



**T.C.**

**ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE  
TÜRKİYE İLE ARJANTİN BİREYSEL EMEKLİLİK  
SİSTEMİNİN KARŞILAŞTIRILMASI**

**Melek BAĞLAR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**

**Dr. Öğr. Üyesi Erol YENER**

**Çankırı-2019**



**T.C.**  
**ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE  
TÜRKİYE İLE ARJANTİN BİREYSEL EMEKLİLİK  
SİSTEMİNİN KARŞILAŞTIRILMASI**

**Melek BAĞLAR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**

**Dr. Öğr. Üyesi Erol YENER**

**Çankırı-2019**

# İÇİNDEKİLER

## Sayfa

<b>Bilimsel Etik Bildirimi</b> .....	<b>iv</b>
<b>Tez Kabul ve Onay</b> .....	<b>v</b>
<b>Önsöz</b> .....	<b>vi</b>
<b>Özet</b> .....	<b>vii</b>
<b>Summary</b> .....	<b>viii</b>
<b>Kısaltmalar</b> .....	<b>ix</b>
<b>Tablo Listesi</b> .....	<b>xi</b>
<b>Şekil Listesi</b> .....	<b>xii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b>	
<b>BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ</b> .....	<b>3</b>
1.1.Sosyal Güvenlik Sisteminin Tanımı ve Gelişimi .....	3
1.2.Özel Emeklilik Sisteminin Tanımı ve Gelişimi .....	7
1.3.Özel Emeklilik Sisteminin Türleri .....	9
1.3.1.Mesleki Emeklilik Sistemi .....	10
1.3.2.Bireysel Emeklilik Sistemi.....	11
1.4.Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı ve Gelişimi .....	11
1.4.1.Bireysel Emekliliğin Özellikleri .....	12
1.4.2.Bireysel Emekliliğin Avantaj ve Dezavantajları.....	13
1.4.2.1.Bireysel Emekliliğin Avantajları .....	13
1.4.2.2. Bireysel Emekliliğin Dezavantajları .....	14
1.4.3. Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları.....	15
1.4.3.1. Gönüllülük Esaslı Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulayan Ülkeler .....	17
1.4.3.1.1. İngiltere’ de Bireysel Emeklilik Sistemi .....	17
1.4.3.1.2. Amerika Birleşik Devletleri’nde Bireysel Emeklilik Sistemi.....	18
1.4.3.1.3. İsviçre’de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	19
1.4.3.1.4. Hollanda’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	20

1.4.3.1.5. İtalya’da Bireysel Emeklilik Sistemi .....	20
1.4.3.1.6. İsveç’te Bireysel Emeklilik Sistemi .....	21
1.4.3.2. Zorunluluk Esaslı Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulayan Ülkeler .....	22
1.4.3.2.1. Avustralya’da Bireysel Emeklilik Sistemi .....	22
1.4.3.2.2. Şili’de Bireysel Emeklilik Sistemi .....	23
1.4.3.2.3. Macaristan’da Bireysel Emeklilik Sistemi .....	24
1.4.3.2.4. Polonya’da Bireysel Emeklilik Sistemi .....	24
<b>BÖLÜM 2: TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ .....</b>	<b>26</b>
2.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı .....	26
2.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi .....	27
2.3. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım ve Yükümlülükler .....	31
2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Unsurları .....	33
2.4.1. Katılımcılar .....	33
2.4.2. Emeklilik Şirketi .....	34
2.4.3. Portföy Yönetim Şirketi .....	35
2.4.4. Saklayıcı Kuruluş .....	37
2.4.5. Hazine Müsteşarlığı .....	38
2.4.6. Sermaye Piyasası Kurulu .....	39
2.4.7. Emeklilik Gözetim Merkezi .....	40
2.5. Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Tanımı ve Kuruluşu .....	41
2.6. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri .....	43
2.6.1. Gelir Amaçlı Fonlar .....	43
2.6.2. Büyüme Amaçlı Fonlar .....	44
2.6.3. Para Piyasası Fonlar .....	45
2.6.4. Kıymetli Madenler Fonları .....	46
2.6.5. İhtisaslaşmış Fonlar .....	46
2.6.6. Diğer Fonlar .....	46
2.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı .....	47
2.8. Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım .....	49

<b>BÖLÜM 3: BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİNDE TÜRKİYE VE ARJANTİN UYGULAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI .....</b>	<b>53</b>
3.1. Arjantin Hakkında Genel Bilgi .....	53
3.2.Arjantin’de Emeklilik Sisteminin Gelişimi.....	53
3.3. Arjantin’de Bireysel Emeklilik Sistemi .....	55
3.4. Arjantin’de Bireysel Emeklilik Sistemine Devletin Etkisi .....	60
3.5.Türkiye ile Arjantin Bireysel Emeklilik Sisteminin Karşılaştırılması .....	61
3.5.1. Bireysel Emeklilik Sisteminde Şirketlerin Gelişimi .....	62
3.5.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılımın Gelişimi.....	65
3.5.3. Bireysel Emeklilik Sisteminde Fon Tutarlarının Gelişimi.....	69
3.5.6. Bireysel Emeklilik Fonlarının GSYH Oranı .....	73
3.5.7. Bireysel Emeklilik Fonlarının Getiri Oranlarının Değerlendirilmesi .....	76
3.5.8. Bireysel Emeklilik Fonlarının Yatırımlara Göre Değerlendirilmesi.....	78
<b>SONUÇ.....</b>	<b>83</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>92</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>104</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>107</b>

## **BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ**

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım [Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye ile Arjantin Bireysel Emeklilik Sisteminin Karşılaştırılması] adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan ve dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

19/07/2019

Melek BAĞLAR

**ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

[Melek BAĞLAR] tarafından hazırlanan [Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye ile Arjantin Bireysel Emeklilik Sisteminin Karşılaştırılması] başlıklı bu çalışma, [ 19/07/2019 ] tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda [oybirliği/oy çokluğuyla] başarılı bulunarak jürimiz tarafından [İşletme] Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

**TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)**

Danışman	: Dr. Öğr. Üyesi Erol YENER	İmza: .....
Üye	: Doç. Dr. Ali İhsan AKGÜN	İmza: .....
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Bilgehan TEKİN	İmza: .....

**ONAY**

Bu Tez, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 19/07/2019 tarih ve ..... sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Yüksel ÖZGEN

Enstitü Müdürü V.



## ÖNSÖZ

Bireysel emeklilik sistemleri, uygulandığı ülkelerin ekonomisi açısından önemli bir paya sahiptir. Türkiye de bireysel emeklilik sistemine önem veren ülkelerden biridir. Özellikle son yıllarda bireysel emeklilik sistemine getirilen düzenlemeler artış göstermiştir. Sisteme getirilen devlet katkısı ve otomatik katılım düzenlemeleri ile bireysel emeklilik sistemine katılım arttırılmaya çalışılmaktadır. Bu nedenle “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye ile Arjantin Bireysel Emeklilik Sisteminin Karşılaştırılması” konusu üzerine çalışılarak Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin geleceği değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada, bireysel emeklilik sistemi ve kavramsal çerçeve hakkında bilgi verilmiş, aynı zamanda Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin gelişimi ve Arjantin’de uygulanmış olan bireysel emeklilik sistemi ile karşılaştırılması yapılmıştır.

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde yardımlarını esirgemeyerek yol gösteren değerli hocam ve tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Erol YENER başta olmak üzere; her zaman yanımda olan anneme, babama ve teyzeme, her zaman bana destek olup moral veren arkadaşlarım Nagihan BOZALİ ve Sezen TUNÇKAFA’ya teşekkürlerimi sunarım.

**Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti**

<b>Tezin Başlığı</b> : Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye ile Arjantin Bireysel Emeklilik Sisteminin Karşılaştırılması
<b>Tezin Yazarı</b> : Melek BAĞLAR
<b>Danışman</b> : Dr. Öğr. Üyesi Erol YENER
<b>Anabilim Dalı</b> : İşletme
<b>Bilim Dalı</b> :
<b>Kabul Tarihi</b> : 19/07/2019
<b>Sayfa Sayısı</b> : 10 sayfa (ön kısım) + 93 (tez)+ 3 (ekler)
<p>Bu tezin amacı, Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin gelişimi ile Arjantin’de uygulanmış olan bireysel emeklilik sisteminin birbirine benzer ve farklı yönlerini karşılaştırarak, Türkiye için olası bir ekonomik kriz durumunda bireysel emeklilik sisteminin geleceği konusunda tespitlerde bulunmaktır.</p> <p>Bu çalışmada, birinci bölümde bireysel emeklilik sistemi, kavramsal çerçeve ve bireysel emeklilik sistemini uygulayan diğer ülkeler hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölümde, Türkiye’de uygulanan bireysel emeklilik sistemine ve son zamanlarda yapılan düzenlemelere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise Türkiye ve Arjantin bireysel emeklilik sistemlerinin gelişimi bireysel emeklilik göstergeleri açısından (şirket sayısı, katılımcı sayısı, bireysel emeklilik fonlarının; getiri oranları, yatırımlara göre değerlendirilmesi) yıllar itibariyle karşılaştırılmıştır. Ülkelerin bireysel emeklilik sistemi verileri kullanılarak alan çalışması yöntemi kullanılmıştır.</p> <p>Sonuç olarak, Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin gelişmesi için katılımcının artması temeline dayanan düzenlemeler yapılmaktadır. Katılımcı sayısının artmasının istenmesi, bireysel emeklilik sistemine zorunlu katılım getirilmesi ihtimalini güçlendirmektedir.</p>
<b>Anahtar Kelimeler</b> : Bireysel Emeklilik Sistemi, Devlet Katkısı

**Çankırı Karatekin Üniversitesi Institute of Social Sciences Abstract of Master's Thesis**

**Title of the Thesis :** The Private Pension System (PPS) in Turkey and the Comparison of the Private Pension System (PPS) in Turkey and Argentina

**Author :** Melek BAĞLAR

**Supervisor :** Asst. Prof. Dr. Erol YENER

**Department :** Business Administration

**Sub-field :**

**Date :** 19/07/2019

The purpose of this study is, by comparing similarities and differences of PPS that implemented in Argentina and the evolution of PPS in Turkey, to make determinations about the future of the PPS in the case of a possible economic crisis.

In the first part of study, it was given information about the PPS, conceptual framework and the other countries that implement the PPS. In the second part, the PPS in Turkey and a recent revisions were presented. And finally in the third part, the evolution of private pension system in Turkey and Argentina were compared by years in terms of private pension indicators (number of companies, number of participants, private pension funds that evaluated according to investment and its rates of return). This study was designed in the form of a field work based on the PPS data of countries.

As a result, revisions are made to improve PPS in Turkey, which based on a rise in the number of participants. The demand for a rise in the number of participants increases the probability that compulsory participation in PPS will be proposed an item for the agenda.

**Keywords :** The Private Pension System, The State Subsidy

## KISALTMALAR

<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>AFJP</b>	Argentina as Administrados de Fondo de Jubilaciones y Pensiones
<b>AFP</b>	Administradore de Fondos de Pensiones
<b>AVS</b>	State Pensions
<b>ayrıca bkz.</b>	ayrıca bakınız
<b>BEDK</b>	Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
<b>BES</b>	Bireysel Emeklilik Sistemi
<b>BETYSK</b>	Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu
<b>CSR</b>	Coponies de Seguro de Retiro
<b>EGM</b>	Emeklilik Gözetim Merkezi
<b>ERISA</b>	Employee Retirement Income Security
<b>GSMH</b>	Gayri Safi Milli Hasıla
<b>GSYH</b>	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
<b>INARSS</b>	Instituto Nacional de los Recursos de la Seguridad Social
<b>JO</b>	Jubilacion Ordinaria
<b>MOPRE</b>	Modulu Previsional
<b>OPS</b>	Occupational Pension Schemes
<b>OECD</b>	Organisation for Economic Co-operation and Development
<b>PAYGO</b>	Pay As You Go
<b>SAFJP</b>	Superintendencia de Administradoras de Fondos Jubilaciones
<b>SGM</b>	Sigortacılık Genel Müdürlüğü

<b>SERPS</b>	State Earning- Related Pensions Scheme
<b>SIJP</b>	Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones
<b>SIPA</b>	Sistema Integrado Previsional Argentino
<b>s.n.y.</b>	sayfa numarası yok
<b>SPK</b>	Sermaye Piyasası Kurulu
<b>SSK</b>	Sosyal Sigortalar Kurumu
<b>TTSG</b>	Türkiye Ticaret Sicil Gazetesinde
<b>vd.</b>	ve diğerleri

## TABLO LİSTESİ

<b><u>Tablo No</u></b>	<b><u>Sayfa No</u></b>
<b>Tablo 1.1 :</b> Üç basamaklı emeklilik sisteminin özellikleri.....	9
<b>Tablo 2.1 :</b> Otomatik katılıma kademeli geçiş süreci.....	51
<b>Tablo 3.1 :</b> Arjantin’de bireysel emeklilik şirketlerinin yıllara göre gelişimi.....	62
<b>Tablo 3.2 :</b> Türkiye’de bireysel emeklilik şirketlerinin yıllara göre gelişimi .....	63
<b>Tablo 3.3:</b> Arjantin bireysel emeklilik sistemi katılımcı sayısı yıllara göre gelişimi	65
<b>Tablo 3.4:</b> Türkiye Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcı Sayısı Yıllara Göre Gelişimi .....	67
<b>Tablo 3.5:</b> Arjantin’de bireysel emeklilik sisteminin fon tutarlarının yıllara göre gelişimi (milyon \$).....	70
<b>Tablo 3.6:</b> Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin fon tutarlarının yıllara göre gelişimi (milyar \$).....	71
<b>Tablo 3.7:</b> Arjantin ve Türkiye’de bireysel emeklilik fonlarının GSYH ’ya oranı (%) .....	74
<b>Tablo 3.8:</b> Arjantin’de bireysel emeklilik fonlarının getiri oranları (%).....	77
<b>Tablo 3.9:</b> Türkiye’de bireysel emeklilik fon gruplarının ortalama getiri oranları (%) .....	78
<b>Tablo 3.10:</b> Arjantin’de bireysel emeklilik fonlarının yatırım dağılımı (%).....	79
<b>Tablo 3.11:</b> Arjantin’de yatırım fonları kamu tahvilleri oranı (%) .....	79
<b>Tablo 3.12:</b> Türkiye’de bireysel emeklilik yatırım fonlarının portföy dağılımı (%)	81

## ŞEKİL LİSTESİ

<u>Sekil No</u>	<u>Sayfa No</u>
<b>Şekil 1.1:</b> Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin işleyişi .....	6
<b>Şekil 2.1:</b> Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminden emekli olan katılımcı sayısının gelişimi.....	30
<b>Şekil 2.2:</b> Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde emeklilik hakkını kullanan katılımcıların sistemde geçirdikleri süreye göre dağılımı.....	31
<b>Şekil 2.3:</b> Bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara ödenen devlet katkısı tutarlarının oransal dağılımı (kümülatif).....	49
<b>Şekil 2.4:</b> Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım sertifika adedi ve katkı payı tutarları .....	52
<b>Şekil 3.1:</b> 1994-2008 yılları arası Arjantin emeklilik sistemi temel organları .....	60
<b>Şekil 3.2:</b> Türkiye ve Arjantin’de bireysel emeklilik şirketlerinin yıllara göre gelişimi (ilk 6 yıl).....	65
<b>Şekil 3.3:</b> Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine katılımcı sayısının 2005-2018 yılları arasındaki değişimi (%).....	68
<b>Şekil 3.4:</b> Türkiye ve Arjantin’de bireysel emeklilik sistemi katılımcı sayısı yıllara göre gelişimi (ilk 6 yıl).....	69
<b>Şekil 3.5:</b> Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde fon tutarlarının değişim yüzdeleri (2007-2018) (\$).....	72
<b>Şekil 3.6:</b> Türkiye ve Arjantin’de bireysel emeklilik sisteminin fon tutarlarının yıllara göre gelişimi (milyon \$).....	73
<b>Şekil 3.7:</b> Arjantin ve Türkiye’de bireysel emeklilik fonlarının GSYH ’ya oranı (%) .....	75

## GİRİŞ

Tüm dünyada teknolojinin gelişmesi, sağlık sektörüne olumlu şekilde yansımıştır. Sürekli gelişen sağlık olanaklarıyla, insanlar daha uzun bir yaşam sürmeye başlamıştır. İnsanların daha uzun süre yaşamasının doğal bir sonucu olarak, emekli olarak geçirdiği süre de artmıştır. Bu durum hemen hemen her ülkede uygulanan, dağıtım modeline dayalı emeklilik sistemini olumsuz yönde etkilemiştir. Doğum oranlarının azalması ile çalışan genç nüfusun azalması da emeklilik sistemini olumsuz etkileyen bir nedendir. İnsanlar emekli olduklarında gelir seviyesinin belirli bir düzeyde olmasını istemektedir. Dünyada birçok ülkenin, sosyal güvenlik sistemlerinin yaşadığı sorunlara çözüm bulması gerekmiştir. Ancak öncelikle sosyal güvenliğin ne olduğunu tanımlamak gerekmektedir.

Sosyal güvenlik, devletin vatandaşlarına, insan olmanın hakkı olarak sağladığı güvenceler bütünüdür. Çalışan, çalışmayan, yaşlı ve engelli kişilerin güvenlik, sağlık, eğitim gibi insani haklarının devlet tarafından sağlanması için bir finansal sisteme ihtiyaç vardır. Bu sistemin çeşitli ayakları bulunmaktadır, bireysel emeklilik sistemi de bunlardan biridir.

Dünyada birçok ülke, iç ve dış politikalarını oluştururken birbirinden örnek almaktadır. Emeklilik sistemlerine çözüm arayışı da bu şekilde olmuştur. Şili'nin emeklilik modeli birçok ülkeye örnek olmuştur. Diğer ülkelerde, Şili'nin emeklilik modelini kendilerine göre düzenleyerek bir sistem oluşturmuştur. Temelde iki çeşit emeklilik sistemi modeli mevcuttur. Bunlar biriktirme-fonlama ve dağıtım modelidir. Bunlardan ilki olan biriktirme modelinde, çalışan ve sigortalı olan kişilerin fonları biriktirilmektedir. Bu birikimler değerlendirilmekte ve geleceğe ilişkin adımlar bu birikimlere göre atılmaktadır. Bu uygulama daha çok özel sektörün tercih ettiği bir modeldir. Diğer model olan dağıtım modeli belirli bir dönemde ödenmesi gereken sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönem içerisinde elde edilen gelirler ile karşılanması esasına dayanmaktadır ve devletin kontrolü altında yönetilmektedir. Bireysel emeklilik sistemleri ilerleyen yaşlarda daha çok yardımcı olan ek gelir sistemidir ve genellikle kişilerin tercihine bağlıdır. Şili, Macaristan, Polonya ve Arjantin gibi ülkelerde uygulandığı farklılık göstermektedir.



Çalışmamızda Türkiye ve Arjantin’de bireysel emeklilik sistemlerinin yıllar itibariyle gelişimi karşılaştırılacaktır. İki ülkenin bireysel emeklilik sistemine geçişi reform niteliğindedir ve bu reform ekonomik kriz dönemlerine denk gelmektedir. Arjantin ve Türkiye’de birbirine benzer oranlarda enflasyon ve dış borç oranına sahiptir ve her iki ülke de emeklilik sistemleri ekonomiyi olumsuz etkilemektedir.

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine geçiş diğer ülkelere göre daha geç olmuştur. Arjantin, bireysel emeklilik sistemini Türkiye’den daha önce uygulamaya başlamıştır. Her iki ülkenin de bireysel emeklilik sistemine geçiş nedenleri benzerlik göstermektedir. Arjantin’de bireysel emeklilik sistemi Türkiye’ye göre daha hızlı ve daha fazla gelişme göstermiştir. Türkiye’de ise bireysel emeklilik sistemi çok daha yavaş gelişme göstermektedir. Bireysel emeklilik sisteminin daha hızlı gelişmesini isteyen devlet, yeni düzenlemelerle bireysel emeklilik sistemine katılımı artırmaya çalışmaktadır.

Bu çalışmada, her iki ülkenin bireysel emeklilik sistemi verileri kullanılarak alan çalışması yöntemi kullanılmıştır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, bireysel emeklilik sistemi, kavramsal çerçeve ve bireysel emeklilik sistemini uygulayan diğer ülkeler hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölümde Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin uygulaması ve sistemde yapılan yeni düzenlemeler anlatılmıştır. Üçüncü bölümde ise, Türkiye ile Arjantin bireysel emeklilik sisteminin gelişimi karşılaştırılmıştır. Arjantin ve Türkiye’nin bireysel emeklilik göstergeleri (bireysel emeklilik şirket sayısı, katılımcı sayısı, fon tutarı, bireysel emeklilik fonlarının getiri oranları ve fonların yatırıma yönlendirilmesi) açısından değerlendirilmiştir.

# BÖLÜM 1

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

#### 1.1. Sosyal Güvenlik Sisteminin Tanımı ve Gelişimi

Her canlı, kendisini korumaya ve yaşamını sürdürmeye ihtiyaç duymaktadır. Bu temel bir dürtüdür. Fakat doğadaki diğer canlılardan farklı olarak insanların korumak istediği unsur yalnızca sağlıkları değil, aynı zamanda mal varlıkları, birikimleri, hakları, yaşam koşulları, alışkanlıkları ve diğer pek çok sahip olduğu değerlerdir. Bu durum her bir korunmaya gereksinim duyulan unsur için bir korunma yöntemi gerektirmektedir. Toplu yaşama geçilmesi, insanlar arasında hukuki bir iletişimi de zorunlu kılmakta, sahip olunanların korunması da bu kurallara uyum sağlamaktadır (Ercan, 2006: 2).

İlk olarak bireysel, daha sonra ise karşılıklı yardım şeklinde ve genellikle dini vazifelere sahip kurumlar, çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin temelini oluşturmuştur. Sonraki dönemlerde, sosyal güvenlik devletin sorumluluğunda uygulanarak kurumsal bir sistem oluşturulmuştur (Akdoğan, 2011: 5). 19.yüzyılda Almanya'da Bismarck, sosyal politikaya aracı olarak sosyal güvenlik kavramını öne sürmüştür. Geliştirdiği sistem ile işçileri bir araya getirmek için sosyal sigorta modeli kurarak kurumsal anlamdaki ilk sosyal güvenlik sisteminin temelini atmıştır. Savaş sonrası dönemlerde sosyal güvenlik sistemi geliştirilerek günümüzdeki halini almıştır (Börsch-Supan ve Schnabel, 1998: 173).

Özellikle sanayi devrimi ve sanayileşme sürecinin başlaması, ekonomik yapının değişmesine ve dolayısıyla toplumdaki düzenin de yeniden şekillenmesine neden olmuş ve modern sosyal güvenlik sistemleri ortaya çıkmıştır (Ercan, 2006: 2). Bunun nedeni özellikle toplumların bilinçlenmeye başlaması ve hak arayışına girmeleridir. Önceleri sosyal güvenlik, toplum içindeki alışveriş ve hayır işleri ile dini kurumlar tarafından sağlanırken, sanayi devrimi ile gelişen bilinçlenme düzeyi sosyal güvenlik ve insanların sahip olmak istediklerine ilişkin güvenceler için kuralların belirlenmesi

gerektiğini göstermiştir. Bu dönem, kurallara bağlanmış ve standart haline gelmiş çalışma koşulları, hak ve özgürlükler, eşitlik, adalet ve bunlara ilişkin devlet korumasının, üretimi ve toplumsal huzuru destekleyen unsurlar olduğunu gösteren bir dönem olarak tarihte yer edinmiştir (Güvercin, 2004: 90). Sosyal güvenlik, sanayi bakımından gelişmiş ülkelerde ortaya çıkmış olsa da, zamanla evrensel bir kavrama dönüşmüştür.

Sosyal güvenlik kavramı, ilk kez ABD’de 1935 tarihinde Kanun kapsamına alınmış bir kavramdır. Bunun hemen ardından ise sosyal güvenlik uygulamasının hukuki yapılması için Avrupa’da çalışmalar başlatılmıştır. Türkiye özelinde sosyal güvenlik kavramına ise ilk defa 1945 yılında Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu’nda yer verilmiştir (Altaş, 2010: 8).

Bu noktada modern anlamda sosyal güvenliğin ne olduğunu açıklamak gerekmektedir. Sosyal güvenlik, kişilerin istekleri dışında gerçekleşen ve kişiyi maddi olarak zarara uğratan her türlü duruma karşı bireyin kendisi ve ailesi için aldığı hukuki önlemler bütünüdür (Demir ve Yavuz, 2004: 283). Kişinin sahip olduklarını koruması, hem doğal bir dürtü hem de insanlık hakkıdır. Bu nedenle en doğru tanımlama için İnsan Hakları Evrensel Bildirisi içinde yer alan sosyal hak ifadesine bakmak gerekir. Bildirge’nin 22. maddesinde sosyal güvenlik “herkes bu toplumun bir ferdi olarak sosyal güvenlik haklarına sahiptir; sosyal güvenlik, bireyin onuru, kişiliğinin geliştirilmesi için kaçınılmaz, ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tatmin edilmesi temeline dayanır” şeklinde açıklanmaktadır (UNICEF, 2004). Sosyal güvenlik sisteminin farklı akademik ve sosyal çevreler tarafından farklı şekilde açıklandığının da altını çizmekte fayda vardır. Sosyal güvenlik sistemini, her otorite kendisine en yakın ekonomik faaliyet ve insan hakkı ile ilişkilendirerek açıklamayı tercih etmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu’na göre ise sosyal güvenlik, “insanların gelirlerine bakılmaksızın toplum huzurunu ve refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan “insan hakkı” ve esas itibarıyla de “devlet görevi” olarak primli ya da primsiz sistemlerin kullanılması, kişilerin sosyal tehlikelerin zararlarından kurtarılma güvencesidir” (Cural, 2016: 694).

Uluslararası Çalışma Örgütü tanımına göre sosyal güvenlik, temel olarak hastalık, doğum, iş kazaları, işsizlik, maluliyet, yaşlılık ve ölüm gibi sebeplerle kazancın

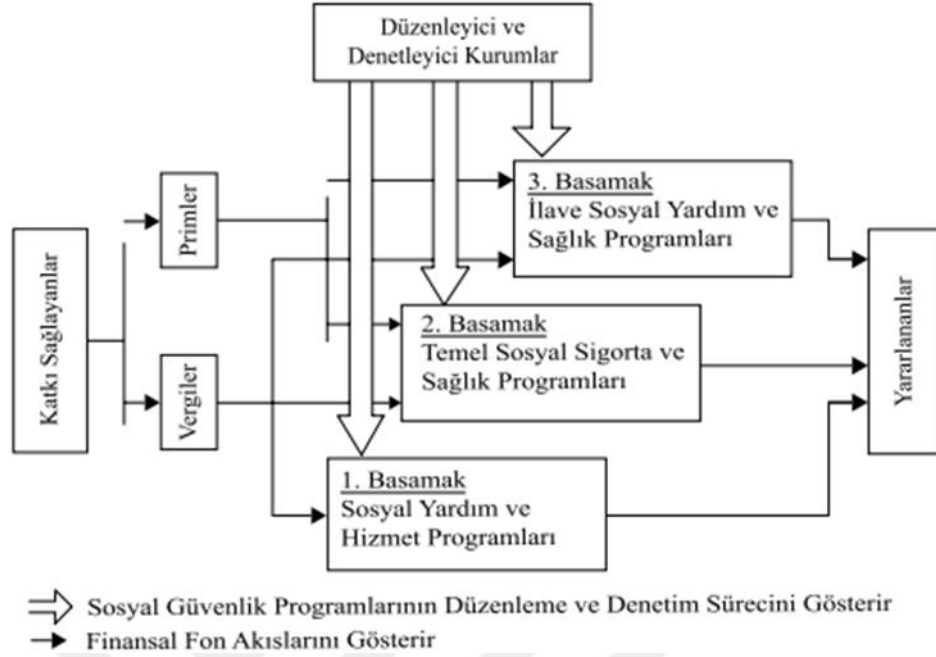
azalması veya durması sonucu oluşan ekonomik ve sosyal risklere karşı devletin vatandaşlarını korumak için almış olduğu bir dizi tedbirlere verilen genel bir isimdir (Altaş, 2010: 8).

Tanımlardan ve gelişimden anlaşılacağı üzere; sosyal güvenlik kişinin sahip olduklarını koruma isteği karşısında devletin hukuk kuralları düzenlemesi ve bunun için görevli kurumlar kurmasıdır. Sosyal güvenlik sayesinde, insanlar o günlerini ve geleceklerini maddi açıdan güvence altına almakta; olası beklenmedik durumlar karşısında kendilerini güvende hissetmektedirler. Elbette bu hissin toplumsal huzura ve hatta kişinin çalışma ve üretme potansiyeline de pozitif yönlü bir katkısı mevcuttur. Ayhan, bu noktaya dikkat çekmekte ve risk faktörünün insanı olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Tam olarak kişinin çalışabilmesi ve kendisini güvende hissetmesi için, çalışma koşullarının, hayat koşullarının ve çevresel koşulların değişmesi karşısında yaşayabileceği tehlikelere karşı (yaşlılık, sakatlık, hastalık, kaza ölüm, fakirlik gibi) bir risk analizi yapması ve önlem alması gerekmektedir. Örneğin bir işçi, zarar görme ihtimalinin olduğunu bilerek bir işte çalışıyorsa, zarar görme riski ortaya çıktığında, onun telafi edilmesini de arzu edecek ve bu sağlandığında hem üretim, hem sistem, hem işçinin sağlığı hem de ailesi korunma altına alınmış olacaktır (Ayhan, 2012: 41-42).

Sosyal güvenliğin yalnızca bireysel riskleri azalttığını düşünmek, kavrama dar bir bakış açısıyla yaklaşmak anlamına gelmektedir. Sosyal güvenlik sistemleri makroekonomik açıdan da ekonomik bir değere sahiptir. Yapılan bireysel tasarruflar, sağlık ve emeklilik sistemleri gibi hayati öneme sahip sistemlerin kurulmasını ve işlenmesini sağlamaktadır (Cural, 2016: 44).

Aşağıdaki Şekil 1.1'de belirtildiği üzere; sosyal güvenliğe ilişkin yapılan faaliyetlerin iki temel gelir kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan ilki elbette primler, diğeri ise vergilerdir. Bu gelirler, temel sosyal güvenlik ve sağlık programlarına, sosyal yardım ve hizmet programlarına ve ilave sosyal yardım ve sağlık programlarına aktarılmaktadır. Bu kurumların işleyişleri düzenleyici ve denetleyici kurumlar tarafından kontrol altına alınmıştır ve kurumlar arasındaki ilişki ve yatırımlar neticesinde ihtiyaç sahiplerine destekler ulaştırılmaktadır.

**Şekil 1.1: Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin işleyişi**



**Kaynak:** Bayri, 2013: 26

Burada sosyal güvenliğin sağlanması için geliştirilen araçların ne olduğuna da kısaca değinmek gerekir. Elbette yalnızca gelirler ile yardımları ulaştırmak ve kişileri risklere karşı korumak mümkün değildir. Bu gelirlerin adil dağılımı ve ihtiyaç sahibine zamanında ulaştırılması için devletler çeşitli yöntemler geliştirmişlerdir. Bunlardan bazıları sigorta, sosyal yardımlar ve emeklilik sistemleridir (Şenocak, 2009: 439-440; Cural, 2016: 44; Bayri, 2013: 24).

Ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini kurmak ve devam ettirmek için seçtikleri iki temel yöntem mevcuttur. Bunların işleyişine dair açıklama yapmak, özellikle çalışmanın diğer bölümlerinde ülkelerin sistemlerini anlamak ve ekonomik değişkenler ile sosyal güvenlik sistemlerinin ilişkilerini kavramak açısından önemlidir. Bunlardan birincisi: Dağıtım Modeli (Pay- As- You- Go), ikincisi: Biriktirme- Fonlama Modeli’dir (Altaş, 2010: 9).

#### *Dağıtım Modeli (Pay-As-You-Go)*

Bu metot devlet idaresi altındadır. Belirli bir dönemde ödenmesi gereken sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönem içerisinde elde edilen gelirler ile karşılanması esasına göre çalışmaktadır. O gün çalışan kişilerin primleri ile emekli olmuş kişilerin

giderlerinin karşılandığı bir sistemdir. Ancak bu modelde aktif ve pasif primlerin dengesi çok önemlidir. Aktif olarak çalışan sayısının emekli olmuş olanlardan çok daha yüksek olması halinde, her prim döneminde rezervin artmasını sağlayacaktır. Bu yönü ile sistem pek çok ülkede kullanılmaktadır.

### *Biriktirme-Fonlama Modeli*

Bu modelin bir diğer adı da kapitalizasyon modelidir. Çalışan ve sigortalı olan kişilerin fonları biriktirilmektedir. Bu birikimler değerlendirilmekte ve geleceğe ilişkin adımlar bu birikimlere göre atılmaktadır. Genellikle özel sektör tarafından tercih edilen bir birikim yöntemidir ve sosyal dayanışmadan ziyade bireysel çaba ile oluşturulmakta ve yürütülmektedir.

