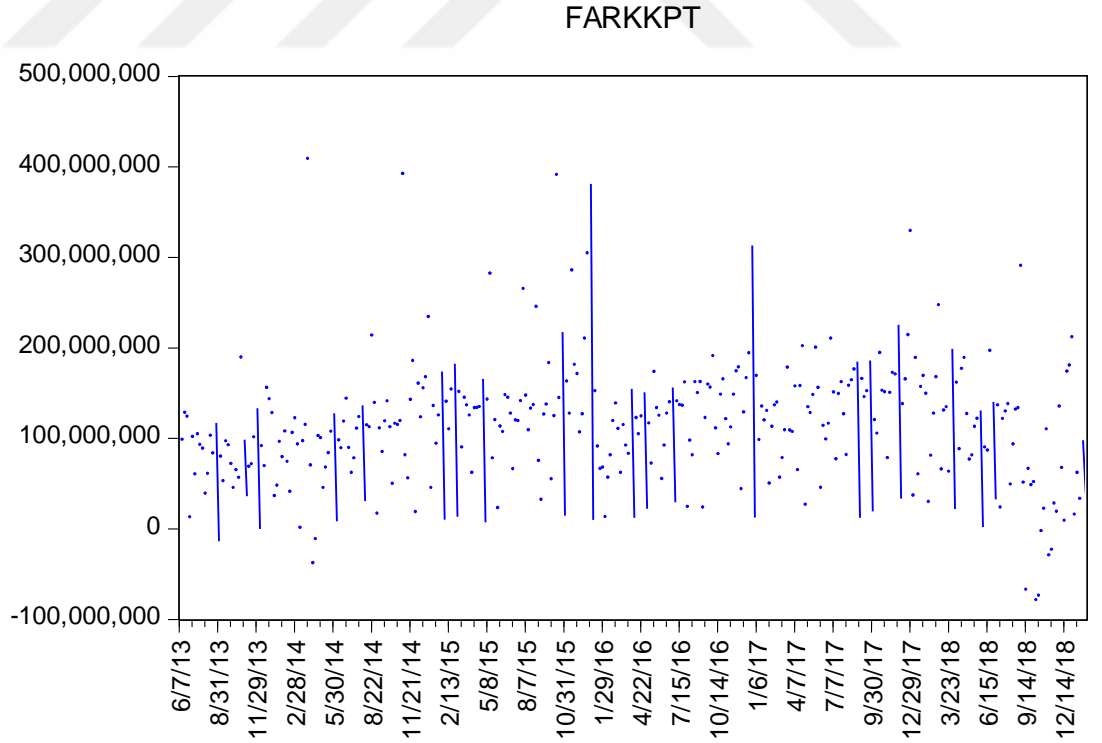
Şekil 9: KFT İçin Zaman Serisi Grafiği (Model 1).



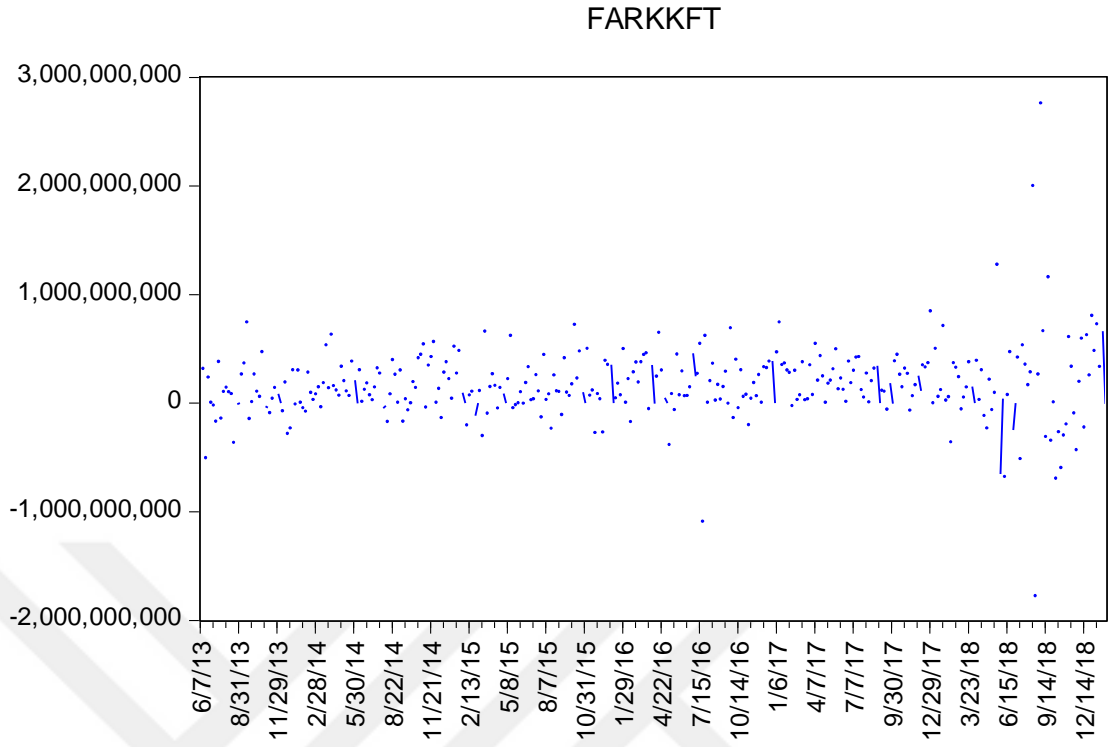
Şekil 10: KPT İçin Zaman Serisi Grafiği (Model 1).



