

**T.C.**  
**KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**BANKACILIK VE FİNANS ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TAMAMLAYICISI: BİREYSEL  
EMEKLİLİK SİSTEMİ**

**SERAP BAYRAM**

**EYLÜL - 2021**

T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
BANKACILIK VE FİNANS ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TAMAMLAYICISI:  
BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ**

**SERAP BAYRAM**

Tez Danışmanı

**Doç. Dr. Süleyman KALE**





## **BEYAN**

**Tez içindeki bütün bilgilerin etik ve davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.**

**(İmza)**

Serap BAYRAM

(24.09.2021)



## ÖZ

### SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TAMAMLAYICISI: BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Bayram, Serap

Yüksek Lisans, Bankacılık ve Finans

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Süleyman KALE

Eylül, 2021

Bu çalışmanın konusunu bireylerin hayatlarında karşılaşılabilecekleri risklere karşı sosyal güvenliğin sağlanmasında mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin yanında uygulanan, gönüllülük esasına dayanan ve tamamlayıcı bir yapıya sahip olan bireysel emeklilik sistemleri oluşturmaktadır.

Sosyal güvenliğin finansmanında karşılaşılan sorunlara çözüm olarak ve mevcut sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak bireysel emeklilik sistemleri önerilmektedir. Bireysel emeklilik sistemi sayesinde bireyler bugünkü harcamalarından vazgeçerek emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etme imkanına sahip olmakta ve katılımcılardan elde edilen birikimler ile sosyal güvenliğin finansmanı kolaylaştırılmaktadır.

Bu çalışma ile bireysel emeklilik sistemine katılan bireylerin bugünkü harcamalarından vazgeçmelerinin sonucu olarak gelecekte elde edecekleri gelirler ile bireysel emeklilik sisteminin, sosyal güvenliğin tamamlayıcılığı rolünün yerine getirilip getirilmediğinin anlaşılması amaçlanmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Sosyal Risk, Sosyal Güvenlik, Finansman, Bireysel Emeklilik Sistemi



## **ABSTRACT**

### **COMPLEMENTARY OF SOCIAL SECURITY SYSTEM: INDIVIDUAL PENSION SYSTEM**

Bayram, Serap

Master Thesis, Banking and Finance

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Süleyman KALE

September, 2021

The subject of this study is to analyze private pension system, which is implemented on the basis of volunteering and complementing the existing social security systems in providing social security against the risks that individuals may encounter in their lives.

Private pension systems are recommended as a solution to the problems encountered in financing social security and in addition to the existing social security systems. Thanks to the private pension systems, individuals have the opportunity to earn additional income during their retirement period, and the financing of social security is facilitated by the individuals current savings.

This study aims to understand the role of the individual pension system and the complementarity of Social Security with the income that individuals participating in the individual pension system will receive in the future as a result of their abandonment of their current expenses.

**Keywords:** Social Risk, Social Security, Financing, Private Pension System





## ÖNSÖZ

Öncelikle her adımında olduğu gibi eğitim hayatımda da yanımda olduklarını bildiğim, desteklerini benden esirgemeyen aileme emeklerinden dolayı sonsuz teşekkür ediyorum. Eğitim öğretim hayatımda bu günlere gelmemde emeği geçen ve benden desteklerini esirgemeyen tüm hocalarıma da sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Yoğun çalışmalarına rağmen beni yönlendiren, bilgi ve desteğini benden esirgemeyen, tezimi yazmamda emeği yadsınamayacak olan hocam Doç. Dr. Süleyman KALE'ye tezim vasıtasıyla teşekkürü bir borç bilirim.

Serap BAYRAM

Eylül, 2021

Kırklareli



## İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT .....	v
ÖNSÖZ.....	vi
KISALTMALAR .....	xii
TABLolar.....	xiii
ŞEKİLLER .....	xiv
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ.....	3
1.1. Sosyal Risk Kavramı .....	3
1.1.1. Mesleki Riskler .....	3
1.1.2. Fizyolojik Riskler.....	4
1.1.3. Sosyo-Ekonomik Riskler.....	4
1.2. Sosyal Güvenlik Kavramı .....	5
1.3. Sosyal Güvenliğin Amaçları .....	6
1.3.1. Sosyal Güvenliğin Doğrudan Amacı .....	7
1.3.2. Sosyal Güvenliğin Dolaylı Amaçları .....	7
1.4. Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi .....	8
1.4.1. Dünyada Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi .....	9
1.4.2. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	10
1.5. Sosyal Güvenlik Sisteminin Modelleri .....	12
1.5.1. Halk Sigortası (Bismarck) Modeli .....	13
1.5.2. Beveridge (İşçi Sigortası) Modeli .....	13
1.5.3. Karma Model .....	14
1.6. Sosyal Güvenliğin Araçları.....	15

1.6.1. Sosyal Sigortalar .....	15
1.6.2. Sosyal Yardımlar .....	19
1.6.3. Sosyal Hizmetler .....	19
1.7. Sosyal Güvenliğin Finansman Kaynakları.....	20
1.7.1. Primler .....	20
1.7.2. Vergiler.....	21
1.7.3. Devlet Katkısı .....	21
1.8. Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemler .....	23
1.8.1. Dağıtım Yöntemi (Pay as you go).....	23
1.8.2. Fonlama Yöntemi (Kapitalizasyon) .....	23
1.9. Dağıtım ve Fonlama Yönteminin Karşılaştırılması.....	26
1.10. Sosyal Güvenlik Kurumları.....	27
1.10.1. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) .....	27
1.10.2. T.C. Emekli Sandığı .....	28
1.10.3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) .....	29
1.10.4. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) .....	29
1.11. Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları .....	31
1.11.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK).....	31
1.11.2. Amele Birliği .....	32
1.11.3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı .....	32
1.11.4. Bankalar ve Bireysel Emeklilik Şirketleri .....	33

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ.....</b>	<b>35</b>
2.1. Bireysel Emeklilik Kavramı.....	35
2.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi .....	35
2.2.1. Dünyada Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	36
2.2.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi .....	38
2.3. Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılım .....	38
2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı .....	40
2.5. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi.....	41
2.5.1. Sözleşmenin Kurulması ve Katkı Payının Yatırılması.....	42

2.5.2. Katkıların Yatırımlara Yönlendirilmesi .....	42
2.5.3. Emeklilik .....	43
2.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri.....	43
2.7. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarafları .....	44
2.7.1. Katılımcı .....	45
2.7.2. Bireysel Emeklilik Şirketleri .....	45
2.8. Bireysel Emeklilik Sistemi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri.....	46
2.8.1. Katılımcı Hak ve Yükümlülükleri.....	46
2.8.2. Bireysel Emeklilik Şirketi Hak ve Yükümlülükleri .....	47
2.9. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman Kaynakları.....	48
2.9.1. Katkı Payı Ödemeleri .....	48
2.9.2. Giriş Aidatı .....	48
2.9.3. Yönetim Gider Kesintisi.....	49
2.9.4. Fon İşletim Gider Kesintisi.....	49
2.10. Bireysel Emeklilik Sistemi Kurumsal Yapıları .....	49
2.10.1. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu .....	50
2.10.2. Hazine Müsteşarlığı.....	50
2.10.3. Takasbank .....	51
2.10.4. Emeklilik Gözetim Merkezi .....	52
2.10.5. Araçlar .....	53
2.10.6. Sermaye Piyasası Kurulu.....	53
2.10.7. Portföy Yöneticisi .....	54
2.11. Seçilmiş Ülkelerde Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları .....	54
2.11.1. Şili Bireysel Emeklilik Sistemi .....	54
2.11.2. Arjantin Bireysel Emeklilik Sistemi .....	55
2.11.3. Polonya Bireysel Emeklilik Sistemi.....	56
2.11.4. Amerika Bireysel Emeklilik Sistemi .....	57
2.11.5. Kanada'da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	57
2.11.6. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi .....	58
2.12. Farklı Ülkelerde BES Uygulamasının Karşılaştırılması .....	58

### 3. BÖLÜM

<b>SOSYAL GÜVENLİĞİN FİNANSMANINDA BİREYSEL</b>	
<b>EMEKLİLİK SİSTEMİNİN YERİ VE ÖNEMİ.....</b>	<b>61</b>
3.1. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Genel Değerlendirilmesi .....	61
3.2. Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Sorunları .....	62
3.2.1. Gelişmemiş Ülkelerde Kapsam Sorunu .....	62
3.2.2. İşgücüne Katılımın Azlığı Ve Kayıt Dışı İstihdam.....	64
3.2.3. Kurumlar Arası Norm ve Standart Farklılıkları.....	66
3.2.4. Erken Emeklilik .....	66
3.2.5. Aktif-Pasif Sigortalı Dengesinin Bozulması .....	69
3.2.6. Fonların Verimsiz Değerlendirilmesi.....	71
3.2.7. Af Uygulamaları .....	72
3.2.8. Sosyal Güvenlik Kurumlarının Özerkliği.....	72
3.2.9. Prim Tutarına ve Tahsilatına İlişkin Yetersizlikler.....	73
3.2.10. Devlet Katkısının Olmaması .....	73
3.3. Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde Özel Sigortalar .....	74
3.4. Özel Sigorta ve Sosyal Sigortaların Karşılaştırılması .....	74
3.5. Çok Basamaklı Emeklilik Sistemine Geçişin Gerekliği.....	76
3.6. Özelleştirmenin Temel Referansları.....	77
3.6.1. Dünya Bankası Emeklilik Reform Önerileri .....	77
3.6.2. TÜSİAD Emeklilik Sistemi Önerisi.....	78
3.7. Özelleştirme Karşıtı Görüşler .....	79
3.8. Sosyal Güvenliğin Sorunlarına Çözüm Önerisi: BES .....	79
3.9. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu .....	80
3.10. Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergi Teşvikleri .....	81
3.11. Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı.....	82
3.12. Bireysel Emeklilik Sisteminin Avantajları Ve Dezavantajları.....	84
3.12.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Avantajları .....	84
3.12.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Dezavantajları.....	85
3.12.3. Katılımcıların BES'e Dahil Olmaları İçin Sunulan Gerekçeler	86
3.13. Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkileri .....	87
3.13.1. Katılımcılar Üzerine Etkileri .....	87

3.13.2. İşverenler Üzerine Etkileri.....	88
3.13.3. Ekonomik Etkileri .....	88
3.13.4. Finansal Piyasalara Etkileri .....	89
3.14. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sektörü .....	91
3.4.1. Bireysel Emeklilik Sektöründeki Katılımcılar.....	91
3.4.2. Bireysel Emeklilik Sektöründeki Şirketler .....	93
3.4.3. BES Fon Çeşitleri.....	99
3.4.4. BES Fonları ile Yatırım Fonları Karşılaştırılması .....	101
3.4.5. BES Gelişiminin Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması .....	104
3.4.6. BES’in Tamamlayıcılık Fonksiyonu .....	106
<b>SONUÇ.....</b>	<b>109</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>115</b>





## KISALTMALAR

<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devleti
<b>BAĞ-KUR</b>	: Esnaf, Sanatkarlar ve Bağımsız Çalışanlar Kurumu
<b>BEDK</b>	: Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
<b>BES</b>	: Bireysel Emeklilik Sistemi
<b>BSMV</b>	: Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisi
<b>EGM</b>	: Emeklilik Gözetim Merkezi
<b>HM</b>	: Hazine Müsteşarlığı
<b>İKMH</b>	: İş Kazası ve Meslek Hastalığı
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>IMF</b>	: Uluslararası Para Fonu
<b>İLKSAN</b>	: İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
<b>İSMMMMO</b>	: İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
<b>OECD</b>	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>OKS</b>	: Otomatik Katılım Sistemi
<b>OYAK</b>	: Ordu Yardımlaşma Kurumu
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SPK</b>	: Sermaye Piyasası Kurulu
<b>SSK</b>	: Sosyal Sigortalar Kurumu
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TC</b>	: Türkiye Cumhuriyeti
<b>TMSF</b>	: Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu
<b>TÜSİAD</b>	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği



## TABLolar

<b>Tablo 1:</b> Sosyal Risklerin Sınıflandırılması .....	5
<b>Tablo 2:</b> Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Uygulanan Modeller .....	14
<b>Tablo 3:</b> Türkiye'deki Sosyal Sigorta Kurumlarının Sigorta Branşları.....	18
<b>Tablo 4:</b> SGK Gelirleri.....	22
<b>Tablo 5:</b> Ülkelerde Sosyal Güvenlikte Uygulanan Finansman Yöntemleri	25
<b>Tablo 6:</b> Dağıtım ve Fonlama Yönteminin Karşılaştırılması .....	26
<b>Tablo 7:</b> Özel Sektör Çalışanlarının OKS'ye Katılımı .....	39
<b>Tablo 8:</b> Kamu Sektörü Çalışanlarının OKS'ye Katılımı .....	39
<b>Tablo 9:</b> Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapsadığı Nüfus.....	63
<b>Tablo 10:</b> Yıllar İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%).....	65
<b>Tablo 11:</b> OECD Ülkelerinde Emeklilik Yaşları.....	68
<b>Tablo 12:</b> Sistemde Geçirilen Süreye Göre Devlet Katkısı.....	83
<b>Tablo 13:</b> Sisteme Dahil Olan Katılımcıların Yaş Aralığı .....	92
<b>Tablo 14:</b> Türkiye'de Faaliyet Gösteren Bes Şirketleri.....	96
<b>Tablo 15:</b> Yıllara Göre Bes Fon Büyüklüğü.....	101
<b>Tablo 16:</b> BES Fonları Grubunun Getirisi .....	102
<b>Tablo 17:</b> Yatırım Fonlarının ve Emeklilik Yatırım Fonlarının Büyüklükleri ve Portföy Dağılımları.....	103
<b>Tablo 18:</b> OECD Ülkelerinde Emeklilik Fonlarının Yeri .....	105



## ŞEKİLLER

<b>Şekil 1:</b> Dünya'da Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi .....	37
<b>Şekil 2:</b> Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi.....	41
<b>Şekil 3:</b> Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarafları .....	44
<b>Şekil 4:</b> Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu.....	50
<b>Şekil 5:</b> 2030 Yılında Beklenen 60 Yaş Üzeri Nüfus Oranı .....	67
<b>Şekil 6:</b> Aktif-Pasif Oranı (2008-2018).....	71
<b>Şekil 7:</b> Emeklilik Şirketlerinin Fon Büyüklüğü.....	97
<b>Şekil 8:</b> Yatırımlara Yönlendirilen Fonların Gelişimi.....	98
<b>Şekil 9:</b> EGM Tüm Endeksi ve Yatırım Araçlarının Karşılaştırılması .....	104



## GİRİŞ

Bireyler yaşamları boyunca birçok riske maruz kalmaktadır. Maruz kalınan bu riskler; bireylerin hayatlarını günümüzde ve gelecekte olumsuz yönde etkilemektedir. Sosyal güvenlik kavramı, bireylerin karşılaşılabilecekleri muhtemel riskler gerçekleşmeden önce tedbir almak ve gerçekleştiklerinde ise meydana gelebilecek zararlardan en düşük seviyede etkilenmelerini sağlamak amacıyla ortaya çıkmıştır.

Sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla sosyal sigortalar, yardımlar ve hizmetler gibi araçlara başvurulmaktadır. Sosyal güvenliğin sağlanmasında bazı toplumlar öncelikli olarak bireylerin sorumlu tutulması gerektiğini savunurken, bazı toplumlar ise toplumsal bir sorun olarak görmelerine bağlı olarak sosyal güvenliğin devlet tarafından sağlanması gerektiğini savunmaktadır.

Devletler, sosyal güvenlik kavramı ile bireylerin insan onuruna yakışan bir şekilde yaşam sürdürmelerini sağlamayı hedeflemektedir. Sürdürülebilir sosyal güvenliğin sağlanması sosyal güvenlik kurumlarının mali bünyelerinin sağlamlığına bağlanmaktadır. Ancak erken emeklilik, artan yaşam beklentisi, aktif pasif dengesinin bozulması, primlere ilişkin sorunlar vb. nedenler ile sosyal güvenlik kurumları sosyal güvenliğin finansmanında çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır.

Bu çalışma; bireysel emeklilik sistemi, mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin yanında sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanmasında etkili midir?, Bireysel emeklilik sistemi sosyal güvenlik sistemlerinin finansman problemlerine karşı çözüm niteliği taşımakta mıdır?, Bireysel emeklilik sistemine katılımcılar tarafından sağlanan fonların sosyal güvenliğin sağlanmasındaki rolü nedir?, Bireysel emeklilik sistemi ülkelerin finansal gelişimine katkı sağlayacak olan tasarrufların arttırılmasında etkili midir?, Birikim sahibi olan ve tasarruf eğilimindeki bireyler neden bireysel emeklilik sistemine dahil olmalıdır?, Bireysel emeklilik sisteminin katılımcılarına sunduğu imkanlar nelerdir?, Bireysel emeklilik sisteminin katılımcılar, işverenler, ülke ekonomileri ve finansal piyasalar üzerine etkileri nelerdir?, Bireysel emeklilik sektörünün Türkiye’de ve Dünya’da



gelişimi hangi yönde ilerlemektedir?, sorularını cevaplamayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde sosyal risklere maruz kalan bireylerin zararlarının bertaraf edilmesinde sosyal güvenliğin işlevinden, sosyal güvenliğin sağlanmasında kullanılan araçlardan, kurumlardan, finansman kaynakları ve yöntemlerinden bahsedilmektedir. İkinci bölümde bireysel emeklilik sisteminin tarihsel gelişimine, işleyişine, taraflarına, tarafların hak ve yükümlülüklerine, sistemin denetiminden sorumlu kurumlarına ve çeşitli ülkelerde uygulanış biçimlerine yer verilmektedir. Üçüncü bölümde ise sosyal güvenliğin sağlanmasında sistemin sorunlarına yönelik bir arayış sonucu ortaya çıkan bireysel emeklilik sistemlerine başvurulması sonucu elde edilecek sonuçlar ele alınmaktadır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

### 1.1. Sosyal Risk Kavramı

Risk kavramı sosyal güvenliğin temel kavramlarından biri olmakla birlikte bireylerin çalışma hayatlarındaki devamlılığı bozan, elde edecekleri gelirlerinde azalışlara sebebiyet verebilecek ve ihtiyaçlarını giderme konusunda karşılaşılabilecekleri tehlikeler olarak tanımlanabilmektedir. Riskler insanlığın doğuşundan beri süregelen bu nedenle doğru orantılı olarak sosyal güvenliğe olan ihtiyaç da insanlığın doğuşundan itibaren var olmaktadır.

Sosyal risk kavramını bazı düşünürler ortaya çıkış nedenlerine, bazıları ise bireyler üzerinde bıraktıkları etkilere göre tanımlamaya çalışmaktadır. Sosyal risk kavramına ortaya çıkış nedenlerine göre bakıldığında trafik kazası, işsizlik gibi sosyal hayattan kaynaklanan durumlar örnek gösterilebilmektedir. Bu tanımlamada hastalık ve yaşlılık gibi bedensel riskler tam anlamıyla sosyal yaşamdan kaynaklanmadığından dolayı kapsam dışında kalmaktadır. Sosyal risk kavramına bireyler üzerinde bıraktıkları etkilere göre bakıldığında ise bireylerin kazanç elde etmede ve elde ettikleri kazançların kullanımında karşılaşılabilecekleri tehlikeler olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi durumlar örnek gösterilebilmektedir.

Sosyal sigortaların üyesi durumundaki kişilerin gelirlerinin sürekliliği amacıyla koruma sağladığı riskler;

- Mesleki riskler (iş kazaları, meslek hastalıkları),
- Fizyolojik riskler (hastalık, analık, malullük ve ölüm) ve
- Sosyo-ekonomik riskler (işsizlik ve aile yardımları) olarak

sıralanabilmektedir (Kırkbeşoğlu, 2014: 616).

#### 1.1.1. Mesleki Riskler

Sosyal risklerin bir parçası olarak niteliklerine göre ayrıştırılan sosyal risklerin bir kolunu oluşturan mesleki riskler, kişilerin çalıştıkları işi yerine getirirken karşılaştıkları iş kazaları ve çalıştıkları meslekler sonucunda

maruz kaldıkları meslek hastalıklarına bağılı olarak gerçekleşme ihtimali bulunan hastalık, malullük ve ölüm gibi tehlikeleri kapsamaktadır (Bulut, 2013: 88).

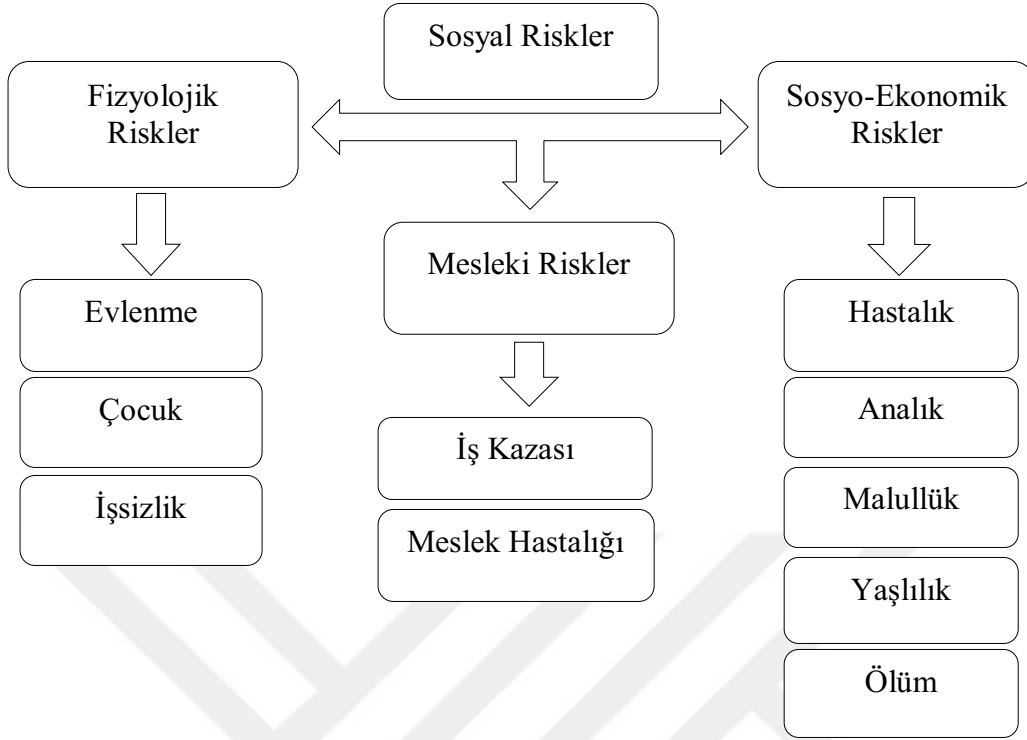
### **1.1.2. Fizyolojik Riskler**

Bireylerin iş kazaları ve çalıştıkları meslekler ile ilgili olmaksızın fiziksel olarak maruz kaldığı hastalık, mamullük, yaşlılık ve ölüm gibi riskler fizyolojik riskler olarak tanımlanmaktadır. Fizyolojik risklerin ortaya çıkışı incelendiğinde bazıları kişinin iradesi ve beklediği durumlarda gerçekleşirken, bazıları ise beklenmedik durumlarda ve kişinin iradesi dışında gerçekleşmektedir. Analık durumu kişinin beklediği ve kişinin isteğiyle gerçekleşen fizyolojik risklerdendir. Analık halinde doğum öncesi ve sonrasında bir süre çalışılmamaktadır. Çalışılması hali bebeğin sağlığı için tehlike yaratacağından doğum yapan çalışanların bu dönemdeki gelir kayıpları sosyal güvenlik kurumlarınca giderilmektedir. Vefat ise beklenmedik ve kişinin iradesi dışında gerçekleşen fizyolojik risklerdendir. Her iki durumda da bireylerin fiziksel olarak zarar görmelerine bağılı olarak gelirlerinde bir azalış gerçekleşmektedir. Fiziksel olarak zarar gören bireyler geçici olarak veya tamamen çalışma hayatından yoksun kalmalarıyla birlikte gelirlerinde azalış, giderlerinde artış ve elde etmeyi umdukları gelirlere yönelik beklentilerinde de azalış gözlemlenmektedir.

### **1.1.3. Sosyo-Ekonomik Riskler**

Sosyo-Ekonomik riskler toplumun içinde barındırdığı risklerdir. En temel sosyo-ekonomik risklerden biri işsizliktir. Bireylerin günlük hayatlarını idame ettirebilmeleri için gelir elde edebilecekleri bir işe sahip olmaları gerekmektedir. Fakat bireyler çalışmak istedikleri halde iş bulamamaktadır. Artan harcamalar nedeniyle elde edilen gelirin bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için yetersiz kalması nedeniyle ortaya çıkan yoksulluk sorunu ve barınma ihtiyacını karşılamaları için gerekli olan barınacak ortamın olmaması gibi sorunlar sosyo-ekonomik riskler olarak nitelendirilmektedir.

**Tablo 1: Sosyal Risklerin Sınıflandırılması**



**Kaynak:** Çayıroğlu, 2019: 8.

## 1.2. Sosyal Güvenlik Kavramı

Sosyal güvenlik toplum genelinin karşılaşılabileceği risklere karşı alınması gereken tedbirler olarak ifade edilebilmektedir. Bireysel ve toplumsal ihtiyaçların giderilmesini sağlamak amacıyla ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik kavramı geniş bir içeriğe ve sürekli gelişen bir yapıya sahiptir. Bu nedenle herkes tarafından kabul görmüş bir tanımla bulunmamakla birlikte kavramın ortak özelliklerini farklı şekillerde yansıtan birçok tanımla bulunmaktadır.

Sosyal Güvenlik kavramını oluşturan sosyal ve güvenlik kelimelerini ayrı ayrı inceleyecek olursak, kelime anlamı olarak “sosyal” toplumsal, “güvenlik” ise bireylerin toplumda yasal düzenin bozulmadan güvenli bir şekilde yaşamlarını sürdürebilmeleri anlamına gelmektedir.

Bireyleri maddi anlamda ve içinde buldukları topluma ayak uydurma konusunda zorluklara itecek tehlikeli durumlar pek çok farklı şekilde gerçekleşebilmektedir. Sosyal güvenliğin kapsamını belirleyebilmek için gerçekleşmesi muhtemel risklerin kapsamını belirlemek yeterlidir. Gerçekleşmesi muhtemel riskler toplumların gelişmişlik seviyeleri,

izledikleri politikalar gibi unsurlardan etkilenecek her toplumda farklı düzeyde tehlikeler yaratabilmektedir. Fakat genel olarak sosyal güvenlik, hastalık, yaşlılık, malullük, iş kazalarından kaynaklanan mesleki rahatsızlıklar gibi benzerlerine her toplumda fazlaca rastlanan ve maksimum seviyede tehlike doğuran riskleri bertaraf eden toplumsal güvenceleri kapsamaktadır.

Sosyal güvenlik kavramı ulusların bütün bireylerini güvence altına almak amacıyla yaptıkları çalışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik temelde muhtaç kimselerin ihtiyaçlarını karşılamayı konu edinse de muhtaç kimselerden ziyade tüm topluma güven duygusu aşılmasını amaçlamaktadır.

Sosyal güvenlik kavramı günümüzdeki şekline ulaşana kadar birbirini izleyen birçok süreçten geçmiştir. Bireylerin hayatlarında karşılaşılabilecekleri risklerin geneline karşı bir çözüm bulana dek birçok tedbir geliştirilmiş ve son olarak alınan tüm bu tedbirler sosyal güvenlik kavramı etrafında birleştirilmiştir.

Sosyal güvenlik kavramı, genel olarak, bireylerin ve bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin karşılaşılabilecekleri sosyo-ekonomik, mesleki ve fizyolojik riskler nedeniyle karşılaşılabilecekleri maddi zararları tazmin ederek asgari standartlar düzeyinde yaşamlarını sürdürmelerini sağlayan güvence olarak tanımlanmaktadır (Sığın, 2016: 89).

### **1.3. Sosyal Güvenliğin Amaçları**

Sosyal güvenliğin temel amacını bireylerin ve aile fertlerinin hayat standartlarının asgari düzeyin altına düşmesini engellemek oluşturmaktadır. Muhtemel riskler gerçekleşmeden önce; gerçekleşmesi ihtimaline karşılık tedbirler almak ve gerçekleşmesi durumunda bireylerin karşılaştıkları kayıpları gidermekde; sosyal güvenliğin amaçları arasındadır. Farklı bir anlatımla sosyal güvenlik bireylerin iş yaşamlarından veya günlük hayatlarından kaynaklanan hastalık, malullük, ölüm, işsizlik vb. muhtemel risklere karşı bireylere ve aile üyelerine güvence sağlamayı amaçlamaktadır (Bakhshaliyeva, 2019: 16).

Sosyal güvenliğin yukarıda örneklendirilen amaçları doğrudan ve dolaylı olarak iki alt başlıkta incelenmektedir.

### **1.3.1. Sosyal Güvenliğin Doğrudan Amacı**

Sosyal güvenliğin birincil amacı bireylerin karşılaşılabilecekleri tehlikelere karşı önceden önlem almak ve bireylerin tehlike arz eden durumlarla karşı karşıya kalmaları durumunda zararlarını tazmin etmektir. Sosyal güvenlik farklı tehlikelere karşı bireylere maddi anlamda güven sağlamaktadır. Kişilere ekonomik anlamda güvencenin sağlanmasında uygulanan plan ve programlar, karşılaşılan tehlikeler, yapılan yardımlar ve süreleri ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Sosyal güvenlik ile bireylere ekonomik desteklerin yanında tıbbi desteklerde de bulunularak insan onuruna yakışır bir şekilde yaşamlarını sürdürmelerinin sağlanması amaçlanmaktadır (Yanardağ, 2010: 17).

### **1.3.2. Sosyal Güvenliğin Dolaylı Amaçları**

Sosyal güvenliğin dolaylı amaçları;

- Sosyal amaçlar,
- Ekonomik amaçlar ve
- Siyasal amaçlar olarak farklı başlıklarda incelenmektedir.