## **1.2. Özel Emeklilik Sisteminin Tanımı ve Gelişimi**

İnsanlar da her canlı gibi zaman içinde yaşlanmakta ve gündelik yaşamdaki işlerini gerçekleştirmekte zorlanmaktadır. Bu dönem kişinin sosyal, psikolojik ve fiziksel olarak yorgun hissettiği ve çalışma performansının düştüğü dönemdir ve işten ayrılma gerçekleşmektedir. Ancak kişinin giderlerini karşılayabilmesi ve sağlıkla ilgili ihtiyaçlarını sağlayabilmesi için bir sisteme ihtiyaç duymaktadır ve buna da emeklilik adı verilmektedir. Emeklilik dönemi, kişinin çalışmasını engelleyen bir fiziksel durum (sağlık sorunu ya da yaşlanma) söz konusu olduğunda onun gelir ve yaşam biçimini güvence altına almaktadır. Her ülkede, emeklilik sisteminin ilk basamağı olarak uygulanan kamu sosyal güvenlik sistemi, kuşaklar arası gelir transferine dayanmaktadır. Toplam nüfus oranı göz önüne alındığında, çalışan aktif nüfus sayısının azalması ve çalışmayan pasif nüfus sayısının artması kamu sosyal güvenlik sisteminin işleyişini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle genç nüfusun artması ve yaşlı-genç oranının korunması oldukça önemlidir. Dünya genelinde kamu sosyal güvenlik sistemi için yapılan harcamalar, kimi zaman Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın (GSYİH) %20-30'una kadar ulaşmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi içinde yapılan harcamaların en büyük payını emeklilik (yaşlılık) maaşları oluşturmaktadır (Alper vd., 2012: 17). Emeklilik maaşlarının maliyetinin fazla olması, hem ülke ekonomisini olumsuz etkilemekte, hem de bireylerde gelecek kaygısının oluşmasına neden olmaktadır. Ortaya çıkan bu soruna çözüm bulmak amacıyla uluslararası

kuruluşlar (IMF, OECD, ILO) çeşitli raporlar yayınlamıştır. Tüm bu kuruluşlar tarafından düzenlenen çözüm önerileri, emeklilik sisteminin özelleştirilmesi üzerine olmuştur. Kamunun yönetiminde olan emeklilik sistemine ek olarak özel emeklilik sistemi geliştirilmiştir (Önder, 2016: 16). Özel emeklilik fonlarının bilinen ilk örneği 1858 yılında Almanya'da Krupp tarafından uygulanmıştır. Daha sonra 1872'de Siemens ve 1879'da BASF tarafından özel emeklilik sistemi uygulamaya başlanmıştır (Yener, 2007: 7).

Özel emeklilik sistemi, bireylerin çalıştığı dönemde - isteğe bağlı olarak - gelecek için tasarruf ederek çalışmadığı dönem için ek bir gelir sağlama aracı olan kurumsal yapılar şeklinde tanımlanabilir (Önder, 2010: 16). Bu sistem; kamu emeklilik sisteminin toplumsal kesimler arasında dayanışmayı sağlayan uygulamasının yerine, bireyin birikimlerinden oluşan bir fonlama yöntemine dayanmaktadır. Özel emeklilik sistemi, mesleki emeklilik sistemi ve bireysel emeklilik sistemi olarak iki şekilde sınıflandırılmaktadır. Mesleki emeklilik sistemi zorunluluk esaslı uygulanmakta iken, bireysel emeklilik sistemi gönüllülük esaslı uygulanmaktadır. Ancak bu uygulama ülkelerin; ekonomisine, hukuki kurallarına, siyasi tercihlerine ve demografik özelliklerine göre farklılık gösterebilir. Örnek olarak; İsviçre, Avustralya ve Hon Kong'da işverenler ve çalışanlar için zorunludur. ABD ve İngiltere'de ise gönüllü olarak uygulanmaktadır (Bentürk, 2006: 30; Ertuğrul, 2010: 4).

Özel emeklilik sisteminde, adından da anlaşıldığı üzere, çalışanlar için devletler dışında sendikalar veya özel şirketler de emeklilik planı oluşturabilmektedir. Özel emeklilik sisteminin uygulanmaya başlamasındaki amaç yalnızca bireylerin emeklilik gelirlerini artırmak değildir; aynı zamanda finansal piyasaların hareketlenmesi de amaçlanmıştır. Bu sistem içinde özel sektöre finansman sağlanmakta, tasarruflar arttırılmaktadır (Arslan, 2006: 38). Hatta bu sebeple ülkemizde de olduğu gibi kimi ülkelerde özel emeklilik sistemine dâhil olunması için devlet teşvikleri bulunmaktadır.

Özel emeklilik sisteminde fonlar, meslek gruplarına göre faaliyet gösteren kurumların, işçi ve işverenin katılımıyla oluşur. Başka bir ifadeyle bu sistemde, birey kendi kendisini finanse eder. Fonlar, plan yönetimi açısından değerlendirildiğinde kamudan bağımsız olarak oluşmaktadır (Altan, 2005: 31).

### 1.3. Özel Emeklilik Sisteminin Türleri

Özel emeklilik sisteminin yapısı ülkeler arasında farklılık gösterebilmektedir. Bu sistemin kurulum biçimi, hukuki yapısı ve uygulanması ve denetlenmesi, devletin sosyal devlet anlayışına, ekonomik gücüne ve hukuki kurallarına göre şekillenmektedir. Aslında bunlar emeklilik sisteminin türleri değil, oluşum aşamaları olarak da nitelendirilebilir. World Bank'ın, 1994 yılında yayınladığı raporda, emeklilik sistemlerini üç basamakta incelemiştir. Bu rapora göre, ilk basamak emeklilik devletin sorumluluğunda olan emeklilik planlarıdır. İkinci basamak emeklilik mesleki planlardır. Üçüncü basamak emeklilik ise bireysel emeklilik planlarıdır (World Bank, 1994: 8-9).

**Tablo 1.1:Üç basamaklı emeklilik sisteminin özellikleri**

<b>ÜÇ BASAMAKLI EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ</b>			
<b>Emeklilik Basamakları</b>	<b>Katılım</b>	<b>Finansman Şekli</b>	<b>Sorumluluk</b>
<b>1.Basamak Emeklilik</b>	Zorunlu Katılım	Dağıtım Yöntemi ile Finansı Sağlanır	Devlet Sorumluluğunda
<b>2.Basamak Emeklilik</b>	Zorunlu veya İsteğe Bağlı Katılım	Fonlama Yöntemi ile Finansmanı Sağlar	İşveren veya Meslek Grupları Sorumluluğunda
<b>3.Basamak Emeklilik</b>	İsteğe Bağlı Katılım	Fonlama Yöntemi ile Finansmanı Sağlanır	Herhangi bir Kurum Garantisi bulunmamakta

**Kaynak:** World Bank, 1994: 15.

#### 1.3.1. Mesleki Emeklilik Sistemi

Mesleki emeklilik sistemi, çalışanların iş yerlerinde kalmalarını teşvik etmek veya diğer firmalar açısından işyerini daha cazip hale getirerek yeni işe alınacak işçilerin kalitesini yüksek tutmak amacıyla, işverenler tarafından çalışanlar için oluşturulmaktadır. Bu sistem belirli bir meslek grubu için, geleceklerinde ek gelir sağlamaktadır. Sosyal güvenlik içinde emeklilik programına dâhil olan meslek mensupları, mesleki emeklilik sistemine de dâhil olarak hem işlerinde performanslarını yükseltmekte hem de geleceğe ilişkin kaygılarını azaltmaktadırlar (Yazıcı, 2015: 42).



Çalışanları motive ettiğinden ve tasarrufları arttırdığından, ekonomik açıdan gelişmiş ülkeler için mesleki emeklilik sistemi önemli bir yere sahiptir. Mesleki emeklilik sistemi, yukarıda da değinildiği gibi, emeklilik sistemleri içinde ikinci basamak emeklilik sistemi olarak yer almaktadır. Mesleki emeklilik sistemine katılım, çalışan bireyler için uygulanmaktadır. Bu sistemde işveren, çalışanları için bir emeklilik planı oluşturabilmektedir. Aynı zamanda mesleki emeklilik sistemine yapılacak olan katkıların farklı şekillerde ödemesi yapılabilmektedir. Örneğin; işveren, çalışan adına katkı payı ödeyebilir veya hem çalışan hem de işveren tarafından katkı payı ödenebilir. Bu sistem sayesinde işyerinin çalışanlarına bir avantaj sunulmakta ve onun da motivasyonu arttırılmaktadır. İşçi, emeklilik sisteminde işten çıkması sonrasında çıkabilmekte, birikimini alabilmekte ya da sistemde kendi isteği ile kalmaya devam edebilmekte; ya da sistemi başka bir işyerindeki sisteme dönüştürebilmektedir (Apak ve Taşçıyan, 2010: 123).

Mesleki emeklilik sisteminden, bireyin elde edeceği fayda gelir düzeyi ile bağlantılıdır. Bu sistemde şartların belirlenmesi, iş sözleşmesi veya sendika ile yapılan toplu sözleşmeler aracılığıyla gerçekleşmektedir. Mesleki emeklilik sistemi uygulanan ülkelerde katılım şartları farklılık göstermektedir. Pek çok ülkede, çoğunlukla zorunluluk esaslı uygulanmakla birlikte bazı ülkelerde ise gönüllülük esaslı uygulamalarına da rastlanmaktadır. Kimi ülkelerde ise uygulamalar meslek gruplarına göre değişkenlik göstermektedir. Örneğin; Hollanda'da yarı zorunlu bir sistem olarak uygulanmaktadır (Girgin, 2007: 16).

### **1.3.2. Bireysel Emeklilik Sistemi**

Bireysel emeklilik planları birçok ülkede sosyal güvenlik sisteminin üçüncü basamağını oluşturmaktadır. Bu sistem, herhangi bir mesleğe, işe, iş sözleşmesine veya işverene bağlı değildir (Aycan, 2006: 10). Bu sistem önceden hazırlanmış bir sözleşme ile başlamakta, kişinin sözleşmede yazan yaşa ve prim sayısına ulaşması ile bitmektedir. Emeklilik dönemi getirileri maaş şeklinde ya da toplu olarak alınabilmekte ve bunun kuralları kurum ile kişi arasında belirlenmektedir. Sistemde yatırılan katkı paylarının emeklilik döneminin başlangıcına kadar etkin bir fon yönetimiyle değerlendirilmesi esasına göre faaliyet göstermektedir (Apak ve Taşçıyan, 2010: 123). Emeklilik sözleşmesi kişi işten ayrıldıktan sonra da devam

etmektedir. Bireysel emeklilik sistemi, pek çok ülkede, vergisel yönden çeşitli avantajlarla teşvik edilmekte ve genel olarak gönüllülük esasına göre uygulanmaktadır.

#### **1.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı ve Gelişimi**

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), devletin zorunlu emeklilik sistemine ek niteliğinde, bireyin iradesiyle emeklilik sürecindeki gelirini arttırmak amacıyla katılabileceği, özel şirketler tarafından yönetilen bir sistem olarak tanımlanabilir (Kızılgöçer, 2014: 18). Sistemin temelinde kişilerin üretken oldukları dönemlerde tasarruf etmeleri bulunmaktadır. Kişi, kendi isteği ile gelirinin bir kısmını bir kurum ile anlaşarak biriktirmekte, sözleşme şartlarını yerine getirmekte ve sonrasında emeklilik adı verilen dönem için ek bir gelir elde etme şansına sahip olmaktadır. Bu sistem bireyin çalışması ile ilgilenmemektedir. Kişi özel emeklilik sisteminden emekli olduğunda, aktif olarak çalışmaya devam ediyor olabilmekte ya da bunun çok öncesinde emekliye ayrılmış olabilmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminin ilk uygulandığı yer olarak alan yazınında Avustralya ya da Almanya olarak tartışmalar devam etmektedir. Ancak ilk olarak konu hakkında hukuki kuralları belirleyen ülkenin Almanya olduğuna ilişkin görüşler çoğunluktadır. Literatür taramasına bakıldığında, BES konusundaki ilk uygulama örneğinin 1858 yılında Almanya’da Krupp tarafından gerçekleştirildiği görülecektir (Şenocak, 2009: 411; Yener, 2007: 7). Daha sonra 1872’de Siemens ve 1879’da BASF tarafından özel emeklilik sistemi uygulanmaya başlanmıştır (Yener, 2007: 7). Avustralya’da ise 1862 yılında bireysel emeklilik “Bank of New South Wales” tarafından kurulmuştur. Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) 1875 yılında; polis, itfaiye ve öğretmenlerin yardımlaşma sandıkları olarak “American Express Co.” kurulmuştur. Genel olarak ülkelere bakıldığında ülkelerin BES alt yapısı 1875-1929 yılları arasında oluşmaya başlamıştır. Bu dönemde Kanada ve ABD’de 421 özel emeklilik programı kurulmuştur. Ancak özel emekliliğin asıl geliştiği dönem 1929 Dünya Buhranı sonrası olarak görülür (Altay, 2013: 25).

Bireysel emeklilik sistemi 1940’lı yıllarda Avrupa’da yaygınlık kazanmış, ancak gelişmekte olan ülke ekonomilerinde daha geç yer almıştır. Günümüzde neo-

liberalizmin etkili olduğu devletler, kamu sosyal güvenlik sistemi için ayrılan bütçeyi azaltmak amacıyla bireysel emeklilik programlarını teşvik edici kararlar almaktadırlar (Altay, 2013: 25).

Bireysel emeklilik sisteminin, emeklilik programları arasında yerini almasıyla beraber, emeklilik sistemi üç basamaklı emeklilik sistemi şeklinde karşımıza çıkmaya başlamaktadır. Ancak bunun detaylarına geçmeden önce dünyadaki ve Türkiye'deki emeklilik sistemlerinin artış hızına bakmak, konunun önemini vurgulamak açısından önem taşımaktadır.

Dünyada en çok BES katılımı Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleşmektedir. Birleşik Krallık, Avustralya, Japonya ve Hollanda sırasıyla katılımın en yüksek olduğu diğer ülkelerdir. Bu ülkelerde bu yatırımlar hem ABD doları cinsinden tutar hem de GSYH'ye oran bakımından daha yüksektir. Bireysel emeklilik varlıklarının toplam tutarının GSYH'ye göre belirlenen ekonomik büyüklükle karşılaştırılması halinde, finansman kaynaklı emeklilik sisteminin ülke için önemi daha iyi görülecektir (KPMG, 2017).

#### **1.4.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri**

Bireysel emeklilik sistemi, genel olarak gönüllülük esasına göre uygulanmaktadır. BES'te, bireyin emeklilik sürecini kendisinin planlayabilmesi için bazı özellikler bulunmaktadır. Bu özelliklerin bazıları aşağıdaki gibidir (Can, 2010: 140; Bağcı, 2006: 38);

- Bireysel emeklilik sistemi, kamu emeklilik sisteminin sağladığı gelire alternatif olarak maaş sunmayı amaçlamaktadır.
- Bireysel emeklilik sistemine katılan bireyin, emekli olma hakkına sahip olması için sisteme minimum on yıl katkıda bulunması gerekmektedir. Daha sonra eğer katılımcı isterse birikimlerinin hepsini toplu olarak alabilme imkânına sahiptir (Can, 2010: 140).
- Bireysel emeklilik sistemine katılım bireyin isteğine bağlıdır. Bu özellik bazı ülkelerde farklılık göstermektedir. Örneğin; Şili, Macaristan ve Polonya gibi ülkeler. Bireysel emeklilik sistemine, herhangi bir sosyal güvencesi olmayan

kişiler, serbest çalışanlar ve ev hanımları da katılabilmektedir (Bağcı,2006: 38).

- Birikimler emeklilik şirketlerinin sözleşme imzaladıkları portföy yönetim şirketlerindeki portföy uzmanlarınca yönetilmektedir. Katılımcılar birikimlerini telefon, banka kartları, internet gibi elektronik imkânlarla her an takip edebilme imkânı bulmaktadır. Buna ek olarak emeklilik şirketleri katılımcının hesap bilgilerini yazılı olarak adreslerine göndermektedir (Küntay, 2008: 13).
- Sistemdeki yatırım fonu varlıklarının rehnedilmesi, fona teminat gösterilmesi, üçüncü şahıslarla hacedilmesi ve iflasa dâhil edilmesi söz konusu değildir.
- Bireysel emeklilik sisteminde yapılan tasarruflar, emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmektedir. Bu fonlar, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) kapsamında ve emeklilik şirketleri tarafından yönlendirilmektedir (Yıldırım, 2010: 5).

#### **1.4.2. Bireysel Emekliliğin Avantaj ve Dezavantajları**

Bireysel emeklilik sistemi, katılımcıya veya işverene avantajlı ya da dezavantajlı bir süreç olabilmektedir.

##### **1.4.2.1.Bireysel Emekliliğin Avantajları**

Bireysel emeklilik sistemi, katılımcı ve katılımcı adına sisteme katılan işveren için birçok avantaj sağlamaktadır. Bu avantajların bazıları aşağıdaki gibidir;

- BES, geleceğin güvence altına alınmasında devlet politikasına katkı sağlamaktadır.
- BES'e yapılan tasarruflar, çeşitli fonlarda değerlendirilmektedir. Bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları direkt yatırıma yönlendirilmektedir.
- BES'e katılan bireyin, vergi mükellefi olup olmadığına bakılmadan, devlet katkısı sistemi ile tüm katılımcıların tasarrufunda artış meydana gelmektedir. Yapılan bu artış direkt olarak yatırımla değerlendirilmektedir (Yanlıç, 2016: 27).

- BES'e katılan bireyler her zaman bir fon dağılım tercihinde bulunmayabilir. Katılımcı adına birikimler, Müsteşarlığın tespit ettiği genel fonların yatırımına yönlendirilmektedir.
- BES'te biriken fonların etkin ve verimli olarak yönlendirilmesini sağlayarak ekonominin gelişmesine fayda sağlanmaktadır (Heıdarpour, 2014: 40).
- BES'e yapılan katılım, kayıt dışı istihdamın azalmasına ve vergi gelirlerinin artmasını sağlamaktadır,
- BES'e ödenen katkı payları, kurumsal tasarrufların artmasını, sermaye piyasalarının gelişmesini, yatırım araçlarının çeşitlenmesini sağlamaktadır,
- BES'e ödenen katkı payları, kamunun alt yapı projelerinin gerçekleştirilmesine kaynak sağlamaktadır. Bu kaynaklar, uzun vadeli ve düşük maliyetli borçlanmasını kolaylaştırmak ve bütçe açıklarının finansmanında yardımcı kaynak olmaktadır,
- BES'e ödenen katkı payları, piyasalardaki kısa vadeli spekülatif baskıların yoğunluğunu azaltmaktadır (Solmaz, 2016: 20).

#### **1.4.2.2. Bireysel Emekliliğin Dezavantajları**

Bireysel emeklilik sisteminin katılımcılarına sağladığı avantajların yanında bir takım dezavantajları da olabilmektedir. Bu dezavantajların bazıları aşağıdaki gibidir;

- Bireysel emeklilik sisteminin gelişmesini olumsuz etkileyen nedenlerden biri sonuçlarının uzun vadede fayda sağlamasıdır. Halk genellikle kısa vadede sonuç alacağı girişimleri tercih etmektedir. Bu nedenle bireysel emekliliğin tercih edilmesini olumsuz etkilemektedir. Yatırım fonlarının genel özelliği olan getiri düzeyinin önceden belirlenememesi sistem için ekonomik ve siyasi engellerdendir.
- Sistemden kaynaklanan riskin kişilere yansıtılması, sistemde belli bir süre kalma zorunluluğu ve yaş sınırlaması gibi faktörler sisteme katılımı olumsuz etkilemektedir (Yanlıç, 2016: 27).
- Bireylerin çalıştıkları dönemde yaptığı tasarruflardan oluşan bireysel emeklilik sistemine, genel olarak yüksek gelirli çalışanlar katılmaktadır. Bu durum emekliliğe hak kazanıldığında, düşük gelirli çalışanlarla yüksek gelir

grubu oranında orantısız bir gelir dağılımı ortaya çıkartacaktır (Heidarpour, 2014: 40).

- Katılımı zorunlu olan sosyal güvenlik sistemi, BES 'e katılımcı sayısını veya katılım payı tutarının düşük olmasına neden olmaktadır.

### 1.4.3. Dünya'da Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları

Dünya genelinde ülkeler, hemen hemen aynı dönemlerde sosyal güvenlik alanında reforma gitmiştir. Uluslararası kuruluşlar (ILO, OECD ve IMF) sosyal güvenlik alanında yapılması gereken reforma yönelik raporlar yayınlamışlardır. Yayımlanan bu raporların önerilerini, ülkeler ekonomik ve siyasi özelliklerini göz önüne alarak tercih etmiştir (Apak ve Taşçıyan, 2010: 122). Dünya'da gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik alanında yeni sistemler geliştirilmesini zorunlu hale getiren nedenler;

- Demografik açıdan toplam nüfusun içinde yaşlı nüfusundaki artış,
- Tedavi edilen sağlık hizmetlerine yönelik artan yaşlı nüfusu,
- 1980'li yıllarda ortaya çıkan ekonomik krizlerin getirdiği işsizlik sorunu,
- Aktif çalışma hayatı içinde emekli olan bireylerin sayısındaki artış ile doğru orantılı olarak pasif sigortalı miktarındaki artış şeklinde ifade edilebilir (Orhan, 2015: 20).

Özel emeklilik fonlarının dünya uygulamaları ülkeden ülkeye farklılık arz eder. Bununla birlikte genel anlamıyla dünyadaki özel emeklilik fon uygulamalarına model teşkil edebilecek dört farklı uygulama mevcuttur. Özel emeklilik fonlarını uygulayan her ülke bu modellerden kendi koşullarına en uygun olanını benimsemiştir. Bu modeller; Latin Amerika Modeli, İsveç Modeli, İsviçre Modeli ve İngiltere Modeli'dir (Yener, 2007: 51). Orta ve Doğu Avrupa'da emeklilik sistemleri tasarımı, Latin Amerika'daki sistemle bazı benzer özellikler gösterir. Ulusal makamlar, emeklilik sistemlerindeki reformları hazırlarken, ücret yapısı ve yönetim giderleri yapısına yaklaşımda birbirlerine benzer şekilde sistemler geliştirmişlerdir. Özellikle Şili'nin özel emeklilik sistemlerini uygulayan yaklaşık olarak on kadar ülke, genellikle sistemi 2001 yılından sonra uygulamaya başlamıştır (Tapia ve Yermo, 2008: 6).

Emeklilik fonlarından elde edilen kaynaklarla ülke ekonomisi rahatlatılmaktadır. Piyasanın fonsuz kalması önemli bir sorundur. Bunun önüne geçmek için uzun vadeli fon kaynaklarının devlet tarafından gereğinden fazla toplanmasını önlemek gerekmektedir. Dünya genelinde emeklilik sistemi, bireysel emeklilik sistemi ile birlikte üç basamaklı bir sistem üzerine geliştirilmiştir (Baran, 2008: 85). Bireysel emeklilik sistemine katılım şartları ülkelere göre farklılıklar göstermektedir. Katılım bireysel ve işverenin veya sendikaların sorumluluğunda zorunlu ya da gönüllülük esaslı olarak yapılabilmektedir (Akpınar, 2007: 34).

Dünya üzerinde en çok örneklendirilen modeller Şili, ABD ve İngiltere’de uygulanmaktadır. Bu modellerden Şili’de emeklilik portföyü yönetim şirketlerinin aktif olarak rol aldığı özel emeklilik sistemi uygulanmaktadır. İngiltere’ de mevcut sistemin yerine bazı koşulları sağlayan, özel sektör kurumlarına yatırılabilmesine izin verilen bir uygulama getirilmiştir. ABD’de ise mevcut sosyal güvenlik sistemi korunmuş ve vergi istisnalarıyla desteklenen özel emeklilik planları aracılığıyla tasarruf yeteneğinde bulunan çalışanlara gönüllük esasına göre katılacakları “tamamlayıcı” bir tasarruf uygulaması getirilmiştir (Gülhan, 2007: 51). Latin Amerika Modeli, sosyal güvenlik sistemi olarak özelleştirmeye ağırlık veren bir sistem kurmuştur. Bu sistemin özellikleri şu şekilde özetlenebilir (Gülhan, 2007: 52):

- Çalışanların seçme hakkı vardır.
- Çalışanların bir fondan başka bir fona geçme imkânı bulunmaktadır.
- Çalışanların emeklilik katkıları bireysel hesaplarda saklanmaktadır.
- Emeklilik fonları yatırım fonlarına benzemektedir.

#### **1.4.3.1. Gönüllülük Esaslı Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulayan Ülkeler**

Gönüllülük esasına dayanan emeklilik sistemlerinin kişisel alanda (mikro ölçekte) amacı, kişinin aktif olarak çalışırken geleceğine yatırım yapması için bir sistem oluşturmaktır. Bu sayede kişi kendisinin emeklilik dönemlerindeki ihtiyaçlarını da karşılayabilecek kaynağı elde etmiş olmaktadır (Akın, 2016: 1). Kişi, kendi isteği ile bir emeklilik sistemine kayıt olmaktadır ve tamamen kendi isteği ile bir emeklilik planı geliştirmektedir. Emeklilik şirketi tarafından tahsil edilen katkı payları, varsa kesintiler yapıldıktan sonra emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmeye

başlanmaktadır. Katılımcıların primleri, emeklilik süreçleri ve gelecekte edinecekleri haklara ilişkin çeşitli seçenekler mevcuttur ve bunlar kurum ile kişi arasında özel olarak hazırlanan bir sözleşme ile belirlenmektedir. Kişilerin emeklilik yatırım fonları, uzman portföy yöneticileri tarafından sözleşme esaslarına göre kontrol edilmektedir (Can, 2010: 140).

Gönüllülük esasına göre bireysel emeklilik sistemini uygulayan bazı ülkeler; İngiltere, Amerika, İsviçre, Hollanda, İtalya ve İsveç'tir.

#### **1.4.3.1.1. İngiltere' de Bireysel Emeklilik Sistemi**

İngiltere, bireysel emeklilik sisteminde yaptığı reformlar nedeni ile dünyaya örnek olmuş ve çok konuşulmuş bir ülkedir. Ülkede kurulan ilk özel emeklilik fonu, 1375 yılında oluşturulmuştur ve "Of St. James at Garlekhithe of London" adını almıştır. 1902 tarihinde ise Equitable Life Assurance Society, ülke içinde geçerli bir emeklilik aylığı planı oluşturmuştur ki bu da dünyadaki ilk örnekler arasındadır. Bu sistem, hayat sigortası poliçesini de içinde barındıran bir sistemdir (Ergenekon, 2001: 89).

Ülkede emeklilik sistemleri hem devlet hem de özel sektör tarafından yönetilmektedir. Bunlardan ilki zorunluluk esasına dayanan ve devlet tarafından yönetilen fonlardan oluşmaktadır. Toplanan primler ulusal sigorta fonunda değerlendirilmektedir. Kişiler emekliliğe hak kazandıklarında, diledikleri takdirde bunu beş yıl boyunca erteleyebilmektedirler. Ancak ertelenen her yıl ödenen prim miktarının ve erteleme süresine göre emeklilik döneminde alınacak maaşların arttığını da belirtmek gerekmektedir. Erken emeklilik mümkün olmamakta, sisteme işçi, işveren ve devlet katılım sağlamaktadır. Bu sistem, kişinin yalnızca emeklilik döneminde değil, işsizlik ya da hastalık durumunda da devreye girerek kişiyi güvence altına almaktadır. Kişiler 16 yaşından büyükse ve çalışıyorlarsa, zorunlu olarak sigorta kapsamına dahil edilmektedirler. Erkeklerin 44, kadınların ise 39 yıl boyunca ödeme yapmaları durumunda, tam emeklilik aylığı almaya hak kazandıklarını da belirtmek gerekmektedir (İşbilen, 2008: 17 ve 55; Ergenekon, 2001: 121 ve 125).

Görüldüğü üzere, ülkede tam emeklilik aylığı almanın süresi oldukça uzundur. Belirli bir yaşam standardına erişmiş bireyler emekli olduklarında finansal güçlükler



ile karşı karşıya kalmaktadırlar ki bu durum özel emeklilik sistemlerine katılımı arttırmıştır. İlk tercih edilen, vergi indirimi ile teşvik edilen mesleki emeklilik sistemleridir. Bu tür sistemleri işverenler çalışanlarına teklifte bulunmaktadır. Kişinin gelir düzeyine göre ödenen prim ücreti de değişmektedir. State Earning-Related Pensions Scheme (SERPS) kapsamında ayrılmak isteyen her şirket, asgari devletin sağlamış olduğu emeklilik aylığını ödemeyi (Guaranteed minimum Pension) taahhüt etmek koşulu ile çalışanları için vergiden muaf olarak kendi özel emeklilik planlarını oluşturabilmektedirler. Buradan hareketle, özel bir emeklilik planı oluşturan şirket işvereni asgari düzeyde devlet ile eşit miktarda emeklilik dönemi maaşı vermeyi de garantilemek durumundadır demek yanlış olmayacaktır (Ekinci, 2002: 35-37).

#### **1.4.3.1.2. Amerika Birleşik Devletleri’nde Bireysel Emeklilik Sistemi**

Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) çalışanlar, emekli olduklarında üç adet emekli aylığı kaynağına sahip olabilmektedir. Birincisi, devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik sistemi olan yaşlılık aylığı, ikincisi işveren tarafından yapılan emeklilik sistemi, üçüncüsü ise katkı payı emeklilik sistemi olarak uygulanmaktadır (Baran, 2008: 99).

Ülkede sosyal sigorta kavramı ilk olarak işçilerin tazminatlarıyla başlamıştır ve ilk özel emeklilik fonu 1875 yılında “American Express Company” tarafından kurulmuştur (Yılmaz,2008: 13). İkinci Dünya Savaşı’na kadar yaygın olmayan özel emeklilik fonları, savaş sonrasında mevcut sosyal güvenliğinin yetersiz kalması sonucu toplumu kendi iradesiyle tasarruf yapmaya teşvik etmiştir. Özel emeklilik fonlarının düşünülenden fazla gelişmesiyle devlet sosyal güvenlik sisteminde düzenleme yapma gereği duymuştur.

Cumhuriyetçi ve Demokrat Parti’nin birlikte çalışması sonucunda 1974 yılında çalışanların emeklilik aylıklarının güvence altına alınması amaçlanan “Employee Retirement Income Security (ERISA)” ile sisteme belirli bir düzenleme getirilmiştir (Akpınar, 2007: 45; ayrıca bkz. Uyar, 2011: 91). “ERISA: İşveren emeklilik, kar paylaşımı planları, çalışanlara hisse edindirme planları, irat koşulları, zorunlu tasarruf planları, bağımsız çalışanları kapsayan planlar ile bireysel tasarruf

hesaplarını kapsamaktadır”. (Yılmaz, 2008: 14). Bireysel Emeklilik Sistemi katkı payı esasına dayandırılmıştır. ABD’de bireysel emeklilik sistemini uygulamak için gerekli yetki belgesi bulunan kurumlar tarafından bireysel emeklilik hesapları yönetilmektedir ( Gasimov, 2010: 136; ayrıca bkz. Tuncer, 2006: 76).

#### **1.4.3.1.3. İsviçre’de Bireysel Emeklilik Sistemi**

İsviçre’de, birçok ülke gibi üç basamaktan oluşan bir emeklilik sistemi uygulanmaya başlamıştır. Sistemin birinci basamağını devlet tarafından yönetilen “State Pensions-AVS” oluşturmaktadır. Emeklilik sisteminin bu basamağında işçilerin ve işverenlerin sisteme katılması zorunludur. Sistemin finansmanı çalışılan sürede işveren ve işçi payları ile nakit getirilerinin bütçe aktarımıyla yapılmaktadır. Zorunlu olarak uygulanan bu sistemde kamu güvencesiyle emeklilik hakkı kazanılmaktadır. Sistemde belirlenen emeklilik yaşı kadınlar için 62, erkekler için 65’tir (Uyar, 2011: 97).

Sistemde ikinci basamak olarak mesleki emeklilik sistemi uygulanmaktadır. Bu sistemin finansmanı, gelire bağlı emeklilik üzerinden sağlanmaktadır. Katkı payı ödemeli fon sistemine dayanmaktadır. Bu sistemde, çalışanlar fonda biriken bakiyeleri nakde çevirebilmekte ve katkı paylarını, kazançlarını gelir vergisinden düşebilmektedir. Oluşturulan fonlar vefat poliçesi olarak belirlenmiştir. Bu sistem, devletin belirlediği maaştan fazla kazanan 23 yaşın üstünde olan kişiler için zorunludur (Baran, 2008: 99).

Emeklilik sisteminin üçüncü basamağı ise bireysel emeklilik sistemidir. Katılımı zorunlu olmayan, banka fonları ve sigorta şirketleri tarafından yönetilen bir sistem olarak uygulanmaktadır. BES bireylere erken emekli olma ve vergi avantajları sağlamaktadır. BES, devletin zorunlu sistemine göre beş sene daha önce emeklilik imkânı sağlamaktadır. Devlet, emeklilik sistemlerinden birine katılmada bulunmayan kişiler için gelirlerinden yüzde yirmilik kısmını vergiden düşme imkânı sağlamıştır (Gasimov: 2010: 139).

#### **1.4.3.1.4. Hollanda’da Bireysel Emeklilik Sistemi**

Hollanda, 1996 yılında emeklilik sisteminde reforma gitmiştir. Ülkede emeklilik sistemi üç basamaklı olarak uygulanmaya başlamıştır. İlk basamak, bütün çalışanlara emeklilik sağlayan ve dağıtım yöntemiyle finanse edilen sistemdir. Maaş miktarı belirlenen oranlarda, 65 yaşını dolduran kişiler için sağlanmaktadır (Yılmaz, 2008: 23; ayrıca bkz. Oktay, 2006: 216). İkinci basamak, mesleki emeklilik fonlarından oluşmaktadır. Bu programlar işveren dâhilinde ise katılım zorunludur ve çalışanların %90’ı bir mesleki emeklilik programına dâhildir (Karabacak, 2015: 17).

Üçüncü basamak, gönüllü olarak uygulanan bireysel emeklilik sisteminden oluşmaktadır. Bireysel hayat sigortası ve sermaye sigortaları şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu sistemde hükümet çeşitli avantajlar sunarak teşvik yönetimine gitmiştir. Bağımsız çalışarak emekli olan kişiler, bireysel emeklilik sigortası satın alarak bu sigorta poliçelerinden aylık bir gelir elde edebilmektedir (Tuncer, 2006: 92).