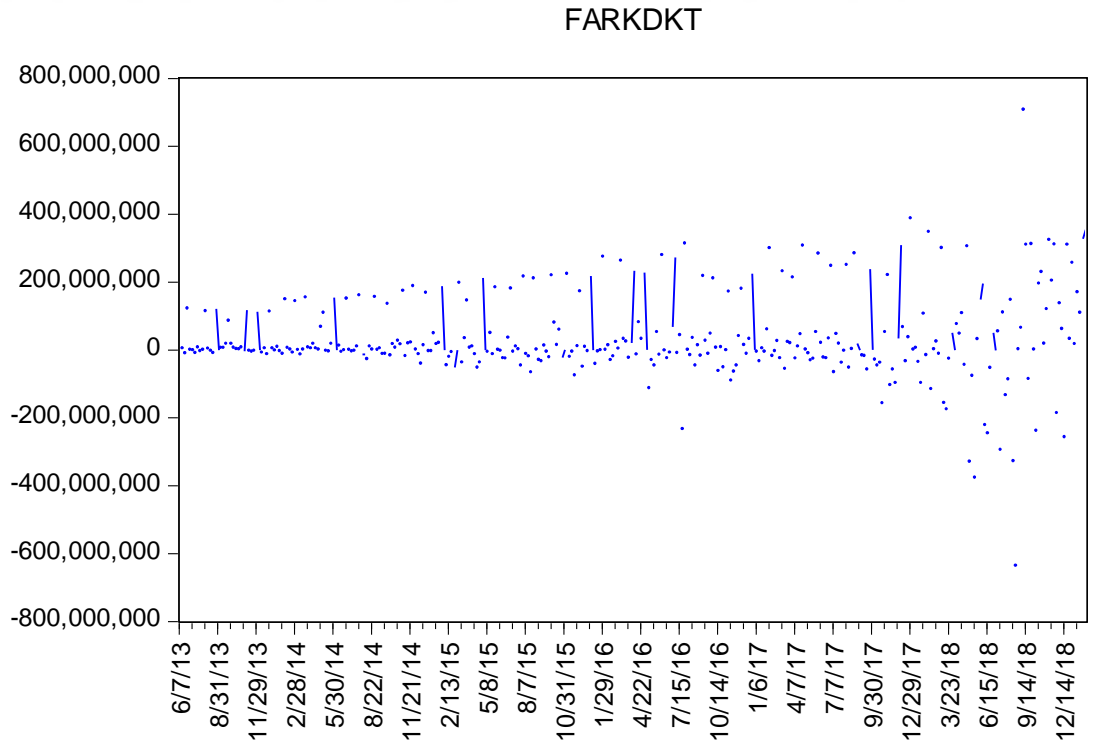
Şekil 11: KPT İçin Zaman Serisi Grafiği (Model 2).



Şekil 12: KFT İçin Zaman Serisi Grafiği (Model 2).



Şekil 13: DKT İçin Zaman Serisi Grafiği (Model 2).



Tablo 8: ADF Test Sonuçları (Model 1).

TEST DEĞİŞKEN	DÜZEY SEVİYESİ		BİRİNCİ FARK	
	ADF Test İstatistiği	Prob.Değeri*	ADF Test İstatistiği	Prob.Değeri*
KFT	18.43939	1.0000	-3.232353	0.0013
KPT	6.451503	1.0000	-4.275649	0.0038

Tablo 9: ADF Test Sonuçları (Model 2)

TEST DEĞİŞKEN	DÜZEY SEVİYESİ		BİRİNCİ FARK	
	ADF Test İstatistiği	Prob.Değeri*	ADF Test İstatistiği	Prob.Değeri*
DKT	4.792192	1.0000	-18.63038	0.0000
KFT	-2.594748	0.2830	-20.80295	0.0000
KPT	-2.139915	0.5212	-5.026744	0.0002

Koentegrasyon analizinde temel amaç birinci modelde katılımcı katkı payı tutarının katılımcıların fon tutarı üzerine etkisinin incelenmesidir. Devlet katkısının modele girdiği ikinci model de ise temel amaç devlet katkı payı ve katılımcı katkı payının, katılımcı fon tutarı üzerine etkisinin incelenmesidir. Analiz yapılırken modellerdeki gecikme uzunluğunun doğru belirlenmesi, model sonuçlarının güvenilirliği için oldukça önemlidir. Bu nedenle Tablo 10 ve Tablo 11’de sırasıyla birinci ve ikinci model ekseninde farklı kriterler için uygun gecikme uzunlukları verilmiştir.

Tablo 10: Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi Kriterleri Sonuç Tablosu (Model 1).