Devlet tarafından sosyal, ekonomik ve siyasal alanlarda yapılan destekler sosyal güvenliğin dolaylı amaçlarını yerine getirmek amacıyla yapılmaktadır. Bireylerin içerisinde buldukları toplum yapısının azami yaşanabilir düzeyde olması ve gelişiminin olumlu yönde ilerleyebilmesi sosyal güvenliğin dolaylı amaçlarındandır.

Devlet sosyal güvenlik kapsamında yaptığı nakdi yardımlar ve sosyal hizmetler ile bireylerin asgari yaşam düzeyinde hayatlarını sürdürmelerini amaçlamaktadır. Devletin sosyal güvenlik amaçlarından bir diğeri de toplumda adaletin sağlanmasıdır. Bireylerin içerisinde buldukları toplumlarda, bazı kesimlerin diğerlerine göre daha ayrıcalıklı ve üstün oluşu sosyal güvenliğin amaçları ile ters düşmektedir. Bu sebeple bireyler arasında eşitliği sağlayarak toplum içerisinde oluşabilecek hiyerarşinin

önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Toplumda eşitliğin sağlanması ile de sosyal güvenliğin sosyal adalet hedefi sağlanmış olmaktadır.

Toplumda yaşayan kesimler arasında ekonomik dengenin sağlanması da sosyal güvenliğin hedefleri arasındadır. Devletin işsiz kalan bireylere sağladıkları yardımları kısıtlamaması makro-ekonomik açıdan isabetli bir karar olarak değerlendirilmektedir. Sosyal güvenliğin bir başka hedefi de zorunlu olarak tasarrufların sağlanmasıdır. Bireylerin gelecekte de bugünkü refah seviyelerini koruyabilmeleri ancak şimdiki tüketimlerinden vazgeçmeleri sayesinde gerçekleşebilmektedir. Birikim sağlayamayacak durumda olan bireylerin çalışma hayatında oldukları sürece devlet tarafından zorunluluk arz eden sigortalara prim ödenmesi ile zorunlu olarak tasarruf yapmaları sağlanmaktadır.

Sosyal güvenliği sağlamak devletin anayasal sorumluluklarından biri olduğundan sosyal hizmetlerde bulunmak ve sosyal yardımları esirgememek devletin başlıca görevlerindendir. Devlet toplum refahını sağlama hedefini sosyal güvenliğin araçları olan sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve hizmetler yoluyla gerçekleştirmektedir. Devletin uyguladığı sosyal güvenlik politikaları doğrultusunda toplumsal refah ve güven seviyesinde sağlanan artış, etkilerini siyasal alanlarda da göstermektedir. Sosyal güvenliğin yeterli oranda sağlanabildiği toplumlarda devlete olan bağlılık da doğru orantılı bir şekilde artmaktadır.

#### **1.4. Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi**

Sosyal güvenlik, insanlığın doğuşuyla ortaya çıkan ve halen devam eden temel ihtiyaçlardan birisidir. Sosyal güvenliğin tarihsel gelişimi incelenmek istendiğinde sanayi devrimi dönüm noktalarından birini oluşturmaktadır. Sanayi devriminden önceki toplumlarda sosyal güvenlik ihtiyacı bireylerin içinde bulunduğu çevre ile dayanışmaya dayanarak sağlanırken, bu ihtiyaç ilerleyen yıllarda yerini sosyal yardımlar aracılığıyla devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik uygulamaları ile karşılanmıştır.

Sosyal güvenlik sistemleri, geçmişten günümüze değişen yaşam tarzları ve tehlikelere karşı ihtiyaç duyulan çeşitli sosyal güvencelere göre farklılık göstermektedir. Ülke bazında gerçekleşen sosyal, ekonomik ve siyasal

gelişmeler de sosyal güvenlik sistemlerinin gelişmesini ve uygulanış biçimlerini etkilemektedir. Günümüzde bireylerin sosyal güvenlik ihtiyacı sosyal sigortalar, sosyal hizmetler ve sosyal yardımlar aracılığıyla sağlanmaktadır (Gümüş, 2010: 6).

Dünya üzerinde 1990'lı yıllardan başlayarak gerçekleşen olumsuz demografik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda ülkeler emeklilik sistemleri üzerlerinde değişikliğe gitmişlerdir. Değişikliğe gidilen emeklilik sistemleri konusunda gelişmiş Avrupa Birliği ülkelerinin uyguladığı emeklilik sistemleri referans alınmıştır. Emeklilik reformları ile devlet üzerindeki sosyal güvenlik yükünün hafifletilmesi amaçlanmış ve bu doğrultuda mevcut emeklilik sistemlerine ek olarak tamamlayıcı emeklilik sistemlerine başvurulmuştur (Enache, Miloş ve Miloş; 2015: 75).

Günümüzdeki sosyal güvenlik sistemleri uzun yıllar süregelen bir değişim ve gelişim sürecinin ürünüdür. Sosyal güvenlik sistemlerinin ortaya çıkış nedenlerini ve hangi amaca hizmet etmek üzere kurumsallaştıklarını anlamak için ortaya çıktıkları günden bugüne kadar olan tarihi süreci incelemek gerekmektedir. Ayrıca günümüzdeki sosyal güvenlik sistemlerinin sorunlarına çözüm bulabilmenin yolu geçirdikleri değişim ve gelişim sürecini incelemekten geçmektedir (Hüseyinov, 2008: 323).

Sosyal güvenliğin Dünya'da ve Türkiye'de tarihsel gelişimi olarak iki farklı alt başlık şeklinde incelenebilir.

#### **1.4.1. Dünyada Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi**

Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan işçi sınıfı, elde ettikleri gelirler ile geçimlerini rahatça idame ettirememekte ve sağlık hizmetlerinden yararlanamamaktaydı. İşçilerin karşı karşıya kaldığı geleceğe yönelik, güvencesiz koşullar işçi ayaklanmalarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Dünyada sosyal sigorta sistemini hayata geçiren ilk ülke Almanya'dır. Diğer Avrupa ülkeleri sosyal güvenlik mevzuatlarını oluştururken Almanya'nın sosyal güvenlik mevzuatından esinlenmişlerdir. Almanya Başbakanı Bismarck'ın hazırladığı İmparator I. Wilhelm tarafından ilan edilen "İmparatorluk Fermanı" sosyal sigortaların başlangıcı olarak kabul



edilmektedir. Bahsi geçen fermanla ülke içerisindeki barışı korumak ve yardıma ihtiyacı olan vatandaşlara güvence sağlamanın sosyal güvenlik mevzuatıyla yerine getirilebileceğinden bahsedilmektedir (Şenocak, 2009: 419).

Büyük Buhran sonucu Amerikan ekonomisinde gerçekleşen kötü ilerleyiş, işsizliğin giderek artması gibi faktörler nedeniyle devletin ekonomiye müdahale etmesini kısıtlayan liberal ekonomi ilkesinden vazgeçilmiştir. Benimsenen yeni anlayışa bağlı olarak 1935 yılında Amerika Birleşik Devleti (ABD) Başkanı Roosevelt tarafından Sosyal Güvenlik Yasası oluşturulmuştur (Güzel, 2005: 63).

1929'lu yıllarda gerçekleşen bir diğer önemli gelişme ise William Beveridge tarafından yayımlanan Beveridge Raporu'dur. Yayımlanan raporda riskin detaylı bir şekilde ele alınıp kapsamlı bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması savunulmuştur. Bu nedenle Beveridge Raporu modern sosyal güvenlik anlayışının temellerinden birini oluşturmaktadır (Ulutürk ve Dane, 2009: 118).

#### **1.4.2. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi**

Avrupa'da gerçekleşen sanayi devrimi Osmanlı İmparatorluğunda aynı zamanda gerçekleşmemiştir. Cumhuriyet dönemi öncesinde de sanayileşme hareketlerine rastlansa da gerçek anlamda sanayileşme cumhuriyetten sonra gerçekleşmiştir. Türkiye'de sanayileşme hareketlerinin gecikmesine bağlı olarak çağdaş sosyal güvenlik uygulamaları ancak cumhuriyet dönemi ile birlikte gelişim gösterebilmiştir (Baybora, 2019: 203).

Bu nedenle Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin tarihsel gelişimi Osmanlı Devletinde ve Cumhuriyet Döneminde olarak iki farklı dönemde incelenmektedir.

Osmanlı Devleti döneminde sosyal güvenlik daha çok dinsel sebeplerle uygulanmıştır. Bireylerin sosyal güvenlik ihtiyacı devlet tarafından üstlenilmesi gereken bir görev olarak edinilmemiştir. Devlet eli ile uygulanmayan sosyal güvenlik; aile içi yardımlaşmalar ve çeşitli yardım sandıkları tarafından sağlanmıştır. Bu nedenle toplumun her kesimini kapsamamış ve sınırlı kalmıştır (Güvercin, 2004: 90).

Osmanlı Devletinde sosyal güvenlik ihtiyacı üç temel kurum tarafından sağlanmaktadır. Bu kurumlar aile, meslek kuruluşları ve vakıflardan oluşmaktadır. Osmanlı devletinde sosyal güvenliğin sağlanması doğrudan devlet tarafından üstlenilmemiştir (Çımrın ve Durdu, 2015: 63).

Osmanlı Devletinde sanayileşme hareketlerinin geç gerçekleşmesi sonucu işçi sınıfının oluşmamasına bağlı olarak sosyal güvenlik sistemleri kurumsallaşmamış ve sosyal güvenlik uygulamalarının kapsamı sınırlı oranda kalmıştır. Yaşlılara, hasta ve sakatlara yapılacak olan yardımlar aile içerisindeki fertler tarafından sağlanmıştır. İslam dininin gerektirdiği doğrultuda yoksullara yapılan zekat, fitre gibi yardımlar da sosyal güvenliğin bir parçasını oluşturmuştur. Osmanlı'nın son dönemlerinde ortaya çıkan vakıflar; üyelerine hastalık ve yaşlılık durumlarında yardım sağlanmıştır. Vakıflar aracılığıyla yapılan yardımlar ile aile içi yardımlar ve dini amaçlarla yapılan yardımlarla kıyaslandığında daha kurumsal bir yapıda topluma destek sağlanabilmiştir.

Cumhuriyetin ilanından sonraki sosyal güvenlik ile ilgili yaşanan gelişmelere bakıldığında 1936'da çıkarılan 3008 sayılı sosyal sigortaların kurulmasına ilişkin İş Kanunu öncesinde birçok yasa çıkarılmasına rağmen, ortaya çıkan kanunlar ve kurumlar geniş kapsamlı olamamıştır. 3008 sayılı İş Kanunu ile Türkiye'de ilk olarak sosyal sigortaların kuruluşu ve ilkeleri belirlenmiştir. Bu kanunla sosyal güvence ihtiyacının karşılanmasının devletin görevlerinden biri haline gelmesi kararlaştırılmıştır. 1940 yılında 12 farklı sandık kurulmuştur. 8 Haziran 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı kanuna bağlı olarak 1946'da 4792 sayılı kanun ile İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur. 1950 yılında ise emekliler için 5434 sayılı kanun ile T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1950'li yıllarda işçi ve memurlar için yapılan sosyal güvenlik düzenlemeleri 1961 Anayasasının 48. maddesi ile herkesin sosyal güvenlik hakkının devlet eli ile sağlanması öngörülmüştür. 1 Mart 1965'te kurulan Sosyal Sigortalar Kanunu ile İşçi Sigortaları Kurumunun ünvanı, Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) olarak değiştirilmiştir. 2 Eylül 1971'de Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (BAĞ-KUR) kurulmuştur. 1972

yılında 1479 sayılı kanun ile BAĞ-KUR ile belirli bir prim ödenmesi şartı ile işçi ve memur dışında kalan kesimde sosyal korumadan faydalandırılmıştır. BAĞ-KUR'un kurulması ile Türk sosyal güvenlik sisteminde birden fazla kurum ve karmaşıklık meydana getirmiştir (Yıldırım, 2019: 12).

Türk sosyal güvenlik sistemi tek bir kurum altında birleştirilene kadar içerisindeki farklı kurum ve uygulamalara bağlı olarak etkin bir çalışma sağlayamamıştır. 1936'da sanayi işçileri, 1949'da kamu çalışanları, 1971'de serbest meslek mensupları ve 1983'te tarım işçileri ödedikleri primler yoluyla sosyal güvenlik kapsamına alınmışlardır. 1979 yılında ise sosyal güvenlik kapsamında olmayanlara isteğe bağlı sigortalı olma hakkı getirilmiştir. 2006 yılında Türk sosyal güvenlik sisteminin tek bir çatı altında birleştirilmesi ile sosyal güvenlik sisteminin kapsamı genişletilmiştir (Baylan, 2019: 2582).

Türk sosyal güvenlik sistemi gerçekleşen gelişmeler ile birlikte birçok sorunu da içerisinde barındırmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin sorunları arasında, kayıt dışı istihdamın neden olduğu sorunlar, erken emeklilik nedeniyle yaşanan finansal sorunlar, yöneticilerinin yönetim becerilerinden kaynaklanan sorunlar, sık sık çıkarılan af uygulamalarından kaynaklanan sorunlar, kurumlar arası norm ve standart birliğinin sağlanamamasına kaynaklanan sorunlar, aktif-pasif dengesi sorunu, kapsam sorunu ve primlerin tahsiline ilişkin sorunlar yer almaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin maruz kaldığı bu sorunlar sistemin yeniden yapılandırılmasını gündeme getirmektedir.

### **1.5. Sosyal Güvenlik Sisteminin Modelleri**

Sosyal güvenlik sistemlerinin verimli bir şekilde işlerliğinin sağlanması sosyal güvenlik kurumlarının sağlıklı finansman yapılarına bağlanmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin etkinliğinin sağlanması amacıyla çeşitli düşünürler tarafından farklı sosyal güvenlik modelleri geliştirilmiştir. Halk Sigortası (Bismarck) Modeli, İşçi Sigortası (Beveridge) Modeli ve Karma Model bu amaçla geliştirilen modeller arasında yer almaktadır.

### **1.5.1. Halk Sigortası (Bismarck) Modeli**

1881’de Bismarck tarafından geliştirilen yöntemin temeli çalışma hayatına dayalıdır. Bismarck Modelini uygulayan ülkelere Fransa, Almanya ve Avusturya gibi ülkeler örnek gösterilmektedir. Bu modelde bireyler, çalışma hayatında olmaları halinde sosyal güvenceden yararlanabilmektedirler. Sistemin finansmanı, sistem dahilindeki bireylerin ödedikleri primler ile sağlanmaktadır. Prim ödeme karşılığı sosyal güvenlikten yararlanıldığı bu durum “karşılıklılık ilkesi” olarak adlandırılmaktadır. Toplumun tümü çalışma hayatında bulunmadığı için bütün bireylerin sosyal güvenlik kapsamına dahil edilmesinde sorunlar gerçekleşebilmektedir. Bismarck Modelinde karşılaşılan en büyük sorun toplumdaki herkesin sosyal güvenlik kapsamı dahilinde olmamasından kaynaklanmaktadır (Kitapçı, 2007: 27-28).

### **1.5.2. Beveridge (İşçi Sigortası) Modeli**

Beveridge Modelinin temeli 1942’de Birleşik Krallıkta yayımlanan Beveridge raporuna dayanmaktadır. Sosyal güvenliğin finansmanının bütçeden karşılanmasını ve ülke içerisindeki bireyler tarafından sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanması amacıyla belirli sosyal yardımlarda bulunulmasını kapsamaktadır. Beveridge raporu, Lord William Beveridge tarafından ülkede yeni bir sosyal güvenlik anlayışı benimsetmek amacıyla çıkarılmıştır. Beveridge Modeli aynı zamanda ulusal yöntem olarak da adlandırılmaktadır. Ulusal yöntem ile toplumdaki adaletsizliğin giderilmesi ve sistemden bütün ulusun yararlanması amaçlanmaktadır. Sisteme katılım zorunlu ve yatırılan katkı payı tutarları eşittir. Sosyal güvenlik politikalarının devlet eliyle yürütülmesi, sisteme herkesin katılması ve sağlık hizmetlerinden herkesin faydalanması modelin olmazsa olmazlarından. Ulusal yöntem, Birleşik Krallığın yanında, İsveç ve İrlanda gibi ülkelerde de uygulama alanı bulmaktadır (Çayıroğlu, 2019: 24-25).

### 1.5.3. Karma Model

Bismarck'ın geliştirdiği ilk çağdaş sosyal güvenlik sistemi olan ve işçi sigortalarını kapsayan Bismarck Modeli ile Beveridge tarafından geliştirilen tüm halkı kapsayan Beveridge Modeli birçok ÷lkede uygulanmaya başlanmıştır. Bazı ÷lkeler bu iki modeli de benimseyip birlikte uygulamaya çalışmışlardır. Bismarck Modeli ile Beveridge Modeli birlikte uygulanmasıyla oluşturulan sosyal güvenlik modeline Karma Model adı verilmektedir. İki modelin birleştirilmesiyle oluşturulan Karma Model'in finansmanı çalışan ücretlerinin belirli bir yüzdesi üzerinden hesaplanmaktadır.

**Tablo 2: Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Uygulanan Modeller**

÷lkeler	Model
Almanya	Bismarck Modeli
Avusturya	Bismarck Modeli
Fransa	Bismarck Modeli
Danimarka	Bismarck Modeli
Belçika	Bismarck Modeli
Hollanda	Bismarck Modeli
Birleşik Krallık	Beveridge Modeli
Finlandiya	Beveridge Modeli
İrlanda	Beveridge Modeli
İsveç	Beveridge Modeli
Türkiye	Karma Model
İtalya	Karma Model
İspanya	Karma Model
Yunanistan	Karma Model
Portekiz	Karma Model

**Kaynak:** Çayıroğlu, 2019: 25.

Yukarıdaki tabloda da gözlemlendiği gibi sosyal güvenliğin sağlanmasında uygulanan modeller çeşitli ÷lkelerde farklılık göstermektedir. Bazı ÷lkeler sosyal güvenliğin sağlanmasında Bismarck Modelini, bazıları Beveridge Modelini, bazıları ise Bismarck ve Beveridge Modelinin her ikisinin de benimsenmesiyle oluşturulan Karma Modeli benimsemişlerdir.

## **1.6. Sosyal Güvenliğin Araçları**

Günümüz koşulları öncesinde sosyal güvenlik, özel hukuk kuralları çerçevesinde sağlanmaktaydı. Ancak özel hukuk kuralları, toplum yapısında yaşanan gelişmeler ve beraberinde getirdiği sorunlar nedeniyle ilerleyen zamanlarda sosyal güvenliğin sağlanmasında etkisini sürdürememiştir. Bu nedenle sosyal güvenliğin devlet tarafından sağlanması zorunlu hale gelmektedir (Bakhshaliyeva, 2019: 21-22).

Sosyal güvenlik, sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Devlet, bireylerden topladığı primler ile sosyal sigortalar, prim toplanmadan ise yardım amacıyla gerçekleştirdiği sosyal yardım ve hizmetler ile sosyal güvenlik görevini yerine getirmektedir. Sosyal güvenlik bir amaç ise sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve hizmetler bu amacı gerçekleştirmek için kullanılan araçlardır. Sosyal sigortalar, sosyal yardım ve hizmetler aynı amaca hizmet etmelerine karşın hizmet sağlayacağı kişiler ve gelir kaynakları bakımından birbirinden farklılık göstermektedir.

### **1.6.1. Sosyal Sigortalar**

Modern anlamda sosyal sigorta kavramı 1880'li yıllarda Almanya'da oluşturulmuştur. Avrupa ülkelerine göre Almanya'da sanayileşme hareketi daha hızlı gerçekleşmiştir. Buna bağlı olarak işçilerin karşı karşıya kaldıkları tehlikelerin artması Almanya'da sosyal sigorta kavramının daha erken oluşmasına neden olmuştur. Kuzey Avrupa ülkeleri başta olmak üzere giderek tüm dünyada yayılım göstermiştir (Kılınç, 2005: 13-14).

Sosyal sigortaların güvence sağladıkları riskler uluslararası düzeyde belirlenmesine rağmen ülkelerin ekonomik göstergelerine ve gelişmişlik düzeylerine göre uygulamada biçim ve zaman farklılıkları göstermektedir. Bunlar Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından;

- Hastalık durumunda yapılan sağlık yardımları,
- Hastalık ve Analık,
- Yaşlılık, Malullük ve Ölüm,
- İş kazası ve Meslek hastalığı ile

- İşsizlik olarak belirlenmiştir (Erdoğan, 2010: 9).

Türkiye, ILO tarafından oluşturulan “1952 Sosyal Güvenlik” sözleşmesini 28 Haziran 1952 tarihinde onaylamıştır (ILO, 2015).

#### **1.6.1.1. Yaşlılık, Malullük ve Ölüm Sigortası**

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, meydana getireceği kayıplar bakımından uzun süreli olduğu için uzun vadeli sigorta kolları arasında yer almaktadır.

Yaşlılık, bireylerin yaşamlarını gençlik ve yetişkinlik dönemlerindeki kalitede sürdürememesi olarak tanımlanabilmektedir. Yaşlılığı etkileyen birçok unsur bulunmasına rağmen kaçınılması mümkün olmayan bir durumdur. Yaşlılık insan hayatının gelişim evrelerinden sonuncusunu oluşturmaktadır. Yaşlılık sigortası, bireylere yaşlılık aylığı bağlanmasını sağlamaktadır. Yaşlılık kavramı üç farklı açıdan ele alınmaktadır. Bunlar kronolojik yaş, biyolojik yaş ve istihdam yaşıdır. Sosyal güvenlik sistemleri bireylere yaşlılık aylığının bağlanması hususunda biyolojik yaşın doğru sonucu vermeyeceği düşüncesiyle ülkelerin ortalama yaşam sürelerine göre kriterler belirlemekte ve belli bir yaşın üstündekileri yaşlı olarak adlandırmaktadır (Erol, 2011: 44-45).

Malullük sigortası, çalışma hayatı devam ederken sigortalının çalışma gücünün kısmen veya tamamen kaybedilmesi sonucu meydana gelen gelir kaybını gidermeyi amaçlamaktadır. Çalışma gücünün en az % 60'ını kaybedilmesi ve bunun raporlara dayandırılarak resmi kurumlarca doğruluğunun kabul edilmesi malullük olarak adlandırılmaktadır. Sigortalının malullük ile karşı karşıya kalması durumunda malullük sigortası sigortalıya malullük aylığı bağlanmasını sağlamaktadır (Şen, 2019: 250).

Ölüm sigortası, sigortalı olarak çalışan bireylerin ölümü halinde bakmakla yükümlü olduklarına karşılaşılabilecekleri risklere karşı güvence sağlamaktadır. Sigortalının ölümü halinde bakmakla yükümlü olduklarına yapılan ölüm aylığı, toplu ödeme, cenaze yardımı ve kız çocuklarına evlenme yardımından oluşmaktadır (Yorulmaz, 2010: 289).

#### **1.6.1.2. Hastalık ve Anahk Sigortası**

Hastalık kavramı, sigortalı olarak çalışan bireylerin iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olmaksızın bireyin çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyerek iş gücü kaybına neden olan rahatsızlıklar olarak tanımlanabilmektedir. Hastalık sigortası bireylerin geçici olarak maruz kaldıkları iş göremezliklerini üçüncü gününden başlayarak her gün için iş göremezlik ödeneği ile karşılamaktadır (SGK, 2016).

Sigortalı kadının veya sigortalı olarak çalışan erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışması sonucu aylık alan kadının ve kendi çalışmaları sonucu aylık alan erkeğin sigortasız çalışan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftayı kapsayan ve çoğul gebelik halinde ise on haftalık süreyi kapsayan iş göremezlik halleri analık hali olarak tanımlanmaktadır. Analık sigortası, sigortalıya iş göremezlik süresince geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma imkanı sağlamaktadır. Dünyaya gelen çocuğun yaşaması şartı ile sigortalı olarak çalışan kadına ve sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşine, kendi çalışması sonucu aylık alan kadına ve kendi çalışmaları sonucu aylık alan erkeğin sigortasız çalışan eşine emzirme ödeneği verilmektedir (Gerek, 2019: 231).

### **1.6.1.3. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası**

İş kazası çalışan bireylerin işi gerçekleştirdikleri sırada engellenemeyen nedenlerden kaynaklanan ve sonucunda iş gücü kaybı ile karşılaştıkları olaydır. Meslek hastalığı ise, bireylerin çalıştırıldığı işin özelliklerine ve işletim şartlarına bağlı olarak maruz kaldıkları fiziksel ya da psikolojik kayıplardır (İleri, 1998: 167).

İş kazaları işin gerçekleştirildiği esnada meydana gelen kayıplar olduğu için belirlenmesi kolaydır. Meslek hastalıkları ise genellikle bireylerin işten ayrılmasının akabinde anlaşılabilir. Meslek hastalıklarının tespit edilmesi iş kazalarının aksine uzun yıllar sürebilmektedir. (İKMH) kapsamı ve güvence sağlanacak süre bakımından ülkeden ülkeye farklılık gösterse de genel itibariyle;

- bireylerin maruz kaldığı iş gücü kaybı,
- buna bağlı olarak gerçekleşen gelir azalışı ve gider artışı,



- bireyin iş kazası veya meslek hastalığından önceki çalışma gücüne kavuşması için gerekli olan tedavi ihtiyacının karşılanması gibi tehlikelere karşı güvence sağlamaktadır (Alper, 2018: 150-151).

#### 1.6.1.4. İşsizlik Sigortası

Bireylerin cari ücret düzeyinde ve mevcut şartlarda çalışma arzusunda olup iş bulamama durumları işsizlik olarak tanımlanmaktadır. Bireyler, dönem dönem işsiz kalmakta ve hayatlarını idame ettirmekte zorluk çekmektedir. Bireyler işsizlik durumu ile karşılaştıklarında hayatını idame ettirmesini sağlayacak gelirden mahrum kalmaktadır. İşsizlik sigortası, bireylerin işsiz kalmaları durumunda karşılaştıkları gelir kaybını belirli bir zaman ve tutarda tanzim etmektedir. İşsizlik sigortası, sosyal sigortaların sıklıkla karşılaştıkları durumlardan olmamakla birlikte gün geçtikçe işlerlik kazanmaktadır.

**Tablo 3: Türkiye'deki Sosyal Sigorta Kurumlarının Sigorta Branşları**

	Sosyal Sigortalar Kurumu	T.C. Emekli Sandığı	Bağ-Kur	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>Hastalık</b>	+	-	+	+
<b>Analık</b>	+	-	-	+
<b>Yaşlılık</b>	+	+	+	+
<b>Malullük</b>	+	+	+	+
<b>Ölüm</b>	+	+	+	+
<b>İş Kazası ve Meslek Hastalığı</b>	+	-	-	+
<b>İşsizlik</b>	+	-	-	+

Kaynak: Erdoğan, 2010: 64.

Sosyal Sigortalar Kurumu; hastalık, analık, yaşlılık, malullük, ölüm, iş kazası ve meslek hastalığı ve işsizlik gibi risklerin hepsini kapsarken T.C.

Emekli sandığı ve Bağ-Kur bu risklerin hepsini kapsamamaktadır. T.C. Emekli sandığı yaşlılık, malullük, ölüm gibi risklere karşı güvence sağlarken hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalığı ile işsizlik risklerine karşı güvence sağlamamaktadır. Bağ-Kur ise T.C. Emekli sandığının güvence sağladığı risklere ek olarak hastalık riskini de güvence sağladığı riskler kapsamına almakta ve T.C. Emekli sandığında olduğu gibi analık, iş kazası ve meslek hastalığı ve işsizlik hallerini kapsam dışı bırakmaktadır. Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'u tek çatı altında birleştiren ve günümüzde de faaliyetlerine devam eden Sosyal Güvenlik Kurumu da hastalık, analık, yaşlılık, malullük, ölüm, iş kazası ve meslek hastalığı ve işsizlik gibi risklerin tamamına karşı güvence sağlamaktadır.

### **1.6.2. Sosyal Yardımlar**

Sosyal yardımlar; yardıma ihtiyaç duyan bireylerin ve ailelerin gereksinimlerini karşılamak, insan onuruna yakışır şekilde yaşamalarını sağlamak ve içinde buldukları topluma ayak uydurmalarını kolaylaştırmak amacıyla yapılan yardımlardır. Ekonomik koşulların iyi olduğu durumlarda dahi tek başına ve yardıma muhtaç olmadan yaşamını sürdüremeyecek kimseler olacağı bilindiğinden sosyal yardımlar dünya genelinde sosyal güvenlikte etken bir rol üstlenmektedir. Sosyal yardımlar genellikle para yardımı şeklinde yerine getirilmektedir.

Devlet eliyle ve kanunlar çerçevesinde faaliyetlerini sürdüren sosyal sigortalar, zorunlu olmaları yönüyle özel sigortalardan ayrılmaktadır. En önemli finansman kaynakları primlerdir. Sosyal sigortalar ulusal çapta bütün çalışanları kapsamaktadır. Modern anlamda sosyal güvenlik politikalarının yürütülmesinde kullanılan araçlardan en önemlisidir. Bu nedenle sosyal sigortalar; finansman kaynağı açısından ve sistemin işlerliğinin sağlanması açısından büyük önem arz etmektedir (Çayıroğlu, 2019: 10-11).

### **1.6.3. Sosyal Hizmetler**

Sosyal hizmetler, ihtiyaç sahibi bireylere ve ailelere yardımcı olmak ve asgari yaşam düzeylerini korumak amacıyla yürütülen faaliyetlerdir. Sosyal hizmetler, toplum yapısının değişen koşullarından, bireylerin kendi kontrolleri dışında meydana gelen bedensel, zihinsel ve ruhsal bozukluklardan, yoksulluk ve muhtaçlıktan kaynaklanan sosyal problemleri çözmeyi amaçlamaktadır. Sosyal hizmetler, ihtiyaç sahibi bireyler ile sosyal çevresi arasındaki dengeyi sağlamak amacıyla asgari yaşam standartları düzeyinde eğitim, rehberlik, bakım şeklinde devlet veya gönüllü kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen çalışmalardır. Kamu kurumlarının finansmanı vergiler kanalıyla sağlanırken, gönüllü kuruluşların finansmanı devlet desteği ile ve kendi kurumsal faaliyetlerinden elde ettikleri gelirler ile sağlanmaktadır. Sosyal yardım ve sosyal hizmet genelde karıştırılmaktadır. Sosyal yardımlar, nakdi yardımları konu alırken; sosyal hizmetler, mal yardımı ve belirli alanlarda yardım amacıyla gerçekleştirilen faaliyetleri kapsamaktadır. Sosyal yardımlardan maddi durumu iyi olmayan birey ve aileler yararlanabilirken sosyal hizmetlerden yardıma muhtaç olmayan vatandaşlar da yararlanabilmektedir (Ocak, 2012: 16).