#### **1.4.3.1.5. İtalya’da Bireysel Emeklilik Sistemi**

İtalya’da 1968 kanunu ile devletin sağladığı emeklilik sisteminde bir kişinin alabileceği aylığa sınırlama getirilmiştir. Bu sınırlamadan özellikle yüksek gelirli çalışanlar olumsuz etkilenmiştir. Bunun sonucu olarak halkın emeklilik ve sosyal güvenlik konusunda devlete olan güveni sarsılmıştır (Şimşek, 2006: 62). İtalya’da sosyal güvenlik reformu 1992 yılında yapılmıştır. Emeklilik sistemi yeniden yapılandırılmıştır. Bu reformla; emeklilik yaşı beş yıl yükseltilmiş ve tüketici fiyat endeksine dayanan maaş sistemi kaldırılmıştır. Üst düzey emeklilik için istenen katkı ödeme süresi 18 yıldan 35’e çıkarılmıştır (Oktay, 2006: 273).

İtalya’da 1995 yılında bireysel emeklilik planları uygulanmaya başlamıştır. Böylece, İtalya’da üç basamaklı bir emeklilik sistemi uygulanmaya başlamıştır. İlk basamak; reformla yapılan düzenlemeler kapsamında, devlet güvencesi altında uygulanan bir sistem olarak uygulanmaktadır. İkinci ve üçüncü basamakta uygulanan sistem; fonlama yöntemi ve gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanmaktadır ( Karabacak, 2015: 19). İkinci ve üçüncü basamakta, birinci basamakta olduğu gibi kamu güvencesi söz konusu değildir. Belirlenen tasarruf planlarına göre düzenlenmiştir.

İşverenlerle işçilerin yaptıkları anlaşmaya göre veya işçilerin gönüllü olarak katılımı ile sözleşme aracılığıyla oluşmaktadır. Ödenen katkılar belli sınırlarla vergiden düşülmektedir (Akpınar, 2015: 42).

#### **1.4.3.1.6. İsveç'te Bireysel Emeklilik Sistemi**

İsveç'te emeklilik reformu yapılmadan önce, bütün nüfusu içine alan sabit oranlı bir emeklilik sistemi uygulanmaktadır. Sistem, vergilerle finanse edilmekte ve devlet tarafından yönetilmektedir. İsveç'te, mevcut emeklilik sisteminin yetersiz olduğunun anlaşılmasıyla 1992 yılında emeklilik reformu çalışmalarına başlanmıştır. Çalışmalar sonucu yapılan düzenlemeler 1998 yılında uygulamaya geçmiştir (Akın, 2008: 74).

İsveç'te, yeni düzenleme ile emeklilik sistemi üç basamaklı olarak uygulanmaya başlamıştır. İlk basamak emeklilik sistemi zorunluluk esasına dayanmaktadır. Bu sistemde, bütün katılımcılar 65 yaşında emekli olabilmektedir. Emekli olan katılımcılara asgari düzeyde emekli aylığı verilmektedir.

İkinci basamakta, katılımcının kazancına göre belirlenen mesleki emeklilik sistemi yer almaktadır. Bu sistem bütün çalışanlara kazançları oranında, üst sınırlı emekliliği sağlayan bir sistemdir. Üçüncü basamak ise, bireysel emeklilik sisteminden oluşmaktadır (Tuncer, 2006: 93). İsveç'te bireysel emeklilik planları gönüllülük esasına göre uygulanır, sigorta şirketleri, bankalar ve emeklilik kuruluşları aracılığı ile yönetilir. Sistemde 55 yaş öncesi ödeme yapılamaz ve ödemeler irat şeklinde yapılabilmektedir (Oktay, 2006: 269).

#### **1.4.3.2. Zorunluluk Esaslı Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulayan Ülkeler**

Bireysel emeklilik sistemi, her ülkede kendi demografik ve ekonomik şartlarına göre, gönüllü veya zorunlu bir şekilde uygulanmaktadır. Zorunluluk esasına dayalı bireysel emeklilik programlarını uygulayan ülkeler, çoğunlukla gelişmekte olan ülkeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamızda kısaca, bireysel emeklilik sistemini zorunluluk esaslı uygulayan bazı ülkelere bahsedilecektir.

Zorunluluk esasına göre bireysel emeklilik sistemini uygulayan bazı ülkeler; Avustralya, Şili, Macaristan, Polonya ve Arjantin'dir.

#### **1.4.3.2.1. Avustralya’da Bireysel Emeklilik Sistemi**

Bu ülkedeki emeklilik sistemi en son 1985 yılında revize edilmiştir ve yeni halinde hem sendikalar hem de devlet ortaklaşa çalışmaktadır. Bu sayede kamu çalışanlarının dışında kalan çalışanların devlet üzerindeki mali yükünün hafifletilmesi amaçlanmıştır. 1986 yılında devlet tarafından özel bir emeklilik sistemi oluşturulmuştur. Bu yenilik özel sektör çalışanlarının fonları için geliştirilmiştir. 1992 yılında yeni bir yasa çıkarılmış, özel sektörde işçi çalıştıran işverenlerin kendi emeklilik sistemlerini kurmaları da zorunlu hale getirilmiştir. Fakat işverenlerin kendi fonlarını kuramamaları halinde, hali hazırda kurulmuş bir özel emeklilik sistemine dahil olmaları ve çalışanlarını da dahil etmeleri şartı aranmaktadır. Sisteme katılım özel veya kamuda çalışan tüm işçilere zorunlu, serbest çalışanlar ve düşük ücret alanlar için zorunlu değildir. Ancak ülkedeki emeklilik sisteminin halen 3 ayaktan oluştuğunu da belirtmekte fayda vardır. Bunları kamu emeklilik sistemi, zorunlu özel emeklilik sistemi ve isteğe bağlı özel emeklilik sistemi olarak sınıflandırmak mümkündür. Kamudan emekli olma yaşı, erkekler için en az 65, kadınlar için ise en az 60 yaştır. Diğer ülkelerden farklı olarak Avustralya’da sigortalılardan prim/katkı tahsil edilmemekte, ödemeler genel bütçeden karşılanmaktadır. İkinci ayak olan özel emeklilik sisteminde minimum emeklilik yaşı 55 olarak belirlenmiştir. Son olarak ülkede çalışan kişilerin özel ve devlet emeklilik sistemini seçme konusunda haklarının olduğunu da söylemek lazımdır. Fon getirilerine ise yüzde 15’lik bir vergi uygulaması mevcuttur (Ergenekon, 2001: 127).

#### **1.4.3.2.2. Şili’de Bireysel Emeklilik Sistemi**

Şili’nin sosyal güvenlik sistemi 1924 yılında dağıtım modeli Pay As You Go (PAYGO) esasına göre oluşturulmuştur. Kurulusundan 30 yıl sonra rezervleri eriyen ve ülke ekonomisine yüklenen emeklilik aylıkları, 1980’li yıllarda Gayri Safi Milli Hasıla’nın (GSMH) % 20’si kadar bir bütçe harcamasına sebep olmuştur. 1980’e kadar çalışmalarda bulunulmuş ve bu nedenle emeklilik maaşları düşürülmüştür. Bu çalışmaları desteklemek amacıyla emeklilik yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65’e yükseltilmiştir. Ancak bu adımların da sistemi kurtarma konusunda başarılı olduğunu söylemek güçtür. Bu nedenle, Şili’nin dünyada özel emeklilik fonları konusunda en radikal adımların atıldığı ülkeler arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Bu ülkede,

Emeklilik Fonları Kanunu'na göre dağıtım modeli uygulanırken zaman içinde fonlama modeline dayalı özel emeklilik sistemine geçilmiştir. Bu model Arjantin gibi diğer ülkelere de örnek olmuştur. Uygulamanın değiştirilmesinin temelinde, çalışanların birikimleri ile emeklilerin sağlık ve diğer sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasının yanı sıra, aslında herkesin –çalıştığı kadar- kendi çabası ile bir teminatının bulunması yatmaktadır. Bu sayede sistemin özelleştirilmesi de daha mümkün hale gelecektir. Türkiye ile kıyaslandığında oldukça farklı bir uygulamadır. Fakat Türkiye ile benzeştiği noktalar da yok değildir. Örneğin, her iki ülkede de, fonların yönetiminin özel şirketlere bırakılması ve bireysel hesaplar temelinde işleme gibi ortak özellikler mevcuttur (Özkan, 2016).

Ülkede özel emeklilik planına sahip olan çalışanlar, bunu yöneten şirketlere gelirlerinin yüzde 1,76'sını; hayatta kalma ve malullük sigortası yaptırımları halinde ise gelirlerinin yaklaşık yüzde 0,64'ünü ödemektedirler. Çalışanlar hangi şirket ile çalışacaklarını kendileri seçebilmektedirler.

Katılımcıların diledikleri takdirde bütün birikimlerini bir başka şirkete kesinti olmadan aktarabileceklerini de söylemek gerekmektedir. Çalışanlar emeklilik hakkı kazandıklarında dilerlerse kazançlarını maaş olarak alabilmekte, dilerlerse de toplu şekilde çekebilmektedirler. Ayrıca ülkede, bir miktarı toplu çekme ve geri kalanını maaş olarak alma gibi bir seçenek de mevcuttur (Kapar, 1999: 175-176).

#### **1.4.3.2.3. Macaristan'da Bireysel Emeklilik Sistemi**

Macaristan'da emeklilik reformu yasası, 1998 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu reform ile ülkedeki emeklilik sistemi üç basamaklı olarak uygulanmaya başlamıştır.

İlk basamak, herkes için zorunluluk esaslı uygulanan sistemden oluşmaktadır. Bu sistem, dağıtım yöntemiyle finanse edilmektedir. İkinci basamak, zorunluluk esaslı uygulanan ve çalışan bireylerin tasarruflarıyla finansı sağlanan bir sistemdir. Son basamak ise bireysel emeklilik fonlarından oluşmaktadır. Bu sistemde, büyük vergi muafiyetleri sağlanmaktadır. Kişileri, emeklilik günleri için daha fazla tasarruf yapmaya teşvik eden bir uygulamadır (Akın, 2008: 88).

Bireysel emeklilik sistemine ait fonlar sigorta şirketleri ve bankalar tarafından yönetilmektedir. Asgari emeklilik yaşı kamu tarafından uygulanan ile aynıdır. Kadınlarda 55 ve erkeklerde 60 olarak belirlenmiştir. Süre sonunda katılımcılar tasarrufların yarısını toplu şekilde, geriye kalan kısmını aylık şeklinde almaktadır (Yılmaz, 2008: 25). Üçüncü basamak bireysel emeklilik sistemi, ilk olarak gönüllü katılım esasına bağlı olarak uygulanmaya başlamıştır. Ancak bireysel emeklilik sistemine katılım daha sonra zorunlu hale getirilmiştir (Ekinci, 2002: 50).

#### **1.4.3.2.4. Polonya’da Bireysel Emeklilik Sistemi**

1948 yılından sonra doğmuş vatandaşlarının emeklilik sistemlerine katılımını düzenleyen yasa, 1999 yılında kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. Ülkedeki emeklilik sistemi özellikleri diğer pek çok ülkeden oldukça farklıdır. Polonya vatandaşlarından 30 yaş ve altındaki kişilerin hem kamu hem de özel emeklilik sistemlerine katılma zorunluluğu mevcuttur. 30-50 yaş aralığındaki kişiler yeni ulusal belirli katkı planına katkı yapma zorunluluğuna sahiptirler. Bu kişilerin 1999 yılına dek ek olarak özel bir emeklilik sistemine kayıt olmaları da mümkün kılınmıştır. Yeni yasa 50 yaşa kadar vatandaşları kapsamaktadır. Daha yaşlı olanlar, önceki yasaya göre emeklilik sistemine devam etmektedirler (Yakar, 2005: 450).

Ülkenin emeklilik sisteminde reform gerçekleşmesi 3 basamakta gerçekleşmiştir. Bunlardan ilk 2 tanesi zorunlu olarak uygulanmıştır. İlk ayak, devlete bağlı Sosyal Sigortalar Kurumu, ikinci ayak, yarısı işverenler, diğer yarısı ise çalışanlar tarafından zorunlu prim ödemeleri olarak yatırılan özel sigorta fonları ve üçüncü ayakta ise, ilaveten isteğe bağlı sigorta primleriyle çalışan işçi prim hesapları ve bireysel emeklilik programları tarafından yürütülmektedir:

**1. Ayak:** Bu ayakta emeklilik sistemi yönetimi Sosyal Sigorta Kurumu’na aittir. Sistem tanımlanmış katkı esasına dayandırılmıştır. Her bir sigortalı için bir bireysel hesap mevcuttur.

**2. Ayak:** 30-50 yaş aralığındaki kişilerin istedikleri takdirde yeni Sosyal Sigorta Kurumuna geçme hakları mevcuttur. İstedikleri takdirde primlerini hem sosyal sigorta hem de açık fonlar kapsamında bölmeleri mümkündür. Sistem tanımlanmış katkı esasına dayanmaktadır (Powel, 2001: 273).

**3. Ayak:** Çalışanlar için gönüllü özel emeklilik programı olarak adlandırılmaktadır. Bu sistem emeklilik sonrası kapsayan ek bir prim sistemidir.

Ülkenin sigorta sistemleri denetim altındadır ve bu işi Emeklilik Fonları Denetmenliği yürütmektedir. Bu birimin ana rolü, emeklilik planlarının ve fon üyelerinin çıkarlarını korumak, emeklilik fonlarının ve yönetici şirketlerin hem faaliyetlerini hem de transfer birimlerini ve sorumlu bankalarını denetlemek, kanun ihlallerini bertaraf etmek ve sistemdeki istikrarı sağlamaktır. Kontrol sistemi sayesinde, ülkede sistemlere güven kazandırılmış, halkın katılım istekliliğinin de bu sayede artırılması hedeflenmiştir (Yakar, 2005: 459).





## BÖLÜM 2

### TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

#### 2.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı

Bireysel emeklilik sistemi, emeklilik dönemindeki gelir düzeyini belirlemeyi, bireyin kendi sorumluluğuna bırakmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin amacı; kamunun sağladığı sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönlerini telafi etmek, bireylerin gelir elde ettikleri süreçte düzenli olarak tasarruf ederek emeklilik dönemleri için birikim oluşturmalarını sağlamak ve bireylerin gelir elde etmediği süreçte de refah düzeyinin yüksek olacağı bir emeklilik süreci sağlamaktır (Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu [BETYSK], 2001: madde 1). Bireysel emeklilik sisteminin uygulanması; ülke ekonomisi açısından değerlendirildiğinde uzun vadeli yatırım kaynağı elde etmek ve istihdamı yükseltmek amaçlanmış, toplumsal açıdan değerlendirildiğinde ise bireylerin gelecek kaygısı olmadan yaşaması ve refah içinde bir ülke olarak gelişmesi amaçlanmıştır.

Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi, Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Güvenlik Kurumu (Bağ-Kur) ve Emekli Sandığı'nın oluşturduğu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak uygulanmaktadır. Bireysel emekliliğin kapsamı ilgili kanun maddesinde belirlenmiştir. Bu maddeye göre kanun kapsamı;

- Emeklilik şirketlerinin kuruluşu ve çalışmasına yönelik şartlar,
- Emeklilik şirketlerinin yönetim ve denetimi,
- Kişilerin sisteme katılımı ve sistemden ayrılması,
- Emeklilik koşulları,
- Emeklilik yatırım fonlarının kuruluşu,
- Katkıların fonlarda toplanması ve değerlendirilmesi,
- Aracılık hizmetleri,
- Kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamı,
- Bireysel emeklilik ile ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemektedir (BETYSK, 2001: madde: 1).

Bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’de uygulanmaya başlaması ile ulusal tasarruf eğiliminin artırılarak uzun vadeli alt yapı yatırımları ve kamunun borçlanma sorunlarını olumlu olarak etkileyeceği; uzun vadeli olarak düşünülen faydalarının dışında piyasalardaki kısa vadeli hareketlenme için de olumlu sonuçlar ortaya çıkaracağı düşünülmüştür.

## **2.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi**

Bireysel emeklilik sistemi, devletin sunduğu emeklilik sistemini tamamlar nitelikte bir uygulamadır. Bireysel emekliliğe katılım için tek şart, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olmak şeklinde belirtilmiştir. Bireysel emeklilik sistemini, temel olarak katılımcı ve emeklilik şirketi arasında yapılan sözleşme oluşturmaktadır. Sisteme girmek isteyen katılımcı, emeklilik konusunda lisans almış olan, seçtiği bir bireysel emeklilik şirketine başvuru yapar. Bireysel emeklilik şirketi, katılımcının gelir düzeyini baz alarak ortalama bir teklif sunar (Şimşek, 2013: 14). Bireysel emekliliği oluşturan en temel yapı; maaş ya da fayda esaslı (defined benefit) ve prim ya da katkı esaslı (defined contribution) uygulamalardan oluşmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde, katılımcıya ödenecek maaş aylık, üç aylık, altı aylık ve yıllık olarak ödenebilmektedir (Kaya, 2013: 42). Bireysel emeklilik sistemine, bireysel olarak katılım dışında grup olarak katılım şansı da vardır. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik’in 6.maddesine göre; bireysel emeklilik fonları, fon paylarının emeklilik sözleşmesinde tanımlanmış katılımcı, kişi ya da gruplara tahsis edildiği grup emeklilik yatırım fonu şeklinde de kurulabilmektedir. Grup emeklilik yatırım fonları; işyeri veya belirli meslek grupları bazında, sektörel bazda ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından uygun görülme koşulu ile fon paylarının belirli kişi ya da gruplara tahsis edilmesi suretiyle oluşturulabilmektedir.

Prim ödeme esaslı sistemde belirlenen prim ödeme günü ve prim değerine göre tanımlanmış oranlardan hangisine dâhil ise; emekliliğe hak kazanan kişi o tutar üzerinden emeklilik geliri elde eder. Tüm kamu sosyal güvenlik katılımcılarının birikimlerinin toplandığı tasarruf havuzundaki paranın değerlendirilmesi, bireyin sorumluluğunun dışında devletçe görevlendirilmiş kurumların inisiyatifindedir. Katkı esaslı emeklilik sistemlerinde aktif çalışan ya da çalışma hayatının içinde olmasa bile

birikim yapmak ve ilerleyen yaşlarını güvence altına almak isteyen bireyler tarafından aylık sabit ya da değişken ödemeler yoluyla birikim düzenli bir hale getirilir (Uçar, 2014: 11). Bireylerin kendi başına yapabilecekleri halde tasarruf ve yatırımların aracı kurumlar üzerinden gerçekleştirmelerindeki önemli bir etken de, aracı kurumun bireyi tasarrufa teşvik eden, bireyi tasarrufa hatırlatacak bir uyarıcı olması ve tasarrufun sistemli bir hale getirilmesidir. Fayda esaslı sistemin tersine bu sistemde tasarrufun yapılan yatırımlarla değerlendirilmesi, korunması bireyin alacağı yatırım kararları ile olacağından bireyin sorumluluğunun daha fazla olduğu söylenebilir.

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı, tasarruflarını kendi belirlediği fonlarda risk ve beklenti tercihini kendisine göre seçme imkânına sahiptir. Katılımcı, fon seçiminde bulunduktan sonra emeklilik şirketlerine katkı payı ödemesi yapar. Emeklilik şirketi, ödenen katkı paylarından belirlenen kesintileri yaptıktan sonra kalan tutarı emeklilik yatırım fonlarına yönlendirir. Sistemde katılımcılara herhangi bir getiri garantisi bulunmamaktadır (Kaya, 2013: 42). Emeklilik yatırım fonlarının mal varlığı; rehin edilememekte, teminat gösterilememekte, üçüncü şahıslar tarafından haczedilememekte ve iflasa dâhil edilememektedir. Bu şartların geçerli olmadığı bazı durumlar da söz konusu olabilmektedir. Bunlar, katılımcının emeklilik döneminde üçüncü kişilere karşı borçlarında geçerli olmayıp; rehin, haciz ve iflasa tabi olabilmektedir (BETYSK, 2001: madde 6).

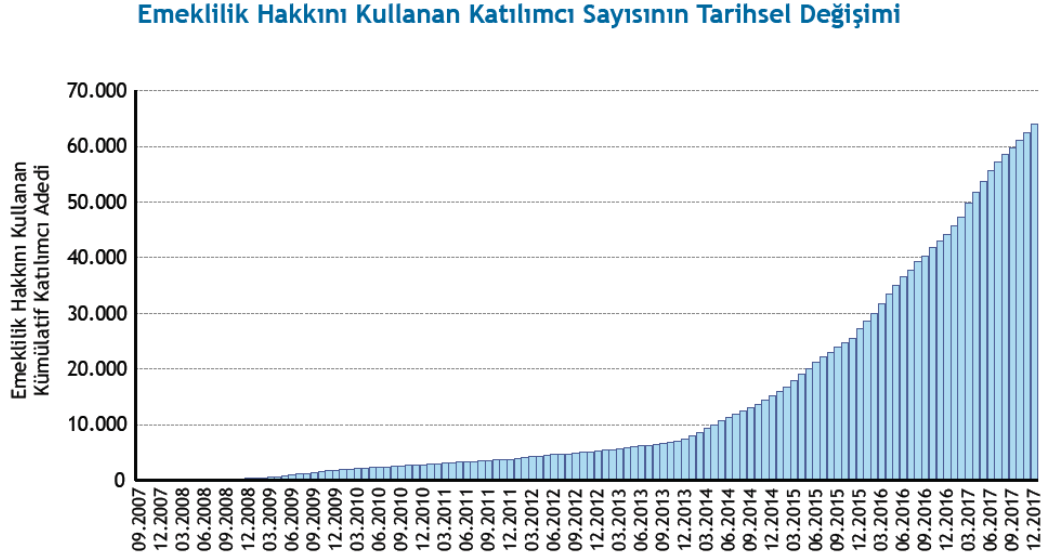
Bireysel emeklilik sisteminde, katılımcının ve kamuoyunun bilgilendirilmesinden Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) sorumludur. EGM' nin diğer sorumluluğu ise, bireysel emeklilik sisteminde yapılan faaliyetleri kontrol eden bir mekanizma olarak görev almasıdır. Bireysel emeklilik sisteminde EGM' den başka denetim kurumları da bulunmaktadır. Bunlar;

- Hazine Müsteşarlığı,
- Sermaye Piyasası Kurulu (SPK),
- Takasbank ve Bağımsız Denetim Şirketleri'dir.

SPK tarafından fonlar ve portföy yöneticileri her yıl minimum bir defa denetime tabidir. Bağımsız dış denetim ise fonları ve hesap işlemlerini üç ayda bir denetlemektedir (Koban, 2008: 79).

Katılımcının emeklilik hakkını elde edebilmesi için sisteme katıldığı tarih itibari ile minimum 10 sene sisteme dâhil olması ve 56 yaşını tamamlaması gerekmektedir. Katılımcı, sistemdeki birikimlerinin bir bölümünü ya da tümünü tek seferde ödenmesini veya maaş şeklinde ödenmesini tercih edebilmektedir. Şirket, katılımcının isteğini emeklilik hak ediliş tarihinden itibaren yedi iş günü içinde yerine getirmek zorundadır. Emeklilik sözleşmesi süresi içinde, katılımcının emekli olmaya hak kazanmadan vefat etmesi durumunda mirasçıları, sakatlık veya malullük durumunda katılımcı bireysel emeklilik hesabındaki katkılarının kendisine ödenmesini isteyebilmektedir. Katılımcı bu şartların dışında sistemden ayrılmak isterse, birikimler emeklilik sözleşmesi hükümlerince belirli vergi ve kesintiler yapılarak kendisine ödenmektedir (BETYSK, 2001: madde 6). Şekil 2.1’de Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminden çıkmadan emeklilik hakkını kullanan katılımcı sayısının kümülatif gelişimi görülmektedir. Aynı zamanda grafikte, sistemde kalıp programlı bir şekilde geri ödeme tercih eden katılımcıları da göstermektedir. Türkiye’de 2017 yılı itibariyle 63.892 katılımcı emeklilik hakkını kullanmıştır. Bu durumun, sisteme katılanların gelir düzeyi için olumlu bir sonuç olduğunu ve sistemin amacını yerine getirdiğini söyleyebiliriz. Diğer yandan, sistemden emekli olarak ayrılanların sayısı artış gösterirken, sisteme katılımın da aynı oranda olması beklenmektedir. Bunun tam tersi bir durumda, bireysel emeklilik sisteminin de sosyal güvenlik sistemi ile aynı dar boğaza düşmesi kaçınılmaz olacaktır (EGM,2017: 53).

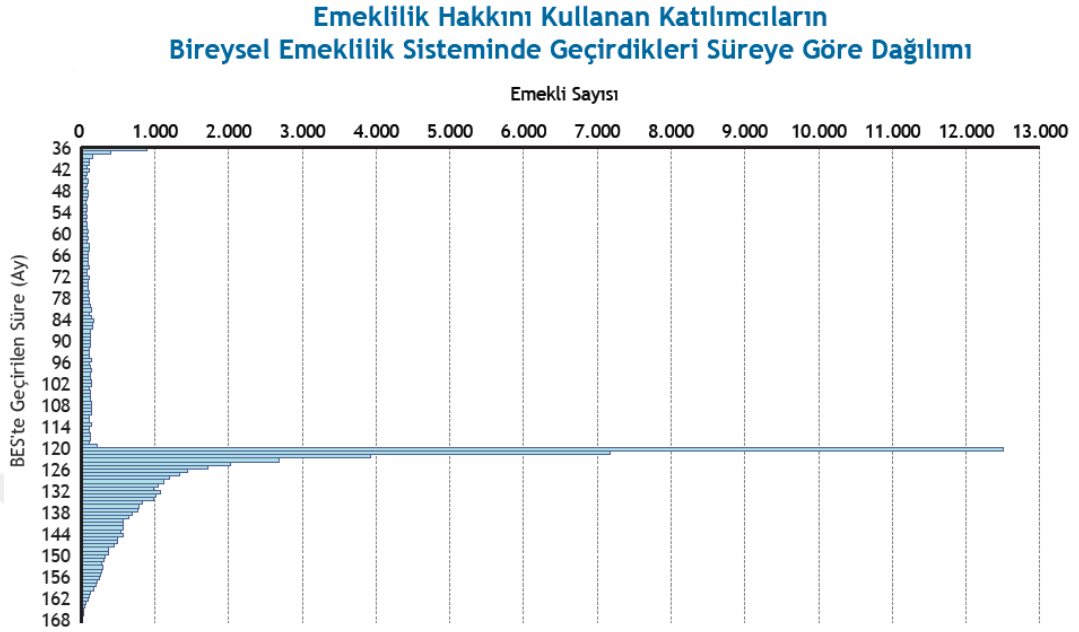
## Şekil 2.1: Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminden emekli olan katılımcı sayısının gelişimi



**Kaynak:** EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi Bireysel Emeklilik Gelişim Raporları, 2017: 53

Şekil 2.2’de Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminden emekli olma hakkını kullanan, emekli olarak sistemden ayrılan ya da sistemde kalarak programlı bir şekilde geri ödeme seçimi yapan katılımcıların bireysel emeklilik sisteminde geçirdikleri süreler (ay) göre dağılımı görülmektedir. “Birikimli hayat sigortalarından ve vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketinden aktarım yapan katılımcıların bireysel emeklilik sisteminden emekli olabilmesi için, bireysel emeklilik mevzuatındaki emekli olma ile ilgili koşulları sağlamış olsa bile bireysel emeklilik sisteminde en az 36 ay kalması gerekmektedir. Vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketinden aktarımlarda emekliliğe hak kazanmak için gerekli olan süre hesabı ilk aktarımın yapıldığı tarihten itibaren başlar. Çalışma vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketinden aktarıma özel gelir planına aktarım yapan katılımcıları içermemektedir” (EGM, 2017: 54). Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminden emekli olmayı tercih eden katılımcıların büyük çoğunluğu 120 ay sistemde kalmayı tercih etmiştir.

**Şekil 2.2: Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde emeklilik hakkını kullanan katılımcıların sistemde geçirdikleri süreye göre dağılımı**



**Kaynak:** EGM Emeklilik Gözetim Merkezi Bireysel Emeklilik Gelişim Raporları, 2017: 54.

### 2.3. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım ve Yükümlülükler

BES’ in uygulanma yönünden kamu emeklilik sisteminden farkı, gönüllülük esaslı yani bireyin kendi iradesine göre katılım gösterdiği bir sistem olarak uygulanmasıdır. BES’ e katılmak için katılımcının kendi tercih ettiği bir emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalaması gerekmektedir. Katılımcı kendisine uygun olan risk ve getiri kapsamındaki şartlarını belirler ve bu doğrultuda planlanan bir sözleşme kendisine sunulur. Bu süreçte katılımcılar, belirlenen asgari katkı payının (aylık brüt asgari ücretin %5’inden az olamaz) altında olmamak şartı ile gelir düzeyi ve emeklilik dönemi için belirlediği beklentisini dikkate alarak katkı payı tutarını belirler (Özkan, 2009: 61-62).

BES’ in amacı, bireylerin emeklilik döneminde düşen gelir düzeyine karşı garanti sağlamaktır. Bunun yanı sıra ölüm veya maluliyet halinde, katkı paylarının ve gelirlerini toptan ödeme şeklinde alabilmesi mümkündür.

Katılımcı ile emeklilik şirketi arasında yapılacak olan sözleşmenin kapsamında aşağıdaki bilgilerin bulunması gerekir;

- Sisteme giriş ve çıkış,
- Katılımcıya ait ödemelere ilişkin şartlar,
- Katkıların ödenmesi,
- Katkıların bireysel emeklilik hesaplarında takip edilmesi,
- Fonlarda yatırıma yönlendirilmesi,
- Emekli olma,
- Tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini içeren düzenlemeler,
- Katılımcı ve şirketin karşılıklı olarak sözleşme de yer alması (Sönmez, 2008: 39).

Emeklilik şirketi tarafından ilk kez uygulamaya konulacak olan emeklilik sözleşmeleri, yıllık gelir sigortası sözleşmeleri ile bu sözleşmelere ilişkin yapılacak değişiklikler Hazine Müsteşarlığı onayına tabi olmaktadır. Emeklilik şirketinin sorumluluklarından biri de katılımcıların emeklilik planı için fikir edinip seçim yapmasına yardımcı olacak, emeklilik planı hakkında genel bilgiler içeren, yatırım fonlarını tanıtan bir kılavuzu katılımcıya sunmasıdır (Sezer, 2008: 51).

Emeklilik sözleşmesinde yer alan şartları kabul eden katılımcının formu eksiksiz ve uygun bir şekilde tamamladıktan sonra imzalaması gerekmektedir. Form imzalandıktan sonra katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmesinden sonra, emeklilik şirketi teklifi en geç on işgünü içinde yazılı olarak reddetmezse, emeklilik sözleşmesi onaylanmış ve katılım fiili olarak gerçekleşmiş olur. Bu süreçte, emeklilik sözleşmesi kurulduktan sonra, katkı payının şirket hesaplarına geçişini takip eden en geç on beş işgünü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya vermesi gerekmektedir. İlk olarak emeklilik sözleşmesinde belirtilen yürürlük tarihi, katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi olarak kabul edilmektedir (Sönmez, 2008: 42).

Bireysel emeklilik sistemine şahıs olarak katılımın yanında grup olarak katılımda söz konusudur. İşveren, tüzel kişiliğe sahip bir meslek kuruluşu, dernek, sair kuruluş

veya grup çalışanları, üyeleri hesabına birden fazla emeklilik şirketi ile sözleşme yapabilmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi;

- En az 10 kişiyi veya on kişiden fazla olan işyerinde,
- Tüzel kişiliğe sahip bir meslek kuruluşunda,
- Dernekte ve sair kuruluş veya grupta çalışanları,
- Üye olanların tamamını kapsar.

Emeklilik sözleşmesi onaylandıktan sonra grubun on kişinin altına düşmesi sözleşmenin geçerliliğini etkilemektedir. Grup emeklilik sözleşmesinin onaylanma sürecinde emeklilik şirketi ile birlikte taraf olanların, çalışanları veya üyeleri hesabına, katkı paylarının veya giriş aidatlarının bir kısmını veya tamamını ödemesi ve çalışanlarına ya da üyelerine ait emeklilik sözleşmesi teklif formlarını emeklilik şirketine ulaşmasından itibaren en geç on iş günü içinde reddetmezse grup emeklilik sözleşmesi kurulmuş olur. Diğer şartlar şahıs olarak sisteme katılım ile aynıdır (Köseoğlu, 2009: 62).

#### **2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Unsurları**

Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 4. maddesinde belirtilen kapsamda Bireysel Emeklilik Sisteminin unsurları şu şekilde özetlenebilir:

##### **2.4.1. Katılımcılar**

Katılımcılar, emeklilik şirketi aracılığıyla belirlenen emeklilik sözleşmesini imzalayan ve adına bireysel emeklilik hesabının açıldığı gerçek kişilerdir. Katılımcı fiil ehliyetine sahip olan bireysel emeklilik sözleşmesinin taraflarından biri olabilmektedir.

Katılımcı hakları Kanun kapsamında belirlenmiştir. Bu haklar;

- Emeklilik sözleşmesinde yer alan hükümler dâhilinde, katkı payı şirkete ait olan birkaç çeşit fonda paylaştırılabilir.