VAR Lag Order Selection Criteria
 Endogenous variables: FARKKFT FARKKPT
 Exogenous variables: C
 Included observations: 397

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-15064.28	NA	3.15e+30	75.90066	75.92073	75.90861
1	-15011.22	105.3259	2.46e+30	75.65349	75.71370	75.67734
2	-14990.63	40.65554	2.26e+30	75.56993	75.67028	75.60968
3	-14983.05	14.89867	2.22e+30	75.55188	75.69237	75.60753
4	-14970.61	24.31337	2.13e+30	75.50937	75.69000	75.58092
5	-14944.76	50.26153*	1.91e+30*	75.39931*	75.62008*	75.48676*

* indicates lag order selected by the criterion
 LR: sequential modified LR test statistic (each test at 5% level)
 FPE: Final prediction error
 AIC: Akaike information criterion
 SC: Schwarz information criterion
 HQ: Hannan-Quinn information criterion

Tablo 11: Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi Kriterleri Sonuç Tablosu (Model 2).

VAR Lag Order Selection Criteria
 Endogenous variables: FARKKFT FARKDKT FARKKPT
 Exogenous variables: C
 Included observations: 348

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-21056.96	NA	7.36e+48	121.0342	121.0674*	121.0475
1	-21037.68	38.11525	6.94e+48	120.9752	121.1080	121.0280
2	-21027.97	19.02764	6.91e+48	120.9711	121.2035	121.0636
3	-21013.95	27.22316	6.72e+48	120.9423	121.2743	121.0745
4	-20993.87	38.66639	6.30e+48	120.8786	121.3103	121.0504
5	-20962.02	60.77321*	5.53e+48*	120.7472*	121.2786	120.9588*

* indicates lag order selected by the criterion
 LR: sequential modified LR test statistic (each test at 5% level)
 FPE: Final prediction error
 AIC: Akaike information criterion
 SC: Schwarz information criterion
 HQ: Hannan-Quinn information criterion

Tablo 10’da birinci model için gecikme uzunluğu belirlenmiştir. Birinci model için bütün kriterler beş gecikme için uygunluk göstermiştir. Tablo 11’de ikinci model için gecikme uzunluğu belirlenmiştir. Tablo 11’den de görüldüğü gibi HQ ve üç kriter daha beşinci gecikme uzunluğunu belirtmektedir.

Tablo 12: KFT ve KPT İçin Johansen Koentegrasyon Test Sonucu (Model 1).

Sample (adjusted): 11/30/2006 5/31/2013
 Included observations: 396 after adjustments
 Trend assumption: Linear deterministic trend (restricted)
 Series: FARKKFT FARKKPT
 Lags interval (in first differences): 1 to 5

Unrestricted Cointegration Rank Test (Trace)

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Trace Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.132908	73.78589	25.87211	0.0000
At most 1 *	0.042776	17.31235	12.51798	0.0073

Trace test indicates 2 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level
 * denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level
 **MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values

Unrestricted Cointegration Rank Test (Maximum Eigenvalue)

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Max-Eigen Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.132908	56.47354	19.38704	0.0000
At most 1 *	0.042776	17.31235	12.51798	0.0073

Max-eigenvalue test indicates 2 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level
 * denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level

Tablo 12’de katılımcıların katkı payı tutarı ve katılımcıların fon tutarı için test sonucuna bakıldığında; değişkenler arasında uzun dönem koentegrasyon ilişkisinin olduğu görülmektedir. Ayrıca bu ilişkiyi sağlayan iki koentegrasyon vektörü olduğu görülmektedir. Tablo 13’de elde edilen bu uzun dönemli ilişkinin yönüne yönelik çıkarımlar yer almaktadır.

Tablo 13: KPT ve KFT İçin Koentegrasyon Denklemi Sonucu (Model 1).

1 Cointegrating Equation(s):	Log likelihood	-14898.67
Normalized cointegrating coefficients (standard error in parentheses)		
FARKKFT	FARKKPT	
1.000000	-0.535066	(0.30166)

Tablo 13 den de görüldüğü gibi uzun dönemde katılımcıların fon tutarı, katılımcıların katkı payı tutarı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Bu durumda katılımcıların katkı payında meydana gelen 1 birimlik artış katılımcıların fon tutarını 0.53 birim arttırmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların katkı payı tutarının katılımcıların fon tutarını desteklediğini söylemek mümkündür.

Tablo 14: KFT, KPT ve DKT İçin Johansen Koentegrasyon Test Sonucu (Model 2).