### **1.7. Sosyal Güvenliğin Finansman Kaynakları**

Sosyal güvenliğin finansmanında bazı ülkeler önce bireyin bizzat kendisinin mesuliyet üstlenmesi gerektiği düşüncesiyle hareket etmişler, bazı ülkeler ise, sosyal güvenliği toplumsal bir sorun olarak görmeleri nedeniyle, topluma sorumluluk yükleyerek hareket etmişlerdir. Bireysel sorumluluk gereği sosyal güvenliğin finansmanı, çalışan ve işveren tarafından ödenen primler ile bazı durumlarda çalışan ve işveren tarafından sağlanan primlere ek olarak, devlet tarafından ödenen primler ile sağlanabilmektedir. Toplumsal sorumluluk gereğinde ise sosyal güvenliğin finansmanı vergiler kullanılarak sağlanmaktadır.

#### **1.7.1. Primler**

Sosyal güvenliğin bireylerin temel haklarından biri olarak kabul edilmesi nedeniyle sosyal güvenliğin finansmanına sosyal güvenlikten faydalananların, yani işçi ve işverenlerin katılımının gerektiği düşüncesi çok

eski yıllardan beri süregelmektedir. Bu nedenle işçi ve işverenlerden sağlanan primler sistemin en önemli finansman kaynağını oluşturmaktadır.

Çalışan ve işverenler tarafından toplanan primler sosyal güvenliğin en önemli finansman kaynağını oluşturmaktadır. Çalışanlar kişisel sorumluluk ilkesi gereği ve sosyal güvenlik sisteminden faydalanmalarından dolayı prim öderken, işverenler de çalışanların emeğinden yararlanarak kar elde ettiklerinden ve sosyal güvenliklerinin işverenler tarafından sağlanması sonucu çalışanların verimlerinin artacağı düşüncesiyle prim ödeyerek sisteme dahil olmaktadır.

### **1.7.2. Vergiler**

Devletin sosyal güvenlik görevini yerine getirebilmesi için fon kaynaklarına ihtiyaç duyulmaktadır. İhtiyacı olan finansman iki farklı şekilde sağlanmaktadır. Bunlardan ilki bütçe gelirlerinden kaynak ayrılmasıdır. Bu şekilde bir kaynak ayrılması durumunda vergiden sağlanan gelirler de dahil olmak kaydıyla tüm devlet gelirleri bu amaçla kullanılabilir. İkincisi finansman şekli ise ödeme gücü bulunan bireylerden veya bütün bireylerden toplanan ayrı bir vergi veya toplanan bazı vergilerin sosyal güvenliğin finansmanı için ayrılması şeklinde sağlanmaktadır (Ocak, 2012: 28).

Vergiler sosyal güvenliğin sağlanmasında çeşitli ülkelerde önemli yer tutmaktadır. Bazı ülkelerin tek finansman kaynağını vergiler oluşturmaktadır. Beveridge raporunda da, ulusal dayanışma ilkesine dayanarak vergilerin sosyal güvenliğin sağlanmasında önemli olduğu savunulmaktadır.

### **1.7.3. Devlet Katkısı**

Günümüz sosyal güvenlik anlayışı, sistemin finansmanında işçi ve işverenin yanında devletin de katılımını öngörmektedir. Fakat devletin sosyal güvenlik sistemlerine katılımı işçi ve işverenden farklıdır. Devlet sosyal güvenliğin finansmanına ihtiyaç duyulan hallerde katılmaktadır. Devletin sosyal güvenliğin finansmanındaki rolü sosyal güvenlik kurumlarının yönetimden kaynaklanan giderleri finanse etmek, bilançoda

ortaya çıkan açıkları kapatmak ve prim gelirlerinin yetersiz kaldığı durumlarda katkıda bulunmak gibi durumlarda daha belirgin olarak gözlemlenmektedir (Bulut, 2019: 92).

**Tablo 4: SGK Gelirleri**

<b>Yıllar</b>	<b>Prim Gelirleri (Bin TL)</b>	<b>Devlet Katkısı (Bin TL)</b>	<b>Devlet Katkısının Prim Gelirleri İçerisindeki Payı (%)</b>
<b>2010</b>	66.763,42	15.170,03	22,72
<b>2011</b>	81.788,80	21.176,05	25,89
<b>2012</b>	96.398,63	23.537,14	24,41
<b>2013</b>	116.855,94	27.471,36	23,50
<b>2014</b>	132.296,58	30.512,18	23,06
<b>2015</b>	153.039,74	37.526,04	24,52
<b>2016</b>	181.306,26	46.457,36	25,62
<b>2017</b>	203.144,75	51.767,06	25,48
<b>2018</b>	246.152,78	57.560,19	23,38
<b>2019</b>	30.696,56	6.000,68	19,54
<b>2020</b>	37.308,00	9.445,00	25,31
<b>Toplam</b>	1.345.751,49	326.623,14	24,27

**Kaynak:** SGK, 2019.

Sosyal güvenlik kurumu verilere göre son on yıllık geçen süre içerisinde sosyal güvenliğin finansmanda kişisel sorumluluk ilkesine dayanarak yatırılan primler ve devletin temel görevlerinden olan sosyal güvenliği sağlamak amacıyla yapılan devlet desteği gösterilmektedir. Son on yıl içerisinde prim gelirleri 1.345.751.498 Milyon Türk lirasına ulaşırken, devlet katkısı 326.623.145 Milyon Türk lirasına ulaşmaktadır. Geçmiş on yıl boyunca elde edilen prim gelirlerinin % 24.27'sini devlet tarafından sağlanan katkılar oluşturmaktadır.

## **1.8. Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri**

Türkiye’de, sosyal güvenlik sisteminin gelir gider dengesi 1990’lı yıllardan itibaren sağlanamamaktadır. Sistemde sağlanamayan bu denge kalkınmayı olumsuz yönde etkilemektedir. Sosyal güvenlik sisteminde karşılaşılan finansman sorununun nedenleri arasında;

- Devletin sisteme dahil olmaması,
- İstihdama katılımın düşüklüğü ve katılım sağlansa bile istihdamda kayıt dışılığın ve işsizliğin varlığı,
- Emeklilik yaşı, primlerin toplanamaması ve prim alınmadan yapılan ödemeler, kısa süreli aralıklarla çıkarılan aflar, sistemde biriken fonların kamu açıklarını finanse etmek amacıyla kullanılması örnek gösterilebilmektedir (Çırak, 2017: 51).

Sosyal güvenlik sisteminin finansal dengesinin sağlanması konusunda genel olarak iki farklı yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemler; dağıtım ve fonlama yöntemlerinden oluşmaktadır.

### **1.8.1. Dağıtım Yöntemi (Pay as you go)**

Yılı yılına finansman yöntemi olarak da adlandırılan dağıtım yöntemi ile, aynı yıl içerisinde elde edilen sosyal sigorta gelirleri ile aynı yıl içerisinde meydana gelen toplam sigorta giderlerinin karşılanması amaçlanmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanında dağıtım yönteminin kullanılmasıyla aynı kuşak içerisindeki farklı yaş grupları ve kuşaklararası dayanışma sağlanmaktadır. Emeklilere yapılan maaş ödemeleri, çalışan sigortalılardan yapılan kesintiler ile sağlanmaktadır. Dağıtım yönteminde emekli aylıklarının sağlıklı bir şekilde finanse edilebilmesi için toplumun çoğunluğunu çalışan kesiminin oluşturması ve aktif çalışma durumlarının sektöre uğramaması gerekmektedir (Sezgin ve Yıldırım, 2015: 125).

### **1.8.2. Fonlama Yöntemi (Kapitalizasyon)**

Fonlama yöntemi bireylerin gelecekte karşılaşılabilecekleri tehlikeler nedeniyle oluşabilecek olumsuzlukları finanse etmek amacıyla oluşturulan fon toplama yöntemidir. Fonlama yönteminde sigortalılardan istenen sabit oranda belirlenen katkı payı ve prim ödemesi ile gelir ve gider dengesinin korunması amaçlanmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemi kapsamındaki bireylerin her biri için ayrı hesap açılmaktadır. İşveren ve işçi tarafından yapılan ödemeler açılan bu hesapta toplanmakta ve takip edilmektedir. Biriken fonlar farklı yöntemlerle değerlendirilmekte ve kazanç elde edilmektedir. Bu yöntemde elde edilen kazançlar tekrar bireylere yönlendirilmektedir.

Kapitalizasyon yöntemi uygulanarak toplanan sosyal güvenlik gelirleri uzun vadede sosyal güvenlik sistemi giderlerini finanse etmek amacıyla sermaye piyasaları ve menkul kıymet benzeri yatırım araçlarında değerlendirilerek tekrar ülke ekonomilerine yönlendirilmektedir.

Fonlama (kapitalizasyon) yöntemi, bireysel fon yöntemi ve kolektif fon yöntemi olarak ikiye ayrılmaktadır.

Bireysel fon yönteminde ödenen primler katılımcı adına açılan hesapta toplanmaktadır. Toplanan birikimler ilerleyen yıllarda bireylerin emeklilik gelirlerini oluşturmaktadır. Ödenecek primler ve elde edilecek gelirlerin miktarı belirlenirken bireylerin yaş, medeni durumları gibi özelliklerini dikkate almaktadır. Bu durum prim miktarlarında farklılıklara neden olmakta ve sosyal güvenliğin dayanışma ilkesine aykırı olduğundan dolayı örneklerine az rastlanmaktadır. Bununla beraber sosyal güvenlikte bireysel fon yöntemine çok fazla başvurulmamaktadır. Bireysel bir anlayışa dayanmasından dolayı daha çok özel sigorta alanlarında kullanılmaktadır (Uğur, 2004: 39).

Kollektif fon toplama yönteminde sigortalıların tamamından toplanan primler bir havuzda birleştirilmektedir. Kollektif fon yönteminde toplanan primlerin bir havuzda birleştirilmesi, yöntemin sosyal sorumluk ve dayanışma ilkesini esas aldığı bir göstergesidir (Boyacıoğlu ve Öçal, 2018: 916).

Kollektif fon yönteminde meydana gelen her türlü tehlike sisteme kayıtlı tüm sigortalılar tarafından birlikte karşılanmaktadır. Kollektif fon yönteminde bütün sigortalılar sisteme karşılaşılan riskleri bertaraf etmede olduğu gibi eşit katkı payları ile katılım sağlamaktadırlar.

**Tablo 5: Ülkelerde Sosyal Güvenlikte Uygulanan Finansman Yöntemleri**

Ülkeler	Finansman Yöntemi
Arjantin	Dağıtım Yöntemi
Avustralya	Dağıtım Yöntemi
Avusturya	Dağıtım Yöntemi
Almanya	Dağıtım Yöntemi
Belçika	Dağıtım Yöntemi
Çek Cumhuriyeti	Dağıtım Yöntemi
Fransa	Dağıtım Yöntemi
İrlanda	Dağıtım Yöntemi
Fransa	Dağıtım Yöntemi
İrlanda	Dağıtım Yöntemi
İsviçre	Dağıtım Yöntemi
İtalya	Dağıtım Yöntemi
Meksika	Dağıtım Yöntemi
Türkiye	Dağıtım Yöntemi
Brezilya	Fonlama Yöntemi
Şili	Fonlama Yöntemi
Meksika	Fonlama Yöntemi
Peru	Fonlama Yöntemi
Danimarka	Dağıtım-Fonlama Yöntemi

**Kaynak:** Boyacıoğlu ve Öçal, 2018: 915.

Arjantin, Avustralya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, Yeni Zelanda, Türkiye, Portekiz, İtalya, Lüksemburg, Portekiz, Slovakya, İspanya, İsviçre, Polonya ve İzlanda gibi sosyal güvenliğin devlet eliyle sağlandığı ülkelerde sosyal güvenliğin finansmanında dağıtım yöntemi uygulamaktadır. Brezilya, Şili, Meksika ve Peru gibi sosyal güvenlik sistemini özelleştiren ülkelerde ise sosyal güvenliğin finansmanında fonlama yöntemi uygulanmaktadır. Sadece Danimarka hem dağıtım hem fonlama yöntemini uygulamaktadır.



### 1.9. Dağıtım ve Fonlama Yönteminin Karşılaştırılması

Sosyal güvenliğin finansmanında kullanılan dağıtım ve fonlama yöntemi karşılaştırıldıklarında değişen durumlarda birbirlerine karşı avantajlı ve dezavantajlı olabilmektedirler.

**Tablo 6: Dağıtım ve Fonlama Yönteminin Karşılaştırılması**

<b>Dağıtım Yöntemi</b>	<b>Fonlama Yöntemi</b>
Hesapları daha sadedir.	Hesapları daha karışıktır.
Primler ücretle bağlantılı olduğundan ücretler artınca primler de artar.	Primler ücretle bağlantılı olmadığından, primler ücret artışına bağlı olmadan belirlenir.
Sosyal sigortalarda daha yaygın kullanılır	Özel sigortalarda daha yaygın kullanılır.
Uzun vadeli sigorta kollarının ilk kuruluşunda uygulanması zordur.	Uzun vadeli sigorta kollarında kolaylıkla uygulanır.
Gelir ve giderler aynı dönem içerisinde gerçekleşir.	Giderlerin oluşacağı döneme kadar gelirler bir fonda toplanır.
Gelirin yeniden dağılımı söz konusu olduğundan, sosyal transferlere olabildiğince olanak verilir.	Gelirin yeniden dağılımı söz konusu olmadığından, sosyal transferlere sınırlı sayıda olanak verilir.
Uygulamada kolektivizm karakteristiği taşır.	Uygulamada kolektivizm karakteri de taşıyabilmesine karşın genelde bireyseldir.
Belirli fayda esaslı emeklilik programlarına daha uygundur.	Belirli katkı esaslı emeklilik programlarına daha uygundur.

**Kaynak:** Uğur, 2004: 41.

Yukarıda dağıtım ve fonlama yönteminin karşılaştırıldığı tabloda dağıtım yöntemi, hesapların sade oluşu, sosyal sigortalarda uygulanış kolaylığı açısından, dönem içerisinde gerçekleşen sigorta gelirleri ve giderlerinin eşitlenmesi bakımından, gelirin yeniden dağılımına bağlı olarak gerçekleşen aynı dönem içerisindeki farklı yaş grupları ve kuşaklararasıdaki dayanışmaya olanak tanınması bakımından fonlama sistemine göre daha avantajlıdır. Fonlama sistemi ise, sigortalı olarak çalışan bireylerin ücretlerinde artış söz konusu olduğunda emekli maaşlarının finanse edilmesi için yapılan kesintilerde bir artış olmaması, özel sigortalarda ve uzun vadeli sigorta kollarında uygulanış kolaylığı açısından, gelecekte oluşabilecek finansal tehlikelere karşı fon sağlanması açısından dağıtım sistemine göre daha avantajlıdır.

## **1.10. Sosyal Güvenlik Kurumları**

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 60. Maddesinde; herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğundan ve bireylerin sosyal güvenliğini sağlamak için gerekli tedbirleri almanın aynı zamanda bireylerin sosyal güvenlik ihtiyacını karşılamanın devletin görevlerinden biri olarak tanımlandığından bahsedilmektedir (Kırkbeşoğlu, 2014: 624).

Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur geçmişte bireylerin sosyal güvenlik ihtiyacını karşılamak amacıyla Türkiye'de faaliyet gösteren Sosyal Güvenlik Kurumlarıdır. Fakat sigortalıların sosyal güvenlik ihtiyaçlarının farklı yasa ve kurumlar tarafından karşılanmaya çalışılması sigortalıların hak ve yükümlülükleri konusunda birliğin sağlanmasına engel olmaktadır. Bu nedenle sosyal güvenlikte birliği sağlamak amacıyla Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur 2006 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında birleştirilmiştir.

### **1.10.1. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)**

SSK ilk olarak 1945 yılında İşçi Sigortaları Kurumu adıyla kurulmuştur. Sosyal Sigortalar Yasası, 1964'te 506 sayılı yasa ile yürürlüğe girmiştir. 2003'te çıkarılan 4958 sayılı yasa ile SSK'nın işleyiş yapısı değiştirilmiştir. SSK, Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Başkanlık, Diğer Danışma ve Destek Birimlerinden oluşmaktadır. Kurul başkanı, ilgili bakanlık tarafından ve kurul üyeleri ilgili kuruluşlardan belirlenen temsilcilerden oluşmaktadır. Başkanlık, kurulun birimleri tarafından alınan kararların yasalara uygun olarak yürütülmesini sağlamak ve yapılacak olan harcamaların kotalarını belirlemekle görevlendirilmiştir. Genel kurul, bilanço, gelir-gider arasındaki ilişki, faaliyet raporları hakkında düşüncelerini bildirmektedir. Yönetim Kurulu, bir başkan ve yedi üyeden meydana gelmektedir. Yönetim Kurulu, personel ile ilgili aktarımları, yıllık kadro vb. ihtiyaçların tespit edilmesi ve finansal alanda oluşturulan raporları incelemekle görevlendirilmiştir (Güner, 2012: 14-15).

Kurulduğu yıllarda sadece sigortalıların analık, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle karşılaşılabilecekleri risklere karşı güvence sağlamaktadır.

Bu nedenle kurumun ilk yıllarında sigortalılara sağladığı sosyal güvenliğin kapsamı sınırlı tutulmuştur. İlerleyen yıllarda sırasıyla yaşlılık ve hastalık riski kapsama alınarak sosyal güvenliğin kapsamı bir nebze daha genişletilmiştir. Sadece yaşlılık riskine karşı güvence sağlayan kanun kaldırılıp yerine yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarının birlikte ele alındığı uygulamalara yer verilmiştir. Böylece sosyal güvenlik kurumunun yerine getirmekle yükümlü olduğu sosyal güvencenin kapsamı kademeli olarak genişletilmiş ve gerçek anlamda sigortacılık uygulamalarına geçilmiştir (Kitapçı, 2007: 86).

### **1.10.2. T.C. Emekli Sandığı**

Emekli Sandığı 1949 yılında kamuda devlet memuru olarak çalışanların sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile kurulmuştur. T.C. Emekli Sandığında sosyal güvenlik hizmetlerinden kamuda devlet memuru olarak çalışanların yanında bakmakla yükümlü olduğu bireyler de faydalandırılmaktadır. 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununda sigortalının yanında bakmakla yükümlü olduklarının da sosyal güvenliğinin sağlanmasına yer verilmesi ile kişinin bakmakla yükümlü olduklarına maddi sıkıntılar nedeniyle karşılaşılabilecekleri tehlikelere karşı güvence sağlanmaktadır. Birey ve çevresindekilere sağlanan güvence ile devletin toplumsal barışı ve huzuru sağlama görevi yerine getirilmektedir (Ayhan, 1990: 363-364).

T.C. Emekli Sandığı, genel kurul, yönetim kurulu, genel müdürlük ve sağlık kurulundan oluşmaktadır. Emekli Sandığında genel kurulun görevleri Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından yerine getirilmektedir. Yönetim Kurulu bir başkan ve üç üyeden oluşmaktadır. Genel Müdür, yıllık bütçe hazırlamak, bütçe transferleri konusunda yönetim kuruluna teklif sunmak ve yatırım planları oluşturmak gibi görevleri üstlenmektedir. Sağlık kurulu üç üyeden oluşmakta ve malullük ile ilgili işlemlerin takibini yürütmektedir (Güner, 2012: 17).

### **1.10.3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)**

BAĞ-KUR 1971’de 1479 sayılı kanun ile kurulmuştur. BAĞ-KUR, çalışmalarını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak yürütmüştür. BAĞ-KUR Kanunu’nun kapsamı sosyal güvenlik sistemi haricinde herhangi bir işverene bağlı olmadan, şahsi nam ve hesabına çalışan esnaf ve sanatkarlar ile bağımsız çalışanlardan oluşturmaktadır. Yapılan bir düzenleme ile ev hanımları ve muhtarlar da BAĞ-KUR kapsamına alınmıştır. 1983 yılından beri 1926 sayılı kanun ile Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu’nun yürütülmesi de BAĞ-KUR tarafından sağlanmaktadır (Ocak, 2012: 68).

Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu BAĞ-KUR, SSK ve T.C. Emekli Sandığı ile birlikte sosyal güvenlik sisteminin kurumlarını oluşturmaktadır. BAĞ-KUR Genel Müdürlük, Yönetim Kurulu ve Genel Kuruldan oluşmaktadır. Genel Müdürlük, genel müdür, üç genel müdür yardımcısı, merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır. Yönetim Kurulu, kurumun yönetiminden ve gereken kararları almakla sorumlu tutulmaktadır. Yönetim Kurulu, genel müdür ve beş üyeden oluşmaktadır. Genel kurul, Bakan veya görevlendireceği kamu görevlisinin önderliğinde kurum ve meslek kuruluşları temsilcilerinden oluşmaktadır. Genel Kurul danışma görevini yürütmektedir (Demir, 2013: 47).

BAĞ-KUR, kapsamında bulunanlara hastalık, yaşlılık, malullük ve ölüm riskine karşı güvence sağlarken analık hali nedeniyle oluşabilecek zararlara karşı ve işsizlik riskine karşı güvence sağlamamaktadır.

### **1.10.4. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)**

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 2006 yılında Resmi Gazete ‘de yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı ‘‘Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu’’ ile kurulmuştur. (Alper, 2007: 144).

Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bağlı olarak çalışmaktadır. Kurumun merkezi Ankara’dadır. Kurumun denetimi Sayıştay tarafından sağlanmaktadır. Kurumun amacı; ‘‘Sosyal sigortacılık ilkelerine

dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve malî açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir” (Köktaş ve Gölçek, 54).

Sosyal Güvenlik Kurumunun görevleri 5502 sayılı kanunun 3. maddesinde;

*“a) Ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak,*

*b) Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak,*

*c) Sosyal güvenliğe ilişkin konularda; uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, usûlüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak,*

*ç) Sosyal güvenlik alanında, kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak,*

*d) Bu Kanun ve diğer kanunlar ile Kuruma verilen görevleri yapmak”*

şeklinde sıralanmaktadır (5502 sayılı kanun, madde 3).

Sosyal Güvenlik Kurumu, genel kurul, yönetim kurulu ve başkanlıktan oluşmaktadır. Genel kurul karar verme yetkisine sahip değildir. Danışma hizmeti sağlamaktadır. Üç yılda bir kez toplanmasına rağmen, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı ile üyelerin tamamının 1/3'ünün isteği üzerine de toplantı yapılabilir. Sosyal güvenliğin sağlanmasında uygulanabilecek yöntemler hakkında görüş bildirmek, kurumun planları ve gerçekleştirdikleri faaliyetlerini ve bunların sonuçlarını değerlendirmek, gelecek dönem için yapılan planlar hakkında önerilerde bulunmak, yönetim kurulunun seçilmiş asıl ve yedek üyelerini kanun hükümlerine göre seçmek genel kurulun görevleri arasında yer almaktadır (Baybora, 2019: 206).

Yönetim kurulu, karar mercii olup kurumun en yetkili organıdır. Yönetim kurulu başkan, iki başkan yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını, Hazine Müsteşarlığını, İşverenleri, İşçileri, Kamu Görevlilerini, Tarımda kendi nam ve hesabına çalışanları, Kurumdan gelir ve aylık alanlar ile Kendi nam ve hesabına çalışanları temsil etmek amacıyla birer üyeden

oluşmaktadır. Yönetim kurulu haftada en az bir defa 7 üye ile toplanmaktadır. Karar alınırken çoğunluğun görüşü etkili olmaktadır. Karar alınırken eşitliğin sağlandığı durumlarda başkanın bulunduğu tarafın görüşü kabul edilir. Başkanın ya da yedi üyenin isteği üzerine yönetim kurulu olağanüstü toplanabilir. Başkan ve Başkan yardımcısı haricindeki üyelerin görev süreleri 3 yıldır (5502 sayılı kanun, Madde 6).

Başkanlık Teşkilatı, merkez ve taşra teşkilatından oluşan icra organıdır. Kurum, sosyal güvenlik reformunda kurumdan beklenen verimliliğin ve etkinliğin sağlanması, yolsuzluğun önlenmesi gibi amaçlarla başkanlık teşkilatına verilen önem ve görevler diğer organlara oranla daha fazla olacak şekilde yapılandırılmıştır. Kurumun Merkez Teşkilatı, Başkan, Başkan yardımcıları, Ana hizmet birimleri, Danışma Birimleri ve Yardımcı Hizmet Birimlerinden, Taşra Teşkilatı ise Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri ile Sosyal Güvenlik Merkezlerinden oluşmaktadır (Alper, 2007: 156).

### **1.11. Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları**

Tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları dünyada geniş bir uygulama alanı bulmasına karşın Türkiye’de yaygınlık gösterememiştir. Türkiye’de tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumlarına Ordu Yardımlaşma Kurumu, Amele Birliği, İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı, Bankalar ve Bireysel Emeklilik Şirketleri örnek gösterilebilmektedir.

#### **1.11.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)**

Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK), 1961 tarihinde 205 sayılı kanun ile kurulmuştur. OYAK bünyesinde bulunan üyelerine emeklilik, maluliyet ve ölüm yardımlarında bulunmaktadır. Bunların yanında ihtiyaç dahilinde üyelerine borç verme, konut edindirme ve emeklilere maaş imkanı da sağlamaktadır (Ercan ve Sığırı, 2018: 209).

OYAK, faaliyetlerini Milli Savunma Bakanlığına bağlı olarak devam ettirmektedir. Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlı olarak çalışan subay, astsubay, uzman jandarma, memurlar, sözleşmeli personeller, emekli maaşı almaya hak kazanan üyeler ve mensubu bulunan üyelerinin vefatı halinde kurum kapsamında üyeliklerini devam ettirmek isteyen eşleri OYAK daimi

üyeleridirler. Uzman erbaşlar, Jandarma Genel Komutanlığı ve Milli Savunma Bakanlığında, OYAK ve OYAK'ın sermayesinin % 50'sinde fazla olduğu ve ortaklık edeceği şirketlerde çalışanlar diledikleri takdirde OYAK daimi üyesi olabilmektedirler. Yedek Subaylar OYAK'ın geçici üyeleri arasında yer almaktadırlar. OYAK'ın finansman gelirlerini sahibi olduğu işletmelerden sağlanan karlar ve üyelerinden tahsil edilen primler oluşturmaktadır (Yıldırım, 2011: 23).

### **1.11.2. Amele Birliği**

Amele Birliği 1921'de 151 sayılı kanunun 4. Maddesine dayanarak kurulan ilk sosyal sigorta kuruluşudur. Samsun ilinin Havza ilçesinde kömür ocaklarının faaliyetlerine başladıkları tarihten itibaren maden işçileri güvensiz çalışma koşulları altında çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Bu nedenle Havza ilçesindeki maden işçilerini korumak amacıyla düzenlemeye gidilmiştir. 22.07.1923 tarihindeki yönetmelik ile kuruluş Amele Birliği ismini almıştır. 1923 yılında çıkarılan yönetmelik ile işçilerin iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı güvence altına alınması amaçlanmaktadır. Amele Birliği 506 sayılı kanunla SSK'ya bağlanmıştır. Kurumun finansmanı devlet tarafından yapılan bağış ve yardımlar ile çalışanlardan kesilen primler sayesinde sağlanmaktadır (Sofuoğlu, 2019: 26-27).

### **1.11.3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı**

İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN), 1943 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan "Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanunu ile kurulmuştur. İLKSAN'ın gelirlerini üyelerden kesilen aidatlar, devlet yardımları, bağışlar, sandık gelirlerinden elde edilen karlar ve sandığın gelirlerini artırmak amacıyla satın alınan veya kiralanan tesislerden elde edilen gelirler oluşturmaktadır (Gökalp, 2018: 74-75).

#### **1.11.4. Bankalar ve Bireysel Emeklilik Şirketleri**

Banka ve Bireysel Emeklilik Şirketleri bireylere emeklilik fonları sayesinde yatırdıkları katkı paylarının seçtikleri fonlara göre değer kazanmasını sağlamaktadır. Emeklilik fonları sayesinde Banka ve Sigorta Şirketleri de bireylere geleceğe yönelik yatırım olanağı tanımaktadır. Bireysel emeklilik fonları taşıdığı risklere göre değişkenlik göstermektedir. Bireysel emeklilik fonları taşıdığı risk faktörlerine göre düşük risk, orta risk ve yüksek riskli fonlar olarak sınıflandırılabilir. Yatırımcılar fon seçiminde araştırmacı olmalı ve taşıyabileceği risk faktörüne göz önünde bulundurarak yatırım yapmalıdır.

Hayat sigortaları insan hayatını konu alan sigortalardır. Hayat sigortaları iki şekilde fayda sağlamaktadır. Birincisi risk ağırlıklı hayat sigortaları olup sigortalının, sigortalanan süre içerisinde vefat etmesi halinde belirlenen kişilere tazminat ödenmesini sağlamaktadır. İkincisi ise birikimli hayat sigortaları olup sigortalılara vefat, ferdi kaza ve maluliyet halinde teminat sağlamaktadır. Bunun yanında sigortalının yatırdığı primlerden yasal kesintiler düşüldükten sonraki kalan tutar yatırımlara aktarılmaktadır. Hayat sigortaları kapsamında belirlenen risklerden birinin gerçekleşmemesi ve en az 10 yıl katkı payı ödenmesi halinde de sigortalılar hayat sigortalarından kazançlarını toplu olarak alabilme imkanı veya maaş şeklinde faydalanabilmektedirler (Kayabey ve Ata, 2008: 81).