- BES’ de bir emeklilik şirketinde bulunan tasarruflar farklı bir şirkete aktarılabilir. Ancak aktarımın yapılabilmesi için, yapılan ilk emeklilik sözleşmesinin üzerinden minimum 1 sene geçmesi şartı bulunmaktadır.
- Emeklilik planında değişiklik yılda dört kez yapılabilir. Ayrıca katılımcı, katkı paylarının fonlar arasındaki dağılımını en fazla altı kez değiştirebilir.
- Emekli olma hakkı kazanılmadan BES’ e katkı sağlamaya ara verilebilir. Vergi prosedüründe belirtilen şekilde sistemden çıkılabilir.
- Emeklilik sözleşmesi süresinde herhangi bir zamanda katılımcının çalışamaz durumda olması söz konusu ise BES’ den birikimler alınarak çıkılabilir.
- Emeklilik için hak kazanmış olan katılımcılar, tasarruflarını bir defada ya da aylık şeklinde alabilir.
- Katılımcının sözleşmesi bitmeden hayatını kaybetmesi halinde mirasçıları tasarrufları alabilir.

#### **2.4.2. Emeklilik Şirketi**

Emeklilik Şirketleri, 4632 Sayılı “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” kapsamınca emeklilik alanında ruhsat almış şirketlerdir. 4632 Sayılı Kanun’un 8.maddesi uyarınca; bireysel emeklilik şirketlerinin kurulum aşamasında ticaret unvanında “emeklilik” kelimesinin bulunması, anonim şirket olarak kurulması, sermayesinin yirmi milyon TL’den az olmaması, ödenmiş sermayenin minimum on milyon TL olması ve kalanının üç yıl içerisinde ödenmesinin taahhüt edilmesi ve kurucuların kanunda belirtilen nitelikleri taşıması gerekmektedir.

4632 Sayılı Kanun’un 9.maddesi kapsamında bireysel emeklilik şirketinin, emeklilik branşında ruhsat almış olması gerekmektedir. Şirket, ruhsat verilmiş tarihi itibarıyla en geç üç ay içinde en az üç fon oluşturmak üzere SPK’ya başvuru yapmak durumundadır. Şirket fon oluşturmak için başvurusunu gereken zamanda yapmaz ise, başvurusunun kabul edilmemesi durumu söz konusudur. Bu durumda daha önce aldığı kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı da kendiliğinden hükümsüz sayılmaktadır. “Hayat ve ferdi kaza sigortaları” branşlarında emeklilik ruhsatı alan şirketlerin bütün branşlar için hesabını farklı olarak değerlendirmesi gerekmektedir. Bazı özel

durumlar haricinde, 4632 Sayılı Kanun kapsamı içinde olmayan gerçek ve tüzel kişiler, yasalar çerçevesinde işlem yaptıklarını gösterecek şekilde “Emeklilik”, “Emeklilik Planı”, “Emeklilik Fonu” ve “Emeklilik Yatırım Fonu” vb. kavramlar kullanılmamaktadır.

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nun 11.maddesinde bireysel emeklilik şirketlerinin sorumlulukları belirtilmiştir. Bu sorumluluklar;

- Katılımcı ile yapılan emeklilik sözleşmesinde belirlenen katkı paylarının fonlarda değerlendirilmesini ve yapılan işlemlerin güncelleştirilmesini sağlamak,
- Katılımcıların emeklilik hesaplarıyla ilgili bilgilere günlük olarak erişimini sağlamak,
- Fon portföyünün, şirketin yönetimine uygun olarak portföy yöneticileri tarafından yönetilmesini sağlamak,
- Portföy yöneticilerinin şirketin genel yönetim stratejisine ve kararlarına göre fon portföyünü yönetmesini sağlamak,
- Varlıklar, fonların getirileri ve mali tablolar hakkında katılımcılara düzenli bir şekilde bilgi verilmesini sağlamak,
- İlgili kurumlardan (Müşteşarlık, SPK) istenilen bilgi, belge ve tabloların hazırlanmasını sağlamak,
- Bireysel emeklilik hesaplarının sürekliliği ve fonların korunması için, saklanma koşullarının oluşturulmasını ve bilgilerin saklayıcıya zamanında ulaşımını sağlamak,
- Kanun ve mevzuatlara uygun olarak fon portföyünün değerlendirilmesini ve birim pay fiyatının belirlenmesini sağlamak.

#### **2.4.3. Portföy Yönetim Şirketi**

Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik’in 20.maddesi kapsamında; birikimlerin değerlendirildiği emeklilik yatırım fonlarının yönetimi, portföy yönetim şirketleri tarafından yürütülmektedir. Portföy yönetim şirketi, SPK’ dan yetki belgesi alarak emeklilik yatırım fonlarının yönetimini üstlenmiştir. Portföy yönetim şirketinin vereceği hizmetler, şirketin ve

portföy yöneticilerinin arasında yapılan sözleşmenin dahilinde belirlenmektedir. Portföy yönetim şirketlerinin düzenleme ve denetleme işlemleri SPK' nın sorumluluğundadır.

Portföy yöneticisi, fonları yönetirken riskin dağıtılması, likidite ve getiri unsurlarını dikkate almak zorundadır (Yüceer, 2010: 23). Portföy yöneticisinin yatırımları yönetirken uyması gereken kurallar vardır. Bu kurallar sözleşmede yer alan, tarafsız bilgiye ve belgelere göre düzenlenmiştir. Bu bilgiler, belgeler, portföy yönetim stratejileri, araştırmalar ve raporlar en az 10 yıl boyunca saklanmalıdır (Öztürk, 2010: 43). Şirket, portföy yöneticilerinin gerekli özeni göstermediği ve mevzuata uymadığı durumlarda sözleşmeyi feshedebilme hakkına sahiptir (Burak, 2008: 18).

Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 21.maddesinde portföy yöneticisinin fonları yönetirken uyması gereken ilkeler yer almaktadır. Bu ilkeler aşağıdaki gibidir;

- Yönetilen tüm fonların çıkarlarını detaylı olarak incelemek. (Portföy yöneticisi, yönettiği fonların içinde veya diğer müşterilerin birbirleri açısından olumsuz sonuçlar olabilecek işlemler yapamaz),
- Elde edilen raporlar en az 10 yıl saklanmalıdır,
- Fonların yönetim sürecinde, likidite ve getiri faktörlerini dikkate alarak riskin dağıtımını sağlamak,
- Borsa aracılığıyla, fon portföyünde yapılacak işlemler ve borsada varlıklara yapılacak alım-satım işlemlerini yönetmek. Bu işlemleri gerçekleştirecek olan aracı kurumlara yol göstermek,
- Fon portföyünün alım-satımlarında, rayiç bedelin üzerinde veya değerinin altında varlıkların satışını yapmamak,
- Portföy yöneticisi, kendisi veya üçüncü şahıslar için işlem yapamamaktadır,
- Fon portföyünde belirlenen bir getirinin belirlenmesine dair yazılı veya sözlü bir garanti söz konusu değildir,
- Fon portföyünde yapılacak işlemlere karar verirken, zamana ve fiyata göre değerlendirerek işlemleri en uygun şekilde gerçekleştirmek,
- Portföy yöneticisinin sorumluluğu görevlerinden ayrıldıktan sonra da devam etmektedir.

#### 2.4.4. Saklayıcı Kuruluş

Bireysel emeklilik sisteminin iyi bir işleyişe sahip olması için katılımcılara güvenli bir sistem sağlaması gerekmektedir. Katılımcının sistemden beklentisi haklarının ve çıkarlarının korunması yönündedir. Katılımcıların beklentisini yerine getirebilmek için gereken bütün şartlar düşünülmüştür (Karausta, 2008: 22).

Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 28.maddesi kapsamı gereği emeklilik yatırım fonlarını saklama görevi Takasbank aracılığıyla yürütülmektedir. Takasbank bünyesinde, para ve sermaye piyasası faktörleri, kıymetli madenler ve diğer varlıklar saklanmaktadır. Takasbank, fon hesaplarına ait bilgilere emeklilik şirketlerinden erişebilmektedir. Takasbank, fon portföyünün belirlenen kurallar dâhilinde uygunluğunu kontrol eder ve meydana gelebilecek olağanüstü durumları karşılayabilecek tedbirleri alması için şirketi bilgilendirir (Burak, 2008: 19).

Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 29.maddesinde Takasbank'ın görevleri yer almaktadır. Bu görevler;

- Fon varlıklarının saklanması,
- Fonlar üzerinde yapılacak işlemlerin takas olması için gerekenleri sağlamak ve kontrol etmek,
- “Fon paylarının katılımcı bazında tutulması ve katılımcılara fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı payı tutarı ile bunlara karşılık gelen pay sayılarını fon bazında izleme imkânı sağlanması,”
- Fon portföylerinin SPK'nın belirlediği şartlar kapsamında yönetilip yönetilmediğinin denetimi, portföylerin değerlerinin ve birim pay değerinin hesaplanmasının denetimini yapmak,
- Fonlardan yapılan ödemelerin veya diğer işlemlerin kontrolünü sağlamak,
- Fon portföyünde işlem göreceği olan ve emeklilik şirketinin aracılığı ile gönderilen katkı paylarının fona yönlendirilmesinde pay oranlarının doğru hesaplanmasını sağlamak ve kontrol etmek,
- Portföy yönetim şirketine ve emeklilik şirketine, fonlarla ilgili olarak bilgilerin takip edilmesi ve gereken raporları elektronik ortamda sağlamak,

- SPK ve Hazine Müsteşarlığınca istenen fon işlemlerini ve varlıklarını, bunlarla ilgili bilgileri elektronik ortamdan sağlamak ile görevlidir.

Emeklilik yatırım fonu varlıklarının, bu şekilde şirketlerin sorumluluğundan farklı bir kuruluş tarafından saklanması ile katılımcıların tasarrufları, karşılaşılabilecek olası risklere (emeklilik şirketlerinin; iflası, kapanması, devredilmesi ve birleşmesi) karşı güvence altına alınmıştır.

#### **2.4.5. Hazine Müsteşarlığı**

Hazine Müsteşarlığı'nın 4632 Sayılı Kanunla kendisine verilmiş sorumluluklar nedeniyle, BES' in faaliyetlerini sürdürmesi açısından "Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK)" ile beraber önemli bir konumu bulunmaktadır (Öztürk, 2010: 49). BES' te ilgili mevzuatlar ve sisteme dair gelişmeler "Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü (SGM)" tarafından yürütülmektedir (EGM, 2004: 24). SGM' nin mevzuatlara yönelik düzenleme yapması sayesinde emeklilik sisteminin verimli şekilde uygulanabilmesini mümkün hale getiren kanun çerçevesinin çizilmesi için "Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Kanunu" 'nu tamamlayıcı özellikte olan yönetmelik, tebliğ ve genelgeler hazırlanmakta ve bunları yayınlamaktadır (Akın, 2008: 103).

Hazine Müsteşarlığı'nın görevleri aşağıdaki gibidir;

- Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'nun sekretarya hizmetlerinin yerine getirilmesi,
- Emeklilik şirketlerinin kuruluş izinlerinin ve emeklilik branşı faaliyet ruhsatlarının verilmesi,
- Emeklilik şirketine yapılacak olan giriş aidatının, yönetime dair düzenlemelerin ve fon işletim giderlerinin tespit edilmesi (Yüceer, 2010: 24),
- Sistemde bulunan emeklilik hesaplarına uygulanan işlemler ve gerekli ilkelerin belirlenmesini sağlamak,
- Sistemdeki gelişmeleri katılımcıya veya kamunun bilgisine açıklama, ilân ve reklamlara yönelik ilkelerin oluşturulması (EGM, 2004: 24),

- Sistemde yer alan sigorta şirketlerinin emeklilik şirketine dönüşümü ve faaliyet ruhsatı verilmesi için şartların belirlenmesini sağlamak,
- Sisteme aracılık eden kurumlarda olması gereken özellikleri, kuruluşlarında ve işleyiş sürecinde yapılmaması gereken işlemlere, sicile dair uygulamalara, tutmakla sorumlu oldukları defterlere ve diğer işlemlere yönelik şartları düzenlemek (Akın, 2008: 103).

#### **2.4.6. Sermaye Piyasası Kurulu**

SPK' nın görevi düzenleme ve denetlemedir. SPK bireysel emeklilik sistemine yönelik önemli görevler üstlenmektedir. Bunlar; yatırım fonları, portföy yönetim şirketleri, şirket ile yapılan sözleşme ve Takasbank' a dair gelişmeler olarak sıralanabilir. Sistemde yer alan emeklilik şirketlerinin ve bireysel emekliliğe aracılık eden kurumların ilân ve reklâmlar yoluyla kamuya yapılan bilgilendirmenin Müsteşarlık ve SPK açısından uyumlu olması gerekmektedir (EGM, 2004: 27).

BES' in düzenlenmesi ve uygulanması sürecinde Müsteşarlıkça belirlenen esas ve usuller SPK'nın onayıyla uygulamaya sunulmaktadır (Yüceer, 2010: 26). SPK'nın bireysel emeklilik sisteminin kuruluş sürecinden, uygulanması itibariyle görev ve yetkileri;

- Sistemin işleyiş yapısı,
- Gerekli belgelerin ve muhasebe kayıtlarının düzenlenmesi,
- Yatırım fonları paylarının kayda alınmasına ilişkin düzenlemeler,
- Fon türleri ve portföy sınırlamaları için düzenlemeler,
- Katılımcının yatırımlar hakkında bilgilendirilmesi,
- İç denetime ve bağımsız denetime ilişkin düzenlemeler,
- Fonların birleştirilmesine ve devirlerine yönelik esaslar,
- Fon portföyündeki varlıkların değerlendirilmesine ve saklanmasına ilişkin esaslar, SPK tarafından düzenlenmektedir (Öztürk, 2010: 46).

Denetleme görevi kapsamında, emeklilik yatırım fonunun denetleyicisi, fonun mali durumunu zayıflatacak veya sıra dışı sonuçlara yol açacak durumları içeren denetim raporunu SPK'ya gönderme zorunluluğu bulunmaktadır. Emeklilik şirketi fonlarının,

portföy yöneticilerinin ve saklayıcının hesapları, işlemleri ve faaliyetleri kurulun denetimine tabidir. Fonlar üç aylık ve yıllık dönemler olarak bağımsız dış denetimden geçtikten sonra, denetimden sorumlu denetçinin raporu SPK'ya gönderilmek zorundadır (Burak, 2008: 21).

#### **2.4.7. Emeklilik Gözetim Merkezi**

Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), sistemi kontrol etmekle görevlidir. Emeklilik şirketlerinin faaliyetlerini gözetim altında tutma ve ilgili kurumlara raporlanmasını sağlar. Emeklilik sistemine katılanları ve kamuoyunun bilgilendirilmesi işlemlerini kontrol altında tutan bir kurumdur (Akın, 2008: 104).

Bireysel emeklilik sisteminin faaliyetlerinin ve sigortacılık faaliyetlerinin denetiminden sorumlu kurum Müsteşarlık' tır. Müsteşarlık, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin denetlenmesi amacıyla kurulmuş bir tüzel kişiyi emeklilik gözetim merkezi olarak görevlendirebilmektedir. EGM' nin amacı, 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun 20. Maddesi A bendinde açıkça belirtilmiştir. Buna göre EGM' nin amaçları;

- Katılımcıların hak ve yükümlülüklerini korumak amacıyla faaliyette bulunan bireysel emeklilik şirketlerinin gözetim ve denetimi için gereken sistemi oluşturmak,
- Emeklilik sistemine katılanların bilgilerinin saklanması sağlamak,
- Emeklilik sistemiyle ilgili kamunun ve katılımcının bilgilendirilmesini sağlamak,
- Bireysel emeklilik sisteminin güvenilir ve aktif şekilde faaliyetlerini sürdürmesini sağlamak,
- Emeklilik sisteminde elde edilen bilgilere erişilebilirliğini sağlamak ve istatistik verileri üretmek,
- Bireysel emeklilik araçları siciline ve bireysel emeklilik araçları sınavı için gerekli faaliyetlerin düzenlenmesini sağlamak,
- Hayat sigortaları ile diğer sigorta branşlarına yönelik olası görevleri üstlenmek şeklinde belirlenmiştir.

## 2.5. Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Tanımı ve Kuruluşu

Bireysel emeklilik sisteminin kullandığı yatırım araçları emeklilik fonlarıdır. Belirlenen emeklilik planı çerçevesinde profesyonel portföy yönetim şirketleri tarafından yönetilen emeklilik fonları, finansal sistem bünyesinde çok önemli bir yere sahip olan kurumsal yatırımcılar olarak nitelendirilir. Bireysel tasarrufları birleştirip, kurumsal yatırımcı niteliğindeki fonlara dönüştürme sistemi olarak, özellikle sermaye piyasaları için olumlu işlevlere sahiptir.

Emeklilik yatırım fonları, emeklilik sözleşmesinin gerektirdiği usul ve esaslar dâhilinde alınan ve emeklilik şirketi aracılığıyla katılımcıların adına bireysel emeklilik hesabında takip edilen katkılar, riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esasına göre yönetilen malvarlıkları olarak tanımlanabilir (BETYSK, 2001: madde 15). Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 5.maddesi kapsamında emeklilik yatırım fonu, sermaye piyasası kurumu niteliğindedir. Fonların, faaliyette bulunacağı süre açısından belirli bir zaman ve tüzel kişiliği yoktur. Kurucu, yatırım fonunu sahiplerinin haklarını koruyacak şekilde yönetir ve denetimini yapar. Fon mal varlığının korunması ve saklama görevi, kurucuya ait mal varlığından farklıdır. Bu nedenle kurucunun mali bünyesinin zayıflaması veya iflası gibi riskler fon portföyündeki varlıkları etkilememektedir. Bireysel emeklilik sisteminde faaliyette bulunacak olan şirketin, katılımcılardan veya işverenlerden katılımcı adına tahsil edilecek katkı paylarının değerlendirileceği en az 3 adet emeklilik fonu kurması gerekmektedir (Çıltık, 2010: 29-30).

Bireysel emeklilik yatırım fonlarının oluşturduğu sistem;

- Sosyal güvenlik reformu sonucunda, prim esaslı sistemler tek bir çatı altında toplanacak ve kurumsal farklılıklar kaldırılacaktır.
- Piyasada, işgücü ve istihdam açısından olumlu etkisi bulunmakta ve kayıtlı istihdamın artmasını sağlamaktadır.
- Sosyal güvende kurumsal ve finansal açıdan sağlam bir yapının gerekliliği sonucu, sosyal güvenlik sisteminin kısa vadeli politik müdahalelerden etkilenmemesini sağlayacaktır.



- Özel kesimin borçlanabilme olanağının genişlemesi ve istihdam artırıcı yatırımlara kaynak sağlanması söz konusu olabilecektir.
- İlerleyen zamanlarda finansman gereksiniminin artmasına karşın fon birikimi oluşturulmaktadır (Gönül, 2008: 54).

Kurulan bu fonlar, katılımcılar tarafından ödenen katkı paylarının, riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esasına göre işlem görmesi amacıyla oluşturulan mal varlığıdır. Fonun mal varlığı, Bireysel Emeklilik Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu, emeklilik sözleşmesi, fon iç tüzüğü ve ilgili diğer mevzuatta belirlenen amaçlar dışında, başka bir amaçla kullanılamaz (BETYSK, 2001: madde 15).

Emeklilik yatırım fonları, emeklilik şirketleri aracılığıyla ve SPK'dan izin alınarak kurulur. Fon kurmak amacıyla başvuruda bulunan şirket, kuruluş esaslarına uygun, saklayıcı ve portföy yöneticisi belli olan, fon içtüzüğünün SPK'nın şartlarına göre hazırlaması gerekmektedir. Bütün emeklilik şirketleri, grup emeklilik yatırım fonu dışında en az üç farklı fon kurmak zorundadır. Kurulan fonların başlangıç miktarının, şirketin ödenmiş sermayesinin yirmide birinden az olmama şartı vardır. Fon portföyü ilk olarak tahsis edilen avans ile oluşturulur. Zorunlu olarak yatırım fonlarının dışında kurulacak olan fonların başlangıç tutarını şirket kendisi belirlemektedir (BETYSK, 2001: madde 16).

Emeklilik yatırım fonlarının SPK tarafından değerlendirilmesi ve başvurunun dikkate alınması için gereken bazı şartlar bulunmaktadır. Bu şartlar;

- “Emeklilik yatırım fonu içtüzüğünün emeklilik şirketinin merkezinin olduğu yerin ticaret siciline ve Türkiye Ticaret Sicil Gazetesinde (TTSG) tescil edilmiş olması gerekmektedir.”
- Emeklilik yatırım fonları için hizmet birimlerinin ve fon kurulunun oluşması, gerekli mekânın, teknik özelliklerinin bulunması, iç denetim sisteminin kurulması, çalışanların görevlerinin ve sorumluluklarının belirlenmesi ve gereken belgelerin hazırlanmış olması gerekmektedir.
- Muhasebe belge ve kayıtlarının sistemli ve düzenli işleyişi ve haberleşme sisteminin gerekli alt yapısının bulunması gerekmektedir.

- Emeklilik yatırım fonlarına yönelik insan kaynakları yapısının belirlenmesi gerekmektedir.
- En az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesinin imzalanmış olması gerekmektedir.
- Emeklilik şirketinin 4632 Sayılı Kanun'da belirtilen kuruluş esaslarını kaybetmemiş olması gerekmektedir (BETYSK, 2001: madde: 16).

## **2.6. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri**

Bireysel emeklilik sisteminde SPK tarafından altı temel fon türüne faaliyet izni verilmiştir. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunu, madde 16'da ilgili fonlar aşağıdaki gibi belirtilmiştir. Bu fonlar;

1. Gelir Amaçlı Fonlar
2. Büyüme Amaçlı Fonlar
3. Para Piyasası Fonlar
4. Kıymetli Madenler Fonları
5. İhtisaslaşmış Fonlar
6. Diğer Fonlar

### **2.6.1. Gelir Amaçlı Fonlar**

Gelir amaçlı fonlar; yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. Gelir amaçlı fonlar; hisse senedi fonu, kamu borçlanma araçları fonu, özel sektör borçlanma araçları fonu, karma borçlanma araçları fonu, karma fon, uluslararası hisse senedi fonu, uluslararası borçlanma araçları fonu, uluslararası karma fon ve esnek fon olmak üzere çeşitli fonlardan oluşmaktadır.

- Hisse Senedi Fonu: Portföyünün en az %80'ini düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

- Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- Özel Sektör Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- Karma Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- Karma Fon: Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- Uluslararası Hisse Senedi Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini, düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan yabancı hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- Uluslararası Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- Uluslararası Karma Fon: Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- Esnek Fon: Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5'inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmez.

### **2.6.2. Büyüme Amaçlı Fonlar**

Yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır.

- Hisse Senedi Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini borsada işlem gören şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.
- Küçük Şirketler Hisse Senedi Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini küçük veya büyüme potansiyeli olan şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.
- Karma Fon: Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetleri ve borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.
- Uluslararası Hisse Senedi Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.
- Uluslararası Karma Fon: Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.
- Esnek Fon: Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5'inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

### 2.6.3. Para Piyasası Fonlar

Devamlı olarak portföyünde vadesine en fazla 180 gün kalmış, likiditesi yüksek para ve sermaye piyasası araçları yer alan ve portföyünün ağırlıklı ortalama vadesi en fazla 45 gün olan fonlardır.

- Likit Fon- Kamu: Fon portföyünün en az %80'i ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatırılmak kaydıyla fon varlıklarını borsa para piyasası işlemleri dahil para piyasası fonu tanımında yer alan vade yapısına sahip para ve sermaye piyasası araçlarında değerlendiren fondur.
- Likit Fon-Özel Sektör Fon: Fon portföyünün en az %80'i özel sektör borçlanma araçlarına yatırılmak kaydıyla fon varlıklarını borsa para piyasası işlemleri dahil para piyasası fonu tanımında yer alan vade yapısına sahip para ve sermaye piyasası araçlarında değerlendiren fondur.

- Likit Fon-Karma Fon: Fon portföyünün tamamını kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçları ve borsa para piyasası işlemleri dahil para piyasası fonu tanımında yer alan vade yapısına sahip para ve sermaye piyasası araçlarında değerlendiren fondur.

#### **2.6.4. Kıymetli Madenler Fonları**

Kıymetli madenler fonları, fon portföyünün en az %80'ini kıymetli madenler ve altına dayalı varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır.

- Kıymetli Madenler Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altın ve diğer kıymetli madenlere dayalı varlıklara yatıran fondur.
- Altın Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altına dayalı varlıklara yatıran fondur.

#### **2.6.5. İhtisaslaşmış Fonlar**

Coğrafi bölge, ülke, sektör ve endeksler bazında yatırım yapan fonlardır.

- Yabancı Ülke Fonu: Fon portföyünde en az %80'ini, sadece bir yabancı ülke tarafından veya bu yabancı ülkede yerleşik şirketler tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatıran fondur.
- Sektör Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini, belirli sektör ya da sektörlerde bulunan şirketlerin hisse senetlerine yatıran fondur.
- Endeks Fon: Hisse Senedi Endeksi Fonu, Tahvil Endeks Fonu, Sektör Endeks Fonu veya benzer fonlar olmak üzere baz alınan ve Kurulca uygun görülen bir endeks kapsamındaki varlıklara, fon portföyünün en az %80'ini yatıran ve baz alınan endeks ile fonun birim pay değeri arasındaki korelasyon katsayısının en az 0,9 olmasını ve endeksteeki artış kadar bir getiri elde etmeyi hedefleyen fondur.

#### **2.6.6. Diğer Fonlar**

Yukarıda anlatılan fon türlerine dâhil olmayan fonlardan oluşmaktadır.

- Dengeli fon: Fon portföyünün tamamını, hisse senedi ve/veya borçlanma araçlarının karmasından oluşturulan ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- Esnek Fon: Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5'inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmez.

## 2.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı

Bireysel emeklilik sisteminde, devlet katkısı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun 1.maddesine dayanarak 2013 yılında uygulanmaya başlamıştır. Bu uygulamayla bireysel emeklilik sistemine olan katılımda artış olması hedeflenmektedir. Devlet katkısı uygulamasında, sisteme yapılan katkıların tutarından %25'ine denk gelen katkılar hesapta biriktirilmektedir. Bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarından, işverenin ödediği hariç belirlenen oran kadar şirketler tarafından emeklilik gözetim merkezine raporlanan bilgiler dikkate alınarak "Devlet Katkısı" olarak EGM tarafından hesaplanmaktadır.

Devlet katkısı, Müsteşarlık bütçesinde toplanan ödenekten, katılımcının sözleşme imzaladığı şirket aracılığıyla EGM' ye aktarılmaktadır. Bu ödenekten bütçenin diğer hesaplarına aktarma yapılamamaktadır. Sisteme yapılan katkılar, birbirinden farklı hesaplar olarak izlenir. "Katılımcılardan, bu madde yürürlüğe girdikten sonra;

1. En az üç yıl sistemde kalanlar devlet katkısı hesabındaki tutarın yüzde onbeşine,
2. En az altı yıl sistemde kalanlar devlet katkısı hesabındaki tutarın yüzde otuzbeşine,
3. En az on yıl sistemde kalanlar devlet katkısı hesabındaki tutarın yüzde altmışına, hak kazanır. Bu sürelerin hesabında emeklilik sözleşmesi esas alınır."

Bireysel emeklilik sisteminin gerektirdiği emeklilik şartlarını sağlayan ya da vefat, malûliyet sebebiyle sistemden ayrılan kişiler devlet katkısı hesabındaki birikimin tamamını almaktadır. Sistemden ayrılma durumunda veya emekliliğe hak kazanılması durumunda devlet katkısı tutarları katılımcıya ödenmektedir. Katılımcının sistemden, vefat ya da malûliyet dışındaki nedenlerle emekliliğe hak kazanmadan ayrılması halinde, devlet katkısındaki birikimleri genel bütçeye gelir olarak geçmekte veya katılımcılara yapılacak olan devlet katkısı ödemesine sayılmaktadır.

Katılımcının hak kazanmadığı tutarlar için Maliye Bakanlığı görüşünün alınması ile Müsteşarlığın kararına başvurulmaktadır. Devlet katkısı olarak katılımcıların hesabına yönlendirilen tutarlar da yanlış hesaplama yapılması durumundan şirketler sorumludur. Yanlış hesaplanan katkı, kanunda belirtilen hükümlere gecikme zammı hesaplanarak EGM tarafından şirketin bağlı bulunduğu vergi dairesine bildirilmektedir. Devlet katkısındaki tutarların haczedilmesi, rehnedilmesi ve iflasa tabi olması söz konusu değildir.

- Devlet katkılarının hesaplanması:

Bireysel emeklilik sisteminde devlet katkılarının hesaplanması, Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik'in 4/A maddesine dayanarak uygulanmaktadır.

- Başlangıç devlet katkısının hesaplanması:

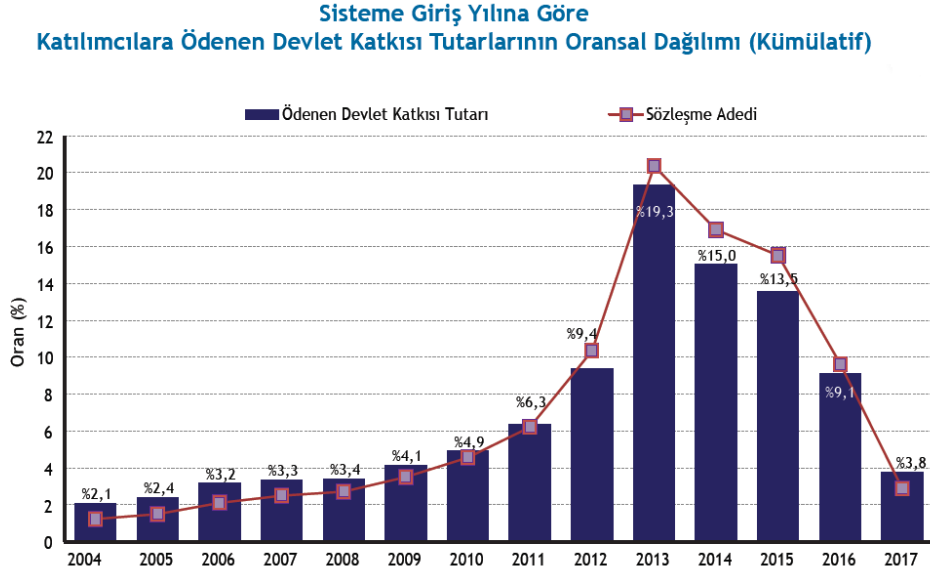
Çalışan için Kanunda ek ikinci maddede yer alan cayma hakkını kullanmadığı durumda, cayma hakkı süresinin bittiği tarihte sisteme giriş yapılırken bir defalık uygulanan, 1000 TL tutarında başlangıç devlet katkısı hesaplanmaktadır.

Ek devlet katkısının hesaplanması; Emekliliğe hak kazanılması durumunda, sistemde bulunan birikimlerini en az on yıl süreli yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde alan çalışana kanunu ek ikinci maddesi kapsamı çerçevesinde birikimlerinin %5'ine denk gelen kısım ek devlet katkısı olarak ödenmektedir.

Şekil 2.3'te, bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara ödenen devlet katkısı tutarlarının oransal dağılımı (kümülatif) gösterilmektedir. Yıllar itibariyle tutarlara

bakıldığında, en fazla devlet katkısı ödenen yıl 2013 yılıdır ve bu yıl da sisteme katılan katılımcılarının devlet katkısı hesaplarına 2.312.395.154 TL ödeme yapılmıştır (EGM, 2017: 67).

### Şekil 2.3: Bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara ödenen devlet katkısı tutarlarının oransal dağılımı (kümülatif)



**Kaynak:** EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi Bireysel Emeklilik Raporları, 2017: 67.

## 2.8. Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım

Bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun ek 2.maddesine dayanarak düzenlenmiştir. Kamu ve özel sektörde çalışan, 45 yaş altı kişilerin otomatik olarak BES' e dâhil edildiği bir uygulamadır. 1 Ocak 2017'de hayata geçen otomatik katılım uygulamasına dâhil edilen işverenler, çalışanların namına emeklilik şirketlerinden biri ile sözleşme yapmak ve mevzuattaki kriterlere uygun olan çalışanları bu plana dâhil etmekle yükümlüdür.

Otomatik katılımı, Müsteşarlığın uygun gördüğü emeklilik şirketine katılım gerçekleşmektedir. Otomatik katılım sistemine dâhil edilen çalışanların prime esas kazançlarının %3'ü her ay otomatik olarak katkı hesabına aktarılır. Belirlenen katkı miktarı, en geç çalışanın ücretini ödeme gününde işveren aracılığıyla emeklilik şirketine aktarılmalıdır. Katkı payı zamanında şirkete aktarılmaz veya geç aktarırsa,



çalışanın maddi zararından işveren sorumlu tutulmaktadır. Çalışan, işveren aracılığıyla belirlenen katkı tutarından daha fazla katkı da bulunmayı isteyebilir. Çalışanın maaşından kesilen katkı payları tercihinine göre faizli veya faizsiz fonda birikerek değerlendirilmektedir.

Otomatik katılım uygulaması ile BES' teki katılımcı sayısını artıracak çalışanların emekliliğe yönelik ek tasarruf yapmalarını ve ikinci bir gelir imkânı elde etmeleri hedeflenmektedir. Çalışanlar, otomatik olarak katıldığı emeklilik sisteminden bildirilen gün itibariyle iki ay sonra sözleşmeden vazgeçebilme hakkına sahiptir. Sistemden ayrılması durumunda yapılan katkılar ve hesabında oluşan yatırım gelirleri on iş günü içinde çalışana verilmektedir. Sistemden vazgeçme hakkının dışında, katılıma ara verme durumu da söz konusudur. Çalışan, Müsteşarlığın uygun gördüğü durumlarda katkı payı ödemeye ara verebilmektedir. 4632 Sayılı Kanunun birinci ek maddesinde yer alan devlet katkısı uygulaması otomatik katılıma dâhil olan katılımcıları da kapsamaktadır. Katılımcının sistemde kalmaya devam etmesi halinde devlet katkısı için belirlenen şartlar uygulanır.