Date: 03/01/19 Time: 18:02
Sample (adjusted): 7/19/2013 2/01/2019
Included observations: 347 after adjustments
Trend assumption: Linear deterministic trend
Series: FARKKFT FARKDKT FARKKPT
Lags interval (in first differences): 1 to 5

Unrestricted Cointegration Rank Test (Trace)

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Trace Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.164751	120.1474	29.79707	0.0000
At most 1 *	0.108858	57.67859	15.49471	0.0000
At most 2 *	0.049693	17.68649	3.841466	0.0000

Trace test indicates 3 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level

* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level

**MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values

Unrestricted Cointegration Rank Test (Maximum Eigenvalue)

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Max-Eigen Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.164751	62.46884	21.13162	0.0000
At most 1 *	0.108858	39.99210	14.26460	0.0000
At most 2 *	0.049693	17.68649	3.841466	0.0000

Max-eigenvalue test indicates 3 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level

* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level

**MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values

Tablo 14’de görüldüğü gibi üç Koentegrasyon vektörü ile uzun dönem ilişkisi bulunmaktadır. Bu bilgiler ışığında Tablo 16’da ilişkinin yönü gösterilmektedir.

Tablo 15:KFT, KPT ve DKT İçin Koentegrasyon Denklemi Sonucu (Model 2).

1 Cointegrating Equation(s):	Log likelihood	-20920.60
Normalized cointegrating coefficients (standard error in parentheses)		
FARKKFT	FARKDKT	FARKKPT
1.000000	2.625735 (0.54966)	0.262667 (0.69541)

Tablo 15’den de görüldüğü gibi uzun dönemde katılımcıların fon tutarı ile devlet katkısı tutarı ve katılımcı katkı payı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Devlet katkı payında meydana gelen 1 birimlik artış katılımcıların fon tutarını 2.62 birim azaltmaktadır. Katılımcı katkı payı tutarında meydana gelen bir birimlik artış ise katılımcıların fon tutarını 0.26 birim azaltmaktadır. Tablo 15’den de anlaşıldığı gibi katılımcıların fon tutarı üzerinde devlet katkı payının katılımcı katkı payından fazla olmaktadır.

Tablo 16: KFT ve KPT İçin Hata Düzeltme Mekanizması Sonucu (Model 1).

Dependent Variable: FARKKFT
Method: Least Squares
Date: 03/01/19 Time: 17:02
Sample (adjusted): 10/26/2006 5/31/2013
Included observations: 402 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
FARKKPT	1.084858	0.006468	167.7326	0.0000
HATATERIMMLERI	1.000000	0.003379	295.9043	0.0000
C	7476533.	327948.5	22.79789	0.0000
R-squared	0.996563	Mean dependent var		51654281
Adjusted R-squared	0.996546	S.D. dependent var		66659459
S.E. of regression	3917705.	Akaike info criterion		33.20734
Sum squared resid	6.12E+15	Schwarz criterion		33.23717
Log likelihood	-6671.676	Hannan-Quinn criter.		33.21915
F-statistic	57846.80	Durbin-Watson stat		0.628310
Prob(F-statistic)	0.000000			

Tablo 17: KFT, KPT ve DKT İçin Hata Düzeltme Mekanizması Sonucu (Model 2).

Dependent Variable: FARKKFT
Method: Least Squares
Date: 03/01/19 Time: 18:17
Sample (adjusted): 6/14/2013 2/01/2019
Included observations: 353 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
FARKDKT	0.661458	5.74E-17	1.15E+16	0.0000
FARKKPT	1.330529	1.04E-16	1.27E+16	0.0000
RESID01	1.000000	2.31E-17	4.32E+16	0.0000
C	-12750423	1.39E-08	-9.16E+14	0.0000
R-squared	1.000000	Mean dependent var	1.60E+08	
Adjusted R-squared	1.000000	S.D. dependent var	3.35E+08	
S.E. of regression	1.35E-07	Akaike info criterion	-28.78920	
Sum squared resid	6.35E-12	Schwarz criterion	-28.74539	
Log likelihood	5085.294	Hannan-Quinn criter.	-28.77177	
F-statistic	7.23E+32	Durbin-Watson stat	2.179683	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Tablo 18: Granger Causality/Block Exogeneity Wald Test Sonucu (Model 1).

VAR Granger Causality/Block Exogeneity Wald Tests
Date: 03/01/19 Time: 17:07
Sample: 10/16/2006 5/31/2013
Included observations: 397

Dependent variable: FARKKFT

Excluded	Chi-sq	df	Prob.
FARKKPT	27.00525	5	0.0001
All	27.00525	5	0.0001

Dependent variable: FARKKFT

Excluded	Chi-sq	df	Prob.
FARKKFT	11.32636	5	0.0453
All	11.32636	5	0.0453

Test sonuçları değerlendirildiğinde; katılımcıların fon tutarı için katılımcıların katkı payı tutarı bir granger nedenidir. Katılımcıların katkı payı tutarı için katılımcıların fon tutarı da bir granger nedenidir. Dolayısıyla değişkenler arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.

Tablo 19: Granger Causality/Block Exogeneity Wald Test Sonucu (Model 2).