## İKİNCİ BÖLÜM

### BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

#### 2.1. Bireysel Emeklilik Kavramı

Bireysel emeklilik sistemi (BES), katılımcılarına çalıştıkları süre boyunca düzenli aralıklarla gerçekleştirdikleri birikimlerini, yatırımlara yönlendirerek oluşan tasarruflarla mevcut refah düzeylerini koruma imkanı tanıyan, yaşlılık ve emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etme avantajı sağlayan, her bir katılımcı için ayrı ayrı açılan hesaplarda katkı paylarının takip edildiği, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğinde fakat özel sigorta şirketlerine bağlı olarak yürütülen, gönüllülük esasına dayanan bir sistemdir (Yıldırım, 2019: 39-40).

Bireysel emeklilik sistemi kamunun sağladığı sosyal güvencenin yetersiz kaldığı alanlarda etkili olmakla birlikte devlet tarafından denetim ve gözetime tabii tutulmaktadır. Bireysel emeklilik şirketlerinin gözetim ve denetimi, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Hazine Müsteşarlığı (HM) ve Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) tarafından sağlanmaktadır.

#### 2.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Dünya üzerinde yaşanan gelişmeler dikkate alındığında, sosyal güvenlik sisteminin tam olarak kamu tarafından sağlanan sosyal sigorta sistemi ile sağlanamayacağı gözlemlenmiştir. Ülkemizde de gerçekleşebilecek doğum artış hızının azalmasına ve yaşam sürelerinin uzamasına bağlı olarak yaşlı nüfusunun artmasıyla oluşabilecek sorunlara ve emeklilik dönemlerinde bireylerin refah seviyelerini korumada yeterli güvenceyi sağlamak amacıyla kamu eliyle sağlanan mevcut sosyal güvenlik sistemine ilave olarak bireylerin özel emeklilik sistemlerine katılımı belli bir yaş sınırı dahilinde zorunlu hale getirilmiştir.

Bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sistemini tehlikeye düşürme ihtimali bulunan sorunları bertaraf etmede etkin bir rol üstlenmektedir. Dünya genelinde nüfusun giderek yaşlanması sosyal güvenlik sisteminin dengesini olumsuz yönde etkilemekte ve bununla birlikte ülkeler sosyal güvenlik sistemlerinde reform arayışlarına yönelmektedir. Devlet üzerinde

sorun teşkil edebilecek sosyal güvenlik sistemi sorunlarına çözüm olarak dağıtım temeline dayandırılan sistemlerden ziyade fon toplama temeline dayanan sistemler tercih edilmektedir. Böylece hem kamu, hem işveren hem de özel emeklilik şirketlerinin rol aldığı fon toplama sistemiyle devletin sorumluluğu azaltılmaktadır (Çırak, 2017: 21-22).

Emeklilik fonları gelecekte emekli olabilmek adına katılımcılar tarafından katkı sağlanan fonlardır. Böylelikle fon sahipleri emeklilik dönemlerinde ihtiyaçlarını karşılayabilecek gelir elde edebilme imkanına sahip olabilmektedir. Emeklilik fonları son yıllarda Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkeleri gibi gelişmekte olan ülkelerde gelişim göstermektedir (Davis, 2000: 2).

### **2.2.1.Dünyada Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi**

Gelişmiş ülkelerdeki modern emeklilik sistemleri, demografik değişimler, reel ücret büyüklüğü ve reel faiz oranları gibi unsurlar dönemin ekonomik, sosyal ve politik koşullarını yansıtmaktadır. Aile yapısı, kadınların işgücüne daha fazla katılımı, artan uluslararası emek ve sermaye hareketliliği ve bireysel sorumluluğa katılma isteği gibi nedenler emeklilik sistemleri üzerinde etkili olmaktadır (Lindbeck, 2000:1).

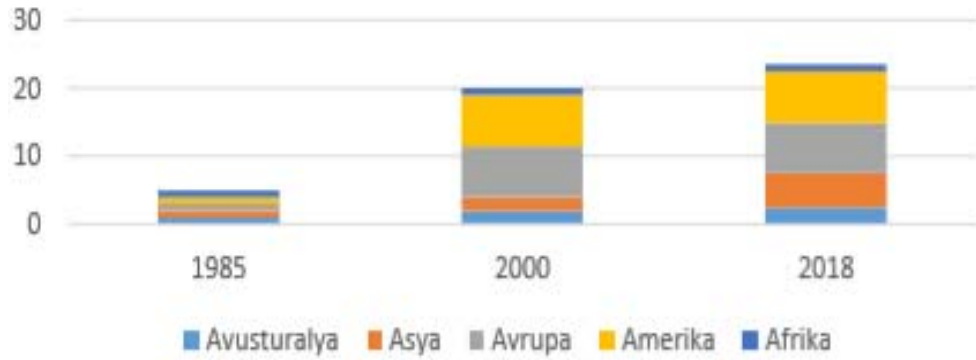
Dünya üzerindeki ülkelere bakıldığında sosyal güvenlik sistemlerinin dönem dönem sıkıntıya girdiği gözlemlenmektedir. Yaşam süresinin uzaması, işsizlik, fonların doğru yatırımlara aktarılamaması, vergi affı, yaşlı nüfusunun giderek artması ve sağlık harcamalarındaki giderlerin karşılanmasında yaşanan zorluklar gibi birçok neden ile sosyal güvenlik sistemleri finansal açıdan sorunlarla karşılaşmaktadır. Finansal açıdan yaşanan bu sorunlar ile birlikte emeklilik dönemlerinde yapılacak olan ödemeleri olumsuz yönde etkilemiş ve emeklilik yaşı giderek artmıştır. Dünya üzerinde 1980’li yıllardan itibaren sosyal güvenlikte giderek artan sorunlara karşılık çok basamaklı emeklilik sistemleri ortaya çıkmıştır.

1994 yılında sosyal güvenlikte başvuru dağıtım sisteminden kaynaklanan finansman sorunlarının bertaraf edilmesi amacıyla Dünya Bankası tarafından “Yaşlanma Krizinin Önlenmesi” adlı rapor yayımlanmıştır. Dünya Bankası tarafından yayımlanan bu rapor gönüllü

katılıma dayanan bireysel emeklilik sisteminin uluslararası alanda gündeme gelmesini sağlamıştır. Dünya bankası raporunun kaynağı 1981 yılında uygulanmaya başlanan Şili özel emeklilik sistemi modeline dayanmaktadır (Akgeyik, 2006: 72-74).

Çok basamaklı emeklilik sistemlerinde, sistemin birinci basamağını dağıtım esasına ve sosyal devlet anlayışına dayanan katılımın zorunluğu olduğu, çalışanlardan emeklilere bir gelir tasarrufu sağlayan, devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik sistemi oluşturmaktadır. Sistemin ikinci basamağını, sisteme katılımın zorunlu ve isteğe bağlı olarak sağlandığı işyeri esaslı mesleki emeklilik sistemleri oluşturmaktadır. Sistemin üçüncü basamağını ise, fonlama esasına dayanan, sisteme katılımın bireylerin isteğine bağlı olduğu bireysel emeklilik sistemleri oluşturmaktadır (Niggemann ve Rocholl; 2010: 5).

Bireysel emeklilik sisteminde, bireylerin emeklilik dönemlerinde elde edecekleri emeklilik maaşları, bugünkü tasarruflarının bir sonucu olarak ilerleyen yıllarda bireylere emeklilik dönemlerini daha rahat geçirme imkanı sağlamaktadır (Ippolito, 1986: 6).



**Şekil 1: Dünya'da Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi**

**Kaynak:** Arslan, Çelik ve Haykır, 2019: 29.

Dünyada bireysel emeklilik sisteminin gelişimine bakıldığında 1980'li yıllarda bireysel emeklilik sistemini uygulayan ülke sayısı 10'u bulmazken, 2000'li yıllarda 20'ye yaklaşmış ve 2018 yılında 20'nin üzerine çıkmıştır. Yukarıdaki verilerden elde edilen bilgilere göre dünya üzerinde bireysel emeklilik sistemini uygulayan ülke sayısı giderek artmaktadır.

### 2.2.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de de dünya üzerinde bireysel emeklilik sisteminin uygulanmaya başlanmasının en önemli nedenlerden bir tanesini geçmişte sosyal güvenlik sistemi ile ilgili yapılan düzenlemelerdir. Erken emeklilik, çıkarılan aflar, toplanan fonların etkin değerlendirilememesi gibi uygulamalar sosyal güvenlik sisteminin finansman kaynaklarını olumsuz yönde etkilemiş ve ilerleyen yıllarda sosyal güvenlik sistemi Türkiye’de de büyük açıklar vermeye başlamıştır. Bu nedenle Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenliğin finansmanında karşılaşılan sorunları bertaraf etmek amacıyla ortaya çıkmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi, bireylere bugünkü harcamalarından vazgeçerek bireysel emeklilik fonları sayesinde tasarruflarını yatırımlara yönlendirmeleri sonucu emeklilik dönemlerinde de bugünkü refah seviyelerinde hayatlarını sürdürebilme ve ek bir gelir elde etme imkanı sağlamayı, ülkelere uzun vadeli borçlanma imkanı sunmayı, bireylerin çalışabilecekleri iş olanaklarını ve ulusal düzeyde ekonomik gelişmişlik seviyelerinin arttırılmasını sağlamaktadır.

Türkiye’de 1990’lı yılların sonlarına doğru sosyal güvenlikte reform çalışmaları başlamıştır. Reform çalışmaları kapsamında 1999’da çıkarılan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 28 Mart 2001 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilip, 07 Nisan 2001’de 24366 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır. 07 Ekim 2001’de yürürlüğe girmiş, 27 Ekim 2003’te ilk emeklilik planlarının onay işlemlerinin tamamlanması ile bireysel emeklilik sistemi faaliyetlerini yürütmeye başlamıştır (Seyfullahoğulları, Özpek ve Demirhan, 2017: 106).

### 2.3. Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılım

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır:

*“Türk vatandaşı veya 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olup kırk beş yaşını doldurmamış olanlardan; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4*

*üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre çalışmaya başlayanlar ile 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olarak çalışmaya başlayanlar, işverenin bu Kanun hükümlerine göre düzenlediği bir emeklilik sözleşmesiyle emeklilik planına dâhil edilir. İşveren, çalışanını ancak otomatik katılım için emeklilik planı düzenleme konusunda Müsteşarlıkça uygun görülen şirketlerden birinin sunacağı emeklilik planına dâhil edebilir. Cumhurbaşkanı, bu madde uyarınca emeklilik planına dâhil edilecek işyerleri ile çalışanları ve bu kapsamdaki uygulama esaslarını belirlemeye yetkilidir'' (4632 sayılı kanun, 2001: Ek Madde 2).*

Türkiye’de çalışanlar ilk etapta çalışan sayısına ve çalışanların yaşına bağlı olarak, çalıştıkları şirketler tarafından otomatik olarak sisteme dahil edilmektedir. Bununla birlikte sisteme dahil olan katılımcılar sisteme dahil oldukları tarihten itibaren 2 ay içerisinde cayma hakkına sahiptir. Türkiye’de 2019 yılından itibaren 5 kişiden fazla çalışanı olan ve 45 yaş altı olma şartını sağlayan bütün çalışanlar çalıştıkları şirketler tarafından sisteme otomatik olarak dahil edilmektedir.

**Tablo 7: Özel Sektör Çalışanlarının OKS’ye Katılımı**

<b>Özel Sektör Çalışanlarının Otomatik Katılım Sistemine Dahil Edilmesi</b>	
<b>Çalışan Sayısı</b>	<b>Katılım Tarihi</b>
1.000 ve üzeri	01.01.2017
250-999 arası	01.04.2017
100-249 arası	01.07.2017
50-99 arası	01.01.2018
10-49 arası	01.07.2018
5-9 arası	01.01.2019

**Kaynak:** EGM, 2021.

Özel sektör çalışanlarının otomatik katılım sistemine dahil edilmesi 1000 ve üzeri çalışanı olanların 01.01.2017 tarihinde, 250-999 kişi arasında çalışanı olanların 01.04.2017 tarihinde, 100-249 kişi arasında çalışanı olanların 01.07.2017 tarihinde, 50-99 kişi arasında çalışanı olanların 01.01.2018 tarihinde, 10-49 kişi arasında çalışanı olanların 01.07.2018 tarihinde ve 5-9 kişi arasında çalışanı olanların 01.01.2019 tarihinde kademeli olacak şekilde gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 8: Kamu Sektörü Çalışanlarının OKS'ye Katılımı**

<b>Kamu Sektörü Çalışanlarının Otomatik Katılım Sistemine Dahil Edilmesi</b>	
<b>Kamu Kurum/Kuruluşu</b>	<b>Katılım Tarihi</b>
5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun eki (I),(II),(III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri	01.04.2017
Yerel Yönetimler, KİT'ler, BİT'ler ve Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşları	01.01.2018

**Kaynak:** EGM, 2021.

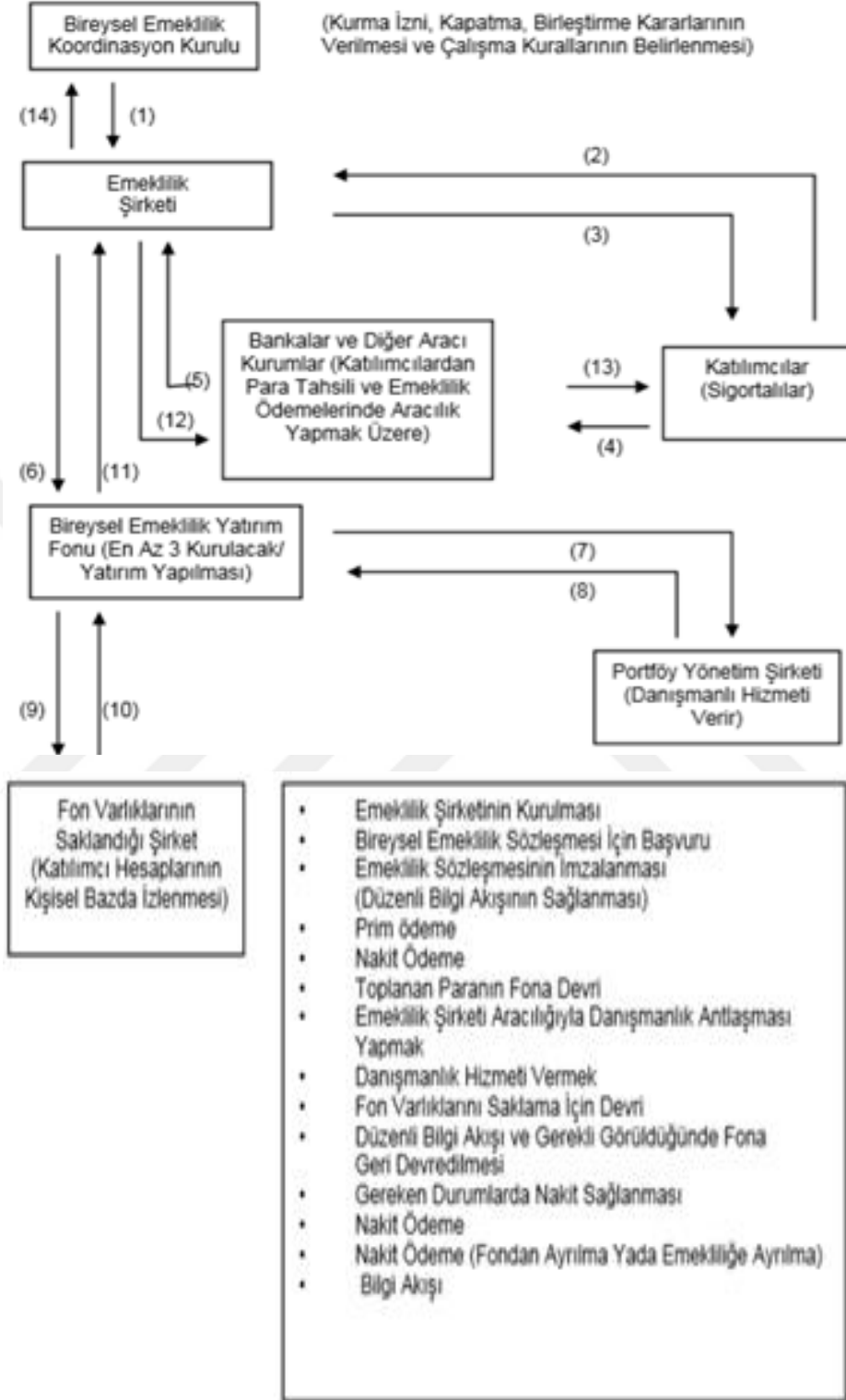
Kamu sektörü çalışanlarının sisteme dahil edilmesi yukarıda belirtilen tarihlerden sonra kademeli olarak gerçekleştirilmiştir. Kamu kurumları belirtilen tarihlerden sonra en geç kuruldukları veyahut bu sığata sahip oldukları tarihin yılbaşında emeklilik planları kapsamına alınmaktadır.

#### **2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı**

Bireysel emeklilik, sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcısı niteliğindedir. Gönüllülük esasına dayanan bu sisteme dahil olan katılımcıların yaşlandıklarında karşılaşılabilecekleri riskleri üstlenmede aktif rol oynaması ile kamunun üzerindeki sosyal güvenlik yükü azaltılmaktadır. Katılımcılar yaşlılık riskine karşı yaptıkları sistemde biriktirdikleri tasarruflar sayesinde güvence elde etmektedir. Katılımcıların sisteme dahil olmaları ile birlikte sistemde biriken tasarruflarla gerçekleştirilen sosyal amacın yanında ekonomiye kanalize edilmeleri ile de ülke ekonomisine destek sağlanmaktadır.

Bireysel emekliliğe aktarılan fonlar, uzun vadeli kaynak yaratılmasına ve alt yapı yatırımlarının gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktadır. Bunun sonucunda yeni iş olanakları elde edilmekte ve istihdam sağlanmaktadır. Katılımcılara yaşlılık dönemlerinde sağlanan ek gelir ile sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamının genişlemesine ve ülkelerin mali sektörlerinin gelişmesine ve istikrarlı bir şekilde büyümesine olanak tanınmaktadır.

## 2.5. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi



Şekil 2: Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi

Kaynak: Burak, 2008: 26.



Bireysel emeklilik sisteminin işleyişine bakıldığında üç kademe üzerinden gerçekleşmektedir. Bunlar sırasıyla sözleşmenin oluşturulması amacıyla kendilerine uygun gördükleri emeklilik sözleşmesi için başvuruda bulunmak ve giriş aidatının veya ilk katkı payı ödemesinin bir kısmı veya tamamının yapılmasından sonra, katkı paylarının yatırımlara aktarılması ve son olarak gereken şartların sağlanması sonucunda emekliliğe hak kazanılması şeklinde sıralanmaktadır.

### **2.5.1. Sözleşmenin Kurulması ve Katkı Payının Yatırılması**

Sisteme dahil olmak isteyen katılımcıların, bugünkü gelir düzeyleri ve gelecekteki gelir düzeylerindeki beklentilerini göz önünde bulundurarak yatırımlarına uygun gördükleri plan doğrultusunda emeklilik sözleşmesi başvuru formunu doldurmaları gerekmektedir. Emeklilik sözleşmesinin oluşması için giriş aidatının veya ilk katkı payının tamamının ya da bir kısmının ödenmesi gerekmektedir. Ödemenin gerçekleşmesi üzerine emeklilik şirketi teklifi 10 iş günü içerisinde reddetmez ise başvuru kabul olmakta ve sözleşme kurulmaktadır. Katılımcının yaptığı ödemeler ve eğer işveren tarafından da yapılan ödemeler var ise yatırılan bu tutarlar katılımcı adına açılan hesapta izlenmektedir (Seyfullahoğulları, Özpek ve Demirhan, 2017: 106).

### **2.5.2. Katkıların Yatırımlara Yönlendirilmesi**

Bireysel emeklilik sistemine katılırken sözleşme kurulma esnasında katılımcı adına bireysel emeklilik hesabı açılır. Sistemde kalınan süre dahilinde katılımcının birikimleri bireysel emeklilik hesabında izlenir. Bu hesapta biriktirilen katkı payları katılımcının seçimi doğrultusundaki emeklilik yatırım fonlarına yönlendirilir. Emeklilik yatırım şirketi ve portföy yönetim şirketi kendi aralarında SPK tarafından onaylanan bir sözleşme imzalar. Emeklilik yatırım fonları bu sözleşme doğrultusunda yönetilir.

### 2.5.3. Emeklilik

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcılar en az 10 yıl katkı payı ödemek ve 56 yaşını doldurmak şartıyla emekliliğe hak kazanmaktadırlar. Katılımcı emeklilik hakkını daha sonraki yıllarda kullanabilmektedir. Katılımcının birden çok emeklilik sözleşmesi olması durumunda birinde emeklilik şartlarını sağlıyor olması, diğerlerinde de emekliliğe hak kazandığı anlamına gelmektedir. Katılımcı emekliliğe hak kazanması halinde bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini belli bir plan dahilinde, tamamını bir defada ya da yıllık gelir sigortasına dayandırılarak aylık olarak ödenmesini talep edebilmektedir. Emeklilik şirketleri katılımcıların birikimlerini bildirim ulaştığı tarihten itibaren en geç 10 iş günü içerisinde katılımcıya ya da başka bir emeklilik şirketiyle anlaşması durumunda ilgili kuruma yönlendirmektedir. Sözleşme süresi içerisinde katılımcının ölmesi, lehdarın ise sakatlanması durumunda katılımcının hesabındaki birikimler talep edilebilmektedir (Şataf ve Yıldırım, 2019: 577).

Emeklilik gelirleri, bireylerin emeklilik dönemlerinde yaşamlarını sürdürebilmeleri için son derece önemli bir geçim kaynağı niteliğindedirler. Emeklilik gelirleri özel emeklilik programlarında biriken fonlardan, bireysel tasarruflar ve bireylerin emeklilik dönemi sonrasındaki çalışmalarından sağlanan gelirlerden oluşmaktadır (Blake, 2003: 1).

### 2.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri

Bireysel emeklilik sisteminin birçok özelliği bulunmaktadır. Bunlar arasında;

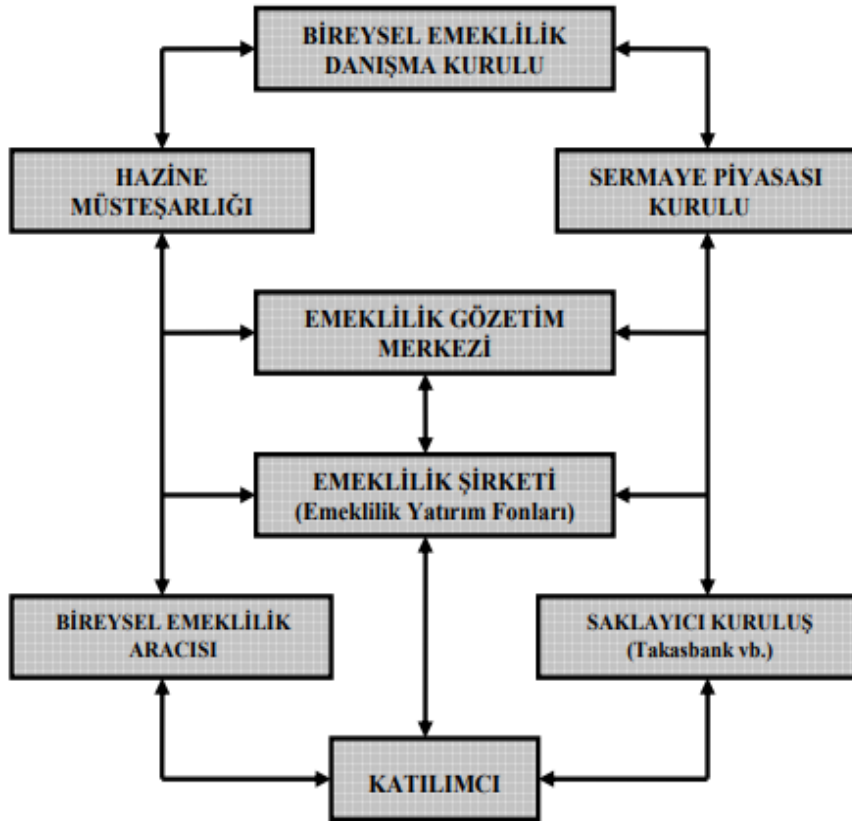
- Katılımcılara emeklilik dönemlerinde elde ettikleri gelirlerine ek gelir elde etme imkanı sağlamak,
- Katılımcılara emeklilik dönemlerinde refah seviyelerini koruma imkanı sağlamak,
- Sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı nitelikte olmak,
- Her bir bireyin birikimlerini kendi hesaplarında toplamak ve yatırılan tasarruf oranında getiri imkanı sağlamak,

- Sistemin işleyişi hakkında açık bir şekilde katılımcılara istedikleri zaman çeşitli iletişim kanallarıyla gerekli bilgilerin aktarılması ile şeffaflığın sunulması bulunmaktadır.

- Sisteme dahil olanların belirlediği şekilde ve tutarlar üzerinden kesinti yapılmakta dolayısıyla tamamen gönüllülük esasına dayanmakta ve özel sigorta şirketleri tarafından yönetilmektedir.

## 2.7. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarafları

Bireysel emeklilik sisteminin iki temel tarafı bulunmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin taraflarını; fiil ehliyetine sahip ve şirket bünyesinde açılan bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunan veya kendi adına şirket bünyesinde hesap açılan katılımcılar ile sistemde bireylerin hesaplarında bulunan katkı paylarının şeffaflıkla takip edilmesini ve yatırımlara yönlendirilmesini sağlayan emeklilik şirketleri oluşturmaktadır.



Şekil 3: Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarafları

Kaynak: Bacak, 2005: 166.

### **2.7.1. Katılımcı**

Katılımcı, bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım kanununda emeklilik şirketi nezdinde kendi adına bireysel emeklilik hesabı açılan gerçek kişi olarak tanımlanmaktadır. BES'e katılmak isteyenlerin fiil ehliyetine sahip bireyler olmaları ve emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamış olmaları gerekmektedir. Katılımcılar kendi adına açılan hesaplarına katkı payı yatırmaktadırlar. Katılımcı, yaptığı katkı payı ödemelerini aynı şirkete ait farklı fonlar arasında paylaştırılmasını isteyebilmekte veya birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilmektedir (Kızılgöçer, 2014: 39).

Katılımcının bireysel emeklilik hesabında bulunan birikimlerinin başka bir şirkete aktarılmasını talep etmesi halinde en geç 10 iş günü içerisinde gerekli bilgi ve belgelerle birlikte aktarılması gerekmektedir. Ancak katılımcının bu talebinin yerine getirilmesi için aktarım yapılacak olan şirkette en az bir yıl kalınması gerekmektedir (4632 Sayılı Kanun, 5. Madde).

### **2.7.2. Bireysel Emeklilik Şirketleri**

Bireysel Emeklilik Şirketlerinin; Bireysel Emeklilik Sisteminin taraflarından birini oluşturabilmesi için gerekli bazı şekil ve şartları yerine getirmesi gerekmektedir. Bireysel Emeklilik Şirketlerinin emeklilik branşında hizmet verebilmesi için emeklilik alanında ruhsat almış olmaları gerekmektedir. Bireysel emeklilik şirketleri genel olarak pazarlama görevinin büyük bir bölümünü üstlenen, yatırım yapılması maksadıyla fon oluşturan, bilginin depolanmasını ve elde edilen verileri değerlendirerek katılımcılara aktarılmasını sağlayan, katılımcılardan toplanan primlerin etkin bir şekilde değerlendirilmesi amacıyla portföy yönetim şirketleri ile çalışan ve bu doğrultuda menkul kıymetlere yapılan yatırımların saklayıcı kuruluşlar tarafından saklanmasını sağlayan yönetim şirketleri olarak tanımlanmaktadır (Rakıcı ve Ela, 2016: 95-96).

Gönüllülük ve belirlenmiş katkı payı esasına göre hareket eden bireysel emeklilik sisteminde emeklilik şirketleri ile katılımcılar arasında yapılan

sözleşmesine ilişkin hususlar Resmi Gazete’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

Bireysel emeklilik şirketleri bireylere emekliliğe hak kazanmaları halinde, elde edilen getirinin bir bölümünün veya tamamının tek seferde ödenmesini, kararlaştırılması halinde getirinin bölük bölük ödenmesini veya katılımcıların yıllık gelir sigortasına yönlendirmesini istemesi halinde yönlendirmenin gerçekleştirilmesini ve düzenli olarak ücret ödenmesini sağlamaktadır.

## **2.8. Bireysel Emeklilik Sistemi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri**

Bireysel emeklilik sisteminin tarafları olan katılımcıların ve emeklilik şirketlerinin birbirlerine karşı sorumlu olduğu yükümlülükleri ve hakları bulunmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin taraflarını oluşturan katılımcı ve emeklilik şirketlerinin hak ve yükümlülükleri aşağıda ayrı ayrı açıklanmaktadır.

### **2.8.1. Katılımcı Hak ve Yükümlülükleri**

Katılımcının hak ve yükümlülükleri arasında;

- Katkı payı ödemelerinin yapılması ve istenilen durumlarda ara verilmesi,
- Asgari katkı payı tutarından az olmamak şartıyla katkı payı oranlarında değişiklik yapılması,
- Katkı payı ödemelerinin birden fazla fon seçeneği arasında dağıtılması,
- Hesabındaki birikimi farklı bir emeklilik şirketine aktarabilmesi,
- Emekliliğe hak kazanılması halinde birikimlerini toplu olarak veya maaş olarak talep etmesi,
- Katılımcının vefatı durumunda yasal mirasçısı, malul olması durumunda kendisi elde ettiği birikimlerini alarak sistemden çıkış yapılması bulunmaktadır (Alpağut, 2019: 63).

- Katılımcıların yatırdıkları katkı paylarının % 25'i oranında devlet katkısı katılımcının hesabına aktarılmaktadır. Devlet katkısı yıllık brüt asgari ücret tutarının % 25'ini geçmemektedir (Can ve Eyidiker, 2019: 630).