- Kamu idarelerinde çalışanların kapsama alınması; Kamuda çalışanlar için merkez ve/veya taşralarda belirlenen emeklilik şirketlerinden herhangi biriyle emeklilik sözleşmesi imzalamakla yetkilendirilmektedir. Otomatik katılım uygulaması kamu idarelerinde kanun kapsamında 1/1/2018 tarihi itibariyle emeklilik şirketine dâhil edilmektedir.
- Özel sektörde çalışanlar; ilgili kanun kapsamında işverenin, emeklilik şirketi ile sözleşme imzalaması ile sisteme dâhil edilmektedir. Bu kapsamda özel sektörde çalışanların sisteme otomatik katılımı süreci aşağıdaki tabloda belirtilmiştir;

**Tablo 2.1:Otomatik katılıma kademeli geçiş süreci**

<b>Geçiş Tarihi</b>	<b>Katılım Şartları</b>
01 Ocak 2017	Çalışan sayısı 1000 ve üzeri olan iş yerleri
01 Nisan 2017	Çalışan sayısı 250 ve 999 arasında olan iş yerleri ve kamu kuruluşları
01 Temmuz 2017	Çalışan sayısı 100 ve 249 arasında olan iş yerleri
01 Ocak 2018	Çalışan sayısı 50 ve 99 arasında olan iş yerleri, Mahalli İdareler ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT)
01 Temmuz 2018	Çalışan sayısı 10 ve 49 arasında olan iş yerleri
01 Ocak 2019	Çalışan sayısı 5 ve 9 arasında olan iş yerleri

**Kaynak:** <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/> (Erişim Tarihi: 25/07/2019)

Türkiye’de ilk olarak Ocak 2017’de uygulanmaya başlayan otomatik katılım, ilk olarak 1000 ve üzeri çalışanı olan iş yerleri için geçerli olmuştur. İkinci olarak Nisan 2017’de çalışan sayısı 250 ve 999 arasında olan iş yerleri ve kamu kuruluşları için, Temmuz 2017’de ise çalışan sayısı 100 ve 249 arasında olan iş yerleri için geçerli olmuştur. Şekil 2.4’te, 2017 yılı içinde otomatik katılım sertifika adedi ve katkı payı tutarları; devam etme ve sonlanma durumuna göre değerlendirilmiştir. Otomatik katılımda, 2017 yılı içinde devam eden sertifika adedi 3.466.578 (%40) ve katkı payı tutarı 1.713.356.572 TL (%70) olmuştur. Sistemde sonlanan sertifikalar ise 5.235.944 (%60) adet ve katkı payı 735.439.236 TL (%30) olmuştur.

**Şekil 2.4: Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım sertifika adedi ve katkı payı tutarları**

**Sertifika Adedi ve Ödenen Katkı Payı Tutarı**



**Kaynak:** EGM, Emeklilik Gözetim Bireysel Emeklilik Gelişim Raporları, 2017: 118.

## BÖLÜM 3

### BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİNDE TÜRKİYE VE ARJANTİN UYGULAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI

#### 3.1. Arjantin Hakkında Genel Bilgi

Arjantin, Güney Amerika' da Atlantik Okyanusu kıyısında bulunan, 23 ilden oluşan federal bir ülkedir. Zengin yer altı ve yer üstü kaynakları, yetişmiş insan gücü gibi özellikleri dikkate alındığında ekonomik açıdan güçlü olduğu da anlaşılacaktır ki bu ülke Latin Amerika'da Brezilya ve Meksika'dan sonra GSYH açısından üçüncü büyük ekonomiye ve büyük bir nüfusa sahiptir. Arjantin ekonomisi, genel olarak tarıma ve tarıma dayalı sanayiye bağlıdır (MFA, 2016).

Ülkede GSYH'nin yüzde 9,9'u tarım, yüzde 30'u sanayi ve yüzde 60,2'si hizmet sektöründen oluşmaktadır. Ülkedeki en önemli sanayi kollarını; gıda ve içecek, kimya ve petrokimya, otomotiv ve metal sanayi sektörleri oluşturmaktadır. Arjantin'de kişi başına düşen milli gelir (satın alma gücüne göre) 22.032 ABD Doları ile Latin Amerika ülkeleri arasında kişi başına düşen gelirin en yüksek olduğu ülkeler arasında yer almaktadır (Uludağ İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliği, 2018: 2).

Ülkenin nüfusu 2018 yılında yapılan nüfus sayımına göre 44.688.864 kişiden oluşmaktadır (Uludağ İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliği, 2018: 2). Nüfusun yaşlara göre dağılımına bakılacak olursa (2017 yılı) yüzde 25,2'sinin 0-14 yaş arasında, yüzde 61,1'inin 15-64 yaş arasında ve yüzde 10,6'sının ise 65 yaş ve üzerinde olduğu görülecektir. Ortalama ömür erkeklerde 73 ve kadınlarda 80 yaş olarak karşımıza çıkmaktadır (Nufus Mobi, 2016).

#### 3.2. Arjantin'de Emeklilik Sisteminin Gelişimi

Arjantin, sosyal güvenlik sisteminin geliştirilmesi konusunda öncü ülkelerden biri olarak kabul edilir. Ülkede ilk emeklilik düzenlemeleri, 1877 yılında sulh hâkimleri için yapılmıştır. Uygulanmaya başlanan emeklilik sistemi, hem ülke ekonomisi

açısından hem de bireylerin geleceğini garanti altına alması açısından olumlu gelişmelere neden olmuş ve devlet konuya ilişkin düzenlemeleri arttırmıştır. Daha sonra 1904 ve 1944 yılları arasında farklı sektörlerdeki çalışanlar sosyal güvenlik sistemine dâhil olmaya devam etmiştir (Rofman vd., 2015: 49). Örnek olarak;

- 1904'te devlet memurları,
- 1919'da demir yolu işçileri,
- 1923'te banka çalışanları,
- 1939'da gazeteciler, baskı işçileri, tüccarlar ve denizciler,
- 1944'te perakende işçileri,
- 1946'da endüstriyel işçiler,
- 1954'te tarım işçileri, üniversite öğretmenleri, kendi işinde çalışanlar, yöneticiler ve girişimciler (Lewis ve Sherlock, 2002: 8-9).

Arjantin'de 1967 yılına gelindiğinde, Ulusal Sosyal Güvenlik Sistemi (Sistema Nacional de Prevision Sosyal) emeklilik sisteminde düzenlemeye giderek sistemi üç şekilde gruplandırmıştır (Rofman vd., 2015: 49). İlk grup memurlar, ikinci grup bağımsız çalışanlar, üçüncü grup ise diğer sektörler olarak belirlenmiştir (Rofman, 2005: 279). Bu düzenleme ile emeklilik yaşı kadınlarda 50'ye, erkeklerde ise 55'e yükseltilmiş ve sisteme katılma süresi 20 yıl olarak belirlenmiştir. Emekliliğe hak kazanımı, son 10 yıllık birikimler üzerinden hesaplanmaya başlanmıştır ve bu sayede de emeklilik katkısı kazancın yüzde 20' sine yükselmiştir. Bu oranın yüzde 5'ini çalışanlar, yüzde 15'ini işverenler ödemeye başlamışlardır. 1980-1984 yılları arasında; işverenler tarafından ödenen emeklilik katkı payının, ödeme zorunluluğu kaldırılmıştır (Rofman vd., 2015: 49; Rofman, 2005: 279). Arjantin'de kamu tarafından sağlanan emeklilik sistemi 1992 yılına kadar, yeni düzenlemeler ve değişiklikler ile hizmet vermeye devam etmiştir

Ülkede, 1992 yılına gelindiğinde emeklilerin sayısı 2,1 milyona ulaşmıştır. Bu rakamla emeklilik maaşı alanların sayısı, 65 yaş ve üstü nüfusun içindeki oranı ise yüzde 79,09 seviyesine ulaşmıştır (Zukowski, 2009: 154). Arjantin'de tüm çalışanların yüzde 72,5'lik kısmı, 65 yaş ve üstü nüfusu desteklemekte olduğundan; kamu emeklilik sisteminin oluşturduğu ekonomik sorunlar nedeniyle, hükümet emeklilik sisteminde reforma gitmek zorunda kalmıştır. (Rofman,2005).

### 3.3. Arjantin’de Bireysel Emeklilik Sistemi

Arjantin’de, 1980 yılına gelindiğinde nüfusun büyük bir kısmı sosyal risklere karşı güvenceye alınmıştır. Ancak, kaynak rezervlerinin tükenmesi ile ülke ekonomik krize girmiştir. Bu kriz durumundan, emeklilik sistemi de olumsuz etkilenmiştir. 1990 yılında GSMH’nin büyüme hızı yüzde 8’ e ulaşmış ancak yine de ekonomideki olumsuzluk önlenememiştir. Ülkenin ekonomisinde yapılan harcamaların, en büyük payı kamu emeklilik sisteminden kaynaklandığından (Bağlan, 2006: 49), 1993 yılında kamu emeklilik sistemi GSYH’nin yüzde 1.7’si oranında açık vermiştir (Rofman, 2002:2).

Arjantin kamu emeklilik sisteminde uygulanan, Pay As You Go (PAYGO-Dağıtım Sistemi) sistemi, bireyler ve ülke ekonomisi açısından beklentiyi karşılayamadığı için hükümet 1994 yılında emeklilik sisteminde yeniden reform yapmak zorunda kalmıştır (Salantur, 2015: 48). Yapılan köklü değişimler ile Arjantin’de emeklilik sistemi Entegre Emeklilik ve Emekli Maaşı Sistemi (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, SIJP) olarak adlandırılmaya başlanmıştır. Düzenlenen bu sistem, 1994 yılında faaliyete geçmiş (Arza, 2006: 81), bu düzenleme ile Şili modelinden esinlenmiş ancak Arjantin, kendi ekonomik ve sosyal şartlarına göre bir emeklilik modeli geliştirerek, emeklilik sistemini dar boğazdan kurtarmayı amaçlamıştır. Bu kapsamda; Arjantin çok basamaklı sisteme geçiş yaparak, hem kamu hem de özel bileşenleri olan karma bir emeklilik sistemini uygulamaya başlamıştır (Salantur, 2015: 48).

Arjantin’de çok ayaklı emeklilik sistemi uygulayan ülkeler arasında yer almıştır. Bu sayede sözleşme sayısını ve emeklilik sistemi gelir düzeyini arttırmayı ve ülke ekonomisine de katkı sağlamayı hedeflemiştir (World Bank, 2006). Arjantin’de uygulanmaya başlayan, yeni emeklilik sisteminde ilk basamak herkes için eşit miktarda katkı payı ve emeklilik yaşı uygulanan ve işveren tarafından finanse edilen bir sistemdir. İkinci basamak ise özel şirketler tarafından yönetilen kişisel emeklilik hesapları olarak düzenlenmiştir. Ülkede bireysel emeklilik sistemi, Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) olarak adlandırılmaya başlanmıştır.

Arjantin’de 1994 yılında bireysel emeklilik sisteminin uygulanmaya başlaması ile tüm çalışanların yüzde 50,86’sının AFJP’lere katılımı sağlanmıştır. Aynı yıl çalışanların bordro kesintisi oranı yüzde 10’dan yüzde 11’e yükselmiştir (Rofman ve Lucchetti, 2006: 32). Yeni sistemle çalışanlar, eski sistemde kalmayı ya da bireysel hesap sistemine girmeyi tercih edebilir hale gelmiştir. Eski sistemde kalmayı tercih eden çalışanlar, ilave bir emeklilik yardımı almaya ve alınan bu yardım eski sistemde kalma süresine göre belirlenmeye başlanmıştır (Salantur, 2015: 48). Bireysel emeklilik sisteminden emekli olanlara, sisteme yaptıkları katkıları AFJP’lerden üç şekilde çekebilme hakkı verilmiştir. Bunlarda birincisi sabit yaşlılık ödeneği (Renta Vitalicia Previsional), ikincisi programlı emeklilik ödemeleri (Retiro Programado), üçüncüsü ise kısmi emeklilik ödeneği (Retiro Fraccionario) şeklindedir (Potera, 2011: 85).

Bu noktada bireysel emeklilik sistemine ait fonların işleyişi açısından bazı ülkelerde, belli bir oranda kârlılık hedefinin kıstas alındığını belirtmek gerekmektedir. Örneğin; İsviçre, Singapur ve özellikle Latin Amerika ülkeleri olmak üzere (Şili, El Salvador ve Peru) minimum kârlılığı hedeflemektedir. Yani, bir bireysel emeklilik şirketinin, faaliyetine devam edebilmesi için belli bir seviyede kâr elde etmesi gerekmektedir. Arjantin’de bireysel emeklilik sisteminde minimum kârlılık hedefi uygulanmıştır. Ülkedeki kârlılık hedefi, bireysel emeklilik fonlarından elde edilen bir ortalama baz alınarak Gözetim Kurulu tarafından kontrol edilmektedir. Kontrol sonunda belirlenen hedefe ulaşamayan emeklilik fonları mevcut ise bunlar farklı bir fona aktarılmaktadır. Eğer bu fonlar, belirlenen minimum kârın altında kâr elde ederse, hükümet emeklilik şirketine tasfiye kararı almakta ve fonların sağladığı açığı kapatmaktadır. Bu durumda, şirkette hesabı olan bireylerin zararı ödenmekte ve bireyin tercih ettiği farklı bir emeklilik şirketine transfer edilmektedir (Tantan, 2001: 58).

1996 yılında bireysel emeklilik sistemi yavaş bir gelişme gösterse de, entegre sisteme katılan işçilerin %67’si AFJP’leri tercih etmiştir. Bireysel emeklilik fonlarının varlık miktarı 3.8 milyar peso ve GSYH’nın %1.4’ü olmuştur. Bu miktar 1997 yılında, 6.2 milyar peso ve GSYH’nın %2.2’sine ulaşmıştır (Vittas,1997: 4).

1999 yılında işverenler tarafından ödenen emeklilik katkı payı, kademeli olarak yüzde 16'dan yüzde 9'a, daha sonra %4'e kadar düşürülmüştür (Rofman, 2000: 22). Arjantin hükümeti, artan kriz nedeniyle emeklilik katkılarının tahsili için yeni bir kurum olan Instituto Nacional de los Recursos de la Seguridad Social (INARSS) görevlendirmiştir (Rofman, 2005: 293).

2001 yılında Arjantin'in ekonomisini olumsuz etkileyen kriz, bireysel emeklilik fonlarını da olumsuz etkilemiştir. 2001 ve 2002 yıllarında Arjantin'in bireysel emeklilik sisteminde yeni düzenlemeler yapması gerekmiştir. Bu düzenlemeler; katkı oranları, emeklilik planları için yatırım kuralları, emekli sandığı ücretleri vb. birçok konuda olmuştur. 2001 yılında, 500 dolardan fazla olan emekli maaşları %13 oranında azaltılmıştır (Rofman, 2002: 2). 90'lı yıllarda Arjantin'de emekli olanların sayısı düşmüş, emekli maaşlarının değeri 1994-2001 yılları arasında yıllık olarak %3,5 oranında artmıştır (<http://psus.pl/funkcjonowanie-systemow-emerytalnych-w-chile-i-argentyne/>, Erişim Tarihi: 24/03/2019). Ülkedeki sistemde, serbest meslek sahibi kişiler, bireysel emeklilik sistemine zorunlu olarak dâhil edilmiştir. Sigortalı çalışanların ise karma sistemden oluşan uygulamalardan herhangi birini seçme şansı oluşmuştur. Aynı dönemde işçiler tarafından ödenen bordro kesintisi %11'den %5'e indirilmiştir. Reformun etkilediği durumlardan biri de emeklilik yaşı ve katkı süresi olmuştur. Emekli olabilme yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65 olarak yeniden düzenlenmiştir. Sisteme zorunlu katkı süresi de 20 yıldan 30 yıla yükselmiştir. Yapılan düzenlemede emeklilik sistemleri arasında geçiş yapma imkânları da oluşturulmuştur. Anında ödeme sistemine geçenlerin, özel sisteme geçme hakkı vardı, ancak özel sistemden anında ödeme sistemine geçiş hakkı bulunmamasına karşın, AFJP'lerde, bireysel emeklilik fonunu yılda iki kez değiştirme hakkı verilmiştir (Rofman vd., 2015: 50). Ancak yaş düzeyi bu noktada çok önemlidir. Genç ve sisteme kayıtlı kişi sayısının az, emekli olmuş ve maaş alan kişi sayısının çok olması, ülkenin ekonomisini negatif yönde etkilemektedir. Bu nedenle ülkenin sistemden çıkma yaşını arttırması normaldir. Bunun yanı sıra gençlerin de sisteme giriş konusunda teşvik edilmesi önem taşımaktadır. Arjantin sosyal güvenlik sisteminde gerçekleştirmiş olduğu düzenlemelerle, emeklilik sisteminin yanı sıra, ekonomik açıdan da piyasaların hareketlilik kazanmasını sağlamak mümkün hale gelmiştir.



2002 yılının ilk döneminde %40 oranındaki enflasyonun telafi edilememesi, birçok emeklinin maaşında gerçek değerinin yaklaşık %38'i kadar azalmaya neden olmuştur (Rofman, 2002: 2). 2005 ve 2007 yıllarında, Arjantin Hükümeti bireysel emeklilik sistemine yönelik yeni düzenlemeler yapmıştır (Titelman,2008: 31).

2005 yılında, işveren tarafından kesilen emeklilik katkısı, işletme türüne göre kazançların %17'si ile %21'ine kadar eşitlenmiştir. Aynı yıl bazı meslek çalışanlarını (öğretmenler, diplomatlar, bilim adamları, adliye çalışanları ve diğer benzer meslek grupları) kapsayan bir emeklilik sistemi oluşturulmuştur. Bu sistem çalışanları arasında ödeme sabit fayda sistemi kapsamına alan bir uygulama olarak belirlenmiştir (Poteraj, 2011: 86). Arjantin'de emekli maaşı alanların sayısı 1992'de 2,1 milyondan 2005 yılında 1,6 milyona düşmüştür. Emeklilik sisteminde kalma süresinin 20 yıldan 30 yıla çıkarılması sonucu, emeklilik maaşı alan (65 yaş ve üzeri) bireylerin yüzdesi azalmıştır (<http://psus.pl/funkcjonowanie-systemow-emerytalnych-w-chile-i-argentyne/>, Erişim Tarihi:24/03/2019).

2006 yılında, özel sektördeki işverenler emeklilik katkı paylarını iş türüne göre maaşın %0,17 ile %12,71'i oranında ödemeye başlamıştır. İşçilerin asgari katkı payı açısından emeklilik maaşına hak kazanması daha kolay hale gelmiştir. Bu düzenleme ile belirlenen emeklilik yaşından 5 yıl önce emekli olma imkânı sağlanmıştır (Zukowski, 2009: 154). Arjantin emeklilik sisteminde, sağlanan tüm bu imkânlar sayesinde, sisteme yapılan katılım artmıştır. Ülkede 2006 yılında enflasyonun yükselmesi sonucu emeklilik maaşları arttırılmıştır. Bu dönemde emeklilik sistemi çalışanların %43'ünü kapsamaktadır. 2006 yılı sonunda, kamu emeklilik sistemi GSYH'nin %16'sı kadar açık vermiştir (Rofman ve Lucchetti, 2006: 32). 2006-2007 yıllarında emeklilik sistemine yönelik yeni düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemeler;

- Bireysel emeklilik sisteminin kapsamını artırmak,
- Katılımcının, bireysel emeklilik sistemleri içinde tercih yapabilmesini sağlamak,
- Bireysel emeklilik fonlarının öz kaynak ve şeffaflığını geliştirmek,
- Bireysel emeklilik fonlarının idari maliyetlerini azaltmak,
- Bireysel emeklilik fonlarına yönelik devlet garantisini artırmak,

- İki emeklilik sistemi arasında eşit olarak katılımcılara, minimum fayda sağlanması (Rofman, 2008: 16).

2006 yılında GSYH, yaşam beklentisi ve eğitim göstergeleri ile hesaplanan sosyal kalkınma endeksinin değerlendirmesi sonucu, dünya sıralamasında Arjantin 46. sırada yer almıştır. 2006 yılında bireysel emeklilik sistemine dâhil olan çalışanların oranı %43,43 olmuştur. Bu oran 1994 yılında %50,86 ve 2003 yılında ise %38,29 olarak gözlenmiştir (<http://psus.pl/funkcjonowanie-systemow-emerytalnych-w-chile-i-argentyne/>, Erişim Tarihi: 24/03/2019,). 2007 yılında katkı paylarının sermaye temelli sistemden anında ödeme sistemine geçilmesini sağlayan bir yasa uygulanmaya başlamıştır. Aynı zamanda AFJP'lerden alınan ücretler, ücretin %1'ine indirilmiştir (Tuesta, 2009: 6). AFJP, Şili'de uygulanan ve örnek alınmış olan bireysel emeklilik sistemine göre, daha fazla devlet garantisi altındadır. Bu garantinin kapsamına, bireysel emeklilik şirketlerinin iflası durumunda devletin emeklilik ödemelerini üstlenmesi de dâhil edilmiştir (Salantur, 2015: 48).

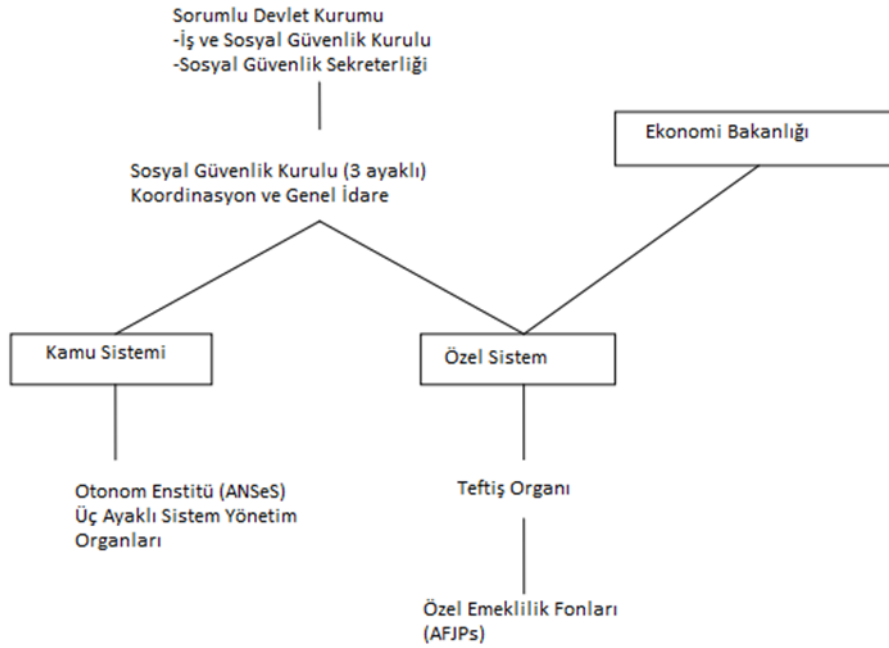
1 Nisan 2007'den itibaren, yeni çalışmaya başlayan bireyler, bir emeklilik hesabı seçmediyse, tüm yeni çalışanlar varsayılan olarak anında ödeme sistemine dâhil edilmekteydi (Rofman, 2008: 400). Birikim sisteminde asgari bir miktar biriktirmek için çok yaşlı olan kişiler kamu sistemine aktarılmıştır (Rofman, vd., 2008: 13).

1 Ocak 2008'den itibaren hem anında ödeme hem de sermaye sisteminde olan katılımcılar için çalışan maaş kesintisi %11'lik bir değere sabitlenmiştir. 29 Temmuz 2008'de, emeklilik aylıklarına yılda iki kez Mart ve Eylül ayında endeksleme kararı alınmıştır. Bu düzenlemenin yürürlüğe girmesi 2009'un başında planlanmıştır. Ancak Eylül 2008'de emekli aylığı katkıları sistemin giderlerinin %48'ini karşılayabilmekteydi, geriye kalan %52'lik kısım için kamu sübvansiyonundan finanse edilmek zorunda kalınmıştır. Ülkedeki ekonominin geldiği durum sonucu 21 Ekim 2008'de Cumhurbaşkanı Cristina Fernandez emeklilik fonlarını kamulaştırma düşüncesini ilan etmiştir (Porter, 2008: 7).

### 3.4. Arjantin’de Bireysel Emeklilik Sistemine Devletin Etkisi

2008 yılında gelişmekte olan birçok ülke gibi Arjantin’de ekonomik krizden olumsuz etkilenmiştir. Ekonomik krizin olumsuz etkilerini en aza indirmek ve ekonomiyi düzeltmek için hükümet çözüm yolları aramış ve çözüm yolu olarak, bireysel emeklilik sisteminin kamulaştırılması kararı alınmıştır. Önceleri (2004-2008 yılları arası), Arjantin’de Emeklilik Sistemi, Şili emeklilik sistemine benzeyen karma veya entegre bir program olarak uygulanmıştır. Devletin yönettiği emeklilik sistemi ve özel şirketler tarafından yönetilen emeklilik sistemi olarak, iki sistem bir arada uygulanmıştır ancak sonrasında her bir sistem devlet kontrolüne geçirilmiştir (Angelaki ve Carrera, 2015: 380).

**Şekil 3.1: 1994-2008 yılları arası Arjantin emeklilik sistemi temel organları**



**Kaynak:** Rickert, 2012: 8

Şekil 3.1’de görüldüğü üzere, aslında geçmişte de tüm emeklilik sistemleri hukuki düzlemde devlet ile ilişkilidir. Ancak reform ile birlikte tüm idare, düzenleme ve teftiş yetkisi devlet çatısı altında toplanmıştır. Bu sayede devlet aslında pek çok sistem riskini de tekelinde toplamıştır. Örneğin genç nüfusun azalması, doğum ve ölüm oranlarındaki değişimler, insanların tasarruf anlayışlarının değişmesi gibi pek

çok faktör ile devlet tek başına başa çıkmak durumunda kalmıştır (Rickert, 2012: 7-8).

Aralık 2008’de Arjantin Emeklilik Sistemi, çıkarılan kanunla farklı bir uygulamaya giderek birleştirilmiş model “Sistema Integrado Previsional Argentino, SIPA” olarak adlandırılan bir “anında ödeme” sistemi kurulmuştur. Ulusal bir sosyal güvenlik sistemi olan ANSES’e yaklaşık olarak 9,5 milyon kişinin katkısı olan 23 milyar ABD Doları transfer edilmiştir. Sisteme yapılan ödemelerin miktarının son on yılın kazancına göre değerlendirme kararı alınmıştır. Emeklilik sistemine 30 yıllık katkıda bulunulması tek ön şart olarak belirlenmiştir (Potter, 2008: 8). Belirlenen şartlardan sonra 1 Ocak 2009’da özel kuruluşlar tarafından yönetilen bireysel emeklilik hesaplarının bakiyeleri kamu sosyal güvenlik sistemine aktarılmıştır (Raszewski, 2010).

Emeklilik sisteminde özel sektör tarafından yönetim yerine devlete ait yeni bir sistemin oluşturulması emeklilik sisteminin kapsadığı kesimlerde de değişime neden olmuştur. Arjantin’de emeklilik sistemi; asgari personel, 18 yaşından küçük çalışanlar ve yerel hükümet çalışanları hariç, kamu veya özel sektörde yer alan tüm çalışanlar için uygulanmakta ve sisteme katılım zorunlu tutulmaktadır. Sistemde, işverenler çalışanların net kazancına göre tüm kazanç toplamının yüzde 16’sına denk gelen bir oranda katkıda bulunmaktadır. Çalışanlar ise maaşlarının yüzde 11’ine denk gelen bir oranda katkıda bulunmaktadır.

Arjantin’de uygulanan emeklilik sistemi, 2009 yılında yürürlüğe giren kanun ile sosyal güvenlik sistemine ödenen gelirlerin, işçilerin ortalama maaşlarına ve gelir vergisine dayalı bir endekse göre otomatik olarak belirlenmektedir. Devlet, Sosyal Güvenlik Ulusal Yönetimi (ANSES) aracılığı ile ihtiyacı olanlara verilen aylıkları, engelli ve emeklilere yapılan yardımları yönetmektedir.

### **3.5.Türkiye ile Arjantin Bireysel Emeklilik Sisteminin Karşılaştırılması**

Türkiye ile Arjantin ekonomik göstergeleri açısından farklı olsa da, “bankacılık sistemi gibi, kriz öncesi iki ülke de sürekli cari ve bütçe açıkları vermiş ve kamu maliyesinde yeterli disiplin gösterememişlerdir” (Tüfekçi, 2008). Her iki ülkede

ekonomik krizin etkilerini hafifletmek ve gelecek yıllarda bireylerin refah seviyesini yükseltmek amacıyla bireysel emeklilik sistemini uygulamayı tercih etmiştir. Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Arjantin ve Türkiye, farklı zamanlarda bireysel emeklilik sistemi uygulamasına geçmiş olsa da, sistemin benzer özellikler sergilediği düşünülmektedir. Çalışmamızın bu bölümünde, Arjantin ve Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin yıllara göre; şirket sayısının gelişimi, katılımcı sayısının gelişimi, fon tutarlarının gelişimi ve fonların getiri oranları gibi bireysel emeklilik göstergeleri karşılaştırılacaktır.

### 3.5.1. Bireysel Emeklilik Sisteminde Şirketlerin Gelişimi

Arjantin’de bireysel emeklilik sistemi 1994 yılında 26 adet bireysel emeklilik şirketi ile faaliyete başlamıştır. Tablo 3.1’de Arjantin’de faaliyet gösteren bireysel emeklilik şirketlerinin yıllar itibariyle gelişimi yer almaktadır. Ülkede bireysel emeklilik şirketleri için minimum kârlılık hedefi belirlenmiştir. Bu doğrultuda, belirlenen minimum kârlılık hedefinin altında getiri elde eden firmalara, yetkili organ tarafından müdahale edilen bir sistem uygulanmıştır (Shah, 1997: 20). 1995 yılında bireysel emeklilik şirketi 25 adet olmuştur. 1996 yılında 22 adet bireysel emeklilik şirketi faaliyette kalmıştır. 1997 yılında 18 adet, 1998 yılında 15 adet ve 1999 yılında ise 13 adet bireysel emeklilik şirketi faaliyetini devam ettirmiştir.

2000-2002 ve 2005-2007 yılları arasında Arjantin’de faaliyette olan bireysel emeklilik şirketi verilerine ulaşamadığı için, bu yıllarda yaşanan değişim bilinmemektedir. 2008 yılında faaliyet gösteren bireysel emeklilik şirketi 10 adettir. 2008 yılında Arjantin emeklilik sisteminde reforma gidilmiştir ve bireysel emeklilik şirketlerinin faaliyetleri sona ermiştir.

**Tablo 3.1: Arjantin’de bireysel emeklilik şirketlerinin yıllara göre gelişimi**

Yıl	Şirket Sayısı
1994	26
1995	25
1996	22
1997	18
1998	15
1999	13
2003	12

**Tablo 3.1 (Devamı)**

<b>2004</b>	11
<b>2008</b>	10

**Kaynak:** Rofman, 2000; OECD 2014

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi ilk defa 2003 yılında faaliyet göstermeye başlamıştır. Tablo 3.2’de Türkiye’de 2003-2018 yıllarında faaliyette olan bireysel emeklilik şirketlerinin gelişimi yer almaktadır. Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin uygulanmaya başladığı ilk yıl (2003) 11 adet bireysel emeklilik şirketi hizmet vermeye başlamıştır. Bireysel emeklilik şirketlerinin sayısı; 2004,2005 ve 2006 yıllarında da aynı kalmıştır. 2007 yılında ise bir emeklilik şirketi diğer bir emeklilik şirketi ile birleşerek, sistemde 10 adet bireysel emeklilik şirketi faaliyette kalmıştır. 2007 yılı Türkiye’de bireysel emeklilik şirketlerinin sayı olarak azaldığı tek yıldır, bu süreden sonra bireysel emeklilik şirket sayısı, her yıl olmasa da artış göstermiştir. 2008 yılında tekrar 11 adet bireysel emeklilik şirketi faaliyet göstermiştir. 2009 ve 2010 yılında 12 adet, 2011 yılında ise 13 adet bireysel emeklilik şirketi olmuştur. 2012 yılında bireysel emeklilik şirketlerinin sayısı 16 adet şirket olarak, sistemin uygulanmaya başladığı zamandan bu yana şirket sayısında en fazla artış olduğu yıl olmuştur. 2013 yılında 1 adet şirket eklenerek 17 adet bireysel emeklilik şirketi faaliyette bulunmuştur. 2014 yılında da yine 1 adet şirket artarak 18 adet bireysel emeklilik şirketi olmuştur. 2018 yılı itibari ile sistemde halen 18 adet bireysel emeklilik şirketi faaliyet göstermektedir.