VAR Granger Causality/Block Exogeneity Wald Tests
Date: 03/01/19 Time: 18:21
Sample: 6/07/2013 2/01/2019
Included observations: 348

Dependent variable: FARKKFT

Excluded	Chi-sq	df	Prob.
FARKDKT	27.80493	5	0.0000
FARKKPT	5.053194	5	0.4094
All	38.27083	10	0.0000

Dependent variable: FARKDKT

Excluded	Chi-sq	df	Prob.
FARKKFT	15.18518	5	0.0096
FARKKPT	17.58251	5	0.0035
All	28.91982	10	0.0013

Dependent variable: FARKKPT

Excluded	Chi-sq	df	Prob.
FARKKFT	12.43840	5	0.0293
FARKDKT	23.67740	5	0.0003
All	40.07129	10	0.0000

Tablo 19'dan bulunan veriler ışığında, katılımcıların fon tutarı için devlet katkısı tutarı granger nedenidir. Ancak katılımcıların fon tutarı için katılımcıların katkı payı tutarı granger nedeni değildir. Devlet katkı payı tutarı için hem katılımcı fon tutarı hem de katılımcı katkı payı tutarı granger nedenidir. Katılımcı katkı payı tutarı için, katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı tutarı granger nedenidir.

SONUÇ

Günümüzde, giderek artan yaşlanan nüfus emeklilik sistemleri üzerinde finansal bir baskı yaratmaktadır. Bu nedenle emeklilik döneminde daha iyi bir gelire sahip olmak isteyen çalışanlar, BES'i de tercih etmektedir. BES'de temel amaç, kişilerin çalışma dönemlerindeki tasarrufların değerlendirilerek emeklilik dönemlerinde ek bir gelir elde etmelerinin sağlanmasıdır. Dolayısıyla BES, kişilerin emeklilik dönemlerinde ekonomik refahın arttırılmasına yönelik bir uygulamadır. Ayrıca BES, emeklilik fonları aracılığıyla sermaye piyasasının gelişimine de katkı sağlamaktadır. Her ülkenin sosyal ve ekonomik yapısı farklılık göstermektedir. Dolayısıyla uygulanan BES'de ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Ülkelerde uygulanan BES çeşitli farklılıklar gösterse de gönüllülük esaslı ve zorunluluk esasına dayalı olarak iki temelden oluşmaktadır.

Türkiye, birçok ülke ile karşılaştırıldığında daha genç nüfusa sahip bir ülkedir. Dolayısıyla gelişmiş ülkelerin aksine Türkiye'de yaşanan sorun demografik kaynaklı olmaktan ziyade aktüeryal dengenin bozulmasından oluşmaktadır. Türkiye'de BES konusunda ki ilk çalışmalar 1999'da yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalar kapsamında bir yandan mevcut sosyal güvenlik sisteminde iyileştirmeler yapılmış, diğer yandan da dünya ekonomilerindeki eğilimlere paralel olarak kamunun sunduğu hizmetleri tamamlayıcı nitelikte ek programların sisteme entegre edilmesi amaçlanmıştır. BES'in temelini 2001'de çıkartılan 4632 sayılı kanun oluşturmaktadır. Bu kanunda BES, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak tanımlanmaktadır.

Türkiye'de uygulanan BES, katılımcılara emeklilik döneminde toplu para veya maaş geri ödemesine dayanmaktadır. Uygulanan sistem sosyal güvenlik sisteminin sunduğu sağlık güvencesi gibi diğer hizmetleri sunmamaktadır. Dolayısıyla Türkiye'de uygulanan BES, sosyal güvenlik sisteminin alternatifi değildir. Sunduğu geri ödeme planıyla emeklilik döneminde ekonomik refah artışını destekleyen ve sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı bir rol üstlenen bir sistemdir. Türkiye'de BES, devlet katkısı avantajıyla desteklenmektedir. Ancak kişilere yapılacak devlet katkısı miktarlarında sınırlamalar mevcuttur.

Dünya genelinde olduğu gibi, Türkiye’de de BES hızlı bir gelişim sürecindedir. BES katılımcıları kendi fon portföyünü kendisi belirleyebileceği gibi standart BES fonlarına da yönelebilmektedir. Türkiye’de katılımcı fon tutarı, katılımcı katkı payı tutarı, devlet katkı payı tutarı arasındaki ilişki incelendiğinde; uzun dönemde katılımcıların fon tutarı, katılımcıların katkı payı tutarı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Katılımcıların katkı payında meydana gelen 1 birimlik artış katılımcıların fon tutarını 0.53 birim arttırmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların katkı payı tutarının katılımcıların fon tutarını desteklediğini söylemek mümkündür. Devlet katkısının sisteme dahil edildiği 2013’den itibaren bakıldığında ise, uzun dönemde katılımcıların fon tutarı ile devlet katkısı tutarı ve katılımcı katkı payı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Devlet katkı payında meydana gelen 1 birimlik artış katılımcıların fon tutarını 2.62 birim azaltmaktadır. Katılımcı katkı payı tutarında meydana gelen bir birimlik artış ise katılımcıların fon tutarını 0.26 birim azaltmaktadır. Ayrıca, katılımcıların fon tutarı üzerinde devlet katkı payının etkisi, katılımcı katkı payından fazla olmaktadır.

Devlet katkısının BES’e girdiği 2013’den önceki döneme bakıldığında katılımcıların fon tutarı için katılımcıların katkı payı tutarı bir granger nedenidir. Katılımcıların katkı payı tutarı için katılımcıların fon tutarı da bir granger nedenidir. Dolayısıyla değişkenler arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.