- Katılımcı sistemde en az 10 yıl geçirmeli ve 56 yaşını doldurmalıdır. Katılımcının sistemden erken ayrıldığında elde ettiği gelir üzerinden belli bir oranda gelir vergisi kesintisi uygulanmaktadır. 10 yıllık süreyi doldurmadan sistemden ayrılan katılımcılardan elde ettikleri gelirin % 15'i, 10 yıllık süreyi doldurup emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılan katılımcılardan elde ettikleri gelirin % 10'u ve emeklilik, maluliyet veya vefat hali durumunda sistemden ayrılan katılımcılardan elde ettikleri gelirin % 5'i oranında gelir vergisi kesintisi uygulanmaktadır.

### **2.8.2. Bireysel Emeklilik Şirketi Hak ve Yükümlülükleri**

Bireysel emeklilik şirketlerinin hak ve yükümlülükleri aşağıda sıralandığı gibidir.

- Bireysel emeklilik şirketi, katılımcının içerisinde bulunduğu emeklilik planının asgari katkı payı tutarını belirlemekle yükümlüdür.

- Bireysel emeklilik şirketi, katılımcının hesabındaki birikimlerinin başka bir şirkete aktarılmasını talep etmesi durumunda, talep edilen tarihten itibaren 7 gün içerisinde birikimlerin aktarımını sağlamakla yükümlüdür (Kaya, 2018: 27).

- Bireysel emeklilik şirketi, katılımcıların yatırdıkları katkı payı tutarlarının şirkete ulaştığı tarihten sonraki iki iş günü içerisinde yatırılan katkı payı tutarının yatırımlara yönlendirilmesini sağlamakla yükümlüdür (Alpağut, 2019: 62).

- Katılımcıyı emekliliğe hak kazanmadan 1 ay önce bilgilendirmek ve katılımcının hesabındaki birikimin tamamını talep etmesi halinde 7 iş günü içerisinde katılımcının parasını yatırmak bulunmaktadır (Kıloğlu, 2007: 89).

- Bireysel emeklilik şirketi, katılımcının emekliliğe hak kazanmadan sözleşmeden cayması halinde, katılımcının birikimi 7 iş içerisinde geri ödemekle yükümlüdür. Bireysel emeklilik şirketinin yükümlülüğünü

zamanında yerine getirmemesi halinde emeklilik şirketine, katılımcının hak ettiği son aylığın 2 katından az olmamak şartıyla para cezası uygulanmakta ve emeklilik şirketi tarafından katılımcının hesabına yatırılmaktadır (Burak, 2008: 34).

## **2.9. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman Kaynakları**

Bireysel emeklilik sisteminin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi finansal yapıdaki dengenin sağlanmasına bağlıdır. Bu nedenle finansal kaynaklar sistemin işleyişinde büyük önem arz etmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin finansal kaynakları arasında sisteme dahil olurken ödenen giriş aidatları, katılımcı ya da işveren tarafından yapılan katkı payı ödemeleri, yönetim kaynaklı kesintiler, bir yılı geçen ödemeye ara verme durumundaki kesinti ve cayma dolayısıyla fon işletim gider kesintisi yer almaktadır.

### **2.9.1. Katkı Payı Ödemeleri**

Düzenli aralıklarla katılımcının kendisi veya katılımcının nam ve hesabına ödeme yapan kişilerin ödedikleri tutara katkı payı tutarı adı verilmektedir. Katılımcı ödemelerini kendi isteği doğrultusunda aylık, 3 aylık, 6 aylık ve yıllık olarak yapabilmekte ve ara verebilmektedir. Katılımcı belirlenen asgari tutarın altında olmamak şartıyla katkı payı ödemelerinde azalış veya artış yapabilmektedir. Katılımcı düzenli olarak yaptığı ödemelerden ayrı olarak yapacağı ödemeler için seçilen planlar dahilindeki fonlara yönlendirilmektedir (Altuncuoğlu, 2017: 31).

### **2.9.2. Giriş Aidatı**

Bireysel emeklilik şirketlerinin, katılımcının sisteme ilk defa dahil olmak istediğinde veya başka bir emeklilik sözleşmesi kurmak istediğinde talep ettikleri kesinti giriş aidatı olarak adlandırılmaktadır. Giriş aidatı katılımcının katkı paylarından ayrı tutularak en az bir yıl içerisinde taksitler halinde ödenebilmektedir. Giriş aidatı, yönetim ve fon işletim gider kesintilerinin hangi oranlarda yapılacağı Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenmektedir (Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 2001).

### **2.9.3. Yönetim Gider Kesintisi**

Bireysel emeklilik şirketleri katılımcının bireysel emeklilik hesabına yatırdıkları tasarruflar ile oluşan birikimleri üzerinden yönetim gider kesintisi yapabilmektedir. Katılımcı isterse sözleşmenin süresi dahilinde ödemelere ara verebilmektedir. Ödeme tarihinden itibaren üç ayı geçen süre içerisinde katılımcının bireysel emeklilik hesabına herhangi bir ödeme yapılmaması halinde ödemeye ara verildiği kabul edilmektedir. Ödeme yapılmayan süre doğrultusunda katılımcının hesabındaki birikiminden bireysel emeklilik şirketleri ek yönetim gider kesintisi yapabilmektedir.

### **2.9.4. Fon İşletim Gider Kesintisi**

Emeklilik şirketlerinin, portföy yönetim şirketinin ücreti de yapılan kesintiye dahil olmak üzere günlük olarak net fon üzerinden yaptığı kesinti fon işletim gider kesintisi olarak adlandırılır. Fon işletim gider kesintisi sözleşmede kesin olarak belirlenmelidir. Belirlenen kesintiler dışında herhangi bir değişiklik yapılabilmesi için sözleşmede yer verilmesi ve hazine müsteşarlığı tarafından onaylanması gerekmektedir. Fon işletim gider kesintisi düşüldükten sonra kalan fon tutarı üzerinden fon portföyü oluşturulmaktadır.

## **2.10. Bireysel Emeklilik Sistemi Kurumsal Yapıları**

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin yapısına bakıldığında sistemin en üst tabakasında Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu yer almaktadır. Sistemin merkezinde katılımcı ve bireysel emeklilik şirketleri yer almaktadır. Sistemin temeli katılımcı ve bireysel emeklilik şirketleri tarafından yapılan emeklilik sözleşmesine dayandırılmaktadır. Takasbank, Emeklilik Gözetim Merkezi, Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu, Aracılar ve Portföy Yönetim Şirketleri de sistemin işleyişi içerisinde yer almaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin kurumsal yapısını oluşturan kurumlar aşağıda açıklanmaktadır.



### 2.10.1. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Bireysel Emeklilik Sisteminin en üst tabakasında Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK) yer almaktadır. BEDK'nın görevi, sisteme ilişkin politikaların oluşturulmasında ve politikaların uygulamaya konulmasında karşılaşılabilecek sorunlara karşı alınabilecek tedbirler sunmak ve mevzuata ilişkin düzenlemeler ile ilgili öneri niteliğinde olmak şartıyla kararlar almaktır. BEDK, Hazine müsteşarının öncülüğünde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sermaye Piyasası Kurulu, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığının azami genel müdür olmak şartı ile görevlendireceği temsilcilerden meydana gelmektedir. BEDK yılda dört defa hazine müsteşarının tavsiyesinde, başkanın belirlediği gündem ve tarihte toplanmaktadır. Temsilcilerin bizzat katılmaları esas alınırken gelemedikleri durumlarda yerlerine vekilleri katılmaktadır. Yılda dört kez toplanmalarının dışında üyelerden birinin yazılı müracaatı veya başkanın isteği ile başkan temsilcileri toplantıya çağırabilmektedir. Kurul; toplantıya çağırılanların sayısının yarısının bir fazlasıyla toplanmakta, çekimsiz oy kullanılmamakta ve sadece çoğunluğun kararı ile karar almaktadır (Altuncuoğlu, 2017: 37).



Şekil 4: Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Kaynak: Çırak, 2017: 10

### 2.10.2. Hazine Müsteşarlığı

Hazine Müsteşarlığı bireysel emeklilik sisteminin işleyişini sağlamak amacıyla birçok görev ve yetki ile donatılmıştır. Bunlar;

- Bireysel emeklilik danışma kurulunun iletişim hizmetlerinin sağlanması,
- Sisteme ilk adım atıldığında alınan giriş aidatı, yönetim ve fon işletme gider kesintisi adı altında yapılan kesintilerin belirlenmesi,
- Emeklilik şirketlerine kuruluş izni ve faaliyet ruhsatlarının verilmesi,
- Fonların biriktirildiği emeklilik şirketinden bir diğerine aktarım sağlanması ile ilgili esasların belirlenmesi,
- Emeklilik şirketlerinin bilgilendirme amaçlı yapacağı tanıtımlara ilişkin esasların belirlenmesi,
- Sigorta şirketi niteliğindeki bir şirketin emeklilik şirketi olarak faaliyet göstermesi için faaliyet ruhsatı verilmesine ilişkin esasların belirlenmesi ve emeklilik şirketlerinin denetiminin sağlanmasıdır (Burak, 2008: 20-21).

### **2.10.3. Takasbank**

Takasbank 28.02.2002'de Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren ve Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Yönetmelikte "saklayıcı kuruluş" olarak adlandırılmıştır. Takasbank bireysel emeklilik fonları açısından bazı görevler üstlenmektedir. Bu görevler arasında;

- Bireysel Emeklilik Fonlarının saklanması,
- Fonda gerçekleştirilebilecek varlıkların alım ve satım işlemlerinde takasın gerçekleştirilmesine ortam hazırlamak ve kontrolünü sağlamak,
- Katılımcılara fon hesaplarını takip edebilme imkanı sağlamak,
- Fonların kurulca belirlenen usul ve esaslara göre yönetilmesini sağlamak,
- Portföyün yönetmelikte belirlenen değerlendirme yöntemlerine göre hesaplanmasını sağlamak,
- Fon hesaplarından yapılan ödeme işlemlerinin kontrolünü sağlamak,

- Katılımcının portföydeki haklarının portföy yönetim şirketinin yönlendirmesi ile kullanımına aracılık etmek,
- Emeklilik ve portföy yönetim şirketine gerektiğinde internet ortamında bazı bilgilere ulaşma imkanı ve raporların sunulmasını sağlamak,
- Sermaye Piyasası Kurulu ve Hazine Müsteşarlığına istenilen bilgilerin internet ortamında sunulmasını sağlamak,
- Şirket değiştirilmesi halinde nakit aktarımının sağlanmasına aracı olunması bulunmaktadır (Kızılgöçer, 2014: 42-43).

#### **2.10.4. Emeklilik Gözetim Merkezi**

Emeklilik Gözetim Merkezi halkın bilgilendirilmesi amacıyla gerekli birimlere veri akışını sağlamakla yükümlü olan anonim şirkettir. Emeklilik Gözetim Merkezi sisteme dahil olanların haklarını gözetmek kaydıyla SPK ve Hazine Müsteşarlığı'na ihtiyaç duydukları verilerin akışını sağlamakta, bireysel emeklilik sisteminin işlerliğinin sağlanması amacıyla görev almakta ve devlet adına denetimi sağlamaktadır. Hazine Müsteşarlığı'nın görevlendirdiği Emeklilik Gözetim Merkezinin görevleri arasında;

- Emeklilik şirketlerinin her gün yürüttüğü faaliyetlerinin takip edilmesi ve yetkililere raporlanması,
- Emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinden elde edilen bilgilerin birleştirilmesi,
- Halkın ve sisteme dahil olanların bilgilendirilmesi,
- Emeklilik şirketlerinden elde edilen bilgilerin saklanması ve yeni istatistiki verilerin türetilmesi,
- Bireysel emeklilik sisteminin tündengelim yöntemiyle alt başlıklara ayırarak detaylı bir şekilde sorgulanması,
- Sistemin ileride karşılaşılabileceği sorunlara karşı önceden çözüm niteliğindeki verilerin oluşturulması bulunmaktadır (Burak, 2008: 22-23).

### **2.10.5. Aracılar**

Bireysel emeklilik aracıları, emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerinde aracılık görevini üstlenen ve bunları emeklilik şirketi adına gerçekleştiren kişilerdir. Bireysel emeklilik aracıları emeklilik şirketlerinin katılımcılara sunduğu ürünlerin tanıtılmasını, pazarlanmasını ve satışı gibi ilgili diğer hizmetleri yerine getirmektedir.

Bireysel emeklilik aracılarının, Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş. tarafından tutulan sicile kaydolmaları zorunludur. Bireysel emeklilik aracıları, katılımcılara tavsiyelerde bulunabilmektedirler. Bireysel emeklilik aracıları katılımcıların istekleri doğrultusunda sisteme katılmaları için gerekli evrakların hazırlanmasını sağlamakla görevlidirler. Fakat katılımcılar adına fon transferi ve seçimlerini gerçekleştirememektedirler. Bunun yanında giriş aidatı, katkı payı vb. tahsili gibi işlemleri gerçekleştirememektedirler (Acuner, 2018: 52-53).

### **2.10.6. Sermaye Piyasası Kurulu**

Sermaye Piyasası Kurulu, devlete bağlı olarak emeklilik şirketleri ve emeklilik fonlarına yönelik düzenleme ve denetleme görevini üstlenen kurumdur. Sermaye piyasası kurulu tüzel kişiliğe sahiptir. Kurulun merkezi Ankara'dadır. Bakanlar kurulu tarafından seçilen bir başkan ve yedi üyeden oluşmaktadır. Emeklilik şirketleri, emeklilik yatırım fonlarının işleyişi ile ilgili verileri düzenli aralıklarla sermaye piyasası kuruluna iletmekle yükümlüdür. Sermaye piyasası kurulu emeklilik şirketlerinin yanında portföy yönetim şirketlerinin denetlenmesinde de üst düzey görevler üstlenmektedir (Altuncuoğlu, 2017: 35).

Emeklilik şirketleri ve aracılarının kamuya açıklayacağı verilerin, SPK'ya açıklanan verilerle tutarlılık göstermesi gerekmektedir. Emeklilik sözleşmesinde yer alan hususlara, aktarım talebi ve bu konu il ilgili kısıtlamalara, giriş aidatı, yönetim ve fon işletim gider kesintisi adına tahsil edilecek olan oranların belirlenmesinde SPK'nın görüşü alınmaktadır. Fon denetçisi emeklilik yatırım fonunun olumsuz ve beklenmedik sonuçlar doğurabilecek nitelikteki denetim raporunu SPK'ya sunmakla görevlidir.

Emeklilik fonlarının, portföy yöneticilerinin ve saklayıcı kuruluşların faaliyetleri yılda en az bir kez SPK tarafından denetlenmektedir. Bağımsız denetimciler tarafından üçer aylık dönemler ve yıllık olarak hazırlanan bağımsız denetim raporları SPK'ya gönderilmektedir (Kızılgöçer, 2014: 46).

#### **2.10.7. Portföy Yöneticisi**

Portföy yönetim şirketleri, faaliyet gösterebilmeleri için SPK'dan portföy yöneticiliği yetki belgesi almış olması gereken ve SPK tarafından denetlenen kuruluşlardır. Portföy yöneticileri yönettiği fonların her birinin menfaatlerini gözetmek durumundadır. Portföy yöneticileri bu amaçla görevlerini yerine getirirken risk ve getiri unsurlarını, portföy yönetim stratejilerine uyguladığını, sözleşmede belirlenen esaslar ve mevzuatta belirlenen usulleri göz önünde bulundurmaktadır. Portföy yöneticilerinin görevlerini yerine getirmekte gereken özeni göstermedikleri durumlarda ve bu durumun Emeklilik şirketleri tarafından tespit edilip, SPK tarafından da onaylanması halinde portföy yönetim şirketinin sözleşmesi fesh edilebilir. Sözleşmenin fesh edildiği durumlarda SPK tarafından başka bir portföy yönetim şirketi ile anlaşma sağlanabilmektedir (Çırak, 2017: 96-97).

#### **2.11. Seçilmiş Ülkelerde Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları**

Bireysel emeklilik sistemleri, özellikle kamunun bireylere düşük emeklilik geliri sağladığı ülkelerde büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle bireysel emeklilik sistemleri yakından takip edilmeleri gerekmektedir. Bireysel emeklilik sistemlerinin uygulanışı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Şili ve Avusturya gibi ülkelerde bireysel emeklilik sistemleri sosyal güvenlik sistemlerinin tamamlayıcılığını arttırmak ve kapsamını genişletmek amacıyla zorunlu olarak uygulanmaktadır. Bazı ülkelerde ise kapsamı daha sınırlı olarak gönüllülük esaslı emeklilik sistemleri uygulanmaktadır (Antolin, Payet ve Yermo, 2012: 5).

##### **2.11.1. Şili Bireysel Emeklilik Sistemi**

Emeklilik sistemlerinde gerçekleşen reformlarda Latin Amerika ülkeleri önderlik etmektedir. Latin Amerika ülkelerinden olan Şili özel emeklilik

modelini en erken uygulayan ülkelerdendir. 1981’de uygulanmaya başlanan yeni emeklilik sisteminde ücretli olarak çalışanlar zorunluluk esasına, göre sisteme dahil edilmektedir. Yeni uygulanmaya başlanan emeklilik sisteminde her katılımcının kendine ait bir emeklilik hesabı bulunmaktadır. Yatırımlara yönlendirilen fonlardan elde edilen gelirler bireylerin hesaplarına aktarılmaktadır. Bireylerin emeklilik dönemlerinde elde edecekleri faydalar fonların getirilerine, elde edilen birikimlere ve beklenen yaşam sürelerine bağlanmaktadır. Emeklilik yatırım fonları portföy yatırım şirketleri tarafından yönetilmektedir. Bireyler emekliliğe hak kazandıklarında hak ettikleri gelirleri yıllık olarak veya belirlenen daha kısa aralıklarla alabilmektedir (Uğur, 2004: 92).

Şili bireysel emeklilik sisteminde 20 yıl sisteme prim ödeme ve erkekler için 65, kadınlar için 60 yaş şartı aranmaktadır. Yapılan işin niteliğini göre bazı durumlarda emeklilik şartları esnetilebilmektedir. Devlet tarafından belirlenen bir asgari emeklilik ücreti bulunmaktadır. 20 ve daha fazla yıl boyunca katkıda bulunup belirlenen asgari emeklilik ücretinin altında kalanlar için devlet asgari emeklilik ücreti düzeyine ulaşmaları için katkı sağlamaktadır (Sezgin ve Yıldırım, 2015: 129).

1990 yılından sonra sırasıyla Güney Amerika ülkeleri olan Peru ve Kolombiya, Arjantin, Kosta Rika, Uruguay, Meksika ve Bolivya, El Salvador, Dominik Cumhuriyeti ve Panama “Şili Modeli” olarak adlandırılan bu modele dayanarak kendi sistemlerini oluşturmuşlardır (Çengelcik, 2019: 30).

### **2.11.2. Arjantin Bireysel Emeklilik Sistemi**

Arjantin’de 1994 yılında sosyal güvende yaşanan kriz nedeniyle devlet sosyal güvende birçok değişiklik yapmıştır. Yapılan bu değişiklikler kapsamında devlet eli ile yürütölen sosyal güvenlik sistemi ile bireysel emeklilik sistemi birleştirilmiştir. Değişiklik sonucu oluşturulan yeni sisteme Bütünleşik Emeklilik Sistemi adı verilmiştir. Arjantin’in uyguladığı emeklilik sisteminde sadece katılımcılar sisteme ödeme yapmaktadır. Emekli olabilmek için erkeklerde 65, kadınlarda ise 60 yaşını

doldurmuş olma şartı ile birlikte azami 30 yıl çalışmış olma şartı aranmaktadır (Yıldırım, 2019: 53).

### **2.11.3. Polonya Bireysel Emeklilik Sistemi**

Polonya’da zorunlu emeklilik sistemi 1 Ocak 1999’da uygulamaya başlanmıştır. Sistemde üç kademededen oluşmaktadır. İlk kademe devlet denetiminde sağlanan sosyal güvence, ikinci kademe işverenler ve çalışanlar tarafından oluşturulan zorunlu olarak yatırılan prim ödemeleri sonucu oluşan fonlar ve üçüncü kademe çalışan katılımcının gönüllülük esasına dayanarak kendi isteğiyle sisteme yatırdığı primler sonucu oluşan fonlar yer almaktadır. Polonya’nın ilk iki ayağı zorunluluk üçüncü ayağı ise gönüllülük esasına dayanmaktadır (Çırak, 2017: 26).

1999 yılında Polonya’da gerçekleştirilen emeklilik reformu ile iki önemli değişiklik getirilmiştir. Birincisi zorunluluk esasına dayanan emeklilik sistemlerinin oluşturulması, ikincisi ise uygulanan tanımlanmış katkı payı esaslı emeklilik sistemleri yerine tanımlanmış fayda esaslı emeklilik sistemlerinin getirilmesidir. Emeklilik maaşları bireylerin istihdam sürelerine göre ayrı ayrı hesaplanmakta ve ödenen katkı payları ile doğru orantılı olmaktadır (Krzysztof, 2016: 51).

Yeni sistem sonrasında sistemin sadece birinci ayağında devlet eliyle sosyal sigorta kurumu tarafından dağıtım yöntemi uygulanmaktadır. Diğer iki ayakta fonlama yöntemi uygulanmaktadır. İkinci ve üçüncü ayakta toplanan katkı payları fon hesaplarına aktarılmakta, fon hesaplarından ise bireysel hesaplara aktarılarak katkı paylarının işletilmesi sağlanmaktadır (Yakar, 2005: 457).

Polonya’da uygulanmaya başlanan yeni sistemde 30 yaşının altında olan vatandaşların hem kamu hem özel kesime katkı yapmaları zorunlu tutulmuştur. 30-50 yaş arasındaki vatandaşların yeni oluşturulan belirli katkı yapma planına katılmaları zorunlu tutulmakla birlikte istekleri doğrultusunda 30 Eylül 1999 tarihine kadar özel kesim fonlarına da yatırım yapabilmişlerdir. 50 yaşının üstünde olan vatandaşlar için emeklilik sistemlerinde değişikliğe gidilmemiş ve dağıtım sisteminden emekli olmaya devam ettirilmiştir (Uğur, 2004: 290).

#### **2.11.4. Amerika Bireysel Emeklilik Sistemi**

Amerikan emeklilik sistemi en eski özel emeklilik sistemlerinden biridir. Bunun sebebi Amerikan halkı tarafından savunulan devletin zorunlu sigorta uygulamalarının halkın piyasaya müdahale edemeyeceği düşüncesidir. Sosyal güvende yapılan özelleştirme ile Amerikan halkına ekonomiye katılma imkanı sağladığı savunulmaktadır.

Amerikan bireysel emeklilik sisteminin geçmişi 1970'li yıllara dayanmaktadır. 1972 yılında kabul edilen Çalışanların Emeklilik Getiri Güvencesi Yasası (Employee Retirement Income Security Act-ERISA) Amerikan Bireysel Emeklilik Sisteminin temelini oluşturmaktadır. Yasa ile sigortalıların emeklilik dönemlerindeki gelirlerinin güvence altına alınması amaçlanmıştır. Uygulanan emeklilik planları ERISA'ya göre düzenlenmektedir. ERISA hem kolektif hem bireysel emeklilik planlarını kapsamaktadır (Çengelcik, 2019: 22).

Amerika'da iki farklı emeklilik planı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi tek işverenli kurumlar tarafından çalışanlarının katılımının sağlandığı emeklilik planlarıdır. İkincisi ise çok işverenli şirketlerin başvurduğu daha çok sanayi şirketleri çalışanlarının katılımının sağladığı emeklilik planlarıdır (Tapia, 2008: 79).

Amerika'da bireysel emeklilik sistemine katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin finansmanı işveren ve sigortalı primleri ile sağlanmaktadır. Yatırılan primler için üst sınır belirlenmiştir. 59,5 yaşından önce sistemden ayrılanlar için vergi cezası uygulanmaktadır.

#### **2.11.5. Kanada'da Bireysel Emeklilik Sistemi**

Kanada'da bireylerin emeklilik dönemlerinde gelir elde etmelerini sağlamak amacıyla bireysel emeklilik planları ortaya çıkmıştır. 1880'li yılların sonlarında mesleki emeklilik planları kurulmuş ve 1917'de bu programa vergi avantajları sağlanmıştır. 1957'de tasarruf emeklilik planları uygulanmaya başlanmıştır. Kanada emeklilik sistemi devlet destekli sosyal güvenlik, mesleki emeklilik planları ve emeklilik tasarruf planlarından oluşmaktadır (Çengelcik, 2019: 27).



Kanada Emeklilik Sisteminde işçi olarak çalışan bireyler elde ettikleri gelirleri doğrudan sistemde katkı sağlayarak birikim yapmaktadırlar. Kamuda çalışan bireyler de dahil olmak üzere tüm bireyler bu sisteme dahil olma konusunda devlet tarafından desteklenmektedirler. Mesleki emeklilik sistemi ise sadece işverenler tarafından desteklenmektedir. Kanada Bireysel Emeklilik Sisteminin son ayağını oluşturan kayıt altında tutulmuş emeklilik ve tasarruf planları ile de bireylere sunulan vergi teşvikleri ile tasarruf yapmaları amaçlanmıştır.

#### **2.11.6. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi**

Almanya sosyal güvenlik sistemi, sosyal sigortalara dayanmaktadır. Sosyal sigortalar nüfusun % 90'ını kapsamaktadır. Geri kalan % 10'luk kısım özel sigortalar gibi farklı yöntemler ile sağlanmaktadır. Alman nüfusunda gerçekleşen demografik değişimler sosyal güvenlikte finansman sorunlarına yol açmaktadır. Bu sorunların bertaraf edilmesi amacıyla mevcut sosyal güvenlik sistemine ek olarak tamamlayıcı nitelikte özel emeklilik sistemlerine başvurulmuştur. Alman özel emeklilik sistemi çalışanın ve işverenin katkılarıyla finanse edilmektedir (Bireysel Emeklilikte Fonların Yönetimi, 2011).

Almanya'da 1981'de bir kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte malullük ve yaşlılık sigortası geliştirilmiş ulusal çapta ilk emeklilik sistemi kurulmuştur. Almanya'da başlatılan bu sigorta 1990'lı yıllara gelindiğinde 158 ülke tarafından uygulanır hale gelmiştir. Almanya'nın 2001'de yapılan düzenleme ile ülkenin emeklilik sistemi üç aşamalı ve zorunlu hale getirilmiştir. Zorunlu olması nedeniyle eleştirilere maruz kalan bu sistem daha sonraları gönüllülük esasına dayandırılmıştır.

#### **2.12. Farklı Ülkelerde BES Uygulamasının Karşılaştırılması**

Polonya Emeklilik Sistemi, üç ayaklı bir yapıya sahiptir. Polonya emeklilik sisteminin ilk iki ayağı zorunlu olarak uygulanmakta, üçüncü ayağı ise gönüllülük esasına dayanmaktadır. Sistemin birinci ayağını sağladığı güvence ile devlet, ikinci ayağını işverenler ve yatırdıkları özel emeklilik fonları ile çalışanlar, üçüncü ayağını ise isteğe bağlı olarak katılım sağlayan bireyler oluşturmaktadır.

Amerikan Emeklilik Sistemi iki ayaklı bir yapıya sahiptir. Bunlar Kamu ve özel emeklilik sistemleridir. Kamu emeklilik sistemi, mevcut emeklilerin maaşlarının ödenmesinde etkili rol üstlenmektedir. Amerikan Emeklilik Sistemi, gönüllülük esasına dayandırılmakta ve sistemin finansmanı işveren ve işçilerden sağlanan primler ile finanse edilmektedir.

Kanada bireysel emeklilik sistemi üç basamaklı bir yapıdadır. Sistemin ilk ayağını devlet, ikinci ayağını mesleki emeklilik planları ve üçüncü ayağını emeklilik tasarruf planları oluşturmaktadır. Kanada bireysel emeklilik sistemi gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Arjantin’de bireysel emeklilik sistemi, ulusal emeklilik sistemi olarak nitelendirilmekte ve üç aşamadan oluşmaktaydı. Birinci ayağı devlet, ikinci ayağı devlet ile özel şirketler, üçüncü ayağını ise özel şirketler ve gönüllü olarak katılım sağlayan katılımcılar oluşturmaktaydı. 1994 yılında ise uygulanan bireysel emeklilik sisteminin yerine zorunlu katkı sistemi getirilmiştir. Zorunlu katkı sisteminde sadece katılımcılardan katkı payı alınmaktadır.

Almanya sosyal güvenlik sisteminde, bireysel emeklilik sistemi sosyal güvenliğin tamamlayıcısı olarak uygulanmakta ve çalışanlar sisteme gönüllü olarak katılmaktadır.

2008 yılında gerçekleşen reform ile birlikte serbest meslek sahiplerinin sisteme katılımı otomatik olarak sağlanmıştır. Serbest meslek sahiplerinin sisteme katılımı otomatik olarak gerçekleştirilse de cayma hakları mevcuttur. Şili bireysel emeklilik sisteminde işverenlere bağlı olarak çalışanların sisteme katılımı zorunludur.

Türkiye’de uygulanan bireysel emeklilik sistemini Amerika, Kanada ve Almanya ile karşılaştırdığımızda gönüllülük esasına dayanmaları nedeniyle birbirleri ile benzerlik göstermektedir. Polonya, Arjantin, ve Şili’de ise bireysel emeklilik uygulamaları zorunlu olarak gerçekleştirilmektedir. Türkiye’de uygulanan bireysel emeklilik sistemi devlet tarafından sağlanan mevcut sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı konumundadır. Bu nedenle Türkiye çok ayaklı sosyal güvenlik sistemlerine sahip olan Polonya, Amerika, Kanada, Almanya ve Şili gibi ülkelerle benzerlik göstermektedir.



### 3. BÖLÜM

## SOSYAL GÜVENLİĞİN FİNANSMANINDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN YERİ VE ÖNEMİ

### 3.1. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Genel Değerlendirilmesi

1850’li yıllarda gerçekleşen teknolojik gelişmeler ve bireylerin köylerden şehirlere göç etmesiyle yaşam şekillerinde görülen değişimlere bağlı olarak sosyal güvenliğin sağlanması zorlaşmış ve sosyal güvenlik kurumları üzerindeki yük artmıştır. Çağımızda yaşanan başka bir gelişme ise insan ömrünün uzamasıdır. İnsan ömrünün uzaması ile birlikte bireylerin emeklilik dönemleri de uzamakta ve bu durum sosyal güvenlik sistemini olumsuz yönde etkilemektedir.