**Tablo 3.2 : Türkiye’de bireysel emeklilik şirketlerinin yıllara göre gelişimi**

<b>Yıl</b>	<b>Şirket Sayısı</b>
<b>2003</b>	11
<b>2004</b>	11
<b>2005</b>	11
<b>2006</b>	11
<b>2007</b>	10
<b>2008</b>	11
<b>2009</b>	12
<b>2010</b>	12
<b>2011</b>	13
<b>2012</b>	16
<b>2013</b>	17
<b>2014</b>	18
<b>2015</b>	18
<b>2016</b>	18

**Tablo 3.2 (Devamı)**

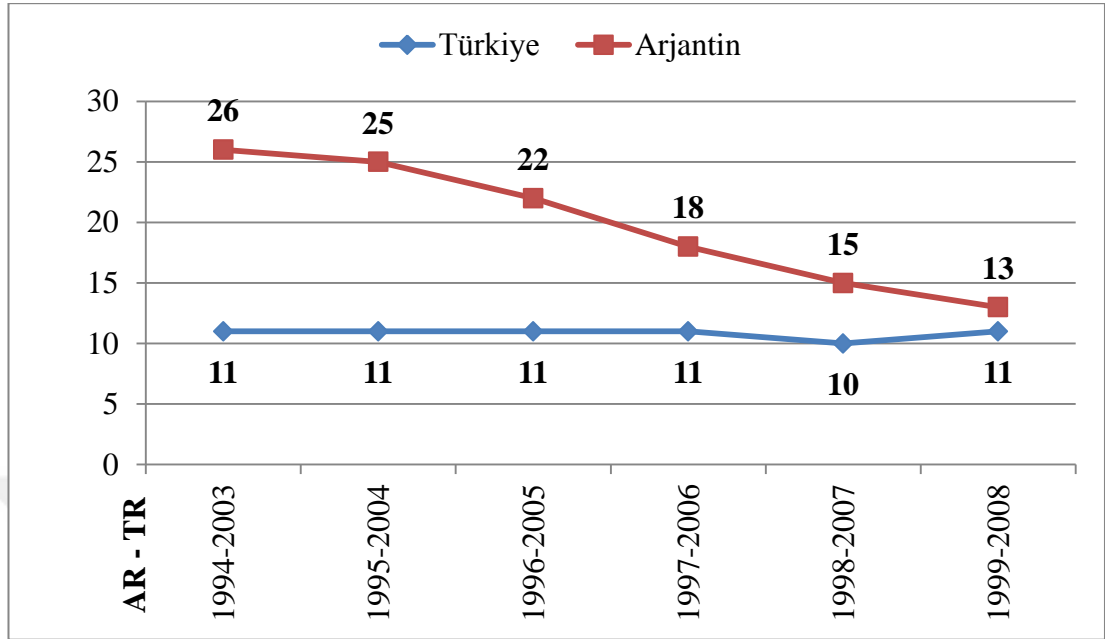
<b>2017</b>	18
<b>2018</b>	18

**Kaynak:** Emeklilik Gözetim Merkezi

Bireysel emeklilik sistemi, Arjantin’de (1994) Türkiye’ye (2003) göre dokuz yıl daha önce uygulanmaya başlamıştır. Şekil 3.2’de belirtildiği üzere, Arjantin’de bireysel emeklilik sistemi uygulaması 1994 yılında 26 adet bireysel emeklilik şirketi ile faaliyete başlamıştır. Ülkede bireysel emeklilik şirketlerinin sayısı her yıl azalış göstermiştir. Arjantin’de bireysel emeklilik sisteminin uygulandığı ilk altı yılın sonunda, 13 adet bireysel emeklilik şirketi faaliyette kalmıştır. Bu durumun en önemli nedeni, Arjantin’in bireysel emeklilik sistemi uygulamasında yer alan minimum kârlılık hedefidir. Minimum kârlılık hedefi, bireysel emeklilik şirketleri içinde ortalama bir kâr tutarı baz alınarak, bu kârın altında kalan bireysel emeklilik şirketlerinin tasfiye edildiği bir uygulamadır.

Türkiye’de uygulanan bireysel emeklilik sisteminde ise minimum kârlılık hedefi söz konusu değildir. Türkiye’de bireysel emeklilik şirketlerinin sayısı ilk altı yılında artış gösteremese de, altıncı yılın sonunda şirket sayısında azalış olmamıştır. Ancak, beşinci yılında sistemde, şirket sayısı 1 adet eksilerek 10 adet bireysel emeklilik şirketi kalmıştır. Bir sonraki yıl şirket sayısı 1 adet artarak, tekrar 11 adet bireysel emeklilik şirketi olmuştur. Bu durumun sonucu olarak, Türkiye’de bireysel emeklilik şirketlerinin yavaş geliştiğini söyleyebiliriz.

**Şekil 3.2: Türkiye ve Arjantin'de bireysel emeklilik şirketlerinin yıllara göre gelişimi (ilk 6 yıl)**



### 3.5.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılımın Gelişimi

Arjantin’de bireysel emeklilik sistemine katılım zorunlu olarak uygulanmıştır. Tablo 3.3’te belirtildiği üzere, Arjantin’de sistemin uygulanmaya başladığı ilk yıl 6.654.303 katılımcı sisteme dâhil olmuştur. Serbest meslek sahibi bireyler, bireysel emeklilik sistemine dâhil edilmiştir. İlerleyen yıllarda da ülkede bireysel emeklilik sistemine katılım her yıl artarak devam etmiştir. Arjantin’de bireysel emeklilik şirketlerinin sayısında azalma olmasına rağmen, sisteme katılımın zorunlu olması nedeniyle katılımcı sayısı artış göstermeye devam etmiştir.

2000-2007 yıllarında bireysel emeklilik sistemine katılımcı sayısı verilerine ulaşamamıştır. Arjantin’de bireysel emeklilik sistemi son olarak 2008 yılında uygulanmıştır. Bu yılda sistemde bulunan katılımcı sayısı 2.289.415’tir.

**Tablo 3.3: Arjantin bireysel emeklilik sistemi katılımcı sayısı yıllara göre gelişimi**

Yıl	Katılımcı Sayısı
1994	6.654.303
1995	7.695.424
1996	8.312.000
1997	8.839.609



**Tablo 3.3 (Devamı)**

<b>1998</b>	9.578.910
<b>1999</b>	10.372.776

**Kaynak:** Rofman, 2000.

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine katılım, katılımcıların tercihine bırakılmıştır. Fakat devlet tarafından, bireysel emeklilik sistemine katılım her zaman desteklenmiştir. Sistemin ilk uygulandığı dönemlerde asgari ücretin brüt tutarını aşmamak kaydıyla yapılan katkıların gelir vergisinden muaf tutulması şeklinde uygulanan teşvik mekanizması zamanla daha da artırılmıştır. Bu duruma örnek olarak bireysel emeklilik sistemine katılanlara devlet katkısı (2013) yapılması ve otomatik katılım (2017) uygulamasına geçiş gösterilebilir. Tablo 3.4’te, Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine katılımın yıllara göre gelişimi yer almaktadır.

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin uygulandığı ilk yılın (2003) sonunda 15.245 katılımcı sisteme dâhil olmuştur. İkinci yıl (2004) bireysel emeklilik sistemi %1961 oranında artan katılımcı sayısı ile 314.257 katılımcı sayısına ulaşmıştır. İlerleyen yıllarda da sisteme katılım artarak devam etmiştir. 2013 yılında devlet, bireysel emeklilik sistemine katılımı teşvik etmek amacıyla devlet katkısı uygulamasını getirmiştir. 2012 yılında 3.128.130 olan katılımcı sayısı %33 oranında artış göstererek 2013 yılında 4.153.055 katılımcı sayısına ulaşmıştır. Sisteme devlet katkısı düzenlemesinin gelmesiyle katılımında önceki yıllara göre daha fazla artış olmuştur. İlerleyen yıllarda artış devam etmiş ancak beklenen seviyede katılıma ulaşamamıştır. Bunun üzerine devlet, 2017 yılında bireysel emeklilik sistemine yeni bir düzenleme daha getirerek katılımı arttırmayı amaçlamıştır. Yeni düzenleme ile çalışanlar kademeli olarak bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım şeklinde dâhil olacaktır. Bu uygulamayla 2016 yılında 6.627.025 olan katılımcı sayısı 2017 yılında %4,4 oranında artış göstererek 6.922.615 katılımcı sayısına ulaşmıştır. 2018 yılında sisteme otomatik katılım yapılmasına rağmen katılımcı sayısında azalış görülmektedir. 2017 yılında katılımcı sayısı %1,25 oranında azalış göstererek 2018 yılında 6.835.549 katılımcı sayısına gerilemiştir. Otomatik katılım bireysel emeklilik sistemine zorunlu olarak katılım gibi gözükse de, uygulandığı yine isteğe bağlı olmuştur. 2017 yılında sisteme otomatik katılan çalışanların, bir kısmı belirlenen sürenin dolması ile sistemden çıkmıştır. Otomatik katılımın, çalışanların isteğine

bağlı olması bireysel emeklilik sisteminin gelişmesine karşı yetersiz kalan bir uygulama olmuştur. Diğer yandan bireysel emeklilik sistemine katılımın, çalışanlara zorunlu hale getirilmesi de başka sorunları beraberinde getirecektir. Bu duruma örnek olarak gelir dağılımındaki eşitsizliğin bireylerin tasarruf miktarını etkilediğinden yaşam standardının düşmesine neden olması gösterilebilir.

**Tablo 3.4:Türkiye bireysel emeklilik sistemi katılımcı sayısı yıllara göre gelişimi**

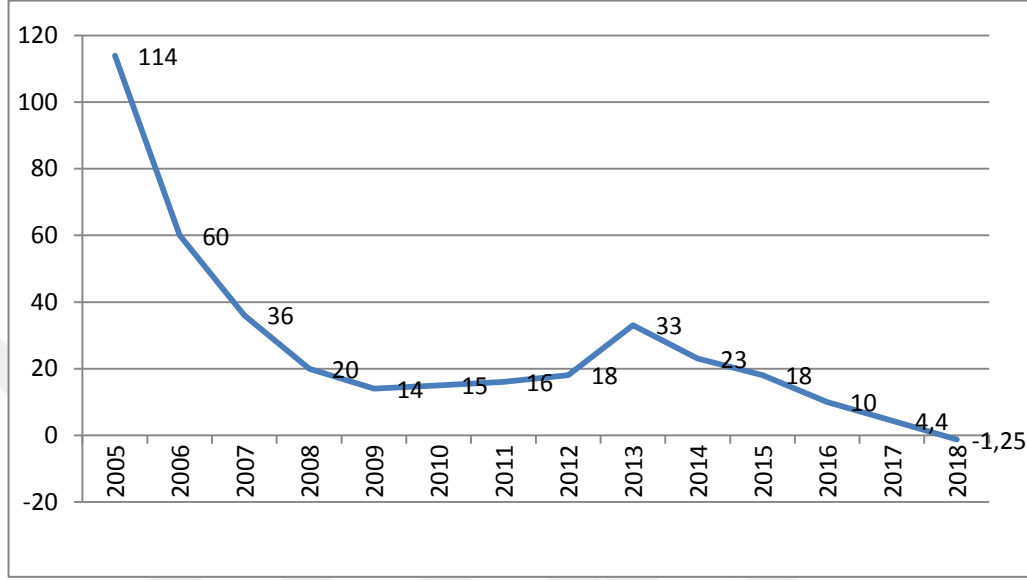
Yıl	Katılımcı Sayısı
2003	15.245
2004	314.257
2005	672.696
2006	1.073.650
2007	1.457.704
2008	1.745.354
2009	1.987.940
2010	2.281.478
2011	2.641.843
2012	3.128.130
2013	4.153.055
2014	5.092.871
2015	6.038.432
2016	6.627.025
2017	6.922.615
2018	6.835.549

**Kaynak:** Emeklilik Gözetim Merkezi

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine katılımın yıllar itibariyle değişimi Şekil 3.3’de yüzde olarak gösterilmiştir. Bireysel emeklilik sistemine katılım her yıl artış göstermiş olsa da, sisteme katılım oranı 2005-2012 yılları arasında artış oranı azalan bir trend göstermiştir. 2005 yılında %114 oranında artış gösteren katılımcı sayısı, 2012 yılında %18 artış oranı göstermiştir. Sisteme katılım oranı ilk uygulanmaya başlandığı yıllardan sonra gittikçe azalmıştır. 2013 yılında devlet katkısı düzenlemesinin gelmesi ile katılımcı sayısında %33 oranında bir artış gözlenmiştir. Bireysel emeklilik sistemine, devlet katkısı uygulamasıyla artış sağlanmış, ancak 2014 yılında bu oran %23’e düşmüş ve 2017 yılına kadar bu düşüş devam etmiştir. Özellikle 2017 yılında otomatik katılımın uygulanmaya başlaması ile katılımcı sayısındaki artış sadece %4,4 oranında olmuştur. Otomatik katılımın uygulanmaya başlaması ile 2018 yılında katılımcı sayısında %1.25 oranında azalış olmuştur.

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin uygulanmaya başladığı ilk yıldan itibaren katılımcı sayısının azalış gösterdiği tek yıl 2018 yılı olmuştur.

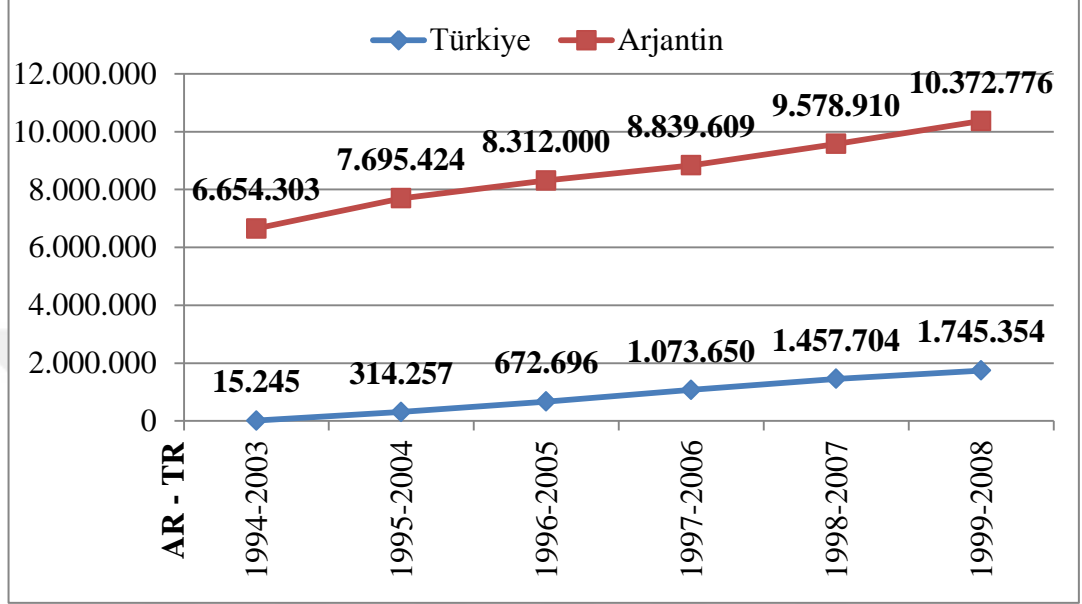
**Şekil 3.3: Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine katılımcı sayısının 2005-2018 yılları arasındaki değişimi (%)**



Şekil 3.4’te görüldüğü gibi her iki ülkede de bireysel emeklilik sistemine katılım genel olarak artış göstermiştir. Arjantin’de uygulanan bireysel emeklilik sisteminin zorunlu olması, katılımcı sayısını etkileyen en büyük etkidir. Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin isteğe bağlı olarak uygulanmaya başlaması sisteme katılımı olumsuz etkilemektedir. İki ülkede katılımcı sayısı arasında bu kadar fark olmasının en büyük nedeni bireysel emeklilik sisteminin uygulama biçiminin farklı olmasıdır. Türkiye’de bireysel emeklilik isteğe bağlı uygulandığı için katılım oranı düşük olmuştur. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine katılım oranının düşük olmasının diğer bir nedeni; 1990’ların başında hayat sigortalarının Türk halkına yaşattığı olumsuz deneyimlerdir. Bu durum, bireysel emeklilik sistemine karşı olumsuz bir yargı oluşturmuştur. Bireysel emeklilik sistemine karşı oluşan bu olumsuz yargıyı ortadan kaldırmak için sistemin tanıtımının iyi yapılması gerekmektedir (Yener, 2006: 254). Fakat devlet tarafından, bireysel emeklilik sistemine katılım desteklenmiştir. Bu duruma örnek olarak bireysel emeklilik sistemine katılanlara devlet katkısı (2013) yapılması ve otomatik katılım (2017) uygulamasına geçiş gösterilebilir. Arjantin’de ise bireysel emeklilik sistemi uygulamasına katılım

zorunludur ve devlet tarafından garantisi Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemine göre daha fazladır.

**Şekil 3.4:Türkiye ve Arjantin'de bireysel emeklilik sistemi katılımcı sayısı yıllara göre gelişimi (ilk 6 yıl)**



### 3.5.3. Bireysel Emeklilik Sisteminde Fon Tutarlarının Gelişimi

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların fon tutarları, finansal piyasalar için önemli bir role sahiptir. Bireysel emeklilik sisteminde elde edilen katkı payları, emeklilik şirketleri aracılığıyla yatırımlara yönlendirilir (İşseveroğlu ve Hatunoğlu, 2012: 167). Tablo 3.5'te belirtildiği üzere, Arjantin'de bireysel emeklilik sistemi uygulanmaya başladığı ilk yıl 524 bin dolar fon tutarı elde etmiştir. 1995 yılında fon tutarı artarak 2.497 milyon dolara ulaşmıştır. Arjantin'de fon tutarı 1996-1999 yılları arasında her yıl artış göstererek 16.787 milyon dolara ulaşmıştır. 2000 yılına ait fon tutarı bilgisine ulaşılamamıştır. 2001 yılında fon tutarının 10.680 milyon dolar olduğu gözlenmiştir. Çalışanların % 50,86'sının sisteme katılımı ile yüksek bir katılım oranı yakalanmıştır (Rofman ve Lucchetti, 2006: 32). Sisteme katılımın oranının fazla olmasına rağmen elde edilen fon tutarı yeterli görülmemiştir. Sistemin daha fazla katkı payı elde etmesi için 2001 yılında, emeklilik yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65 olarak düzenlenmiştir (Rofman, 2002: 10). Arjantin'de emekli birey sayısının fazla olması nedeniyle, ekonomisini olumsuz etkilediğinden emeklilik

sisteminde kalma süresini arttırma yoluna gidilmiştir. Sistemde bulunma süresi 20 yıldan 30'a çıkarılmıştır (Zukowski, 2009: 151). 2002-2007 yılları arasında fon tutarları artış göstererek 2006 yılında 29.204 milyon dolara ulaşmıştır. 2006 yılında bireysel emeklilik sisteminde yeni bir düzenleme yapılarak belirlenen emeklilik yaşından 5 yıl önce emekli olma imkânı ile sisteme katılım teşvik edilmiştir. 2007 yılında yeni çalışmaya başlayan kişiler otomatik olarak anında ödeme sistemine dâhil edilmiştir. Bireysel emeklilik sistemindeki fon tutarları 2007 yılında 29.895 milyon dolar olmuştur. Arjantin'in çeşitli düzenlemelerle bireysel emeklilik fonlarını geliştirme planları başarılı olmamıştır. 2008 yılında bireysel emeklilik fonlarının kamulaştırılması kararı alınarak sistemin faaliyetine son verilmiştir.

**Tablo 3.5: Arjantin'de bireysel emeklilik sisteminin fon tutarlarının yıllara göre gelişimi (milyon \$)**

Yıl	Fon Tutarı
1994	524
1995	2.497
1996	5.325
1997	8.827
1998	11.526
1999	16.787
2001	10.680
2002	11.650
2003	16.139
2004	18.306
2005	22.405
2006	29.204
2007	29.895

**Kaynak:** Rofman, 2000; OECD, 2014; OECD, 2009

Türkiye'de birçok ülke gibi bireysel emeklilik uygulamasına geçerek, uzun vadede finansal piyasaları hareketlendirmeyi amaçlamıştır. Tablo 3.6'te, 2006-2018 yıllarında Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin elde ettiği fon tutarları yer almaktadır. Bireysel emeklilik fon tutarları verileri TL olarak Emeklilik Gözetim Merkezi'nden elde edilerek, dolara çevrilmiştir. 2006 yılında sistemde elde edilen fon tutarı 1.996 milyon dolar tutarında olmuştur. 2007 yılında fon tutarı artış göstererek 3.902 milyon dolara ulaşmıştır. Türkiye'de fon tutarları 2007-2010 yılları arasında her yıl artış göstermiştir. 2010 yılı sonunda fon tutarları 7.799 milyon dolara ulaşmıştır. 2011 yılında fon tutarları azalış göstererek 7.541 milyon dolara gerilemiştir. 2012 yılında fon tutarları tekrar artarak 11.430 milyon dolara ulaşmıştır.

2013 yılında Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde yeni bir düzenleme ile devlet katkısı uygulamasına geçilmiştir. “2013 yılı itibariyle, vergi indirimi teşvikine dayalı sistemden devletin katılımcıların hesaplarına doğrudan katkı yaptığı teşvik sistemine geçilmiştir. Devlet katkısı, katılımcıların sistemde kalış süresine bağlı olarak farklı oranlarda katılımcılar tarafından hak edilecektir. Bu teşvikten, vergi mükellefi olup olmamaya bakılmaksızın, herkes faydalanabilecektir. Buna göre, 2013 yılı başından itibaren katılımcılar tarafından ödenen katkı paylarının %25’i oranında devlet katkısı katılımcıların hesaplarına doğrudan aktarılacaktır. Yapılan düzenlemelerin etkisiyle, sisteme katılımlar, 2013 yılının ilk 4 aylık döneminde, önceki yılın aynı dönemine göre 3,5 kata yakın düzeyde bir artış göstermiştir” (Dağlı vd., 2015: 181). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi devlet katkısı uygulamasından sonra gelişme göstermeye devam etmiştir ancak beklenen gelişmeye ulaşamamıştır. Bunun üzerine 2017 yılında Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde yeni bir düzenlemeye gidilmiştir. Bu düzenleme ile 45 yaşın altındaki çalışanların BES’e otomatik olarak katılımı amaçlanmıştır. 2017 yılı itibariyle fon tutarı 17.904 milyon dolar tutarına ulaşmıştır. Ancak 2018 yılında fon tutarı 14.472 milyon dolara düşmüştür.

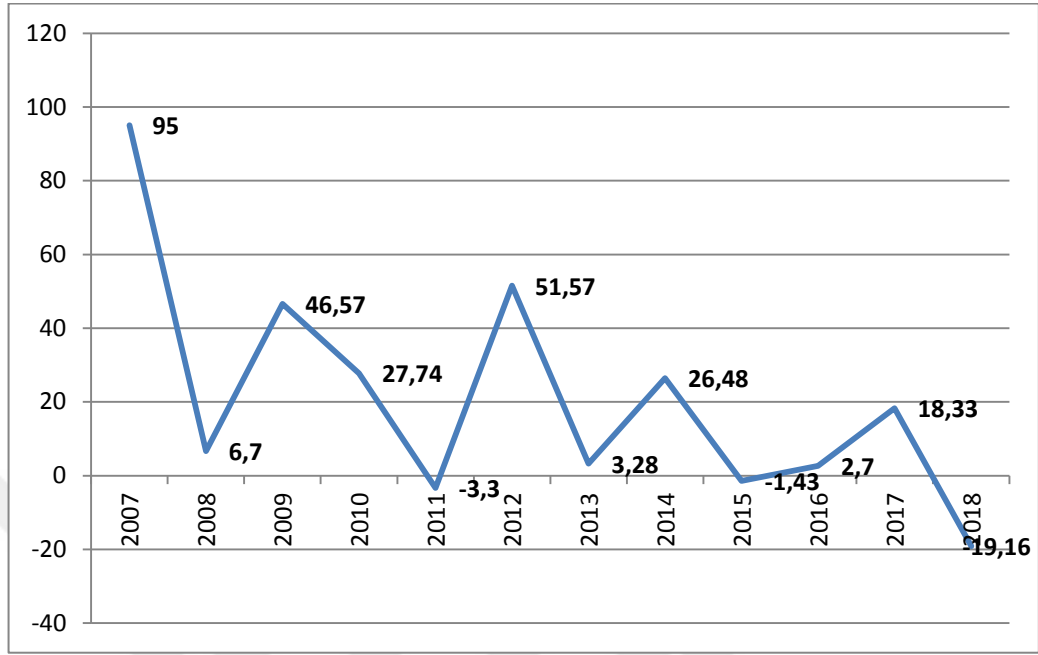
**Tablo 3.6:Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin fon tutarlarının yıllara göre gelişimi (milyon \$)**

<b>Yıl</b>	<b>Fon Tutarı</b>
<b>2006</b>	1.996
<b>2007</b>	3.902
<b>2008</b>	4.165
<b>2009</b>	6.105
<b>2010</b>	7.799
<b>2011</b>	7.541
<b>2012</b>	11.430
<b>2013</b>	11.805
<b>2014</b>	14.932
<b>2015</b>	14.718
<b>2016</b>	15.130
<b>2017</b>	17.904
<b>2018</b>	14.472

**Kaynak:** Emeklilik Gözetim Merkezi

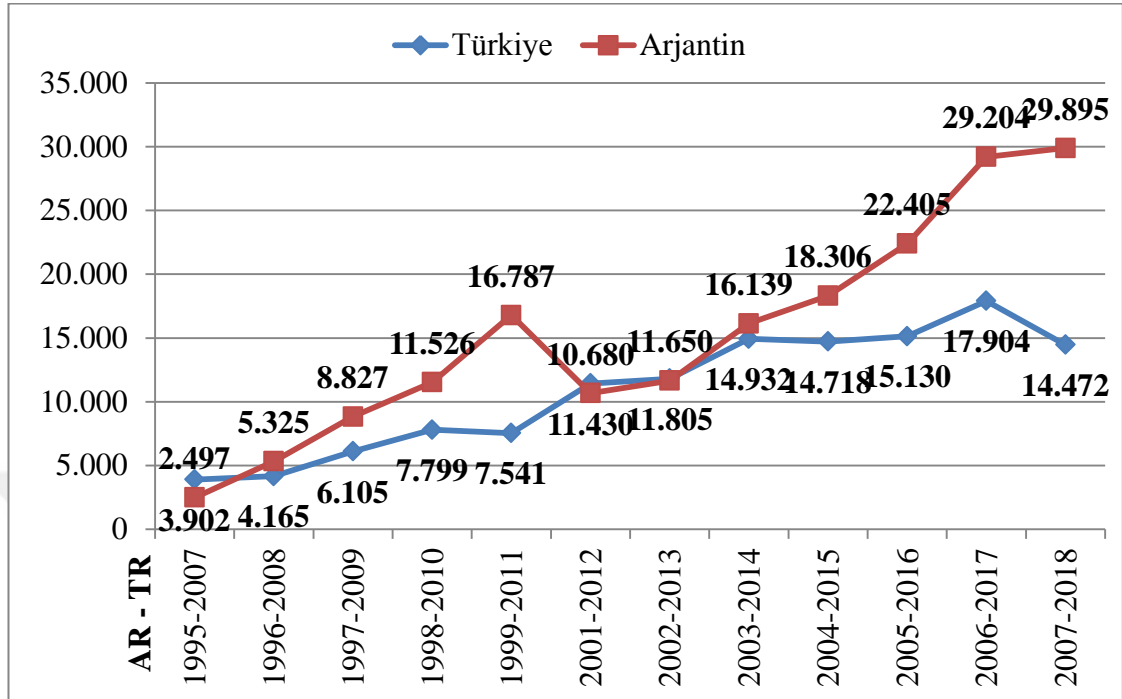
Şekil 3.5’te Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin, fon büyüklüğü tutarlarının değişim oranları yer almaktadır. Grafikten de anlaşılacağı üzere sistemdeki fon tutarlarının artış oranı, dengesiz bir trend göstermektedir. 2011, 2015 ve 2018 yıllarında fon tutarlarındaki artış, azalan bir eğilim göstermektedir.

**Şekil 3.5: Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde fon tutarlarının değişim yüzdeleri (2007-2018) (\$)**



Şekil 3.6’da Türkiye ve Arjantin’de bireysel emeklilik fon tutarlarının yıllara göre gelişimi yer almaktadır. Arjantin’de bireysel emeklilik şirketlerinin sayısında azalma olmasına rağmen, fon tutarları ilk 5 yıl artış göstermiştir. 2001 yılında Arjantin’de fon tutarları azalış eğilimi göstermiş, sonraki yıllarda tekrar artış göstermiştir. Türkiye’de ise bireysel emeklilik fon tutarları Arjantin’den daha yavaş gelişme göstermiştir. Bireysel emeklilik fon tutarları Arjantin’de 13 yıllık uygulama neticesinde 29.895 milyon dolara kadar ulaşırken, Türkiye’de aynı sürede yalnızca 17.904 milyon dolara kadar ulaşabilmiştir. 2018 yılında Türkiye’de fon tutarları 14.472 milyon dolara düşmüştür.

**Şekil 3.6: Türkiye ve Arjantin’de bireysel emeklilik sisteminin fon tutarlarının yıllara göre gelişimi (milyon \$)**



### 3.5.6. Bireysel Emeklilik Fonlarının GSYH’ ya Oranı

Bireysel emeklilik sistemindeki varlıkların GSYH’ ya oranı, bireysel emeklilik sisteminin önemine ilişkin bir gösterge oluşturmaktadır. Bireysel emeklilik planlarındaki varlıkların, ekonomik olarak gelişimi dünya genelinde farklılık göstermektedir (KPMG, 2018: 15). Bir ülkedeki bireysel emeklilik sistemine katılım şekli (zorunlu, isteğe bağlı) bireysel emeklilik varlıklarının miktarını da etkilemektedir (KPMG, 2018: 17). Örneğin, Türkiye ve Arjantin’de bireysel emeklilik sistemine katılım farklı şekillerde uygulanmaya başlamıştır. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine katılım isteğe bağlı uygulanmakta iken, Arjantin’de sisteme katılım zorunlu olarak uygulanmıştır.

Arjantin’de bireysel emeklilik sistemi Türkiye’den dokuz yıl önce uygulanmaya başlamıştır. Arjantin ekonomik açıdan gelişme sağlayacağını düşünerek bireysel emeklilik sistemine geçmiştir ancak beklenen gelişme sağlanamamıştır. Uzun vadede, tüm emeklilik sistemlerinin kaderi, tüm kuşakların faydalanmasını sağlamak için kişi başına düşen üretimin sürekli büyümesine bağlıdır. Fakat Arjantin’de bu sistemi halkın kültürüne dönüştürmek çok güç olmuştur ve bununla yüzleşene dek



ekonomik problemler ortaya çıkmıştır. Ekonomik kriz, emeklilik sistemlerinin yerleşmesinde ve büyümesinde en önemli engeldir. Bu nedenle, bir ekonomik kriz dönemi emeklilik sisteminde reform yapılması için çok uygun bir ortam değildir demek yanlış olmayacaktır. Tablo 3.7’de, Arjantin ve Türkiye’nin bireysel emeklilik fonlarının yıllar itibariyle GSYH’ ya oranı yer almaktadır. Arjantin’de bireysel emeklilik fonlarının GSYH ’ya oranı 1994 yılında %0,20 oranında bir paya sahip olmuştur. 1999 yılına kadar bu oran artan bir eğilim göstererek %5,85 oranına ulaşmıştır. 2003 yılında ise bireysel emeklilik sistemi fonlarının GSYH ’ya oranı %12,5 olmuştur. Arjantin’de bireysel emeklilik sisteminin uygulanmaya başlamasının ardından on yıl geçmesine rağmen beklenen gelişmeyi gösterememiştir. 2006 yılına kadar bireysel emeklilik sistemi fonlarının GSYH’ ya oranı paralel bir gelişme göstererek %13,6 oranında gözlenmiştir. 2007 yılında ise bu oran %11,5’e gerilemiştir. Sonuç olarak 2008 yılında yeterli gelişme sağlayamayan bireysel emeklilik fonları için Arjantin hükümeti yeni bir düzenleme getirmiştir.

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine katılım isteğe bağlı olarak uygulanmaktadır. Bu durum Türkiye’de bireysel emeklilik fonlarının gelişiminin yavaş olmasının en önemli nedenidir. Türkiye’de bireysel emeklilik fonlarının GSYH’ ya oranı 2004 yılında 0,4 ile başlayarak 2012 yılında 3,8 ile yaklaşık 9 kat artış göstermiştir. 2013 yılında Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine devlet katkısının uygulanmasıyla, bireysel emeklilik fonlarının GSYH ’ya oranı 4,9 olmuştur. Bireysel emeklilik fonlarının GSYH ’ya oranı ilerleyen yıllarda da artış göstermiştir. Ancak bireysel emeklilik sistemine devlet katkısının eklenmesi de tam olarak beklentiyi karşılamamıştır. Bunun üzerine 2017 yılında bireysel emeklilik sisteminde yeni bir düzenlemeye gidilerek, sisteme otomatik katılım uygulamasına geçilmiştir. Buna rağmen Türkiye’de bireysel emeklilik fonlarının gelişmeye açık olduğu ve yeteri kadar gelişemediği söylenebilir (OECD, 2014: 31).