Devlet katkısının sisteme dahil olduğu 2013’den sonraki döneme bakıldığında ise, katılımcıların fon tutarı için devlet katkısı tutarı granger nedenidir. Ancak katılımcıların fon tutarı için katılımcıların katkı payı tutarı granger nedeni değildir. Devlet katkı payı tutarı için hem katılımcı fon tutarı hem de katılımcı katkı payı tutarı granger nedenidir. Katılımcı katkı payı tutarı için, katılımcı fon tutarı ve devlet katkısı tutarı granger nedenidir.

KAYNAKÇA

Acar, İ. A, Kitapçı, İ. (2008). Sosyal Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiye'deki Emeklilik Sistemindeki Değişim. Maliye Dergisi, Sayı 154, Ocak-Haziran 2008, ss. 77-98.

Akgeyik, T. (2006). Sosyal Güvenlikte Reform eğilimleri: Geleneksel Sistemden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, sayı 51, ss. 47-99.

Akın, F. (2008). Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine Bir Araştırma, T.C. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Finans ve Bankacılık ABD, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Alper, Y. (2002). Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel emeklilik. Çimento İşveren Dergisi, Mart, Sayı 2 Cilt 16, ss. 11-32.

Altaş, G. (2010). Özel Emeklilik Sistemleri. Sermaye Piyasasında Gündem dergisi, Sayı 96 Ağustos, ss. 8-38.

Altay, M. (2013). Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Aydın İli Örneği. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın.

Aydın, A. (2008). Türkiye'de ve Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi. T.C. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu.

Aydoğan S. D. (2016). Türkiye'de Bağımsız Denetimin Yeni Türk Ticaret Kanunu Çerçevesinde Değerlendirilmesi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 16. Özel Sayı, ss. 771-785.

Beshears, J., Choi, J. J., Laibson, D., Madrian, B. C. (2009). The Importance of Default Options for Retirement Saving Outcomes Evidence from the United States, NBR Paper, ss.167-195.

Blake, D. (2000). Two Decades of Pension Reform in the UK, What are the Implications for Occupational pension Schemes?. Employee Relations, Vol. 22 Issue: 3, ss. 223-245.

Bodie, Z. Marcus, A. J., Merton, R.C. (1998). Defined Benefit versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Real Trade-offs?. NBER Paper, Pension in the U.E Economy, ss. 139-162.

Börsch-Supan, A. H., Wilke, C. B. (2004). Reforming the German Public Pension System, HERMES-IR, 2004-9, ss. 1-33.

Brown, R. L. (2011). Economic Security in an Aging Canadian Population. Canadian Journal on Aging, Vol 30, Issue 3, ss. 391-399.

Çelik, Y. (2011), Sağlık Ekonomisi, Siyasal Kitapevi, Ankara.

Çıltık, M. M. (2010). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye ABD Yayınlanmamış YL Tezi, Çanakkale.

Çırak, M. (2017). Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçinde Bireysel Emeklilik Sisteminin Konumu ve İşlevi. T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

EGM. (2017). Bireysel Emeklilik Sistemi 2016 yılı gelişim Raporu, Emeklilik Gözetim Merkezi, İstanbul.

EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi, <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/bireysel-emeklilik-nedir/>, Erişim: 17.10.2018

EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi, <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/bes-ozet-verileri/> Erişim:05.11.2018.

EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi, <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/oks-istatistikleri/>, Erişim: 05.11.2018

EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi, <https://www.egm.org.tr/kurumsal/egm-hakkinda/>, Erişim: 10.12.2018

EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi, <https://www.egm.org.tr/kurumsal/uluslararası-görevler/>, Erişim:10.12.2018

EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katılım/oks-nedir/>, Erişim:17.10.2018.

Erdoğan N. K. (2003). Farklı Meslek Gruplarının Hayat Sigortasına Bakışı ve Bireysel Emeklilik Sigortasının Geleceği, Dumlu Pınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 2 Sayı 8, ss. 1-15.

Ergenekon, Ç. (2001). Emekliliğin Finansmanı: Global Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Işığında Ülkemiz İçin Öneriler, Emin Matbaacılık, İstanbul.

Guardiancich, I. (2010). The Netherlands, Current Pension System: First Assessment of Reform Outcomes and Output. Belgian Federal Public Service Social Security.

Gülay, T. (2017). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Akademisyenlerin Sisteme Otomatik Katılıma Bakış Açıklarına İlişkin Bir Analiz: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği. T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta.

Güneş, İ., Yakar, S. (2018). Sosyal Sigorta Finansman Yöntemleri ve Türkiye’de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansman Yöntemlerinin Değerlendirilmesi. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/50177>, Erişim: 03.09.2018. ss. 127-142.

Heidarpour, S. (2014). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sigortası Pazarının Gelişim Süreci ve OECD Ülkeleri Karşılaştırması. T.C. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sigortacılık ABD, Yayınlanmamış YL Tezi, İstanbul.