Dünya üzerinde sosyal güvenlik sistemleri incelendiğinde, değişik ülkelerde farklı sosyal güvenlik uygulamalarına başvurulduğu gözlemlenmiştir. Fakat farklı ülkelerde farklı uygulamalara rastlansa bile belirli dönemlerde sosyal güvenlik benzer uygulamalara rastlamak mümkündür. Benzerlik gözlenen dönemlerden ilki 1850’li yılların başlarından 1880’lere kadar olan sanayi devrimi ile meydana gelen ağır çalışma şartlarından kaynaklanan zararları gidermek amacıyla sendikalar ve yardımlaşma hareketlerinin ön planda tutulduğu, kayıplara karşı işverenin bizzat sorumlu olduğu ve devlet eliyle sosyal yardımların yapıldığı dönemdir. Benzerlik gözlenen dönemlerden ikincisi 1880 ve 1945 yılları arası finansmana katılımın zorunluğu olduğu sosyal güvenliğin sağlanmasında sosyal sigortalara başvuru yıllardır. Benzerlik gözlenen üçüncüsü 1945-1974 yılları arası sosyal güvenliği sağlamanın devletin görevlerinden olduğu görüşünün hakim olduğu refah yıllarıdır. Son olarak sosyal güvenlik benzerliğinin yaşandığı yıllar ise 1975’ten 1990’a kadar olan sosyal güvenlik mevcut sistemin toplum yapısına bağlı olarak oluşan sorunlara cevap veremediği dönemi kapsamaktadır (Güleç, 2003: 30-31).

1990’lı yıllara gelindiğinde Türkiye’de de dünya üzerinde benzerlerine rastlanıldığı gibi sosyal güvenliğin finansmanı konusunda sorunlar baş göstermeye başlamıştır. 1960’lı yıllardan 1990’lı yıllara kadar geçen sürede

prim gelirleri başarılı bir şekilde yönetilememiş, sistemin ilk yıllarında emekli sayısının azlığına bağlı olarak elde tutulan primler ile ilerleyen yıllarda sosyal güvenliğin finansmanında avantaj sağlanamamıştır. Yapılan müdahaleler ile sistemin yapısı daha da bozulmuş, giderek açık vermeye başlamıştır. Sosyal güvenlik sisteminin açıkları hazineden yapılan aktarımlarla kapatılmaya çalışılmıştır.

### **3.2. Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Sorunları**

Sosyal güvenlik kurumlarının görevlerini yerine getirebilmeleri sistemin finansmanının sürdürülebilirliğinin sağlanmasına bağlıdır. Devlet sosyal güvenliğin sağlanması görevini yerine getirirken sosyal yardım ve hizmetlerden yararlanmakta ve sosyal güvenliğin finansmanına herhangi bir katılım beklememektedir. Fakat sosyal sigortalar kapsamındaki risklerden korunmak ve etkilerini azaltmak için belirli bir katkıya ihtiyaç duyulmaktadır .

#### **3.2.1. Gelişmemiş Ülkelerde Kapsam Sorunu**

Yerine getirilmesi gereken mali yükümlülükler nedeniyle bireylerin kayıt dışı olarak çalıştırılması eğilimi gösterilmektedir. Kayıt dışı istihdamın varlığı, elde edilmesi gereken primlerin tahsil edilememesinden dolayı sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanını zora soktuğu gibi, sistemin kapsamının gelişimini de olumsuz yönde etkilemektedir. Türkiye’de sosyal güvenlik bireyler için devlet tarafından yerine getirilmesi gereken anayasal bir hak olarak belirtilmesine rağmen nüfusun %11’lik kısmı sosyal güvenlik kapsamına dahil edilememektedir. Toplumun bütününe kapsayan bir sosyal güvenlik anlayışı kayıt dışı istihdam gibi nedenlerle hayata geçirilememektedir (İSMMM, 2017: 62).

Türkiye’de sosyal güvenlik kapsamına aktif ve pasif sigortalılar ile kapsama alınan sigortalıların bakmakla yükümlü oldukları bireyler dahil edilmektedir. Fakat bu oran % 89’u geçmemektedir. Üstelik sosyal güvenlik kapsamına alınan kesimin çoğunu kapsama alınan sigortalıların bakmakla yükümlü olduğu bireyler oluşturmaktadır (Apan, 2007: 281).

**Tablo 9: Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapsadığı Nüfus**

Yıllar	2017	2018	2019
<b>SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMI</b>			
<b>I- Aktif sigortalılar</b>	<b>22.280.463</b>	<b>22.072.840</b>	<b>22.000.964</b>
1- Zorunlu	19.511.173	19.374.552	20.172.891
2- Çıracak	368.373	341.659	19.542.660
3- Yurtdışı Topluluk	21.592	22.899	21.002
4- Tarım (4-1/a)	50.602	45.384	41.108
5- Tarım (4-1/b)	705.592	696.175	600.787
6- Muhtar	24.624	23.053	29.444
7- Diğer Sigortalılar	462.452	407.996	364.434
8-Stajyer ve Kursiyerler	1.136.055	1.161.122	1.082.512
<b>II- Pasif Sigortalılar</b>			
Dosya	<b>11.418.722</b>	<b>11.867.931</b>	<b>12.214.543</b>
Kişi	<b>12.154.140</b>	<b>12.613.151</b>	<b>12.977.719</b>
1- Yaşlılık	8.402.314	8.729.758	8.968.462
2- Malullük	123.494	124.936	126.947
3- Vazife Malulü	12.934	13.504	14.039
4- Ölüm Aylığı (Dosya)	2.748.356	2.863.274	2.963.088
5- Ölüm Aylığı Hak Sahipleri	3.451.929	3.576.046	3.692.788
6- Sürekli İş Göremezlik Geliri Alan	73.035	75.654	79.209
7- Ölüm Geliri (Dosya)	58.589	60.805	62.798
8- Ölüm Geliri (Hak Sahipleri)	90.434	93.253	98.274
<b>III- Bağımlılar</b>	<b>35.522.020</b>	<b>35.096.530</b>	<b>35.305.977</b>
Aktif / Pasif Oranı	<b>1,95</b>	<b>1,86</b>	<b>1.80</b>
<b>IV-Özel Sandıklar</b>	<b>406.856</b>	<b>413.983</b>	<b>420.020</b>
1- Aktif Sigortalılar	141.285	142.391	140.529
2- Aylık Alanlar	91.670	92.906	94.027
3- Bağımlılar	173.901	178.686	185.464
4- Aktif / Pasif oranı	<b>1,54</b>	<b>1,53</b>	<b>1.49</b>
<b>Sosyal Güvenlik Kapsamı (I+II+III+IV)</b>	<b>70.363.479</b>	<b>70.196.504</b>	<b>70.704.680</b>
<b>Türkiye Nüfusu</b>	80.810.525	82.003.882	83.154.997
<b>Türkiye Nüfusuna Oranı</b>	87,07	85,6	85.02

Kaynak: (SGK, 2018; Wikipedia)

2017 yılında Türkiye nüfusu 80.810,525'tir. Aynı yıl Türkiye'de sosyal güvenlik kapsamına dahil olan kişi sayısı 70.363.479, sosyal güvenlik kapsamına dahil olan bireylerin Türkiye nüfusuna oranı % 87,07 olarak gerçekleşmiştir. 2018 yılında Türkiye nüfusu 82.003,882, aynı yıl sosyal güvenlik kapsamına dahil olan kişi sayısı 70.196,504'tür. 2018 yılında sosyal güvenlik kapsamındaki bireylerin Türkiye nüfusuna oranı % 85,6 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılında Türkiye nüfusu 83.154.997, sosyal güvenlik kapsamındaki bireylerin Türkiye nüfusuna oranı % 85,02 olarak gerçekleşmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde 2017, 2018 ve 2019 yıllarında Türkiye nüfusunun yaklaşık % 15'inin sosyal güvenlik kapsamı dışında kaldığı görülmektedir.

### **3.2.2. İşgücüne Katılımın Azlığı Ve Kayıt Dışı İstihdam**

Sosyal güvenlik alanında yapılan yenilikler istihdamı arttırmaya yönelik olmasına rağmen istihdam beklenen düzeyde gerçekleşmemiştir. Liberalleşmenin getirdiği dışarıya açılmaya bağlı olarak dünyanın küresel bir pazar haline gelmesi sonucu beklenen rekabet ve verimlilik artışı, emeğe olan talebin artması ve finansal kaynaklara olan erişimin kolaylığı istenilen düzeyde gerçekleşmemiştir. Yapılan reform çalışmalarına rağmen istenilen düzeyde gerçekleşmeyen beklentiler iş gücüne katılım düzeyinin de sınırlı kalmasına neden olmuştur (Özsüca, 2003: 138).

İşgücü içerisinde çalışan bireyler ile ilgili bildirimlerin ilgili kuruma yapılmaması kayıt dışı istihdam olarak adlandırılmaktadır. Gereken bildirimlerin yapılmaması, hem çalışanı sosyal güvenceden yoksun bırakmakta hem de çalışma üzerinden yapılması gereken prim, vergi ve kesintilerinin yapılmamasına bağlı olarak sosyal güvenlik sisteminin finansman dengesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Kayıt dışı istihdam faaliyetleri, gerekli bildirimler yapılmadığından devlet denetimi dışında kalmakta ve vergilendirilememektedir. Bu durum sosyal güvenlik sisteminin mali bünyesi üzerinde sorunlara yol açmaktadır. Türkiye'de kayıt dışı istihdam, bireylerin bildirilmeyen çalışmalarından, eksik bildirilen çalışmalarından veya yasalar dolayısıyla kapsam dışında kalan çalışmalarından oluşmaktadır.

**Tablo 10: Yıllar İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)**

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2003	91,15	31,55	36,43	29	-	51,75
2004	89,9	33,83	37,28	31,96	-	50,14
2005	88,22	34,32	38,11	32,27	-	48,17
2006	87,77	34,06	38,12	31,88	-	46,97
2007	88,14	32,34	35,51	30,63	-	45,44
2008	87,84	29,76	31,61	28,77	-	43,5
2009	85,84	30,08	33,43	28,4	-	43,84
2010	85,47	29,06	32,68	27,11	-	43,25
2011	83,85	27,76	31,5	25,71	-	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,4	25,23	20,9	-	36,75
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,8	33,97
2018	82,73	22,28	20,29	21,46	34,39	33,42
2019	86,62	22,96	20,03	22,55	37,74	34,52

Kaynak: SGK, 2019.

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi Türkiye’de tarım, sanayi, hizmet, inşaat vb. birçok alanda kayıt dışı istihdamın varlığı söz konusudur. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın en çok tarım sektöründe yer aldığı



gözlemlenmektedir. Kayıt dışı istihdama en çok rastlanan tarım sektörünü, tarım dışı sektörler ve inşaat sektörü izlemektedir.

### **3.2.3. Kurumlar Arası Norm ve Standart Farklılıkları**

Sosyal güvenlik sistemi içerisindeki kurumların, sosyal güvenliğin sağlanması amacıyla yaptıkları uygulamalarda, aralarında uyum sağlayamamaları bireylerin elde edeceği haklarda ve yerine getirmekle yükümlü oldukları sorumluluklarında farklılıklara yol açmıştır. Kurumların karmaşık yapısından kaynaklı olumsuz etkilerine en çok sağlık sektörü maruz kalmıştır. Sağlık verileri tek elden toplanamamış, kurumların yapılarındaki karışıklıklardan kaynaklı işlem fazlalığına yol açmış ve finansman harcamalarının hepsi için ayrı ayrı tekrarlanmasına neden olmuştur. Bu nedenle kurumların norm ve standartlarından kaynaklanan farklılıklar sosyal güvenliğin finansmanını olumsuz yönde etkilemektedir (Ocak, 2012: 79).

Norm ve standart birliğinin sağlanması bütün meslek gruplarının kendine özgü zorlukları dikkate alınmadan bütün çalışanların aynı hak ve sorumluluklara sahip olması anlamına gelmemektedir. Norm ve standart birliğinin sağlanması ifadesi ile bireylerin yardımlardan yararlanma şartları, süresi ve miktarı gibi genel şartlarda eşitliğin sağlanması anlatılmaktadır (Orhan, 2016: 182).

Sosyal güvenliği sağlamak adına hizmet veren kurumların tek çatı altında birleştirilmesi sosyal güvenlik kurumlarının karşılaştıkları finansman problemlerinden olan genel yönetim giderlerinin azalmasını sağlamakta ve normlar arası standart ve farklılıklardan kaynaklanan sorunların etkilerini azaltmakta ve ortadan kaldırmaktadır.

### **3.2.4. Erken Emeklilik**

1800'lü yıllarda ortaya atılan nüfus teorisinde nüfusun giderek artış göstereceği ve bu artış engellenmediği sürece bireylere kişi başına daha az kaynak ve toprak düşeceği vurgulanmaktadır. Fakat nüfus günümüzde bunun tam tersi yönde eğilim göstermektedir. Doğum oranlarının düşmesi, insan ömrünün uzaması ve yaşlı nüfus oranındaki artış gibi beklenmedik

demografik gelişmeler, sosyal güvenlik sisteminin finansmanında aksaklıklara neden olmaktadır.

Bireylerin emeklilik gelirlerine erken ulaşmaları, insan ömrünün uzaması gibi faktörler ayrıca göz önünde bulundurulduğunda bireylere daha fazla ödeme yapılmasını gerektirmektedir. Emeklilik yaşı ile ortalama yaşam süresi arasındaki farkın artması, sosyal güvenliğin finansmanını güçleştirmektedir. Farklı bir açıdan bakıldığında emeklilik yaşının uzaması da bireylerin gelire yönelik beklentilerini düşürmekte ve sosyal güvenlik sistemlerine olan güveni sarsmaktadır (Kanar, 2006: 34-35).

Devletler tarafından oluşturulan sosyal güvenlik politikalarının uygulanabilir olması, diğer alanlarda belirlenen politikalar ve bu politikaların toplumu oluşturan bireyler tarafından benimsenmesi sosyal güvenlik politikalarının etkinliğini arttırmaktadır. 1992’de sosyal güvenlik politikaları nedeniyle emeklilik yaşı uygulamasının kaldırılması, sosyal güvenlik sisteminin finansal problemlerinden biri olan erken emeklilik sorununu ortaya çıkarmıştır. Erken emeklilik uygulaması sosyal güvenlik sistemlerinin aktif pasif dengesini olumsuz yönde etkilemekte ve sistem içerisinde aktif olarak çalışan sigortalılar üzerindeki yükü arttırmaktadır.



**Şekil 5: 2030 Yılında Beklenen 60 Yaş Üzeri Nüfus Oranı**

**Kaynak:** World Bank, 1996.

2030 yılına gelindiğinde 60 yaş üzerindeki nüfusun, sosyalist ekonomilere geçiş döneminde ve gelişmekte olan ülkelerde %28, Çin’de %29, OECD ülkelerinde % 14 ve Çin hariç Asya ülkelerinde %29’larda gerçekleşmesi beklenmektedir.

Dünya genelinde giderek artan yaşlı nüfus oranı sosyal güvenlik sistemleri üzerinde tehlike oluşturmaktadır. 1990'lı yıllardaki 60 yaş üzerindeki nüfusun 2030 yılına gelindiğinde üç katına çıkması beklenmektedir. Doğurganlık oranlarının azalması ile gelişmekte olan ülkelerde, sanayileşmiş ülkelere göre yaşlı nüfus oranının daha hızlı artması beklenmektedir. Giderek artan yaşlı nüfus oranı ile birlikte sağlık hizmetlerine olan talep artacak ve bu talep sağlık harcamalarını arttırmak ile birlikte ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin finansman problemleri yaşamasına neden olacaktır. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemleri ile ilgili reform çalışmalarına başvurulması, bireylerin emeklilik dönemlerinde günümüzdeki refah seviyelerini korumaya yardımcı olmaktadır (Palacios, 1996: 2-3).

Nüfusun yaşlanması, doğurganlık oranlarının azalması ve artan yaşam sürelerine bağlı olarak yaşam beklentilerde gerçekleşen artışlar gibi demografik koşullara bağlı olarak gerçekleşen sosyal güvenlik sistemi sorunlarına ilk etapta gereken önem gösterilememiştir. Giderek artan yaşlı nüfus oranı, emeklilik sistemleri üzerinde aktif sigortalılardan daha yüksek prim alınması, muhtaç bireylere yapılacak sosyal yardımlarda azalma ve geç emeklilik şeklinde etkilerini göstermektedir. Yetkililer sorunun gelecek nesillere aktarılamayacağı düşüncesiyle, yapılacak katkılar veya daha düşük sosyal yardımlar yerine emeklilik yaşı ile ilgili düzenlemelere başvurumaktadırlar. Bu nedenle nüfusun yaşlanması sorununu bertaraf etmek amacıyla kamu tarafından bireylerin çalışma hayatlarında kalacakları süreleri uzatma yoluna gidilmektedir (Holzmann, 2012: 6).

**Tablo 11: OECD Ülkelerinde Emeklilik Yaşları**

OECD Ülkeleri ve Emeklilik Yaşları		
	Erkek	Kadın
ABD	65	65
Almanya	65	65

Avusturya	65	60
Belçika	65	65
Danimarka	65	65
Fransa	61	61
İngiltere	65	62
İrlanda	66	66
İspanya	65	65
İtalya	66	62
İzlanda	67	67
Japonya	65	65
Kore	61	61
Meksika	65	65
Norveç	67	67
Polonya	65	60
Portekiz	66	66
Türkiye	60	58
Yeni Zelanda	65	65
Yunanistan	62	62
<b>Ortalama</b>	<b>64,5</b>	<b>63,6</b>

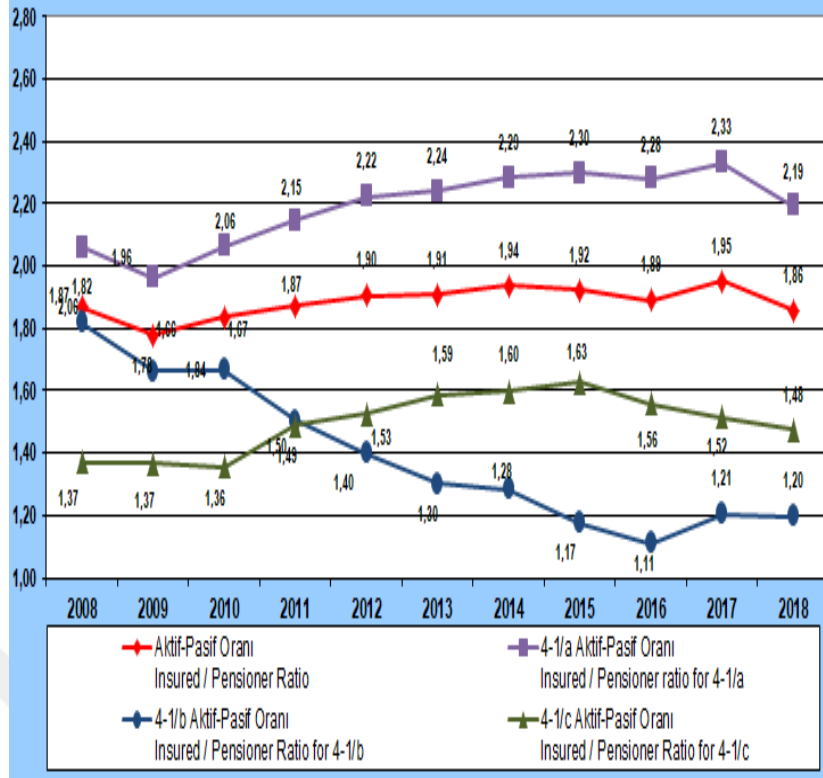
**Kaynak:** OECD, 2015.

Seçilen ülkeler arasında kadınlar ve erkeklerde emeklilik yaşı en düşük ülke Türkiye'dir. Türkiye'de kadınlar 58 yaşında emekli olurken, erkekler 60 yaşında emekli olmaktadır. Seçilen ülkeler arasında kadınlar ve erkeklerde emeklilik yaşı en yüksek olan ülke ise İzlanda ve Norveç'tir. İzlanda ve Norveç'te, kadınlar ve erkekler 67 yaşında emekli olmaktadır. OECD ülkeleri arasından seçilen yirmi ülke arasında kadınlarda emeklilik yaşı tabloya göre ortalama 63,6, erkeklerde ise 64,5'i bulmaktadır. OECD ülkelerinde kadınlarda ve erkeklerde emeklilik yaşı genellikle 60'ın üzerindedir.

### 3.2.5. Aktif-Pasif Sigortalı Dengesinin Bozulması

Aktif pasif sigortalı dengesinin bozulması erken emekliliğe bağı olarak ortaya çıkan sosyal güvenlik sorunlarından birisini meydana getirmektedir. Bu sorun aktif sigortalı sayısının pasif sigortalı sayısına göre düşük seviyede kalmasından kaynaklanmaktadır. Aktif pasif sigortalı dengesini de kendi içerisinde etkileyen faktörler bulunmaktadır. Nüfusun artış hızına bağı olarak istihdam olanaklarının stabil durumda kalması, erken emeklilik uygulamaları ve kayıt dışı istihdam oranlarındaki artış aktif pasif sigortalı dengesi etkileyen faktörlere örnek gösterilebilmektedir. Bahsedilen faktörler gelir gider dengesini olumsuz yönde etkilemekte, sosyal güvenlik sisteminin ilerleyen dönemlerde açık vermesine ve sosyal güvenlik sisteminin mali bünyesindeki bozulmaların artmasına neden olmaktadır (Tepekule, 2008: 85).

Aktif pasif oranı çalışan kaç kişi tarafından emekli aylığı alan bir kişinin aylığının karşılandığını göstermektedir. Aktif pasif dengesinin en az  $\frac{1}{4}$  oranında gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu oran AB ülkelerinde dört, OECD ülkelerinde altı, Türkiye’de ise ikinin altındadır. Aktif pasif dengesinin sağlandığı orana göre; dört aktif çalışanın bir emeklinin maaşını karşılaması gerekirken; Türkiye’de iki aktif çalışanın bir emeklinin maaşını karşıladığı görülmektedir. Türkiye’de aktif pasif oranının ikinin altında gerçekleşmesi, aktif çalışan nüfusun kişi başına daha fazla emekliyi finanse etme sorununu ortaya çıkarmaktadır (Sofuoğlu, 2019: 49-50).



**Şekil 6: Aktif-Pasif Oranı (2008-2018)**

Kaynak: SGK, 2018.

Yukarıdaki verilerde de görüldüğü gibi 2008-2018 yılları arasında geçen on yıllık sürede Türkiye’deki aktif pasif oranı ikinin altındadır. Bu durum aktif olarak her iki çalışanın bir emeklinin gelirini finanse ettiğini göstermektedir. Türkiye’deki bu oran olması gerekenin altında olduğundan sosyal güvenlik sisteminin finansmanını zorlaştırmaktadır.

### 3.2.6. Fonların Verimsiz Değerlendirilmesi

Sosyal güvenlik kapsamında elde edilen fonların verimsiz alanlara yönlendirilmesi sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanını olumsuz yönde etkilemektedir. Sosyal güvenlik sistemi fonlarının ekonomik büyümeye katkı sağlayacak şekilde verimli yatırımlara yönlendirilmesi gerekirken, borçlanma aracı olarak kullanılması, sosyal güvenlik sistemlerini finansman krizine sürüklemektedir.

Sosyal güvenlik kurumlarının, sosyal güvenliğin sürdürülebilirliğinin sağlanması için günümüzde elde ettikleri gelirleri geleceğe taşımaları gerekmektedir. Fakat sosyal güvenlik kurumları kamu kurumları olmaları

nedeniyle yapacakları yatırımlar yasalarla belirlenmektedir. Bu kurumlarının geçmişi incelendiğinde, yaşanan finansman krizleri de göz önünde bulundurularak, elde edilen primleri gelecek dönemlere aktarmada başarılı oldukları söylenememektedir. Fonların verimsiz alanlarda değerlendirilmesine neden olan sebepler arasında sosyal güvenlik gelirlerinin sosyal güvenliğin sağlanması amacının dışında kullanılması örnek gösterilebilmektedir (Korkmaz, 2007: 70-71).

### **3.2.7. Af Uygulamaları**

1965 yılından itibaren 14 kez çıkarılan hizmet borçlanmaları ile bu yasalardan yaralananlara kısa süre içerisinde kurumdan ödedikleri primleri tahsil etme imkanı sağlanmaktadır. Bu durum düzenli olarak uzun yıllardır prim ödeyen sigortalılar aleyhine bir durum gerçekleşmesine neden olmaktadır. Borçlanma yasaları ile beraber bir de af uygulamalarına gidilmesi sistemin finansman gelirlerinde azalmaya neden olmaktadır. Çıkarılan af uygulamalarının tekrarlanabileceği düşüncesi, prim ödeyenlerin sorumluluklarını yerine getirirken esnek bir şekilde hareket etmesine ve sosyal güvenlik kurumlarının gelirlerinin azalma eğilimi göstermesine neden olmaktadır (Özmen, 2015: 121).

Primlerin zamanında ödenmemesi sonucu af uygulamalarına başvurulmamalıdır. Gecikme zammı şeklinde uygulanan af uygulamaları primlerin düzenli olarak ödenmesini etkilemektedir.

### **3.2.8. Sosyal Güvenlik Kurumlarının Özerkliği**

Özerklik sosyal güvenlik kurumları kapsamında değerlendirildiğinde alınacak kararlarda ve yönetim ile ilgili alanlarda yönetimin etkisinin azaltılarak sosyal güvenlik sistemi taraflarının karar ve yönetim süreçlerine dahil olması şeklinde ifade edilebilmektedir. Sosyal güvenlik kurumlarının yönetimi diğer kamu kurumlarından farklı olarak sadece devlet tarafından sağlanmamakta yönetimde devletin yanında sosyal güvenlik sistemi tarafları da yer almaktadır. Sosyal güvenlik sistemi tarafları sadece mensubu bulunduğu tarafın menfaatlerini değil genel olarak kurumun ve sistemin menfaatlerini de koruyucu tavırlar sergilemelidir. Özerkliğin işlerliğinin

sağlanmasında sosyal güvenlik sistemi taraflarının tavırları önem arz etmektedir (Demir, 2015: 175-176).

Sosyal güvenlik sistemlerinin özerkliği özellikle mali bünyeleri açısından önem arz etmektedir. Kurumun mali açıdan bağımsız olması kurumsal özerkliğin sağlanmasında önemli bir etken olmaktadır. Sosyal güvenlik kurumlarının özerk olmayışı amaçlarına uygun hareket etmelerini zorlaştırmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin özerk olmayışı fonların politik amaçlarla kullanılması ve eritilmesi tehlikesini bünyesinde barındırmaktadır. Buna bağlı olarak sosyal güvenlik sistemlerinin özerkliği kurumun mali yapısını güçlendirmekte ve görevlerini daha iyi yerine getirmelerine yardımcı olmaktadır (Makas, 2005: 2).

### **3.2.9 Prim Tutarına ve Tahsilatına İlişkin Yetersizlikler**

Türkiye’de prim tahsilatına ilişkin yetersizliklerin en temel nedeni giderek ağırlaşan ve ödenmeyen primlerdir. Türkiye ‘de işveren ve çalışan için prim tahsilatına ilişkin oranlar değişiklik gösterse de sosyal güvenlik primlerinin tahsilinde tek oranlı prim rejimi esas alınmaktadır. Sosyal güvenlik primlerinin tahsilinde tek oranlı prim rejiminin uygulanması, sosyal güvenlik kurumlarının finansman sorunlarının önüne geçebileceği düşünülmese de rağmen, aksine kayıt dışı istihdamı arttırması nedeniyle sosyal güvenlik kurumlarının finansman gücünü olumsuz yönde etkilenmektedir (Canbay ve Demir, 2013: 307).

Sosyal güvenlik kurumlarının tahsil edemediği primler hem sosyal güvenlik sistemi üzerinde bir yük oluşturmakta hem de sosyal güvenlik kurumlarının finansal dengesini olumsuz etkilemektedir.

### **3.2.10. Devlet Katkısının Olmayışı**

Türkiye’de sosyal güvenliğin finansmanı işçi ve işveren tarafından yatırılan primler ile sağlanmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki sosyal güvenlik sistemlerinin finansman kaynakları incelendiğinde işçi ve işveren tarafından yatırılan primlerin yanında devlet tarafından yatırılan katkılar da bulunmaktadır. Türkiye’de 4447 sayılı yasa ile yürürlüğe konan İşsizlik



Sigortası haricinde devletin sosyal güvenlik sisteminin finansmanına doğrudan herhangi bir katkısı bulunmamaktadır (Kitapçı, 2007: 139).

### **3.3. Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde Özel Sigortalar**

Türkiye’de özel sigortalara Türk Ticaret Kanununda yer verilmiş olması ve sigorta şirketlerinin ticaret şirketleri ünvanı ile faaliyet göstermesine bağlı olarak özel sigortaların sosyal güvenlik fonksiyonu üzerinde yeterince durulmamış ve önemi anlaşılamamıştır. İlerleyen yıllarda sosyal güvenlik kurumlarının artan finansal sorunları ve sosyal güvenlik ihtiyaçlarına cevap vermekte yaşanan sıkıntılar beraberinde kamuyu sosyal güvenlik sistemlerinde yenilik arayışlarına götürmüştür. Bu arayışlar sonucu özel sigortaların sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayıcı rolü tartışılmaya başlanmıştır (Taşbaşı, 1995: 40).

Sosyal sigortalar, ülkelere göre yoğunluk dereceleri farklılık gösterse de sosyal güvenliğin sağlanmasında başvurulan en yaygın araçlardandır. Sosyal sigortalar toplumda bireylerin insan onuruna yakışır bir şekilde yaşamaları ve bireyler arasında sosyal güvenlik açısından eşitliğin sağlanarak toplumsal yapının korunmasında etkin bir rol oynamaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin 20. yy itibariyle işlerliğini sürdürememesine bağlı olarak yaşanan krizler sosyal güvenliğin yeniden yapılanması sorununu gündeme getirmektedir. Sistemin yeniden yapılandırılmasında sosyal sigortaların işlevleri itibariyle üzerinde daha da fazla durulmaktadır. Yapılan yenilikler kapsamında bazı ülkelerde sosyal sigortalar tamamen kaldırılıp özel sigortalara geçilirken, bazı ülkelerde ise sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak özel sigortalara başvurulmaktadır (Erol, 2019: 12).