**Tablo 3.7:Arjantin ve Türkiye’de bireysel emeklilik fonlarının GSYH ’ya oranı (%)**

<b>Bireysel Emeklilik Fonlarının GSYH ’ya Oranı (%)</b>			
<b>Yıl</b>	<b>Arjantin</b>	<b>Yıl</b>	<b>Türkiye</b>
<b>1994</b>	0,20	<b>2004</b>	0,4
<b>1995</b>	0,97	<b>2005</b>	0,7
<b>1996</b>	1,96	<b>2006</b>	0,7

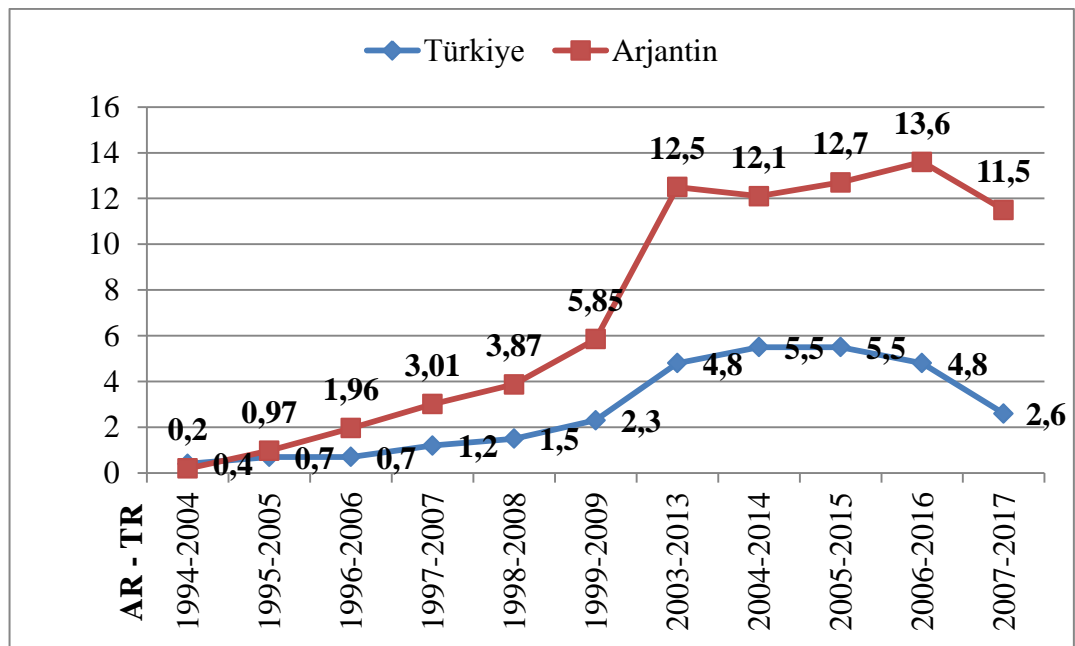
**Tablo 3.7 (Devamı)**

<b>1997</b>	3,01	<b>2007</b>	1,2
<b>1998</b>	3,87	<b>2008</b>	1,5
<b>1999</b>	5,85	<b>2009</b>	2,3
<b>2000</b>	-	<b>2010</b>	2,4
<b>2001</b>	-	<b>2011</b>	2,2
<b>2002</b>	-	<b>2012</b>	3,8
<b>2003</b>	12,5	<b>2013</b>	4,8
<b>2004</b>	12,1	<b>2014</b>	5,5
<b>2005</b>	12,7	<b>2015</b>	5,5
<b>2006</b>	13,6	<b>2016</b>	4,8
<b>2007</b>	11,5	<b>2017</b>	2,6

**Kaynak:** Rofman, 2000; OECD,2014: 31;OECD,2016:30; OECD,2017b:29; OECD,2018:38

Şekil 3.7’de Arjantin ve Türkiye’de bireysel emeklilik fonlarının GSYH ’ya oranı yer almaktadır. Her iki ülkede bireysel emeklilik fonlarının payı GSYH oranı içerisinde genel olarak artış göstermiştir. Arjantin’de 2003 yılı, Türkiye’de ise 2013 yılı, bireysel emeklilik sisteminin uygulanmaya başlandığı onuncu yıl olarak düşünüldüğünde; sistemdeki fonların GSYH ’ya oranı Arjantin’de %12,5, Türkiye’de %4,8 oranında karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi fonlarının GSYH ’ya oranı en fazla %5,5 oranına kadar çıkmıştır. Ancak bu oran 2017 yılında %2,6 oranına gerilemiştir.

**Şekil 3.7: Arjantin ve Türkiye’de bireysel emeklilik fonlarının GSYH ’ya oranı (%)**



### 3.5.7. Bireysel Emeklilik Fonlarının Getiri Oranlarının Değerlendirilmesi

Bireysel emeklilik sisteminde fonların gelişimi önemli bir etkidir. Bireysel emeklilik sistemi aracılığıyla, katılımcıların ödediği katkı payları bir araya gelerek uzun vadede fon birikimi sağlamaktadır. Bireysel emeklilik fonları, sermaye piyasalarını, krizlere karşı oluşan risk oranını ve faiz oranlarının düşmesini olumlu yönde etkilemektedir (İşseveroğlu ve Hatunoğlu, 2012: 161). Bireysel emeklilik fonlarının yönetilmesi açısından her ülke, kendi ekonomisine uyacak bir yöntem geliştirmiştir. Arjantin'de AFJP'ler için kendine has yöntemler uygulayan bir ülke olmuştur.

Arjantin'de fonlar, bağlı kuruluşların malıdır ve yasal olarak AFJP tarafından oluşturulan sermayeden ayrılmıştır. Yasal ayırım, AFJP'nin emeklilik fonundan ayrılabilmesi ve AFJP'nin iflas etmesi durumunda fonun korunması için düzenlenmiştir. Her AFJP, bireysel katkılardan ve hayat sigortası şirketleri tarafından biriktirilen fonların yatırımından oluşan bir adet emeklilik fonunu yönetir (Bağlan, 2006: 49)

Fon, devlet tahvilleri, şirket tahvilleri, vadeli mevduatlar, şirket hisse senetleri, yatırım fonu payı ve mortgage destekli menkul kıymetler gibi bir takım alternatif finansal araçlara yatırım yapabilir. Herhangi bir borç senedi ya da tek bir ihraççıya yatırım yapılabilecek fon toplamı yüzdesinde yasal sınırlar vardır. Denetim organı, kanunlarda belirtilen yüzdelerin altındaki yüzdeler için düzenlemeler yapabilir. Belirli bir fonun kârlılığı, art arda iki dönem arasındaki bir paydaki değişim yüzdesi olarak ölçülür. İade, kesin olarak garanti edilmez; ancak her bir fon yöneticisinin, sistemin ortalama getirisinin yüzde 70'ine veya sistemin ortalamasından 2 puan daha düşük olanına göre (hangisi daha düşükse) eşdeğer bir minimum yatırım getirisi üretmesi gerekmektedir. Her AFJP, (a) özel dalgalanma fonu, (b) AFJP'ler tarafından yasalar tarafından öngörülen asgari rezervleri ve (c) AFJP'nin kendi kaynaklarından yararlanarak, şirketlerin en azından minimum getiriyi kazanmalarını garanti etmelidir (Feldstein, 1998).

Özel dalgalanma fonu, sistem ortalamasının pozitif olması durumunda, ortalamanın yüzde 30'unu veya sistem ortalamasının 2 puan üstünde olan, hangisi daha yüksek

olursa olsun tüm kazançların birikimi ile oluşturulur. Asgari zorunluluğa göre, fon varlıklarının yüzde 2'sini temsil eder ve 3 milyon Peso'dan az olamaz (Feldstein, 1998).

Tablo 3.8'de belirtildiği üzere, Arjantin'de bireysel emeklilik fon türlerinin getirisi, 1994 yılında minimum %13,80 ve maksimum %25,6 olarak gerçekleşmiştir. Ülkede fonların getiri oranları 1995 yılında artış göstermiş, ancak 1996 yılında bu oranlar minimum %10,35 ve maksimum %19,21 kadar düşmüştür. 1997 yılına gelindiğinde ise bireysel emeklilik fonlarının getirisi eksi değerlerde seyrederek minimum %-3,47 ve maksimum %0,53 olarak gözlenmiştir. 1998 yılında ülkedeki bireysel emeklilik fonlarının getirisi artış göstererek minimum %11,19 ve maksimum %20,77 olarak gözlenmiştir (Rofman, 2000; Mesa Lago, 2006).

2001 mali krizi, sistemin genel getirilerini ve emeklilik sisteminin finansal durumunu olumsuz etkilemiştir. Sistemin yıllık getirisi, eksi değerlerde seyrederek 2001 yılı itibari ile %-10,4 olarak gözlenmiştir. Kriz sonrası dönemde yıllık getiri tekrar %12 seviyelerine yükselmiştir (Mesa Lago, 2006).

**Tablo 3.8 : Arjantin'de bireysel emeklilik fonlarının getiri oranları (%)**

Yıl	Fonların Getiri Oranları (%)	
	Minimum	Maximum
1994	13,80	25,64
1995	13,89	25,79
1996	10,35	19,21
1997	-3,47	0,53
1998	11,19	20,77
2001	-10,4	-
2002	-	12

**Kaynak:** Rofman,2000; Mesa Lago, 2006.

Tablo 3.9'da belirtildiği üzere, Türkiye'de bireysel emeklilik fonlarının yıllık getiri oranları, yıllar itibariyle incelendiğinde en fazla getiri elde edilen üç tür fon bulunmaktadır. Bunlar; hisse senetleri, esnek fon ve kamu borçlanma (TL) fonlarıdır. Bu fonların getiri oranları yıllar itibariyle dalgalanmalar gösterse de genel olarak en fazla getiriyi bu fonlar elde etmiştir. 2014 yılında bireysel emeklilik fon türlerine iki fon türü daha eklenmiş (Kıymetli Maden ve Standart Fon) ancak getiri oranlarında farklılık meydana gelmemiştir. 2018 yılında en fazla getiri yine hisse senetleri fonundan elde edilmiştir. 2018 yılında ise, fonların getiri oranları oldukça düşmüştür.

Özellikle hisse senetlerinin getirisi 2017 yılında %31.6 iken, 2018 yılında bu oran %13.6 olmuştur. Bireysel emeklilik fonlarının getiri oranlarının düşmesi, sistemin gelişmesine karşı önemli engellerden biri olacaktır. Bu durumda sisteme katılımın tercih edilmemesi ve mevcut katılımcının da, sistemden emekli olmadan ayrılması kaçınılmaz olacaktır.

**Tablo 3.9:Türkiye’de bireysel emeklilik fon gruplarının ortalama getiri oranları (%)**

Fon Grubu	Esnek	Hisse Senedi	Kamu Borç. (TL)	Kamu Borç. (YP)	Kıymetli Maden	Likit	Standart	Uluslararası	Dengeli
2004	23.85	25.95	32.82	-	-	20.24	-	7.49	23.85
2005	23.56	53.69	19.89	3.50	-	12.54	-	-2.72	23.38
2006	12.18	3.34	10.14	11.14	-	14.80	-	12.56	14.17
2007	22.55	35.60	18.73	-8.03	-	16.75	-	-7.34	23.06
2008	-0.18	-43.63	15.47	27.80	-	15.93	-	23.32	-8.13
2009	31.55	93.71	17.38	12.20	-	8.80	-	2.44	43.67
2010	10.95	24.45	7.97	7.97	-	5.53	-	3.65	11.84
2011	-7.05	-23.59	3.29	18.43	-	6.09	-	18.56	-5.31
2012	22.03	53.36	12.49	12.49	-	6.83	-	-0.61	26.68
2013	-1.43	-10.99	-0.32	8.10	-	5.52	-	27.20	-
2014	14.20	27.51	13.56	17.48	6.26	8.84	12.64	-	-
2015	1.32	-12.47	1.50	18.91	9.32	9.52	1.87	-	-
2016	11.26	12.07	8.31	16.95	29.18	9.42	8.50	-	-
2017	4.58	31.67	-3.65	5.23	5.63	-0.11	-3.22	-	-
2018	3.13	13.60	4.25	1.01	1.12	1.89	1.84	-	-

Kaynak: EGM, “Emeklilik Gözetim Merkezi Gelişim Raporları 2004-2018”

### 3.5.8. Bireysel Emeklilik Fonlarının Yatırımlara Göre Değerlendirilmesi

Tablo 3.10’da belirtilen verilere göre, Arjantin geneline baktığımızda 1994 yılında %6,3 olan nakit rezervinin 1999 yılına dek hızlı bir şekilde düştüğü ve %0,9’a gerilediği, benzer şekilde mevduatların da %27,6’dan %15,4’e gerilediği görülmektedir. Buna karşın devlet tahvillerinde miktarlarının yıllar içinde çok az bir yükselme gösterdiği ancak 1994 ve 1999 yılları aralığındaki rakamsal değerlerin birbirlerine çok yakın olduğu görülmektedir. Hisse senetleri miktarlarında ise çok ciddi bir artıştan söz etmek mümkündür; %1,5 seviyesinde olan hisse senetlerinin toplam içerisindeki payı 3 yıllık süreçte %21,8’e yükselmiştir. 1994 yılında yatırım fonlarının toplam içindeki payı %5 oranında iken, 1995 yılında %1,7’ye kadar düşmüştür. 1996 yılında %2,3 oranına yükselmiştir. Her yıl artarak 1998 yılında %6,5 oranına yükselmiştir. 1999 yılında tekrar artış göstererek %6,2 oranına düşmüştür. Kurumsal tahvillerin 1994 yılında fon toplamı içerisindeki payı %5,8

seviyesinden, 1995 yılında artış göstererek %8,7 oranına yükselmiştir. 1996-1999 yılları arasında ciddi bir azalış göstererek %2,1 oranına kadar düşmüştür. Son olarak, yabancı bonoların toplam içerisindeki payına bakacak olursak; 1994 yılında %0,08 seviyesi ile diğer fon türlerine göre oldukça düşük bir paya sahiptir. 1995 yılında ancak %0,44'e kadar yükselmiş, 1996 yılında %0,02'ye düşmüş ve 1997 yılında da %0,01 seviyesine kadar düşmüştür.

**Tablo 3.10: Arjantin’de bireysel emeklilik fonlarının yatırım dağılımı (%)**

Yatırım Türü	Nakit Rezerv	Devlet Tahvili	Mevduat Sertifika	Yatırım Fonları	Yabancı Bonolar	Kurum. Tahvil	Hisse Senetleri
1994	6.3	41.9	27.6	5	0.08	5.8	1.5
1995	1.6	47.3	24.7	1.7	0.44	8.7	5.9
1996	1.8	48.1	14.1	2.3	0.02	7.7	18.7
1997	0.9	40.9	24.4	4.4	0.01	2.8	21.8
1998	1.5	47.9	18.8	6.5	0.00	2.5	-
1999	0.9	48.5	15.4	6.2	0.00	2.1	-

**Kaynak:** Superintendencia de AFJP, 1997; OECD, 2014.

Arjantin’de bireysel emeklilik fonlarının büyük bir bölümü kamu tahvillerinden oluşmaktadır. Tablo 3.11’de 1994-2006 yılların da bireysel emeklilik fonlarının devlet tahvil oranlarına ayrıca yer verilmiştir. Devlet tahvillerinin toplam içerisindeki payı 1994 yılında %41,9 oranından, 2002 yılında %75,30 oranına kadar yükselmiş; 2003 yılından itibaren bu oran düşme eğilimi göstermiştir. AFJP ’lerin kamu tahvil oranları 2006 yılında % 54 oranına kadar düşmüştür. Buradan şu sonucu çıkarmak mümkündür. Kriz dönemlerinde fon varlıkları daha ağırlıklı olarak kamu menkul kıymetlerinden oluşturulmaktadır. Krizden çıkış dönemlerinde kamu kâğıtlarının oranı azalmaktadır.

**Tablo 3.11 : Arjantin’de yatırım fonları kamu tahvilleri oranı (%)**

Yıl	Devlet Tahvilleri
1994	41,9
1995	47,3
1996	48,1
1997	40,8
1998	47,9
1999	48,8
2000	49,1
2001	61,5
2002	75,3
2003	67,9

**Tablo 3.11 (Devamı)**

<b>2004</b>	60,00
<b>2005</b>	55,00
<b>2006</b>	54,00

**Kaynak:** Datz, 2012: 109; OECD, 2014.

Türkiye’de ise bireysel emeklilik şirketleri birden fazla fon yönetebilmektedir. Bu fon tercihleri katılımcıya bırakılmıştır. Bireysel emeklilik fonlarının, yıllar itibariyle fon türlerinin getiri oranlarına genel olarak bakıldığında, katılımcıların risk oranı düşük ve sabit getiri sağlayan güvenilir yatırım araçlarına yöneldiği görülmektedir (Gökbayrak, 2010: 222). Türkiye’de ağırlıklı olarak tercih edilen yatırım araçları kamu borçlanma ve hisse senetleri olmuştur. Bireysel emeklilik fonlarının büyük bir kısmının kamu borçlanma senetlerine yatırılması, elde edilen birikimlerin kamu kesimine yönlendirildiğini göstermektedir. Bu durum finansal piyasalar açısından beklenen gelişmenin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Gökbayrak, 2010: 222). Türkiye’de bireysel emeklilik fonlarının, ekonomik krizlerden etkilenme oranının diğer ülkelere oranla daha az olduğu görülmektedir. Bu durumun temel nedeninin, Türkiye’de tercih edilen bireysel emeklilik fon türünün sabit getirili fonlar olduğu düşünülmektedir. Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin uygulanmaya başladığı 2003 yılından beri, sistemde %50’den fazla paya sahip olan fon türü kamu borçlanmalarıdır (Gökbayrak, 2010: 221).

Türkiye’de bireysel emeklilik yatırım fon türleri yıllar itibariyle dalgalanmalar göstermiştir. Tablo 3.12’de belirtildiği üzere, bu fonlardan en fazla tercih edilen fon türü, kamu borçlanma senetleri olmuştur. 2004 yılından 2011 yılına kadar %50’nin üstünde bir oranda olduğu gözlenmiştir. Kamu borçlanma senetlerinin, fonlar toplamı içerisindeki payı 2004 yılında %72,57 seviyesinden, 2005 yılında %79,59 oranına yükselmiştir. 2006 yılında ise bu oran %72,56’ya ve 2007 yılında %68,64 oranına kadar düşmüştür. 2008 yılında tekrar artış göstererek %69,74 seviyesine yükselmiştir. 2009 ve 2010 yıllarında azalış göstererek %57,78 oranına kadar düşmüştür. 2011 yılında ise tekrar yükselerek %60,19 seviyesine yükselmiştir.

Türkiye’de bireysel emeklilik yatırım fon türleri arasında en fazla tercih edilen ikinci fon türü hisse senetleri olmuştur. Hisse senetleri oranları da, yine kamu borçlanma senetlerinin oranları gibi yıllar itibariyle dalgalanmalar göstermiştir. Hisse

senetlerinin fon toplamı içerisindeki payı 2004 yılında %13,21 seviyesinden, 2005 yılında %11,08 seviyesine düşmüştür. 2006 yılında da azalış göstererek %8,60 seviyesine kadar düşmüştür. 2007 yılında ciddi bir artış göstererek %11,39 seviyesine yükselmiştir. 2008 yılında tekrar azalış göstererek %7,68 oranına kadar düşmüştür. 2009 yılı ve daha sonraki iki yılda artış göstererek, 2011 yılında %12,09 seviyesine ulaşmıştır.

Türkiye’de üçüncü olarak tercih edilen bireysel emeklilik fon türü ise ters repodur. Ters repoların, fonların içerisindeki toplam payı 2004 yılında %9,07 seviyesinden, 2005 yılında %7,34 seviyesine düşmüştür. 2006 yılında ciddi bir artış göstererek %14,91 seviyesine kadar yükselmiştir. 2007 yılında tekrar bir azalış göstererek %13,93 seviyesine gerilemiştir. 2008 yılında artarak %15,68 seviyesine yükselmiştir. 2009 ve sonraki iki yıl ise azalarak 2011 yılında %11,88 seviyesine kadar düşmüştür. Diğer fonların toplam içerisindeki payı, 1994 yılında %3,32 seviyesinde iken 1995 yılında ciddi bir azalış göstererek %0,87 seviyesine kadar düşmüştür. 2006 yılında artarak %3,28 seviyesine yükselmiştir. 2007 ve 2008 yıllarında artış göstererek %6,37 seviyesine yükselmiştir. 2009 yılında azalış göstererek 5,73 seviyesine düşmüştür. 2010 ve 2011 yıllarında tekrar artış göstermiş ve 2011 yılında ciddi bir artış göstererek %15 seviyesine kadar yükselmiştir. Türkiye’de bireysel emeklilik fon türleri içerisindeki payı en az olan fon türü yabancı menkul kıymetler olmuştur. Yabancı menkul kıymetlerin fonlar içerisindeki payı 1994 yılında %1,83 seviyesinden, 1995 yılında %1,12 seviyesine düşmüştür. 1996 ve 2010 yılları arasında her yıl azalış göstererek %0,14 seviyesine kadar düşmüştür. 2011 yılında artış göstererek %0,84 seviyesine yükselmiştir. Türkiye’de bireysel emeklilik yatırım fonlarının toplam içerisindeki paylarına 2004-2011 yılları itibariyle ulaşılabilmiştir.

**Tablo 3.12: Türkiye’de bireysel emeklilik yatırım fonlarının portföy dağılımı (%)**

Yıl	Hisse Senedi	Kamu Borçlanma Senedi	Ters Repo	Yabancı Menkul Kıymetler	Diğer
2004	13,21	72,57	9,07	1,83	3,32
2005	11,08	79,59	7,34	1,12	0,87
2006	8,60	72,56	14,91	0,65	3,28
2007	11,39	68,64	13,93	0,51	5,53
2008	7,68	69,74	15,68	0,53	6,37



**Tablo 3.12 (Devamı)**

<b>2009</b>	10,01	68,68	15,26	0,32	5,73
<b>2010</b>	11,99	57,78	13,40	0,14	6,69
<b>2011</b>	12,09	60,19	11,88	0,84	15,00

**Kaynak:** Bayar ve Kılıç, 2014: 259



## SONUÇ

Bireysel emeklilik sistemi, herhangi bir mesleğe bağılı olmadan fiili ehliyetini kullanmaya sahip olan herkesin katılabileceğı ve kişinin emeklilik döneminde gelir seviyesini destekleyen bir sistem olarak geliştirilmiştir. Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkenin, emeklilik sistemi üç basamaktan oluşan bir emeklilik yapısından oluşmaktadır. Bunlardan ilki devlet kontrolünde olan emeklilik sistemidir. Bu sistem çalışanlar için katılımı zorunlu olan bir uygulamaya sahiptir. İkinci basamak emeklilik sistemini özel emeklilik sistemleri oluşturmaktadır. Özel emeklilik sistemi, çalışanların katılımıyla oluşan, bireyin emeklilik döneminde daha fazla gelir elde etmek için çalıştığı dönemde tasarruf etmeye dayalı ve emeklilik şartları önceden belirlenmiş bir sistemdir. Üçüncü basamak emeklilik sistemi ise bireysel emeklilik sisteminden oluşmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi, Avrupa ve Amerika ülkelerinde aynı dönemlerde uygulanmaya başlanmıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde yaşam şartlarının yüksek olması, nüfus yoğunluğunun yaş ortalamasının fazla olması ve doğum oranlarının düşmesi mevcut sosyal güvenlik sistemini olumsuz etkilemeye başlamıştır. Bu durumu önceden fark eden ülkeler, önlem olarak gelecekte yaşanması muhtemel olan bir sosyal güvenlik krizine karşı bireysel emeklilik sistemini uygulamaya başlamıştır. Bireysel emeklilik sisteminin uygulanması ile mevcut emeklilik sisteminin sorunlarına çözüm olması ve finansal piyasaları uzun vadede rahatlatması amacıyla emeklilik fonları oluşturulmuştur.

Arjantin, 1900'lü yıllarda düzenlediğı sosyal güvenlik politikalarıyla, emeklilik sisteminin temellerini atan ülkelerden biri olmuştur. Ülkede sosyal güvenlik sistemi, devletin kontrolünde uygulanan bir sistem olarak geliştirilmiş ve 1980'li yıllara kadar pek çok kez yeni düzenlemelere gerek duyulmuştur. Ülkede 1990 yılında ekonominin iyi olmadığı ve en fazla harcamaya neden olan kısmın kamu emeklilik sistemi olduğu gözlenmiştir. 1992 yılına gelindiğinde ise, Arjantin'in içinde bulunduğu ekonomik durum ve ülke nüfusunun yaşlanması kaynaklı bir sosyal güvenlik krizi baş göstermiştir. Bu durumun ilerleyen yıllarda daha fazla soruna neden olmaması için ülkede çözüm yolları araştırılmıştır. Arjantin, 1994 yılında emeklilik sistemini krizden kurtarmak amacıyla bireysel emeklilik sistemine geçmiştir. Arjantin, diğer ülkelerin uyguladığı bireysel emeklilik sistemini alarak

kendi ekonomik ve demografik özelliklerine göre bir sistem oluşturmuştur. Bu düzenleme ile Arjantin’de emeklilik sistemi Entegre Emeklilik ve Emekli Maaşı Sistemi (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, SIJP) olarak adlandırılmıştır. Arjantin, emeklilik sisteminde yaptığı reformla hem kamu, hem de özel bir yapıdan oluşan karma bir emeklilik sistemi geliştirmiştir. Bu reformla ülkede çok basamaklı bir yapıya sahip olan emeklilik sistemi uygulanmaya başlamıştır. İlk basamak, işveren tarafından finanse edilen ve herkes için eşit ödeme yapılan bir sistemdir. İkinci basamak ise, özel şirketler tarafından yönetilen bireysel emeklilik hesaplarıdır. Arjantin’de bireysel emeklilik sistemine katılım zorunlu olarak uygulanmış ve bireysel emeklilik sistemi Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) olarak adlandırılmıştır. Emeklilik sisteminde yapılan reform ile bireylere eski sistemde kalma ya da yeni sisteme geçme konusunda tercih hakkının yanında, üyelere emeklilik sistemleri arasında geçiş yapma hakkı da sağlanmıştır. AFJP’ler içinde ise bireysel emeklilik fonunun yılda iki kez değişmesine imkân verilmiştir. Ülkedeki reform emeklilik yaşını ve katkı süresini de etkilemiştir. Emeklilik yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65 olarak belirlenmiş ve katkı süresi 30 yıla yükselmiştir. Serbest meslek sahipleri bireysel emeklilik sistemine zorunlu olarak dâhil edilmiştir. Bir işverene bağlı çalışanlar ise karma sistemden birini seçerek emeklilik sistemine dâhil olmuştur.

Arjantin’de bireysel emeklilik şirketlerine minimum kârlılık hedefi şartı uygulanmıştır. Ülkedeki kârlılık hedefi, bireysel emeklilik fonlarından elde edilen bir ortalama baz alınarak belirlenmiştir. Belirlenen bu hedefe ulaşamayan bireysel emeklilik şirketi olduğu takdirde, bu şirketin faaliyetleri başka bir şirkete aktarılmıştır. Aynı zamanda bireysel emeklilik şirketleri minimum kârın çok altında kalarak zarar elde ederse, bu şirketin tasfiye edilmesi kararı uygulanmıştır. AFJP’lerin iflas etmesi durumunda devletin emeklilik ödemelerini üstleneceği konusunda bir düzenleme oluşturulmuştur. Bütün bu düzenlemelerle, Arjantin’de uygulanan bireysel emeklilik sisteminin diğer ülkelerde uygulanan bireysel emeklilik sistemine oranla daha fazla devlet güvencesi kapsamında olduğu söylenebilir.

2001 yılında Arjantin’in içinde bulunduğu ekonomik kriz nedeniyle bireysel emeklilik sistemine katılımı teşvik etmek amacıyla birçok düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar; katkı payı ödemelerinin üst sınırının kaldırılması, belirlenen emeklilik

yaşından 5 yıl daha önce emekli olma şansı gibi düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır. 2006 yılına gelindiğinde ise enflasyonun yüksek olmasının doğal bir yansıması olarak emeklilik maaşları arttırılmıştır. Kamu emeklilik sistemi GSYH'nın %16'sı kadar açık vermiştir. Arjantin hükümeti, bu olumsuz tabloya yönelik önlemler almaya çalışsa da 2008 yılında bireysel emeklilik fonlarının kamulaştırılmasına karar verilmiştir.

Arjantin'de 1994 yılında uygulanmaya başlayan bireysel emeklilik sistemi Türkiye'de ise diğer ülkelere göre çok daha geç uygulanmaya başlamış; sistem 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye'de bireysel emeklilik sistemine geçiş nedenleri de Arjantin'le benzerlik göstermektedir. Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi, SSK, Bağ-kur ve emekli sandığının oluşturduğu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak düzenlenmiştir. Sistemin uygulanması ile kamunun borçlanma sorunlarının azalması ve uzun vadede finansal piyasaları hareketlendirmesi amaçlanmıştır.

Türkiye'de bireysel emeklilik sistemine katılım, kamu emeklilik sisteminden farklı olarak katılımcının isteğine bırakılmıştır. Katılımcı, bireysel emeklilik sistemine katılmak için kendi tercih ettiği bir emeklilik şirketi ile bireysel emeklilik sözleşmesi imzalayarak sisteme dâhil olur. Bireysel emeklilik şirketi, katılımcıya uygun olan risk ve getiri şartlarına göre bir plan belirleyerek, katılımcıya ortalama bir teklif sunar. Katılımcı, bireysel emeklilik şirketinin teklifini uygun gördüğü takdirde sözleşme imzalanır. Bu planlama sürecinde katılımcı, belirlenen asgari katkı payının (aylık brüt asgari ücretin %5'inden az olamaz) altında olmamak koşulu ile gelir düzeyi ve emeklilik dönemi için beklediği ücretin dikkate alınması ile katkı payı belirlenir. Bireysel emeklilik sözleşmesi imzalandıktan sonra katılımcı şirkete katkı payı ödemesi yapmaya başlar. Emeklilik şirketi ödenen bu katkı paylarından bazı kesintileri yaptıktan sonra bireysel emeklilik fonlarına yönlendirir. Sisteme yapılan yatırımların herhangi bir getiri garantisi bulunmamaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde, emekli olmaya hak kazanan katılımcıya ödenecek olan tutarlar toplu olarak veya maaş şeklinde ödenebilmektedir. Katılımcının maaş şeklinde ödemeyi tercih etmesi durumunda; aylık, üç aylık, altı aylık ve yıllık olarak ödemeler tercih edilebilir. Sisteme katılım bireysel olarak yapılabildiği gibi grup olarak katılım imkânı da bulunmaktadır. Grup emeklilik yatırım fonları; işyeri veya

belirli meslek grupları bazında, sektörel bazda ve SPK tarafından uygun görülen şartlarda fon paylarının belirli kişi veya gruplara tahsis edilmesi şeklinde oluşturulabilmektedir. Katkı esaslı bir yapıya sahip olan bireysel emeklilik sistemi, aktif olarak çalışmayan bireyler içinde, ilerleyen yaşlarını güvence altına almak isteyen katılımcılara yönelik aylık sabit ya da değişken ödemeli planlar sunar. Fayda esaslı sistemin tersine bireysel emeklilik sisteminde tasarrufun yatırımlara yönlendirilmesi bireyin alacağı kararlara bağlıdır.

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi ile ilgili gelişmelerden, katılımcının ve kamuoyunun bilgilendirilmesi Emeklilik Gözetim Merkezi’nin sorumluluğundadır. Diğer denetim kurumları ise; Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu, Takasbank ve Bağımsız Denetim Şirketleri’dir. Bireysel emeklilik fonları ve portföy yöneticileri Sermaye Piyasası Kurulu tarafından her yıl en az bir defa denetime tabi tutulur. Bağımsız dış denetim şirketleri ise fonları ve hesap işlemlerini üç ayda bir denetlemektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde bulunan tasarruflar farklı bir şirkete aktarılabilir. Ancak bu aktarımın olabilmesi için, ilk bireysel emeklilik sözleşmesinin yapıldığı süreden en az bir yıl geçmesi gerekmektedir. Bireysel emeklilik planında değişiklik yılda dört kez yapılabilmekte ve katkı paylarının fonlar arasındaki dağılımı en fazla altı kez değiştirilebilmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde emekli olma hakkı elde edebilmek için, katılımcının sisteme katıldığı tarih itibari ile minimum on yıl sistemde kalmış olması ve 56 yaşını tamamlaması gerekmektedir. Katılımcı, sistemdeki birikimlerinin bir bölümünün ya da tümünü tek seferde ödenmesini veya aylık olarak ödenmesini kendisi seçebilmektedir. Bireysel emeklilik sözleşmesi süresi içinde iken katılımcının emekli olmadan vefat etmesi, sakatlık veya malullük durumlarında mirasçıları, emeklilik hesabında birikimlerin kendisine ödenmesini isteyebilmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde emekli olma hakkı kazanılmadan katkı payı ödemeye ara verilebilmekte ve birikimler alınarak çıkılabilmektedir.

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi uygulanmaya başladığı tarihten itibaren gelişme göstermiş ancak bu gelişme beklentinin altında kalmıştır. 2013 yılına gelindiğinde devlet bireysel emeklilik sistemine katılımı cazip hale getirebilmek

adına yeni bir düzenleme yapmıştır. Bireysel emeklilik fonlarına yapılan katkılara devlet katkısı ve vergi teşviki düzenlemesi ile sisteme katılımın artması hedeflenmiştir. Devlet katkısı uygulamasında, sisteme yapılan katkıların tutarından %25'ine denk gelen katkılar hesapta biriktirilmektedir. Devlet katkısı, Müsteşarlık bütçesinde toplanan ödenekten, katılımcının sözleşme imzaladığı şirket aracılığıyla EGM'ye aktarılmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısı düzenlemesinin olumlu yansımaları olsa da beklenen gelişme sağlanamamıştır. Bunun üzerine yeni bir düzenlemeye gidilerek 2017 yılında bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım uygulaması yapılmıştır. Otomatik katılım uygulaması ile bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı sayısını artırmak ve çalışanların emekliliğe yönelik ek tasarruf yapmaları hedeflenmektedir. Bu düzenleme ile kamu ve özel sektörde çalışan, 45 yaşın altındaki kişilerin otomatik olarak bireysel emeklilik sistemine dâhil edildiği bir uygulama hayata geçirilmiştir. 1 Ocak 2017 tarihinden başlayarak kademeli olarak çalışanları bireysel emeklilik sistemine dâhil edecek uygulama ile işverenler, çalışanları adına emeklilik şirketlerinden biri ile sözleşme yapmakla yükümlüdür.