Heriş, N. (2004). Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşunda Portföye Tahsis Edilen Avanslar, Ernst & Young, Şubat 2004, ss. 1-5. Erişim: http://www.vergidegundem.com/files/BES_%20Bulten7_subat2004.pdf, 10.09.2018.

İlhan, B. (2016). OECD Ülkeleriyle Karşılaştırmalı olarak Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemindeki Gelişmeler Üzerine Eleştirel Bir Yaklaşım. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, 51(2), ss. 157-185.

Kapar, R. (1999). Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler. Dokuz Eylül üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt 1 Sayı 1, ss.167-189.

İşserveroğlu, G., Hatunoğlu, Z. (2012). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamikler Etkisi Kapsamında SWOT Analizi, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Ekim, ss.155-174.

Kara, S. (2016). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: 2012 Sonrası Yapılan Reformlar ve Beklentiler, İşletme ve İktisat Çalışmaları dergisi, Cilt 4, Sayı 1, ss. 23-45.

Kara, S. (2014). Bireysel Emeklilik Katılımcılarının Risk Tercihlerinin Değerlendirilmesi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe-Finans Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Karabacak, S. A. (2015). Bireysel Emeklilik Sistemi, Finansal Açıdan Değerlendirilmesi ve OYAK Modeli Uygulaması. T.C. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Muhasebe Finansman Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

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

Kritzer, B. E. (2008). Chile’s Next Generation Pension Reform. Social Security Bulletin vol 68 No 2, ss.69-84.

Mataoanu, A. (2004). Pension Supervision: Key Policy Issues From International Experience. Population Aging Research Center. University of Pennsylvania, PARC Working paper Series WPS 04-03, ss.1-32.

Mesa, A. A., Bravo, D., Behrman, J. R., Mitchell, O. S., Told, P. E. (2006). The Chilean Pension Reform Turns 25: Lessons From The Social Protection Survey. NBER Working Paper 12401, ss. 1-42.

Mihaly, E. (2005). Private Pensions Supervisory Methods in Hungary. OECD Supervising Private Pensions: Institutions and Methods, ss.227-246

Mutlu, Ö., Ordu, M. Polat, O. (2016). Düşük Riskli Yatırımcılar İçin Bireysel Emeklilik Sistemi ile Banka Vadeli Mevduat Sisteminin Karşılaştırılması. The journal of Operations Research, Statistic, Econometrics and Management Information System. Volume 4, Issue 2, ss. 96-114.

OECD. (2016). OECD Pension Outlook 2016, OECD Press.

OECD. (2002). Private Pensions Series Regulating Private Pension Schemes Trends and Challenges, No 4.

Oktaý, A. N. (2006). Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi. T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı Mali Hukuk Bilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Oktayer, N., Oktayer, A. (2007). Özel Emeklilik Fonlarının Finansal Piyasaların Gelişimine Etkileri, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt IX, Sayı 2, ss. 55-80.

Orhan, M. (2015). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Genç Tüketicilerin Algı ve Tutumları Üzerine Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bankacılık Eğitimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Orhaner, E. (2013). Sigortacılık. Siyasal Kitapevi, Ankara.

Özmen, Z. (2017). Refah Modelleri Açısından Avrupa'da ve Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, cilt 7 sayı 1, ss. 88-117.

Öztürk, Y. (2010). Dünyada ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirmeler, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat ABD, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trabzon.

Parlak, N. K. (2016). Güney Avrupa Rejiminde Emeklilik Sistemleri: Mukayeseli Bir Analiz. Kırklareli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, ss. 118-140.

Peker, İ. (2016). Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemindeki Maliyetlerin Düşürülmesi ve Otomatik Katılım Sistemi Üzerine Öneriler. Akdeniz İİBF Dergisi (33), ss. 24-62.

Rodriguez, J. L. (1999). Chile's Private Pension System at 18: Its Current State and Future Challenges. Social Security Privatization. July, SSP No: 17, ss.1-23.

Salantur, Ş. B. (2015). Bireysel Emeklilik Katılımcılarının Sistemdeki Erken Çıkma Riskinin Değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe Finansman Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Scharfstein D.S. (2018). Presidential Address: Pension Policy and the Financial System. The journal of Finance, Volume k73 Issue 4, August 2018, ss.1463-1512.

Schludi, M. (2005). The Reform of Bismarckian Pension System, Amsterdam University Press, Amsterdam.

Sezgin, S., Yıldırım, T. (2016). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği. Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, İİBF Dergisi, Ağustos, 10(2), ss. 123-140.

Sözer, A. N. (2000). Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenlik Açısından Yeniden Yapılanmalarına İlişkin Bir model Önerisi. Kamu-İş Dergisi, Cilt 5, Sayı 3, ss. 639-658.

Şener, O., Akın, F. (2015). Özel emeklilik Fonları ve Türkiye’de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Marmara üniversitesi İİBF dergisi Cilt XXVIII, sayı I ss. 291-312.

Şentürk, Ş. S. (2000). Özel Emeklilik Programları Tanım ve Türleri, Reasürör Dergisi, Sayı 37, ss. 36-43.

Tapia, W. (2008). Description of Private Pension Systems. OECD WP on Insurance and Private Pensions No.22

Taşcı, F. (2010). Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri. Çalışma ve Toplum, 2010/1, ss. 175-202.