Yenilik çalışmalarına yönelik düşüncelere bakıldığında sadece sosyal sigortaların veya özel sigortaların sosyal güvenliği sağlanmasında tek başlarına etkili olamayacakları düşünülmektedir. Bu nedenle sosyal güvenliğin sağlanmasında çok ayaklı sosyal güvenlik sistemlerinin uygulanması gündeme gelmektedir.

### **3.4. Özel Sigorta ve Sosyal Sigortaların Karşılaştırılması**

Sosyal sigortalar ve özel sigortalar arasında çeşitli açılardan farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar genel olarak sıralandığı gibidir.

- Devlet sosyal sigortalar ile sosyal güvenliğin sağlanmasını, toplumsal düzeninin korunmasını, gelirin tekrardan dağılımını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu sebeple sosyal güvenliğin sağlanmasında devletin etkisi ve katkıları yadsınmamaktadır. Özel sigortaların sosyal sigortalar gibi bir amacı bulunmamaktadır. Özel sigortalar kar elde etmeyi amaçlamaktadır (Aydın, 1996: 79).
- Sosyal sigortalar zorunluluk esasına, özel sigortalar ise gönüllülük esasına göre hareket etmektedir. Belli konumdaki bireyler, sosyal sigortalar kapsamında bulunan bir konuma sahip iseler sisteme katılmaları zorunlu tutulmaktadır. Özel sigortalarda ise bireyler diledikleri takdirde şartlarını kendilerinin belirleyebildikleri koşullarda güvence sahibi olabilmektedirler.
- Özel sigortalarda bireyler primlerin ödenmesi kararlaştırılan tarihte ödenmedikleri takdirde sözleşme fesh edilmektedir. Sosyal sigortalarda ise prim ödemesinin gecikmesi halinde primler cezalı olarak ödenmekte fakat sigortalılık hali devam etmektedir. Sosyal sigortalarda çalışanların sigorta primlerinin bir kısmı işveren tarafından karşılanmaktadır. Özel sigortalarda ise primler tamamen katılımcı tarafından karşılanmaktadır (Taşbaşı, 1995: 78).
- Özel sigortalar riskli görülen, sigortalanabilir her türlü alanda faaliyet gösterebilir iken, sosyal sigortalar sadece kanunlarla belirtilmiş risklere karşı güvence sağlayabilmektedir (Kanar, 2006: 72).
- Sosyal sigortalarda prim ödeme yükümlülüğü sadece sigortalıya ait iken, bazı sigorta kollarında sigortalının yanında işveren ve devlet tarafından da sağlanmaktadır. Sosyal sigortalarda güvence sigortalı olarak çalışan bireyin ailesine de sağlanmaktadır. Özel sigortalarda ise prim ödeme yükümlülüğü az rastlansa da işveren katkısı da dahil olmak üzere sigortalı tarafından karşılanmakta, sosyal güvenceden de sadece sigortalının kendisi yararlanabilmektedir. Özel sigortalar kapsamında ailesine karşı güvence sağlamak isteyen sigortalılar her bir aile ferdi için ayrı ayrı sigorta yaptırmak ve prim ödemekle yükümlüdürler (Alper, 2018: 67).

### 3.5. Çok Basamaklı Emeklilik Sistemine Geçişin Gerekliliği

Birçok ülkede sosyal güvenliğin finansmanı sadece ödenen primler ile sağlanamamaktadır. Bu durum sosyal güvenlik açıklarının finanse edilmesi için hazineden yapılan transferleri zorunlu hale getirmektedir. Özelleştirme ile birlikte devlet bütçesinden yapılacak olan transferler azalma eğilimi göstermektedir.

Küresel çapta yaşanan finansal krizler göz önünde bulundurulduğunda devlet eliyle gerekli denetleme ve düzenlemeler yapılarak mevcut sistemin yanında tamamlayıcı olarak uygulanan özel emeklilik sistemlerini uygulayan ülkelerin krizden daha az etkilendikleri gözlemlenmektedir (Aktaşoğlu ve Cam, 2014: 93).

Çok basamaklı emeklilik sistemi bireysel avantajlardan ziyade ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratması ve oluşturulan birikimlerle yeni iş alanları yaratılması, sosyal güvenlikte aktif-pasif dengesinin sağlanması, sosyal güvenliğin sürdürülebilir mali dengesini sağlamakta yardımcı olmaktadır.

Çeşitli ülkelerde tek basamaklı emeklilik sistemlerinden çok basamaklı emeklilik sistemlerine geçilmesiyle birlikte sosyal güvenlik sistemlerinde gerçekleştirilen yenilikler sonucunda aktif sigortalıların ödediği primler sayesinde finanse edilen emeklilik ödemeleri, çok basamaklı emeklilik sistemlerinde katılımcıların ödediği katkı paylarının yatırımlara yönlendirilerek değerlendirilmesi ve emekliliğe hak kazanmaları halinde maaş şeklinde gerçekleştirilmektedir (Dalkılıç, 2014: 37).

Çok basamaklı sosyal güvenlik sistemlerinde ilk basamak; zorunlu katılıma dayalı, devlet tarafından bireylerin insan onuruna yakışır bir şekilde yaşamlarını sağlayan, ikinci basamak; devlet eliyle veya özel sektör ile zorunlu olmasının yanında isteğe bağlı olarak katılım ile güvence veren, üçüncü basamak ise tamamen özel sektör kanalıyla gönüllü katılımı sağlayan sosyal güvenlik kurumlarından oluşmaktadır.

Çok basamaklı emeklilik sistemleri sosyal güvenliğin sağlanmasında devlet üzerindeki yükün azaltılmasına yardımcı olmaktadır. Emeklilik dönemlerinde bireylere ek gelir elde etme imkanı sağlamaktadır. Çok basamaklı emeklilik sistemleri sayesinde sermayenin önemi anlaşılmaktadır.

### 3.6. Özelleştirmenin Temel Referansları

Bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan problemleri bertaraf edebilmek amacıyla farklı bir seçenek olarak geliştirilmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin 80’li yıllardan itibaren uygulanmaya başlanmasıyla sosyal güvenlik sisteminde başarılı bir şekilde gerçekleşen sonuçlar Dünya Bankası, OECD, Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi uluslararası kuruluşlar tarafından izlenmektedir. Özelleştirme referansları ile bireysel emeklilik sisteminin gelişimi, kamu emeklilik sistemlerinin ise yeniden yapılandırılmasına yönelik çalışmaların başlaması sağlanmaktadır (Önder ve Karabulut, 2017: 238).

#### 3.6.1. Dünya Bankası Emeklilik Reform Önerileri

Dünya bankası 80’lerden sonra özellikle gelişmekte olan ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde yapacakları reform çalışmalarını desteklemektedir. Dünya bankasının reform çalışmalarını desteklemesinin ardında nüfusun giderek yaşlanması, toplumsal yapıda meydana gelen değişiklikler, var olan sosyal güvenlik sistemlerinin toplumsal yapının değişmesine bağlı olarak ortaya çıkan günümüz sorunlarına cevap vermekte yetersiz kalınması ve hem ulusal hem küresel çapta gerçekleşen işgücü göçleri gibi sebepler bulunmaktadır (Dur, 2014: 7-8).

Dünya Bankasının “Yaşlılık Krizini Önlemek” (Averting the Old-Age Crisis) adlı raporunun yaşlı nüfusundaki artış oranı hakkında yaptığı öneriler ile konu ile ilgili tartışmalara öncülük etmiştir. ILO, OECD ve Avrupa Komisyonu da sosyal güvenlik sistemlerinin ihtiyaçlarına yönelik çalışmalara katkı sağlamışlardır (Casey, 2004: 1).

Dünya Bankası 1994 yılında yayımladığı raporda standart olarak uygulanan emeklilik sistemlerinden vazgeçerek kısmen veya tamamen özel sektör eliyle sürdürülen bireysel emeklilik sistemlerinin, mevcut kamu sosyal güvenlik sistemlerinin yanında tamamlayıcı olarak uygulanmasını öngörmektedir. Dünya bankası önerdiği modelde çok basamaklı emeklilik sistemlerinin gerekliliğini savunmakta ve bireysel emeklilik sistemini tamamlayıcı bir basamak olarak sunmaktadır (Akgeyik, 2006: 73-74).

Dünya Bankası sosyal güvenlik reformu konusunda bazı hususlara dikkat çekmektedir. Bu hususlar arasında;

- Hazineden sosyal güvenlik açıklarını finanse etmek amacıyla transfer harcamalarının yapılması,
- Primler ile emeklilik dönemlerinde elde edilecek gelirler arasında denge bulunmamasından kaynaklı olarak bireylerin çalışma hayatına katılmalarında karşılaşılan isteksizlikler,
- Yeterli düzeyde kontrolün sağlanamamasından kaynaklı kayıt dışı istihdamın artması,
- Fakirlik seviyesinde bile olsa herkesin ödedikleri primlerle doğru orantılı olacak şekilde emeklilik dönemlerini idame ettirecek maaşlarının olması,
- Emeklilik sistemlerinin henüz gelişmeden ilk yıllarda yapılan emeklilik ödemelerine bağlı olarak, ilerleyen yıllarda emeklilik ödemelerinin finanse edilmesinde karşılaşılan sıkıntılar bulunmaktadır (Güleç, 2003: 51-53).

### **3.6.2. TÜSİAD Emeklilik Sistemi Önerisi**

Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) 1996'da yayımladığı "Emekli ve Mutlu" isimli raporda sosyal güvenliğin ağırlıklı olarak devlet tarafından sağlanması ile birlikte sosyal güvenliğin sağlanmasında rekabetçi bir tavır ile sigorta şirketlerinin de yer almasını öngörmektedir. TÜSİAD yayımladığı bu raporda sosyal güvenliğin sağlanmasında özel sigortalara da yer verilmesini savunmaktadır (TÜSİAD, 1996: 43-44).

TÜSİAD-1997 raporunda sistemin sağlıklı işleyebilmesi için, her ülkenin kendi sosyal, kültürel ve mali yapısına uygun olarak ve diğer ülkelerdeki sosyal güvenlik sistemlerini dikkate alan bir model önermektedir. Önerilen model temelde sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemini hedef almaktadır (TÜSİAD, 2004: 153-154).

TÜSİAD'ın emeklilik sistemlerine yönelik önerisi sistemlerin çok ayaklı bir yapıya dayandırılmasına yöneliktir. Sistemin birinci ayağı

katılımın zorunlu olduğu dağıtım esasına dayanan ve toplumdaki herkesi kapsayan bir yapıya dayanmaktadır. Sistemin ikinci ayağı katılımın yine zorunlu olduğu bireysel fonlama esasına dayanan ve fonların sahipliğinin bireylere ait olduğu bir yapıya sahiptir. Sisteme yeni girenler ve beş yıldan az süreli olarak sigortalı çalışanların yeni sisteme geçişi zorunlu tutulmaktadır. Eski sigortalılara, eski ve yeni sistem arasında seçim hakkı verilmektedir (Varol, 2006: 152).

### **3.7. Özelleştirme Karşıtı Görüşler**

Sosyal güvenlik sisteminde özelleştirmenin gerekliliğini savunan görüşlerin yanı sıra özelleştirme karşıtı görüşler de bulunmaktadır. Özelleştirme karşıtı görüşlere göre, özel sigortaların tehlikesi düşük olan alanlarda faaliyet göstermelerine bağılı olarak, yüksek tehlike düzeyindeki alanları kapsam dışında bırakabilme ihtimalleri göz önünde bulundurulduğunda bu durum kapsam sorununu meydana getirmekte ve devletlerin sosyal güvenliği sağlama görevini yerine getirememesi mili dayanışmayı olumsuz etkileyebilmektedir (Kanar, 2006: 82).

### **3.8. Sosyal Güvenliğin Sorunlarına Çözüm Önerisi: BES**

Devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik anlayışı, içerisinde daha çok gelirin yeniden dağılımını ve güvence fonksiyonunu barındırmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin temel amacı olan sosyal güvencenin sağlanması konusunda yoğunlaşması nedeniyle, tasarrufların artırılması konusu üzerinde yeterince durulamamıştır. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemlerinde tasarrufları artırılması amacıyla sistemin tamamlayıcısı olarak görülen bireysel emeklilik sistemine başvurulmaktadır (Çırak, 2017: 78).

Özel emeklilik fonları bireylerin emeklilik dönemlerini finanse etmeye yönelik ek bir finansman kaynağı oluşturmaktadır. Özel emeklilik fonları kaynak çeşitliliği yaratma özelliği nedeni ile sosyal güvenlik sisteminin karşılaştığı finansman problemlerine karşı çözüm niteliğindedir. Özel emeklilik sistemleri devlet tarafından desteklenmekte ve mevcut kamu sosyal güvenlik sistemlerinin tamamlayıcı nitelikte olması gerektiği vurgulanmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemlerinin bireylere sağlayacakları sağlık, gelir, eğitim gibi standartlar refah devleti olmanın ön koşulunu oluşturmaktadır. Dünya’da sosyal güvenlik sisteminde meydana gelen özelleştirme eğilimleri ile birlikte bireysel emeklilik sistemi gündeme gelmektedir.

OECD’nin belirttiği görüşe göre nüfusun yaşlanması sorununun emeklilik sistemleri üzerindeki etkinin azaltılması amacıyla dikkat edilmesi gereken dört temel başlık bulunmaktadır. Bunlar;

- İş gücü kapsamındaki genç nüfusun arttırılması,
- İş hayatı süresinin arttırılması,
- Bireylerin emeklilik dönemlerinde maaş aldıkları sürenin kısaltılması,
- Bireylere yapılacak emeklilik ödeneklerine ilişkin düzenlemeler yapılması ve emeklilik gelirlerini arttırmaya yönelik finansman kaynaklarının arttırılmasıdır (Yazıcı, 2016: 5).

Emeklilik reformları sadece finansal sürdürülebilirlik açısından önemli değildir. Aynı zamanda yaşam sürelerindeki artışa bağlı olarak çalışma sürelerinin arttırılması gibi önlemler erken emekliliğin azaltılmasını sağlayarak aktif pasif dengesini korumaktadır. Böylece emeklilik reformları ile yaşlanma gibi olumsuz makroekonomik sorunlar bertaraf edilmektedir (ECB Economic Bulletin, 2018: 103-104).

Bireysel emeklilik sistemi ile devlet tarafından sağlanan emekliliğin yanında bireylerin kendi istekleri doğrultusunda sisteme katılmaları halinde emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etme imkanlarının yasalştırılmasının kolaylaştırılması sağlanmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi ile bireylerin emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etmesi sağlanarak refah düzeylerinin arttırılması amaçlanmaktadır.

### **3.9. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu**

Türkiye’de 4632 sayılı bireysel emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunu, bireysel emekliliğe ilişkin yapılan düzenlemeler sonucunda 28.03.2001 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiştir. 07.04.2011 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanmasından sonra 07.10.2001 tarihinde yürürlüğe

girmiştir. Fakat yönetmelik ve esaslara yönelik çalışmaların uzaması nedeniyle Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanununun, Türkiye’de fiilen hayata geçirilmesi 27.10.2003 tarihini bulmaktadır (Rakıcı ve Ela, 2006: 90).

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunu, sosyal güvenlik sistemlerinde özelleştirme ve gönüllülük açısından atılan önemli bir adım olarak görülmektedir. 4632 sayılı kanunla sosyal güvenlik sistemlerinin tamamlayıcısı olarak gönüllülük esasına dayanan ek bir emeklilik sistemi uygulanmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin devlet eliyle sağlanan sosyal güvenlik sistemlerinden farklılığı katılımcıların sisteme kendi istekleri doğrultusunda dahil olmalarına dayanmaktadır (Özmen, 2015: 153).

4632 sayılı kanunun sağlamak istediği iki temel amacı bulunmaktadır. Bunlar sosyal amaçlar ve ekonomik amaçlar olarak sınıflandırılmaktadır. 4632 sayılı kanunun sosyal amaçları;

- Mevcut sosyal güvenlik sisteminin yanında ek bir oluşum sağlamak,
- Bireylere emeklilik dönemlerinde elde edebilecekleri ek bir gelir sağlamak,
- Tasarruflarını yatırımlara yönlendirmek isteyen katılımcılara alternatif bir seçenek sunmak, olarak ifade edilebilir.

Ekonomik amaçları ise;

- Uzun vadeli kaynak yaratılarak istihdamın artırılmasını sağlamak,
- Sosyal güvenlik sisteminin karşılaştığı finansman problemlerini çözüme kavuşturarak ülke ekonomilerinin gelişimlerine katkı sağlamak olarak sıralanabilmektedir (Tepekule, 2018: 111).

### **3.10. Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergi Teşvikleri**

Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarına birçok avantajının yanında vergi avantajı da sağlamaktadır. Katılımcıların sisteme katıldıkları süreçle birlikte sistemden ayrıldıklarında ve emeklilik dönemlerinde de kesilen



vergiler daha düşük oranlar üzerinden alınmaktadır. Bireysel emeklilik sistemine yönelik yapılan bu vergi avantajlarının amacı sisteme daha fazla katılımcının dahil olmasını sağlayarak sistemin etkinliğinin artırılmasıdır (Yanardağ, 2010: 156).

Bireysel emeklilik sistemine yönelik vergi teşvikleri hem katılımcıları hem bireysel emeklilik şirketlerini yakından ilgilendirmektedir. Bireysel emeklilik şirketleri ve bünyesinde barındırdıkları yatırım fonlarının kuruluş işlemleri de dahil olmak üzere her türlü evraklar damga vergisinden muaf tutulmaktadır. Bireysel emeklilik şirketleri kurumlar vergisinden muaf değil iken emeklilik yatırım fonlarından elde edilen kazançlar kurumlar vergisinden muaf tutulmaktadır. Bireysel emeklilik fonlarının sermaye piyasalarından sağlayacağı gelirler ve emeklilik şirketlerinin kuruluş aşamalarında ve sermaye artırımına gittiklerinde çıkardıkları hisse senetlerini itibari değerinin üzerinde elden çıkarmalarına bağlı olarak elde ettikleri gelirler Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisinden (BSMV) muaf tutulmaktadır (Rakıcı ve Ela, 2016: 198-99).

### **3.11. Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı**

Ülkelerin sürdürülebilir bir gelişim sağlayabilmeleri için tasarruflarını arttırmaya ihtiyaçları bulunmaktadır. Elde edilen tasarrufların amacına uygun şekilde yatırımlara yönlendirilmesi gerekmektedir. Devlet katkısı bireylerin sisteme katılımını arttırmak amacıyla yapılan teşviklerden birisidir. Devlet katkısının da tasarruflara aktarılması sistemde bulunan tasarrufları arttırmaktadır. Bu sayede bireysel getirilerden ziyade toplumsal getiriler de arttırılmaktadır (Çırak, 2017: 131).

6327 sayılı kanun öncesinde ücretli olarak çalışan katılımcılar ile gelirlerini yıllık beyanname ile bildirenler, ödedikleri katkı paylarını gelir vergisi üzerinden düşürebilmekteydi. Vergiden indirilecek olan tutar ücretli çalışanlar için aldığı aylık ücretin, gelir beyan edenler için bildirilen gelirin %10'unu aşmaması gerekmektedir. Vergiden indirilecek olan toplam tutar yıllık asgari ücreti brüt tutarını geçmemektedir. İşverenlerde işçileri adına ödedikleri katkı paylarını gelir vergisi üzerinden düşürebilme imkanına sahiptir. Katılımcıların sistemden ayrılmaları esnasında ve toplu ödeme

gerçekleştirilecek olan durumlarda vergi avantajı sistemde geçirilen süre dikkate alınarak sağlanmaktadır. Vergi avantajı kapsayıcılığının tartışılmaya başlanması ile vergi avantajı uygulaması kaldırılmış ve yerine devlet katkısı getirilmiştir (Rakıcı ve Ela, 2016: 99-101).

Bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısı 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır. Devlet katkısından;

- Bireysel veya gruba bağlı olarak emeklilik sözleşmelerine katkı payı ödeyenler,
- T.C. vatandaşı olanlar ve
- 29.05.2009 tarihli, 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı kanununun 28. Maddesinde yer alanlar yararlanabilmektedir (EGM, 2021: 2).

Bireyler adına işverenlerin yatırdıkları katkı paylarından hariç tutularak, bireylerin hesaplarındaki birikimlerinin % 25'i emeklilik şirketlerinin, emeklilik gözetim merkezlerine aktardığı verilere dayanılarak emeklilik gözetim merkezi tarafından devlet katkısı olarak hesaplanmaktadır. Ancak bireylerin bir yıllık süre içerisinde elde ettikleri toplam birikimleri üzerinden hesaplanan devlet katkısı yılsonundaki brüt asgari ücretin üst sınırını aşmamaktadır.

**Tablo 12: Sistemde Geçirilen Süreye Göre Devlet Katkısı**

Sistemde Geçirilen Süre	Hak Ediş Oranı
Sistemde en az 3 yıl kalırsanız	%15
Sistemde en az 6 yıl kalırsanız	%35
Sistemde en az 10 yıl kalırsanız	%60
Emeklilik, Vefat ve Maluliyet	%100

**Kaynak:** EGM, 2021.

Bireylerin emeklilik hesaplarına aktarılan devlet katkısı hak ediş oranları sistemde geçirdikleri süreye bağlı olarak değişmektedir. Sistemde en az 3 yıl kalanlar devlet katkısının %15'ini, en az 6 yıl kalanlar % 35'ini ve en az 10 yıl kalanlar % 60'ını hak etmektedir. Katılımcılar emekli

olmaları, malul olmaları ve vefat etmeleri halinde devlet katkısının tamamını hak etmektedirler.

### **3.12. Bireysel Emeklilik Sisteminin Avantajları Ve Dezavantajları**

Bireysel emeklilik sistemi katılımcıların birikimleri sayesinde faaliyetlerini sürdürebilmektedir. Bu nedenle ki bireysel emeklilik sisteminin olumlu yansımaları daha çok bireyler üzerinde gözlemlenmektedir. Katılımcılarının emeklilik dönemlerinde de bugünkü hayat standartlarını korumayı amaçlayan bir sistem olması itibari ile de sosyal güvenliğin sağlanmasında önemli bir konuma sahiptir. Fakat ilerleyen zaman içerisinde sistemin avantajlarının yanında dezavantajlarına da rastlanılmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin avantajları ve dezavantajları aşağıda iki ayrı alt başlık olarak açıklanmaktadır.

#### **3.12.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Avantajları**

Özel sigortaların gönüllülük esasına göre işlemesi sayesinde bireyler imkanları doğrultusunda elde etmek istedikleri teminatlara göre ödemekle yükümlü oldukları prim tutarını özgürce belirleyebilmektedirler.

Katılımcılar, sistemin şeffaflığı sayesinde emeklilik şirketinin, katılımcılar adına açtığı hesaplarını istedikleri zaman emeklilik şirketinin sayfasından şifrelerini girerek takip edebilmektedirler. Ayrıca katılımcılar Bireysel emeklilik hesaplarının Takasbank tarafından takip edilmesi sayesinde buradan da güncel olarak fonlarını kontrol edebilmektedirler (EGM, 2021).

Bireylerin çalışma hayatından çekildikleri dönemlerde bugünkü yaşam standartlarını korumak amacıyla sisteme sağladıkları birikimler, hem bireysel hem kamusal tasarruflara katkı sağlamaktadır. Katılımcıların sisteme sağladıkları fonlar, reel sektör ve alt yapı yatırımları için finansman kaynağı oluşturmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin kar amacı gütmemesi nedeniyle portföy yöneticilerinin sisteme aktarılan fonları verimli alanlara yönlendirmeleri sonucu elde ettikleri gelirlerde yaşanan artışlara bağlı olarak sigortalılara

yapacakları ödemelerde de artış yaşanacaktır (Topçuoğlu ve Öztürk, 2016: 11).

Emeklilik şirketleri, katılımcılarına yaşları, gelir düzeyleri, beklentileri vb. unsurları göz önünde bulundurularak emeklilik planları sunmaktadır. Katılımcılar birikimlerini istedikleri fonlarda değerlendirebilme imkanına sahiptir. Katılımcıların birikimlerini herhangi bir fonda değerlendirme konusunda bir tercihte bulunmamaları halinde şirketlerin oluşturduğu emeklilik planlarına göre değerlendirilmektedir. Ayrıca katılımcılar emeklilik fonlarının dağılımını yılda 6 kez değiştirme imkanına sahiptir. Katılımcılar sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde birikimlerini başka bir emeklilik şirketine de aktarabilmektedirler. İlerleyen dönemlerde ise aktarım işlemini bir yıl içerisinde gerçekleştirebilmektedirler (EGM, 2021).

Bireysel emeklilik sisteminin avantajlarından yararlanılması; sistemin doğru kurulması, denetlenmesi ve bireylerin sisteme dahil olmasını sağlayacak teşvik edici uygulamalar sonucu gerçekleşen performansa bağlanmaktadır (Demir ve Yavuz, 2004: 286).

### **3.12.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Dezavantajları**

Emeklilik şirketlerinin katılımcıların sisteme dahil olduklarında yaptıkları kesinti oranlarının yüksekliğinin, katılımcılar tarafından elde edilen getirilerde azalmaya neden olduğu düşünülmektedir (Altun, 2017: 322).

Bireysel emeklilik sistemi uzun vadede getiri sağladığından dolayı sistemde dahil olmak isteyen katılımcılar sisteme çekimser bir tavır ile yaklaşabilmektedir (Kahramanoğlu, 2020: 3511).

Bireylerin sistemden erken ayrılmaları durumunda devlet katkısı ve vergi avantajlarından yararlanamamaktadır. Yatırımcıların fon seçiminde gereken özeni göstermedikleri durumlarda ve finansal okuryazarlıklarının zayıf oldukları durumlarda yatırımcıların yanlış fon seçimi getirilerini azaltmaktadır (Gülşen, 2019: 125).

Gelişmiş ülkeler göz önünde bulundurulduğunda kişi başına düşen milli gelirin az olması, zaten hali hazırda bir zorunlu sosyal güvenlik sisteminin olması ve öncesinde yaşanan finansal krizler nedeniyle sistemlere karşı güven probleminin oluşması bireysel emeklilik sisteminin gelişmesini engellemektedir (Erol, 2019: 24).

### **3.12.3. Katılımcıların BES'e Dahil Olmaları İçin Sunulan Gerekçeler**

- Bireysel emeklilik sisteminin katılımcılarına sağladığı en önemli faydalardan biri katılımcıların bugünkü harcamalarından vazgeçmelerinin sonucu olarak emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etme imkanına sahip olmalarıdır.

- Bireysel emeklilik sistemine dahil olanların hesaplarına devlet tarafından yatırdıkları katkı paylarına ek olarak yatırılan katkı paylarının %25'i oranında devlet katkısı aktarılmaktadır.

- Bireysel emeklilik sistemi sayesinde katılımcılardan sağlanan fonlar ile ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratma ve ülkelere borçlanma imkanı tanınmaktadır. Birbirlerine bağlı olarak gerçekleşecek olan ekonomik gelişmeler sonucu yatırımlar arttırılacak ve ülkelerin ekonomik kalkınmışlığına katkı sağlanacaktır. Bütün bunlar dolaylı olarak bireylere sağlanan istihdam olanaklarını arttırmaya yardımcı olacaktır.

- Bireysel emeklilik sistemine dahil olan katılımcılara hesap açılmakta ve katılımcılara aktardıkları katkı paylarını bu hesapta takip edebilme imkanı tanınmaktadır.

- Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarına aktardıkları fonlarını Sermaye Piyasası Kurulu denetimindeki portföy yönetim şirketleri tarafından profesyonel olarak değerlendirilebilme imkanı sağlamaktadır.

- Bireysel emeklilik sistemi bireylere şartları sağladıkları takdirde emekli oldukları dönemde birikimlerini aylık olarak alabilme imkanı sağladığı gibi toplu olarak tek seferde alma imkanı da tanımaktadır.

- Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarına asgari düzeyin altına düşmemek kaydıyla katkı payı tutarlarında değişiklik yapabilme ve istenildiği takdirde birikimlerine ara verebilme imkanı sunmaktadır.

- Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarına sakatlanmaları halinde kendileri, vefatları halinde ise sözleşmede belirtilen lehdar ya da varislerine birikimlerini talep edebilme olanağı tanımaktadır. Bireysel emeklilik sistemi sayesinde katılımcıların birikimleri güvence altına alınmakta ve aynı zamanda vefatı halinde yakınlarına da güvence sağlanmaktadır.

### **3.13. Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkileri**

Bireysel emeklilik sistemi hakkında, en çok katılımcılar olmakla birlikte farklı kitleler beklenti içerisine girebilmektedir. Bireysel emeklilik sistemi birçok farklı alanı etkilemektedir. Belirgin olarak etkilediği alanlara bakıldığında katılımcıları, işverenleri, sermaye piyasalarını ve ülke ekonomilerini etkilediği gözlemlenmektedir. Öncelikli olarak katılımcılar olmakla birlikte işverenler, sermaye piyasaları ve ülke ekonomileri üzerindeki etkileri aşağıda alt başlıklar olarak açıklanmaktadır.

#### **3.13.1. Katılımcılar Üzerine Etkileri**

Bireysel emeklilik sistemlerine dahil olsun olmasın bütün bireyler bireysel emeklilik sistemi ile ilgili beklenti içerisine girmektedirler. Sisteme dahil olan katılımcılar tarafı olmalarına bağlı olarak diğer bireylerden daha büyük bir beklenti içerisindedirler. Sisteme dahil olan katılımcıların en büyük avantajı bugünkü harcamalarından vazgeçmiş olmalarının karşılığı olarak emeklilik dönemlerinde değeri artmış bir birikim elde etmektir. Bireysel emeklilik sistemi sayesinde bireyler emeklilik dönemlerinde kamudan elde ettikleri emeklilik gelirlerine ilave olarak ek gelir elde etme olanağına sahip olmakta ve yaşam standartlarını yükseltme imkanına sahip olmaktadır.