Otomatik katılım sistemine dâhil edilen çalışanların prime esas kazançlarının %3'ü her ay otomatik olarak katkı hesabına aktarılır. Çalışan, işveren aracılığıyla belirlenen katkı tutarından daha fazla katkıda bulunmayı tercih edebilmektedir. Çalışanlar, otomatik olarak katıldığı bireysel emeklilik sisteminden bildirilen gün itibariyle iki ay sonra sözleşmeden cayma hakkına sahiptir. Sistemden ayrılma durumunda yapılan katkılar ve hesabında oluşan yatırım gelirleri on iş günü içinde çalışana ödenmektedir. Sistemden vazgeçme hakkının dışında, katılıma ara verme durumu da söz konusudur.

Çalışmanın son bölümünde yer alan Türkiye ve Arjantin bireysel emeklilik verilerinin karşılaştırılması sonucu benzer ve farklı yönler ortaya konulmuştur. Arjantin ve Türkiye'nin benzer ekonomilere sahip olduğu düşünüldüğünde bireysel emeklilik sistemine geçiş nedenleri de benzer özellikler göstermektedir. Her iki ülke de mevcut sosyal güvenlik sisteminin sorunlarına çözüm olması amacıyla bireysel emeklilik sistemini geliştirmiştir. Arjantin nüfusu Türkiye'nin yarısı kadardır ancak yaşlı nüfus sayısı daha fazladır. Türkiye Arjantin'e göre daha fazla genç nüfusa

sahiptir. Bireysel emeklilik sistemini geliştirirken her iki ülke de kendi demografik ve ekonomik durumlarını göz önünde bulundurarak bir model oluşturmuştur. Arjantin’de bireysel emeklilik sistemine katılım zorunlu tutulmuştur. Türkiye’de ise sisteme katılım isteğe bağlı uygulanmaya başlamıştır.

Çalışmada ilk olarak her iki ülkede bireysel emeklilik şirketlerinin gelişimi incelenmiştir. Arjantin’de bireysel emeklilik sistemi 26 şirket ile faaliyete başlamıştır. Ülkede bireysel emeklilik şirketleri için garanti getiri (minimum kârlılık şartı) uygulaması yapılmıştır. Bu nedenle bireysel emeklilik şirketlerinin sayısı her yıl azalış göstermiştir. 1994 yılında 26 adet şirket ile başlayıp 2008 yılında 10 adet şirket faaliyette iken, bireysel emeklilik sisteminin uygulanmasına son verilmiştir. Türkiye’de ise bireysel emeklilik sistemi 2003 yılında 11 adet bireysel emeklilik şirketi ile faaliyete başlamıştır. 2018 yılı itibariyle 18 adet bireysel emeklilik şirketi bulunmaktadır. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi şu an bile Arjantin’de ilk yıl faaliyette olan şirket sayısını yakalayamamıştır. Ancak Türkiye’de Arjantin’deki gibi her yıl azalan şirket sayısı yerine artan şirket sayısı ile yavaş da olsa gelişme olduğu söylenebilir. Bu durumun en önemli nedenlerinden birinin, Türkiye’deki bireysel emeklilik şirketlerinde herhangi bir garanti getiri uygulamasının olmamasıdır.

İkinci olarak Arjantin ve Türkiye’deki bireysel emeklilik sistemi verileri katılımcı sayısı açısından değerlendirilmiştir. Arjantin’de sistemin uygulanmaya başladığı ilk yıl katılımcı sayısı 6.654.303, Türkiye’de ise 15.245 kişi olmuştur. Arjantin’de bireysel emeklilik sisteminin uygulanmaya başladığı altıncı yıl olan 1999 yılında, katılımcı sayısı 10.372.776 kişiye ulaşmıştır. Katılımcı sayısı Türkiye’de ise bireysel emeklilik sisteminin altıncı yılı olan 2008 yılında 1.745.354 kişi olmuştur. İki ülkede katılımcı sayısı arasındaki farkın bu kadar fazla olmasının birçok nedeni vardır. İlk neden Arjantin’de bireysel emeklilik sistemine katılımın zorunlu olarak uygulanmasıdır, ikinci olarak Arjantin nüfusunda çalışan sayısının fazla olması ve yaşlı nüfusun yoğunlukta olmasıdır. Türkiye’de katılımcı sayısının ilk yıl bu kadar az olması, bireysel emeklilik sisteminin isteğe bağlı olması ve ülkedeki mevcut emeklilik sisteminin zorunlu olması kaynaklıdır. Sistemin yeni olması ve bireylerin sistem hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması da katılımı olumsuz etkilemiştir. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi 2008 yılından sonra da katılımcı sayısını arttırarak gelişmeye devam etmiştir. Ancak bu gelişme beklenen seviyede

olmamıştır. 2013 yılında sistemin gelişimini hızlandırmak amacıyla devlet katkısı düzenlemesi yapılmıştır. Bu düzenleme ile 2012 yılında 3.128.130 olan katılımcı sayısı, 2013 yılında 4.153.055'e ulaşarak katılımcı sayısı %33 oranında artış göstermiştir. Türkiye'de 2013 yılından sonra katılımcı sayısı artış göstermeye devam etmiştir ancak katılım oranı her geçen yıl düşmüştür. Sisteme devlet katkısı düzenlemesinin beklenen gelişmeyi sağlayamaması üzerine 2017 yılında yeni bir düzenlemeye gidilmiştir. 1 Ocak 2017 tarihinde Türkiye'de bireysel emeklilik sistemine kademeli olarak otomatik katılım uygulanmaya başlamıştır. Bu sayede sisteme katılım artış göstermiştir. Ancak bireysel emeklilik sisteminde, 2017 yılında 6.922.615 olan katılımcı sayısı, %1,25 azalış göstererek 2018 yılında 6.835.549'a düşmüştür. Otomatik katılımın, çalışanların isteğine bağlı olması; yani katılım gerçekleşikten belli bir süre sonra katılımcının sistemden ayrılma hakkının olmasının bireysel emeklilik sisteminin gelişmesi için yetersiz bir uygulama olduğu söylenebilir. Otomatik katılım uygulamasının zorunlu hale getirildiği düşünüldüğünde, düşük gelirli çalışanlar için olumsuz bir duruma neden olacaktır. Bir diğer neden ise, zaten mevcut olan yüksek gelirli çalışanlar ile düşük gelirli çalışanlar arasındaki gelir farkı emeklilik dönemi için daha da artacaktır.

Üçüncü olarak Arjantin ve Türkiye'nin bireysel emeklilik verilerinden fon tutarları değerlendirilecektir. Arjantin ve Türkiye için bireysel emeklilik fonları ekonomik açıdan önemli bir etkidir. Her iki ülke için de bireysel emeklilik fonlarıyla, uzun vadede finansal piyasaları olumlu etkilemek sistemin temel amacı olmuştur.

Arjantin'de bireysel emeklilik fonları, bağlı kuruluşlarca, önceden belirlenmiş mevduat, komisyon ve artı yatırımlarını finanse ederek kazanılan kârlardan oluşur. Bu fonlar bağlı kuruluşlara aittir ve yasal olarak AFJP tarafından oluşturulan sermayeden ayrılmıştır. Yapılan bu ayırım AFJP'lerin iflas etmesi durumunda fonların korunmasına yöneliktir. Arjantin'de bireysel emeklilik fonları; devlet tahvilleri, şirket tahvilleri, vadeli mevduatlar, şirket hisse senetleri, yatırım fonu payı ve mortgage destekli menkul kıymetler gibi finansal araçlara yatırım yapabilir.

Arjantin'de bireysel emeklilik sisteminin uygulanmaya başladığı ilk yıl 524 bin dolar fon tutarı elde edilmiştir. İkinci yılında (1995) fon tutarı 2.497 milyon dolar ulaşarak artış göstermiştir. Arjantin'de 1999 yılına kadar (dâhil) fon tutarları her yıl artış



göstererek, 16.787 milyon dolara ulaşmıştır. 2000 yılının fon tutarı verisine ulaşamamıştır. 2001 yılında fon tutarları 10.680 milyon dolara kadar düşmüştür. Arjantin’de bireysel emeklilik fonları 2002 yılında tekrar artmaya başlamıştır. Bu artış 2007 yılına kadar devam etmiş ve fon tutarları 29.895 milyon dolara ulaşmıştır. 2008 yılında Arjantin hükümetinin aldığı kararla bireysel emeklilik fonları kamulaştırılarak AFJP’lerin faaliyetine son verilmiştir.

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi 2003 yılında uygulanmaya başlamıştır. Ancak bireysel emeklilik fon tutarları verilerine 2006 yılı itibariyle ulaşılabilmiştir. Türkiye’de 2006 yılında fon tutarı 1.996 milyon dolardır. Türkiye’de fon tutarları 2010 yılı dâhil olmak üzere her yıl artış göstermiş ve 7.799 milyon dolara ulaşmıştır. 2011 yılında fon tutarı 7.541 milyon dolara düşmüştür. 2012 yılında fon tutarları artış göstererek 11.430 milyon dolara ulaşmıştır. Türkiye’de fon tutarlarındaki artış 2013 ve 2014 yıllarında da devam ederek 14.932 milyon dolara ulaşmıştır. 2013 yılı, Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine “devlet katkısı” uygulamasının başladığı süreçtir. 2015 yılında fon tutarı 14.718 milyon dolara düşmüştür. 2016 ve 2017 yıllarında fon tutarları tekrar artış göstermiştir. Türkiye, 2017 yılında bireysel emeklilik uygulamasında yeni bir düzenleme yaparak, BES’e otomatik katılım başlamıştır. Ancak otomatik katılım düzenlemesine rağmen 2018 yılında bireysel emeklilik fon tutarı 14.472 milyon dolara düşmüştür.

1990’lı yıllarda gelişmekte olan ülkelerin birçoğu kapalı ekonomiden liberal ekonomiye geçiş yaparak, ülke ekonomisinde refah artışını hedeflemiştir. Türkiye ve Arjantin gelişmekte olan ülke kapsamında düşünüldüğünde, kriz dönemleri ve tecrübeleri benzerlik göstermiştir. Arjantin’de ekonomik kriz dönemlerinde bireysel emeklilik sistemlerinde farklı düzenlemelere gidilmiştir. Son yıllarda Türkiye’de de bireysel emeklilik sistemine yönelik yeni düzenlemeler yapılmaktadır. Bu durumdan yola çıkarak Türkiye’deki bireysel emeklilik sisteminin de Arjantin’deki gibi kamulaştırılması ihtimali çalışmamızın amacını oluşturmaktadır.

Arjantin ve Türkiye’nin bireysel emeklilik sistemi açısından farklı yönleri bulunmaktadır. Özellikle sisteme katılımın, Türkiye’de katılımcının isteğine bağlı olması önemli bir farklılıktır. Ancak son yıllarda Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine getirilen düzenlemelerle, katılımın teşvik edilmesi dikkat çekmektedir. Bu

durum ilk olarak, “Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine katılım zorunlu hale getirilir mi?” sorusunu akıllara getirmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin gelişme hızının yavaşlığı düşünüldüğünde, sisteme katılımın zorunlu hale gelmesi yüksek bir ihtimaldir. Türkiye’de, Arjantin’de uygulanan emeklilik sistemi gibi karma bir sisteme geçerek bireysel emeklilik sisteminin gelişimini hızlandırmayı amaçlayabilir. Türkiye’de karma bir emeklilik düzenlemesi ihtimali, bireysel emeklilik fonlarının kamulaştırılmasına yönelik atılan ilk adım olarak da düşünülebilir.

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi ile ekonomik sürekliliğin sağlanmasının yanı sıra emeklilik sistemi ile ilgili bireylerin bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Ülkede bireysel emeklilik sisteminin gelişmesi için genç nüfusun işsizlik sorununa çözüm bulunması sağlanmalıdır. İşsizlik sorunuyla beraber, kaçak işçi çalıştırılmasının da önüne geçen düzenlemeler yapılmalıdır. Ekonomik sürdürülebilirliğin bir diğer önemli noktası da, KOBİ’lerin güçlenmesi ve üretime katılmasıdır. Yeterli iş gücünün olması ve bunların istihdam edilmesi yetmeyecektir. İnsanların doğru noktalarda istihdam edilmesi ve her sektörde kendini güvende hissetmesi önemlidir. Arjantin’e bakıldığında, işgücünün emeklilik reformundan sonra arttığı görülmektedir. Arjantin’in nüfusu giderek yaşlanmaktadır. Türkiye’de ise durum aynı değildir. Çalışan ve emeklilik sistemine katılan nüfus oranı her geçen yıl artış göstermektedir. Bu da birikimlerin artması anlamına gelmektedir. Bu bakımdan Türkiye’nin avantajlı olduğu söylenebilir.

Görüldüğü üzere, ekonomik veriler bakımından her iki ülke birbirine benzer durumdadır. Fakat Arjantin’de yapılan emeklilik reformunun ülkenin ekonomik beklentilerini karşıladığını söylemek çok mümkün değildir. Türkiye’nin de emeklilik sistemlerinde değişime gitmesi ihtimali düşünüldüğünde öncelikle bilinçlenme düzeyinin artırılması gerektiği, varılan en önemli sonuçtur. Küçük işletmeleri kalkındırmak, onları çalışanlarının kayıt altına alınması konusunda bilinçlendirmek ve nüfusun genç ve dinamik kalarak çalışmasını, üretmesini sağlamak, hangi emeklilik sistemi seçilirse seçilsin ekonomik sürekliliğin sağlanması açısından en önemli adımlardır.

## KAYNAKÇA

Akduđan, U. (2011). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Yatırım Fonları ve Risk Yönetimine İlişkin Bir Model Denemesi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.

Akın, F. (2008). Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine Bir Araştırma. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Finans ve Bankacılık Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.

Akın, F. (2016). Otomatik Katılım Sisteminin Bireysel Emeklilik Sektörüne Etkileri, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (1): 1-12

Akpınar, O. (2007). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye’deki Emeklilik Yatırım Fonlarının Performans Çözümlemesi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe Finansman Programı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

Altan, C.Y. (2005). Özel Emeklilik Şirketlerinde Portföy Yönetimi ve Türkiye Uygulaması. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.

Altaş, G. (2010). Özel Emeklilik Sistemleri, Sermaye Piyasasında Gündem, Sayı: 96, Sf:20.

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

Alper Y., Deđer, Ç. ve Sayan S. (2012). 2050’ye Doğru Nüfus Bilim Yönetim; Sosyal Güvenlik (Emeklilik) Sistemine Bakış. TÜSİAD.

Arslan, F. (2006). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi, Fon Yaratma Kapasitesi ve Sermaye Piyasaları Üzerine Etkisi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Arza, C. (2006). Distributional impacts of pension policy in Argentina: Winners and losers within and across generations. *International Social Security Review*, 59 (3): 79-102.

Apak, S., ve Taşçıyan, H.K. (2010), Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(2): 121-129

Aycan, B.B. (2006). Özel Emeklilik Fonlarının Sermaye Piyasası Üzerine Etkileri ve Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Uygulamalar. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Manisa.

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

Bağcı, M. (2006). Bireysel Emeklilik Sisteminin Önemi, Genel Özellikleri ve Sistem Üzerine Eleştirel Bir Bakış. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Bağlan, C. (2006). Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Baran, T. (2008), Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergileme Açısından Değerlendirilmesi “Türkiye Örneği”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı Maliye Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Bayri, O. (2013). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Kurum ve Kapsam Olarak Gelişimi ve Sosyal Güvenlik Adaleti, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 18-60

Bentürk, M. (2006). Özel Emeklilik Fonları Yatırım Stratejileri Türkiye Uygulaması Üzerine Bir Değerleme. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Para, Sermaye Piyasaları ve Finansal Kurumlar Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu. (2001).T.C. Resmi Gazete, 24366, 28.03.2001.

Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik. (2012). T.C. Resmi Gazete, 28462, 09.11.2012.

Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik. (2016). T.C. Resmi Gazete, 29615, 05.02.2016.

Börsch-Supan, A. ve Schnabel, R. (1998). Social Security and Declining Labor-Force Participation in Germany. Aea Papers and Proceedings .

Burak, B. (2008). Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Satış Ekiplerinin Kariyer Geliştirme Süreci: Bir Model Örneği. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sigortacılık Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

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

Cural, M. (2016). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Mali Yapısı ve Sisteme Yapılan Bütçe Transferlerinin Ekonomik Yansımaları, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2): 693-706

Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dâhil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. (2017). T.C. Resmi Gazete, 29936, 02.01.2017.

Çıltık, M. (2010). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.

Dağlı, H., Karakaya A. ve Bulut, E. (2015). Emeklilik Yatırım Fonlarının Karakteristik Özellikleri ve Performansı: Türkiye Örneği. *International Journal of Economic and Administrative Studies*.

Dalkılıç, N. (Tarih Yok). Özel Emeklilik Fonlarının OECD Ülkelerinde Değerlendirilmesi, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/3958>.

Demir, Y. ve Yavuz, A. (2004). Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Gelişmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt: 9, Sayı: 9, sf. 281-300.

Emeklilik Gözetim Merkezi (2004-2017). Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporları.

Ekinci, S. (2002). Özel Emeklilik Fonlarının Sermaye Piyasası Üzerindeki Rolü. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sermaye Piyasası ve Borsa Bölümü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2016). T.C. Resmi Gazete, 29921, 17.12.2016.

Ercan, N. (2006). Türk Sosyal Güvenlik Sistemine Reform İhtiyacı ve Bireysel Emeklilik Sistemi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İşletme Eğitim Bölümü Bankacılık Eğitimi Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Ergenekon, Ç. (2001). *Emekliliğin Finansmanı*, Emin Ofset Matbaacılık Ltd., İstanbul.

Ertuğrul, E. (2010). Bireysel Emeklilik Sektörü için Etkinlik Analizi: Türkiye Örneği (2004-2008). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Feldstein, M. (1998). *Privatizing Social Security*. Chicago: Chicago University Press.

Gasımov, G. (2010). Türk Finansal Piyasalarının Derinleşmesine Özel Emeklilik Fonlarının Etkisi: Bir Uygulama. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sermaye Piyasası ve Borsa Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Girgin, K. (2007). Özel Emeklilik Fonları ve Sermaye Piyasasına Etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Para Banka Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Gönül, Ü. (2008). Sigorta Pazarlamasında Bireysel Emeklilik Hizmetlerinin Planlaması ve Bir Uygulama. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Gökbayrak, Ş. (2010). *Refah Devletinin Dönüşümü ve Özel Emeklilik Programları*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Gülhan, C. (2007). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Endüstri İlişkileri Programı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

Güvercin, C. H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihi. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt: 57 Sayı: 2, Sf. 89-95.

Heidarpour, S. (2014). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sigortası Pazarının Gelişim Süreci ve OECD Ülkeleri Karşılaştırılması. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sigortacılık Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

IMF. (2003). Lessons from the Crisis in Argentina . IMF Policy Development and Review Department.

İşbilen, E. (2008). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

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

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

Karausta, Z. (2008). Bireysel Emeklilik Şirketlerinde Fon Kaynak Kullanım Analizi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Kaya, B. (2013). Katılım Bankalarında Bireysel Emeklilik Sistemi ve İşleyişi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İşletme Eğitimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Kapar, R. (1999). Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler, <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt1.say%C4%B11/1.1%20kapar.pdf>

Kızılgeçit, Z. (2014). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sistemindeki Sigorta Şirketlerinde Fon Yönetimi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Koban, H. (2008). Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Pazarlama: Tüketici Algıları Üzerine Bir Araştırma. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Köseoğlu, A. (2009). Veri Zarflama Analizi İle Türkiye'deki Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Etkinliğinin İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sigortacılık Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

KPMG, (2018), Türkiye'de ve Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemleri, <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/tr/pdf/2017/02/bes.pdf> (Erişim Tarihi: 17/05/2018).

Küntay, İ.O. (2008). Bireysel Emeklilik Sisteminin Planlanmasında Annüite Problemi ve Alternatif Yaklaşımlar. Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İstatistik Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.

Lewis, M.C. ve Lloyd-Sherlock, P. (2002). Social Insurance Regimes: Crises and 'reform' in the Argentina and Brazil, since c. 1900, Working Paper No: 68/2



Mesa Lago, C. (2006). Private and Public Pension Systems Compared: An Evaluation of the Latin American Experience. *Review of Political Economy* , 18 (3), 317-334.

OECD. (2007). *The Role of Institutional Investors in Promoting Good Corporate Governance*. OECD Publishing.

OECD. (2017a). *Pensions at a Glance 2017: Argentina*, <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Argentina.pdf>. (Erişim Tarihi: 08/01/2017).

OECD. (2014). *Pension Markets in Focus*.

OECD. (2016). *Pension Markets in Focus*.

OECD. (2017b). *Pension Markets in Focus*.

OECD. (2018). *Pension Markets in Focus*.

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

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

Önder, F. (2010). *Bireysel Emeklilik Sektörüne Ekonomik Bir Analiz*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.

Özkan, H. (2009). *Sosyal Güvenlik ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Türkiye’de Uygulanması*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Özkan, O. (2016). *Ülkelere Göre Bireysel Emeklilik Sisteminin Uygulanış Şekli*, <http://amfiweb.net/ulkelere-gore-bireysel-emeklilik-sisteminin-uygulanis-sekli/> (Erişim Tarihi: 24/03/2017).

Öztürk, D. (2010). Bireysel Emeklilik Sisteminde ve Bireysel Emeklilik Hizmeti Sunan Şirketlerin Etkinlik Analizi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Porter, J. (2008). Fernández nationalizes private AFJP pension fund system – Argentina.

[http://www.bnamericas.com/news/insurance/Fernandez\\_nationalizes\\_private\\_AFJP\\_pension\\_fund\\_system](http://www.bnamericas.com/news/insurance/Fernandez_nationalizes_private_AFJP_pension_fund_system) (Erişim Tarihi: 22/11/2017).

Poteraj, J. (2011). Institute of Business Administration, State College of Computer Science and Business Administration in Lomza, Review of Economics & Finance.

Potter, M. (2008). Argentina, Center for Strategic and International Studies. Hemisphere Highlights, 7 (10): 6-14.

Powel, P. (2001). Private Pensions Series OECD 2000 Private Pensions Conference, OECD Press.

Raszewski, E. (2010). Fernandez Says New Pension Law Would Led to the 'Bankruptcy' of Argentina. <http://www.bloomberg.com/news/2010-10-14/fernandez-says-new-pension-law-would-led-to-the-bankruptcy-of-argentina.html> (Erişim Tarihi: 9/11/ 2017).

Reyna Rickert, S.I. (2012). "Pension System Reforms in Argentina, Why the U-Turn?", Oslo and Akershus University College of Applied Sciences, Faculty of Social Sciences, [https://oda.hioa.no/nb/pension-system-reforms-in-argentina-why-the-u-turn/asset/dspace:5494/Rickert\\_Silvia.pdf](https://oda.hioa.no/nb/pension-system-reforms-in-argentina-why-the-u-turn/asset/dspace:5494/Rickert_Silvia.pdf) (Erişim Tarihi: 12/11/2017).

Rofman, R. (2000). The Pension System in Argentina: Six Years After the Reform. Human Development Network, Washington.

Rofman, R. (2002). The Pension System and the Crisis in Argentina: Learning the Lessons. Office of the Chief Economist, Latin America and Caribbean Region, Washington.

Rofman, R. (2005). The Impact of Argentina's Economic Crisis on its Pension System. Washington, D.C.: Inter-American Development Bank. s. 277-304.

Rofman, R. (2008). The Pension System in Argentina. New York: Oxford University Press. s. 379-402.

Rofman, R., ve Lucchetti, L. (2006). Pension systems in Latin America: Concepts and measurements of coverage. The World Bank.

Rofman, R., Fajnzylber, E., ve Herrera, G. (2008). Reforming the pension reforms: The recent initiatives and actions on pensions in Argentina and Chile. The World Bank.

Rofman, R., Apella, I. ve Vezza, E. (2015). Beyond Contributory Pensions Fourteen Expansion in Latin America, World Bank Group.

Shah, H. (1997). Towards Better Regulation Of Private Pension Funds, The World Bank.

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

Sezer, F. (2008). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Fonlarının Performans Değerlendirmesi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Finansal Piyasalar ve Yatırım Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Solmaz, A. (2017). Bireysel Emeklilik Fonlarının Türkiye Ekonomisindeki Önemi, Gelişimi ve Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılması. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.

Sönmez, D. (2008). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Beklentiler. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Şenocak, H. (2009). Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarih Süreç Işığında Değerlendirilmesi, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9077> (Erişim Tarihi: 12/03/2017).

Şimşek, H. A. (2006). Özel Emeklilik Fonları ve Sermaye Piyasasına Etkileri. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe Finansman Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Şimşek, G. (2013). Bireysel Emeklilik Süresini Etkileyen Faktörlerin Yaşam Çözümlemesi ile İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin Aktüerya Bilimleri Ana Bilim Dalı için Öngördüğü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

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

Tapia, W. ve Yerrmo, J. (2008). Fees In Individual Account Pension System: A Cross-Country Comparison. OECD Working Paper On Insurance and Private Pensions, No:27.

Titelman, D., Vera, C. ve Caldentey, P. E. (2009). The Latin American Experience in Pension System Reform: Coverage, Fiscal Issues and Possible Implications for China, *Financiamiento del Desarrollo*.

Tuesta, D. (2009). Projecting pension expenditure in Argentina 2008-2050: Fiscal consequences of the nationalisation: [http://www.bbva-research.com/KETD/fbin/mult/090324\\_Projectingpensionexpenditureinargentina2008-2050\\_tcm346-192284.pdf?ts=882011](http://www.bbva-research.com/KETD/fbin/mult/090324_Projectingpensionexpenditureinargentina2008-2050_tcm346-192284.pdf?ts=882011) (Erişim Tarihi: 05/07/2018).

Tuncer, A. E. (2006). Türkiye’de Özel Emeklilik Şirketlerinin Finansmanı, Fon Yönetimi ve Muhasebesi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Tüfekçi, A. (2008). Türkiye’de ve Arjantin’de Yaşanan Son Ekonomik Krizler ve Krizden Çıkış Yollarının Karşılaştırılması Analizi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.

Uçar, A.(2014). Bireysel Emeklilik Fon Tercihlerinde Davranışsal Finans Eğilimleri. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.

Uludağ İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliği Ar-Ge Şubesi, (2018) Arjantin Ülke Raporu. <http://www.uib.org.tr/tr/kbfile/arjantin-ulke-raporu>. (Erişim Tarihi: 04/05/2019).

Uyar, H.İ. (2011). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Gelişmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Vittas, D. (1997). The Argentine Pension Reform and its Relevance for Eastern Europe. Financial Sector Development Department, Washington,

Yanlıç, N. (2016). Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman ve Öngörüler. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe-Finansman Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Yakar, S. (2005). Polonya Emeklilik Sisteminde Dönüşüm. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2): 449-464

Yazıcı, S. (2015). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi

Yener, E. (2006). Özel Emeklilik Fonları; Sermaye Piyasası Üzerine Muhtemel Etkileri ve Bir Özel Emeklilik Fonu Modeli. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe-Finansman Bilim Dalı Doktora Programı, Doktora Tezi, Ankara.

Yıldırım, A. (2010). Bireysel Emeklilik Sisteminde Fonların Yönetimi, Türkiye Uygulamaları, Örnek Ülkelerle Karşılaştırılması. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Bilimler Enstitüsü Sigortacılık Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yılmaz, S. (2008). Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergilendirme Açısından Analizi ve Değerlendirilmesi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Yüceer, V. (2010). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye'deki Bireysel Emeklilik Fonlarının Performanslarının Ölçülmesi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Finansal Piyasalar ve Yatırım Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

World Bank, (1994). Averting The Old Age Crisis, Oxford University Pres, New York.

World Bank, (2006). Annual Report, New York.

Żukowski, M. (2009). Funkcjonowanie systemów emerytalnych w Chile i Argentynie. M. Kudowa Zdrój: Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Społecznego, 148-160.

### **İnternet Kaynakları**

[https://www.unicef.org/turkey/udhr/\\_gi17.html#art22](https://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html#art22) (Erişim Tarihi: 26/01/2017).

<http://www.mfa.gov.tr/arjantin-ekonomisi.tr.mfa> (Erişim Tarihi: 18/05/2018).

[nufus.mobi/dunya/nufus/yoğunluk/Arjantin](http://nufus.mobi/dunya/nufus/yoğunluk/Arjantin) (Erişim Tarihi: 21/04/2019).

<http://www.egm.org.tr/staticfiles/files/mevzuat/karar16.pdf> (Erişim Tarihi: 02/11/2017)

<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/bes-ozet-verileri/> (Erişim Tarihi: 24/04/2019).

<https://www.egm.org.tr/> (Erişim Tarihi: 24/04/2019).

<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/tr/pdf/2018/02/bes-2018.pdf> (Erişim Tarihi: 05/03/2019)

[https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PNN\\_NEW](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PNN_NEW) (Erişim Tarihi: 06/03/2019).

<http://psus.pl/funkcjonowanie-systemow-emerytalnych-w-chile-i-argentynie/> (Erişim Tarihi. 24/03/2019).

<https://ticaret.gov.tr/yurtdisi-teskilati/guney-amerika/arjantin/ulke-profil/genel-bilgiler> (Erişim Tarihi: 04/05/2019).

<https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/> (Erişim Tarihi: 26/072019).



## EKLER

### EK-1 Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Göstergeleri (TL)

YIL	Şirket Sayısı	Katılımcı Sayısı	Katkı Payı Tutarı (TL)	Yatırıma Yönlendirilen Tutar (TL)	Katılımcıların Fon Tutarı (TL)
2003	11	15.245	5.866.764	5.692.556	-
2004	11	314.257	288.325.706	276.827.104	-
2005	11	672.696	1.117.233.826	1.078.630.423	-
2006	11	1.073.650	2.592.508.977	2.512.373.823	2.814.938.925
2007	10	1.457.704	3.917.061.211	3.786.517.089	4.566.383.316
2008	11	1.745.354	5.467.695.761	5.284.206.740	6.372.756.623
2009	12	1.987.940	7.102.007.561	6.869.992.691	9.097.436.467
2010	12	2.281.478	9.515.230.234	9.221.131.447	12.011.986.651
2011	13	2.641.843	12.393.688.644	12.028.485.722	14.329.771.986
2012	16	3.128.130	16.177.757.755	15.741.037.013	20.346.290.278
2013	17	4.153.055	21.921.860.114	21.455.900.238	25.145.718.418
2014	18	5.092.871	28.346.503.495	27.842.765.911	34.793.077.808
2015	18	6.038.432	37.119.095.559	36.549.379.287	42.979.056.589
2016	18	6.627.025	44.363.955.590	43.733.162.043	53.409.391.715
2017	18	6.922.615	52.539.176.257	51.810.763.109	67.677.308.661
2018	18	6.835.549	58.290.203.127	57.391.554.567	76.560.293.571

**Kaynak:** Emeklilik Gözetim Merkezi



**EK-2 2003-2018 Yılları Dolar**

<b>YIL</b>	<b>KUR (\$)</b>
<b>2003</b>	1,40
<b>2004</b>	1,34
<b>2005</b>	1,35
<b>2006</b>	1,41
<b>2007</b>	1,17
<b>2008</b>	1,53
<b>2009</b>	1,49
<b>2010</b>	1,54
<b>2011</b>	1,90
<b>2012</b>	1,78
<b>2013</b>	2,13
<b>2014</b>	2,33
<b>2015</b>	2,92
<b>2016</b>	3,53
<b>2017</b>	3,78
<b>2018</b>	5,29

**Kaynak:** ([https://www.tcmb.gov.tr/kurlar/kurlar\\_tr.html](https://www.tcmb.gov.tr/kurlar/kurlar_tr.html)).

**EK-3 Türkiye’de Bireysel Emeklilik Göstergeleri (\$)**

<b>YIL</b>	<b>Katkı Payı Tutarı</b>	<b>Yatırıma Yönelen Tutar</b>	<b>Katılımcıların Fon Tutarı</b>
<b>2003</b>	4.190	4.066	-
<b>2004</b>	215.168	206.587	-
<b>2005</b>	827.580	798.985	-
<b>2006</b>	1.838.658	1.781.825	1.996.410
<b>2007</b>	3.347.915	3.236.339	3.902.891
<b>2008</b>	3.573.657	3.453.729	4.165.200
<b>2009</b>	4.766.448	4.610.733	6.105.662
<b>2010</b>	6.178.720	5.987.747	7.799.991
<b>2011</b>	6.522.994	6.330.781	7.541.985
<b>2012</b>	9.088.627	8.843.279	11.430.500
<b>2013</b>	10.291.953	10.073.192	11.805.501
<b>2014</b>	12.165.881	11.949.684	14.932.651
<b>2015</b>	12.712.019	12.516.910	14.718.854
<b>2016</b>	12.567.692	12.388.997	15.130.139
<b>2017</b>	13.899.252	13.706.551	17.904.049
<b>2018</b>	11.018.941	10.849.065	14.472.645

# ÖZGEÇMİŞ

## KİŞİSEL BİLGİLER

<b>Adı Soyadı</b>	Melek BAĞLAR
<b>Doğum Yeri</b>	ÇANKIRI
<b>Doğum Tarihi</b>	06.05.1990

## LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

<b>Üniversite</b>	Çankırı Karatekin Üniversitesi
<b>Fakülte</b>	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
<b>Bölüm</b>	İşletme

## ÖNLİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

<b>Üniversite</b>	Çankırı Karatekin Üniversitesi
<b>Fakülte</b>	Meslek Yüksek Okul
<b>Bölüm</b>	Muhasebe ve Vergi Uygulamaları

## YABANCI DİL BİLGİSİ

<b>İngilizce</b>	KPDS (...) ÜDS (...) TOEFL (...) EILTS(...)
....	

## İŞ DENEYİMİ

<b>Çalıştığı Kurum</b>	Muhasebe Bürosu
<b>Görevi/Pozisyonu</b>	SMMM Stajeri
<b>Tecrübe Süresi</b>	1 yıl

## İLETİŞİM

<b>Adres</b>	
<b>E-mail</b>	melekbaglar@gmail.com