Uluçay, H. (2018). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı Ekonometri Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Uygun, Y. (2006). Bireysel Emekliliğin Sosyal Güvenlik Sistemindeki Konumu ve Geleceği, T.C. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Sigortacılık ABD, Yayınlanmamış YL Tezi, İstanbul.

Vincenzo Andrietti, V. (2002). Employer Provided Pensions Portability in OECD Countries. Country Specific Policies and Their Labour Market Effects. Private

Pensions Series Regulating Private Pension Schemes Trends and Challenges, OECD No.4, ss. 169-229.

Yanardağ, M. Ö. (2010). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği: Muğla İli Üzerine Ampirik Bir İnceleme. T.C. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora tezi.

Yıldırım, A. (2010). Bireysel Emeklilik Sisteminde Fonların Yönetimi, Türkiye Uygulamaları, Örnek Ülkelerle Karşılaştırılması. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Bilimleri Enstitüsü sigortacılık ABD, Yayınlanmamış YL tezi, İstanbul.

KANUN VE YÖNETMELİKLER

4632 Numaralı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu,, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.pdf>, Erişim: 05.11.2018.

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik, <https://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=92>, Erişim: 05.11.2018

Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik, <https://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=91>, 05.11.2018.

Bireysel Emeklilik Hakkında Yönetmelik, <https://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=93>, 05.11.2018.

Emeklilik Yatırım Fonları Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik

RG. (2001). Resmi Gazete, Kanun Numarası: 4632, Kabul tarihi: 28/03/2001, Sayı 24366.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Bireysel Emeklilik Varlıkları ve Bireylerin Emeklilik Türü 2015.	18
Tablo 2: Seçilmiş Ülkelerin Uyguladığı BES.	19
Tablo 3: Almanya'nın Nüfus Geleceği (1000 Kişi).	21
Tablo 4: Özel Sektör Çalışanlarının Otomatik Katılım Kapsamına Dahil Edileceği Geçiş Takvimi.	36
Tablo 5: Kamu İçin OKS Takvimi.	37
Tablo 6: BES-OKS Karşılaştırması.	37
Tablo 7: Türkiye'de OKS ve BES Şirketleri, 2018.	38
Tablo 8: ADF Test Sonuçları (Model 1).	55
Tablo 9: ADF Test Sonuçları (Model 2).	55
Tablo 10: Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi Kriterleri Sonuç Tablosu (Model 1).	55
Tablo 11: Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi Kriterleri Sonuç Tablosu (Model 2).	56
Tablo 12: KFT ve KPT İçin Johansen Koentegrasyon Test Sonucu (Model 1).	56
Tablo 13: KPT ve KFT İçin Koentegrasyon Denklemi Sonucu (Model 1).	57
Tablo 14: KFT, KPT ve DKT İçin Johansen Koentegrasyon Test Sonucu (Model 2).	57
Tablo 15: KFT, KPT ve DKT İçin Koentegrasyon Denklemi Sonucu (Model 2).	58
Tablo 16: KFT ve KPT İçin Hata Düzeltme Mekanizması Sonucu (Model 1).	58
Tablo 17: KFT, KPT ve DKT İçin Hata Düzeltme Mekanizması Sonucu (Model 2).	59
Tablo 18: Granger Causality/Block Exogeneity Wald Test Sonucu (Model 1).	59
Tablo 19: Granger Causality/Block Exogeneity Wald Test Sonucu (Model 2).	60

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Emeklilik Fonlarının Ekonomi İçindeki Büyüklüğü (%GSYH).....	18
Şekil 2: Bireysel Emeklilik Sisteminin Yasal Alt Yapısı.	32
Şekil 3: BES'in İşleyişi.....	35
Şekil 4: Türkiye'de BES katılımcı Yaş dağılımı 2018.	39
Şekil 5: Katılımcının Yerleşik olduğu ilk 10 il, 2018.....	40
Şekil 6: Eğitim Durumuna Göre Aracı Dağılımı.	41
Şekil 7: Katılımcı Fon Tutarı, 2018.	41
Şekil 8: Katılımcı Sayısı, 2018.	42
Şekil 9: KFT İçin Zaman Serisi Grafiği (Model 1).	52
Şekil 10: KPT İçin Zaman Serisi Grafiği (Model 1).	53
Şekil 11: KPT İçin Zaman Serisi Grafiği (Model 2).	53
Şekil 12: KFT İçin Zaman Serisi Grafiği (Model 2).	54
Şekil 13: DKT İçin Zaman Serisi Grafiği (Model 2).....	54

ÖZGEÇMİŞ

Çağla PINAR ÇENGELCİK, 14/11/1987 tarihinde Karabük'te doğdu. İlk ve ortaokulu Şirinevler İlköğretim Okulunda okudu ardından Karabük Demir Çelik Lisesinde lise eğitimini tamamladı. 2006 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi iktisadi idari bilimler fakültesi İşletme bölümde lisans eğitimine başladı. Şuan Vakıflar bankasında çalışmaktadır.