Çalışanlar sistem sayesinde vergi avantajından yararlanabilmektedir. Bireylere çalışmadıkları dönemlerde katkı payı ödemesine ara verme ve belirlenen katkı payı oranından daha düşük bir oranda katkı payı ödemeye devam etme olanağı tanınmaktadır. Aynı zamanda bireysel emeklilik sistemi

katılımcıların emeklilik dönemlerinde elde edecekleri ek gelir ile gelecekları adına bir çeşit güvence sağlamaktadır.

### **3.13.2. İşverenler Üzerine Etkileri**

Bireysel emeklilik sisteminin ilk etapta zorunlu olarak uygulandığı otomatik katılım sisteminde çalışanları adına sisteme dahil olan işverenler vergi matrahından düşülebilen giderlerden faydalanarak, çalışanların kuruma olan bağlılıklarını arttırabilmektedirler. Bireysel emeklilik sistemi ile işverenlere işlerinin kötü gittiği dönemlerde yatırdıkları katkı ödemelerine ara verme olanağı tanınmaktadır. (Kıloğlu, 2007: 106-107).

### **3.13.3. Ekonomik Etkileri**

Bireylerin sürekli olarak gerçekteşirdiği uzun vadeli tasarruflar ekonomik büyümeyi desteklemektedir. Bireylerin tasarrufları yatırımlara aktarılmakta ve buna bağlı olarak ülke ekonomileri hareketlilik kazanmaktadır. Sistemde katılımcıların birikimleriyle oluşan fonlar hem ekonominin derinleşmesini hem de para ve sermaye piyasalarının gelişimini sağlamaktadır. Yatırımların artmasına bağlı olarak ekonomide gerçekteşen büyüme aynı zamanda bireylere de daha fazla gelir elde etme imkanı sağlamaktadır (Önder ve Karabulut, 2017: 240).

Bireysel emeklilik sistemleri nakde çevrilebilen varlıklarda artış sağlayarak, bireylerin birikimlerini yatırımlara aktarabilecekleri finansal varlıklarda çeşitliliği arttırarak, sermaye piyasalarında gerçekteşen dalgalanmayı azaltarak ve yapılacak işlemler nedeniyle gerçekteşebilecek giderlerin azaltılmasını sağlayarak sermaye piyasalarının gelişimine katkı sağlamaktadır. Sermaye piyasalarının gelişimi ekonomik büyümeyi arttırmaktadır. Bu nedenle bireysel emeklilik sistemi sermaye piyasalarının gelişimini sağlayarak aynı zamanda ekonominin gelişmesine de katkı sağlamaktadır (Şahin, Özdemir ve Önal, 2018: 525-526).

Türkiye’de gerçekteşen cari açık sorunu tasarruf ve yatırımlar arasındaki eşitsizliğe bağlanmaktadır. Türkiye’deki cari açık sorunu yatırımların fazlalığından değil tasarrufların azlığından kaynaklanmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi bireylerin sisteme aktardıkları birikimleri ile

tasarrufları arttırmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle bireysel emeklilik sistemi cari açık sorunu için çözüm niteliğinde olabilmektedir (Çelik ve Erer, 2018: 293).

Bireysel emeklilik sisteminde bireylerin tasarrufları ile oluşturulan fonların yatırımlara yönlendirilmesiyle bireylerin çalışma imkanı bulabilecekleri işler artmakta ve ülkelerin gelişme hızlarında artış yaşanmaktadır. Bireylerin düzenli ve uzun süreli tasarrufları devletlere uzun vadeli borçlanma imkanı sağlamaktadır. Sistem piyasalarda yaşanan spekülative hareketleri azaltarak finansal piyasalarında etkinliğini sağlamaktadır (Coşkun, 2003: 99).

#### **3.13.4. Finansal Piyasalara Etkileri**

Finansal serbestleşme ile birlikte finansal alanda bir çok yenilik gerçekleştirilmiştir. Finansal serbestleşme ile hayata geçirilen vadeli işlemler, opsiyonlar, faiz ve döviz swapları gibi çeşitlenen finansal araçlar sayesinde finansal piyasaların gelişimine önemli ölçüde katkı sağlanmaktadır. Finansal serbestleşme ile hayata geçirilen ve piyasaların gelişimine katkı sağlayan bir diğer araç ise özel emeklilik fonlarıdır. Emeklilik fonlarının diğer araçlardan farkı finansal piyasalarda işlem görmek amacıyla değil de sosyal güvenlik sistemlerinin finansal problemlerine karşı çözüm olarak ortaya çıkmasıdır (Oktayer ve Oktayer, 2007: 57-58).

Finansal piyasalarının gelişimi, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, kaynakların etkin kullanımı ve özel sektör fon tahsisinin kolaylaştırılması ile doğru orantılıdır. Emeklilik fonlarının sermaye piyasalarına katılımını sağlamak amacıyla vergi teşviklerine başvurulmuş ve finansal piyasalardan elde edilen gelirin bir kısmı gelir vergisinden muaf tutulmuştur. Geliştirilen bu önlemler hem bireysel emeklilik sisteminin hem de sermaye piyasaların gelişimini sağlayarak ekonomik kalkınmaya katkı sağlamayı amaçlamaktadır (Şahin, Özdemir ve Önal, 2018: 522-523).

Finansal alanda yapılan her bir yenilik bireylere avantaj sağlamaktadır. Bireysel emeklilik sistemi sayesinde uzun vadeli fonlar yaratılmakta ve



finansal ürünler çeşitlendirilmektedir. Böylelikle yatırımların etkinlikleri arttırılmakta ve sermaye piyasalarının derinleşmesi sağlanmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi sayesinde bireysel tasarruflar kurumsal tasarruflara dönüştürülmektedir. Bireysel emeklilik fonlarının uzun vadeli olması istihdamın arttırılması açısından önemlidir. Bireylerin uzun vadeli birikimlerinin yatırım fonlarına aktarılması ile sermaye piyasalarının gelişimine katkı sağlanmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi sayesinde oluşturulan fonların, finansal piyasalarda gerçekleşmesi muhtemel kısa vadeli spekülatif hareketlerin yaratacağı olumsuz etkileri azaltmaya yardımcı olacağı savunulmaktadır. Bireysel emeklilik fonları sürekli ve uzun vadeli olmaları nedeniyle piyasalarda gerçekleşebilecek dalgalanmaları engellemekte ve sürdürülebilir ekonomik gelişmişliğe katkı sağlamaktadır. Finansal piyasalarda gerçekleşebilecek dalgalanmaların azaltılması ile piyasalarda işlem yapmak isteyenler için maliyetler düşürülecek ve kaynak tahsisi kolaylaştırılacaktır. Piyasalardaki gelişmeler sonucu talep artışına bağlı olarak menkul kıymet fiyatlarının gerçek düzeylere ulaşması ile maliyetlerin düşmesi sonucu yatırımların arttırılması sağlanmaktadır (Türker, 2011: 60-61).

Emeklilik fonlarının piyasalarda işlem görmesine bağlı olarak gerçekleşen çeşitlilik sonucunda sabit bir yatırımcı kitlesinin oluşması, piyasalarda gerçekleşebilecek olası dalgalanmaları engellemekte ve istikrarı sağlamaktadır. Emeklilik fonlarının finansal piyasalarda gerçekleştirdiği derinleşme, aynı zamanda borçlanma maliyetlerinin azalmasını da sağlamaktadır. Emeklilik yatırım fonlarından sağlanan getiriler sayesinde spekülatif hareketler nedeniyle gerçekleşebilecek krizler de engellenebilmektedir (Can, 2010: 141-142).

Emeklilik yatırım fonlarından uzun vadeli olmaları sebebi ile yatırımcılar tarafından yüksek getiri sağlanması amaçlanmaktadır. Beklenen getirinin sağlanabilmesi aşamasında risk yönetimi ve portföy yönetiminin doğruluğu ve etkinliği büyük önem arz etmektedir. Emeklilik yatırım fonları sayesinde gerçekleştirilen uzun vadeli yatırımlar ulusal tasarrufları arttırıcı etki yapmakta ve beraberinde ekonomik gelişmişliğe katkı sağlamaktadır. (Kahramanoğlu, 2020: 3513).

Bireysel emeklilik sisteminde tasarruflar sonucu oluşturulan fonların belirli bir düzeye ulaşması ile reel sektör faizleri düşmekte ve uzun vadede borçlanma kolaylığı sağlanmaktadır. Sistem sayesinde oluşturulan fonlara bağlı olarak kamu harcamalarına olan gereksinim azalmaktadır. Emeklilik fonlarındaki artışın kamu harcamalarına olan ihtiyacın azalması nedeniyle piyasalarda işlem gören şirketlerin değerleri üzerinde olumlu etki göstereceği savunulmaktadır (Gürbüz ve Ekinci, 2003: 224).

### **3.14. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sektörü**

Türkiye’de bireysel emeklilik sektörü incelendiğinde sisteme dahil olan toplam katılımcı sayısı 2021 yılının Mayıs ayında 6.906,439 ulaşmıştır. Sistemdeki katılımcıların birikimleri sonucu faizli ve faizsiz olmak üzere toplamdaki fon tutarı 144.398,4 milyon tl’ye ulaşmıştır. Devletin faizli ve faizsiz fonlar için katılımcılara sağladığı devlet katkısı tutarı 20.739,1 milyon tl’ye ulaşmıştır. (EGM, 2021).

#### **3.4.1. Bireysel Emeklilik Sektöründeki Katılımcılar**

Bireysel emeklilik sistemine katılımcılar istekleri doğrultusunda 18 yaşını doldurmuş ve fiil ehliyetine sahip olma şartıyla dahil olabilmektedir. 45 yaşını doldurmamış ve T.C. vatandaşı olmak şartıyla çalışanlar bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım sistemi yoluyla zorunlu olarak dahil edilmektedir.

**Tablo 13: Sisteme Dahil Olan Katılımcıların Yaş Aralığı**

<b>Katılımcıların Yaş Dağılımı</b>						
<b>Tarih</b>	<b>25 yaş altı</b>	<b>25-34 yaş</b>	<b>35-44 yaş</b>	<b>45-55 yaş</b>	<b>56 yaş ve üzeri</b>	<b>TOPLAM</b>
ARALIK 2003	827	5.342	4.998	3.723	355	<b>15.245</b>
ARALIK 2004	27.323	132.011	106.193	44.593	4.137	<b>314.257</b>
ARALIK 2005	54.480	273.557	222.494	103.172	12.439	<b>666.142</b>
ARALIK 2006	80.185	428.632	360.283	177.769	26.781	<b>1.073.650</b>
ARALIK 2007	106.925	579.060	485.578	246.928	39.213	<b>1.457.704</b>
ARALIK 2008	122.129	687.539	581.450	302.390	51.846	<b>1.745.354</b>
ARALIK 2009	130.082	768.511	662.383	361.400	65.946	<b>1.988.322</b>
ARALIK 2010	136.970	869.568	755.898	433.448	85.594	<b>2.281.478</b>
ARALIK 2011	155.800	986.991	880.952	503.097	112.737	<b>2.639.577</b>
ARALIK 2012	185.576	1.137.892	1.058.646	594.389	142.530	<b>3.119.033</b>
ARALIK 2013	261.036	1.436.453	1.399.488	816.906	213.073	<b>4.126.956</b>
ARALIK 2014	318.912	1.678.583	1.718.002	1.048.712	298.450	<b>5.062.659</b>
ARALIK 2015	370.127	1.897.073	2.036.921	1.287.595	412.436	<b>6.004.152</b>
ARALIK 2016	401.934	1.971.717	2.250.824	1.473.121	528.163	<b>6.625.759</b>
ARALIK 2017	393.491	1.927.972	2.349.778	1.626.328	625.046	<b>6.922.615</b>
ARALIK 2018	351.532	1.792.975	2.319.899	1.701.181	710.299	<b>6.875.886</b>
TEMMUZ 2019	326.803	1.703.773	2.264.826	1.742.755	757.117	<b>6.795.274</b>

**Kaynak:** EGM, 2021.

2017 yılına kadar Türkiye’de BES katılımcı sayısının giderek artış gösterdiği izlenmektedir. Katılımcı sayısında 2017 yılından sonra önceki yıllarda sağlanan artış sağlanamasa da, Bireysel emeklilik sektöründe 2020 yılı sonu itibariyle bireysel emeklilik alanında faaliyet gösteren şirketlerin toplam katılımcı sayısı 6.900.565 kişiye ulaşmıştır.

### 3.4.2. Bireysel Emeklilik Sektöründeki Şirketler

Bireysel emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışmaya başlama, ruhsat alma, birleşme ve devir işlemleri gibi hususları 2002 yılında Resmi Gazete’de yayımlanan 24681 sayılı Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Yönetmelik doğrultusunda yapılacak başvurularda yer alması gereken bilgi ve belgelere yönelik hususlar 6 Nisan 2002 yılında Resmi Gazete’de yayımlanan 24718 sayılı Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Tebliğ ile düzenlenmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda sistemin etkin bir şekilde işleyebilmesi için gerekli mevzuat oluşturulmuş olup, emeklilik şirketleri 2003 yılından itibaren faaliyetlerini sürdürmeye başlamıştır (HMB, 2018).

Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş. 1844 yılında Hollanda’da kurulmuştur. Birçok ülkede 26.000’den fazla çalışanı olup, 30 milyonun üzerindeki katılımcısına hizmet vermektedir. Aegon Emeklilik Türkiye’de 2008 yılından beri faaliyet göstermektedir. Aegon Emeklilik Türkiye’de 1200 çalışanı ile 130.000’den fazla çalışanı ile hayat sigortalarından 2020 yılında 1003.103.653 tl prim üretimi gerçekleştirmiştir (Aegon Emeklilik, 2020).

Allianz 70’ten fazla ülkede 150.000’den fazla çalışanı ile 100 milyonun üzerinde katılımcısına hizmet vermektedir. Allianz’ın Türkiye’deki geçmişi 1923 yılına dayanmaktadır. Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş. ile 2008 yılında, Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş. ile ise 2013 yılında bireysel emeklilik ve hayat sigortaları alanında hizmet vermeye başlamıştır. Allianz’ın Türkiye’de 2500 çalışanı, 5,7 milyon katılımcısı ve 2020 yılında hayat branşında 1,6 milyar prim üretimi bulunmaktadır (Allianz, 2014).

Anadolu Hayat Sigorta A.Ş., Anadolu Anonim Türk Sigorta Şirketinin hayat sigortası faaliyetlerini devralarak Türkiye’de 1990 yılında hayat sigortacılığı faaliyetini yürütmeye başlayan ilk hayat sigortası şirkettir. Anadolu Hayat Sigorta A.Ş, bireysel emeklilik alanında faaliyet gösterebilmek adına başvuruda bulunmuş ve 2003 yılından itibaren Anadolu Hayat ve Emeklilik A.Ş. ünvanıyla emeklilik alanında faaliyet göstermeye başlamıştır (Anadolu Hayat Emeklilik, 2019).

Avivasa Emeklilik ve Hayat, Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş. ile Hollandalı sigorta şirketi Ageas'ın eşit ortaklığı ile 2007 yılında kurulmuştur. Avivasa'nın 29.4 milyar tl'nin üzerinde fon büyüklüğü, 1400 civarında çalışanı ve 697 binden fazla katılımcısı bulunmaktadır. Avivasa Emeklilik ve Hayat, bireysel emeklilik, hayat sigortası ve ferdi kaza sigortası alanlarında hizmet vermektedir (Avivasa, 2020).

1995 yılında AXA OYAK Hayat Sigorta kuruldu. OYAK Sigortanın hayat portföyü AXA OYAK Hayat Sigortaya devredildi. 1999 yılında AXA OYAK Holding kuruldu. AXA ve OYAK'a ait hayat sigortası hisseler AXA OYAK Holding'e devredildi. 2010 yılında AXA Hayat Sigorta, emeklilik alanında da faaliyet göstermeye başladı (AXA Hayat Emeklilik, 2021).

Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş. 2011 yılında kurulmuştur. Türkiye'deki ilk faizsiz emeklilik şirkettir. 2016 yılında Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonundan (TMSF) devralınarak Türkiye Tarım Kredi Kooperatiflerine devredilmiştir. Bireysel emeklilik, hayat ve ferdi kaza sigortası alanlarında hizmet vermektedir. 2020 yılında fon büyüklüğü 735.564.535 tl olup, 180.723.000 tl prim üretimi gerçekleştirmiştir. Çalışan sayısı 65 kişidir (Bereket Emeklilik ve Hayat, 2020: 18-23).

CARDIF Sigorta A.Ş. ve CARDIF Hayat Sigorta A.Ş.'den oluşan BNP Paribas Cardif Türkiye, 2007 yılında faaliyetlerine başlamıştır. CARDIF Sigorta A.Ş. kaza, maddi kayıp ve sağlık alanında hizmet verirken, CARDIF Hayat Sigorta A.Ş. yaşam, kaza ve sağlık alanında hizmet vermektedir (BNP Paribas, 2013).

Cigna Sağlık Hayat ve Emeklilik A.Ş., bireysel emeklilik, hayat ve ferdi kaza sigortası alanlarında faaliyet göstermektedir. 2008 yılından bu yana 180. 000'in üzerindeki katılımcılarına hizmet vermektedir. Cigna Sağlık Hayat ve Emeklilik 2020 yılı sonunda 900 milyonun üzerinde fon büyüklüğüne ve prim üretimine sahiptir (Cigna Sağlık Hayat ve Emeklilik, 2020: 21).

Fiba emeklilik, 2013 yılında bireysel emeklilik, hayat ve sağlık sigortası alanlarında faaliyet göstermeye başlamıştır. Şirket 2014 yılında CIV Hayat Sigorta A.Ş.'nin, 2016 yılında Ergo Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin ve 2018

yılında Groupama Emekliliğin portföylerini devralarak katılımcı portföyünü giderek genişletmiştir. Fiba emekliliğin fon büyüklüğü 1,5 milyar'dır (Fiba Emeklilik ve Hayat, 2021).

Garanti emeklilik 1992 yılında kurulmuş olup, 2002 yılında hayat sigortacılığı faaliyetinin yanında bireysel emeklilik alanında da faaliyet göstermeye başlamıştır. Şirket 2020 yılı itibariyle emeklilik alanında 21.766 milyon tl fon büyüklüğüne, hayat branşında 1.111,8 milyon tl prim üretimine ve 1.112.594 kişi katılımcıya sahiptir (Garanti Emeklilik ve Hayat, 2020).

Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş., 2013 yılında Al Baraka Türk Katılım Bankası A.Ş. ve Kuveyt Türk Katılım Bankası A.Ş. ortaklığı ile faizsiz sigortacılık alanında hizmet vermek amacıyla kurulmuştur. 2019 yılında 135 çalışanı, 6.8 milyonun üzerinde katılımcı sayısı, 2.638 milyon fon büyüklüğü ve 53 milyon prim üretimi bulunmaktadır (Katılım Emeklilik ve Hayat, 2019: 2-6).

1868 yılında kurulan Metlife, 40'ı aşkın ülkede bireysel emeklilik, hayat ve ferdi kaza branşlarında faaliyet göstermektedir. Metlife, Türkiye pazarına 2012 yılında American Life Hayat Sigorta ve Deniz Emeklilik ve Hayat'ın portföylerini birleştirerek girmiştir. Metlife, 2,1 milyon müşterisi ile 2019 yılı sonunda 1,2 milyar prim üretimi gerçekleştirmiştir (Metlife Emeklilik ve Hayat, 2020).

NN Hayat ve Emeklilik 18 ülkede NN Group bünyesinde faaliyet göstermektedir. NN Hayat ve Emeklilik Türkiye'deki faaliyetlerine 2008 yılında ING grubun OYAK Emekliliğin hisselerini devralması ile başlamıştır. ING Grubun çalışma alanlarını ayırması sonucu 2015 yılından bugüne NN Hayat ve Emeklilik olarak çalışmalarını sürdürmektedir. 2019 yılı sonunda NN Hayat ve Emekliliğin katılımcı sayısı 256.102, prim üretimi 2.477.564.819 TL, fon büyüklüğü ise 3.634.804.656 olarak gerçekleşmiştir (NN Hayat ve Emeklilik, 2019: 11).

Türkiye Hayat ve Emeklilik kamu emeklilik şirketlerinden Halk Emeklilik, Vakıf Emeklilik ve Ziraat Emekliliğin biraraya gelmesiyle oluşturulmuştur. Türkiye Hayat emekliliğin 2020 yılsonu itibariyle 1235

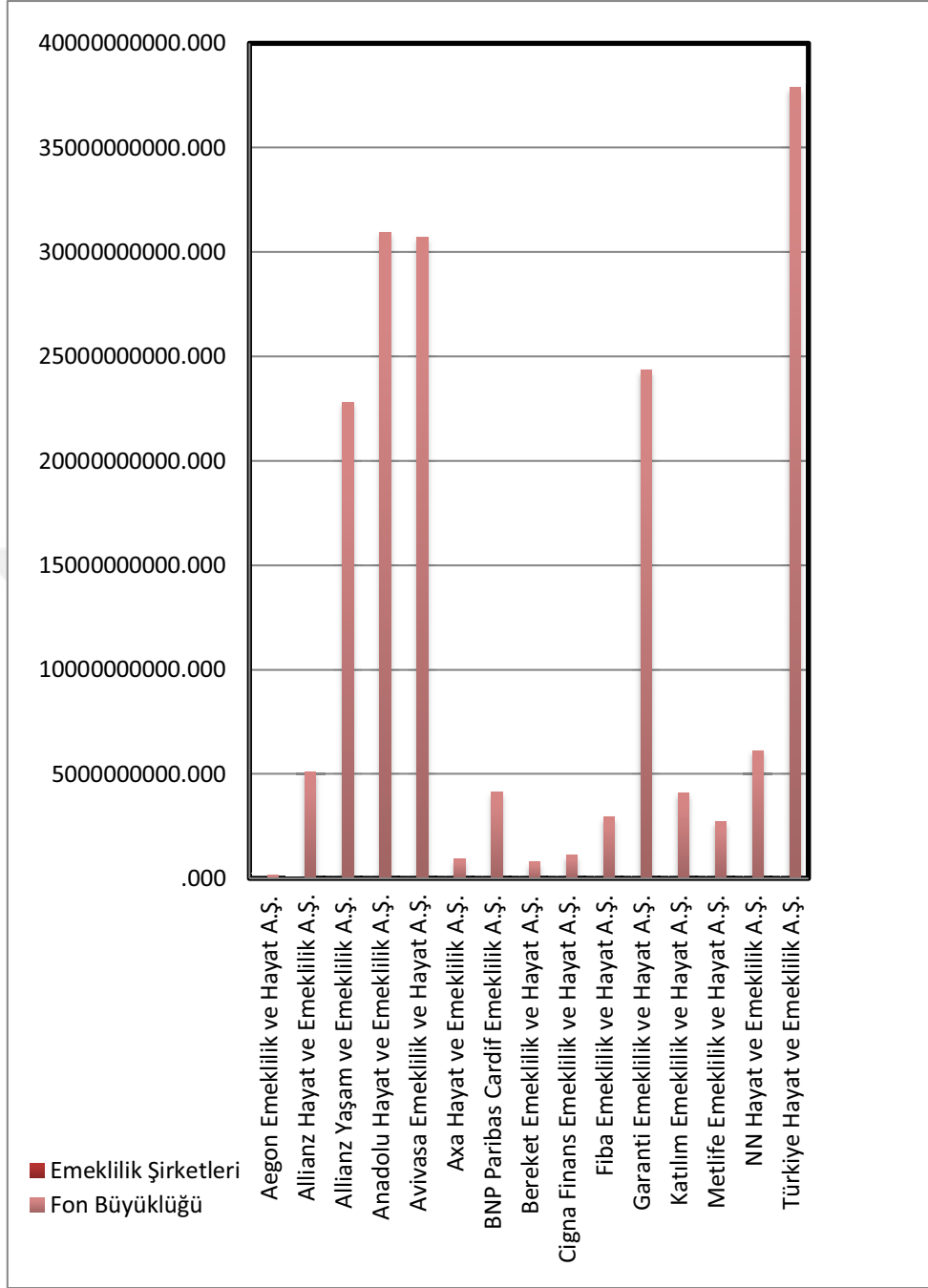
çalışanı, 1,9 milyonun üzerinde katılımcısı, 3.993 milyon tl prim üretimi ve 6.637 milyon tl fon büyüklüğü bulunmaktadır (Türkiye Hayat ve Emeklilik, 2020: 4).

**Tablo 14: Türkiye'de Faaliyet Gösteren Bes Şirketleri**

<b>Emeklilik Şirketleri</b>	
	Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.
	Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş.
	Anadolu Hayat ve Emeklilik A.Ş.
	Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş.
	Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş.
	Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	NN Hayat ve Emeklilik A.Ş.
	Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.

**Kaynak :** EGM, 2021.

Türkiye’de emeklilik branşında faaliyet gösteren toplamda 15 şirket bulunmaktadır.



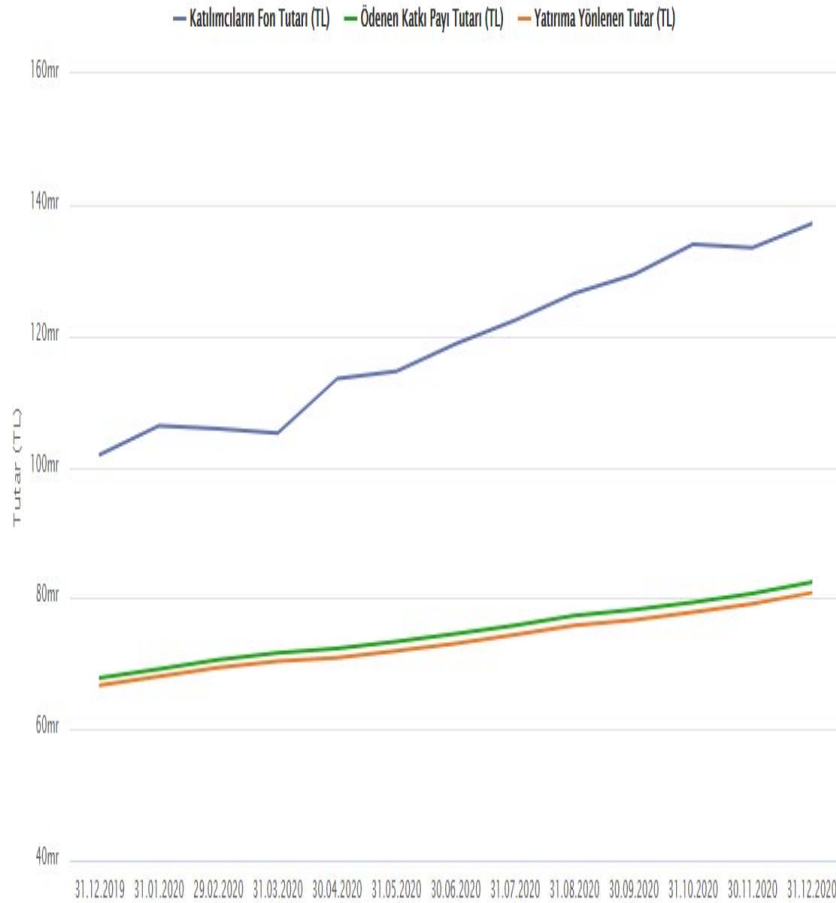
**Şekil 7: Emeklilik Şirketlerinin Fon Büyüklüğü**

**Kaynak:** EGM, 2021.

Bireysel emeklilik sistemine gönüllü olarak katılanlar, otomatik olarak dahil edilenler ve devlet katkısı ile oluşturulan Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin 144.928,09, Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin 5.106.593,56, Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş.'nin 22.802.749,44, Anadolu Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin 30.920.968,39, Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin 30.724.964,95, Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin 931.348,04 BNP Paribas



Cardif Emeklilik A.Ş.'nin 4.121.468,90, Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin 779.063,42, Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin 1.127.999,26, Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin 2.930.076,43, Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin 24.360.165,79, Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin 4.083.592,82, Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin 2.735.567,77, NN Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin 6.126.333,95 ve Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin 37.879.477,77 t1 fon büyüklüğü bulunmaktadır. Türkiye'de faaliyet gösteren emeklilik şirketleri arasında fon büyüklüğü en yüksek olan şirket Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.'dir. Emeklilik şirketlerinin toplam fon büyüklüğü 174.775.334,65 t1'dir (EGM, 2021).



### Şekil 8: Yatırımlara Yönlendirilen Fonların Gelişimi

**Kaynak:** EGM, 2021.

Devlet katkısı ve ödenen katkı payları üzerinden yönetim gider kesintisi düşüldükten sonra 2020 yılı başında 100 milyar'ın üzerinde olan fon tutarı

2020 yılı sonunda 40 milyara yaklaşan bir artış göstermiştir. 2020 yılı başında 67 milyar tl'nin üzerinde olan katkı payı tutarı yıl sonunda 80 milyar tl'yi aşmıştır. Yatırımlara yönlendirilen katkı payı tutarı da 2020 yılı sonunda ödenen katkı payı tutarı ile paralellik göstererek 80 milyar tl'yi aşmıştır.

### 3.4.3. BES Fon Çeşitleri

13.03.2013 tarihli 28586 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'te Emeklilik Yatırım Fonu;

*“şirket tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inanca mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığı” olarak tanımlanmaktadır (Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü, 2020).*

Bireysel emeklilik sistemi fonları;

*“Hisse senedi fonu; fon portföyünün en az %80'i devamlı olarak yerli ve/veya yabancı ihraççıların paylarından oluşan,*

*Borçlanma araçları fonu; fon portföyünün en az %80'i devamlı olarak yerli ve/veya yabancı kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçları ile kamu borçlanma araçlarının konu olduğu ters repodan oluşan,*

*Katılım Fonu; fon portföyünün tamamı devamlı olarak, kira sertifikaları, katılma hesapları, ortaklık payları, altın ve diğer kıymetli madenler ile Kurulca uygun görülen diğer faize dayalı olmayan para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan,*

*Karma Fon; Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, portföyün en az %80'i ortaklık payları, borçlanma araçları, altın ve diğer kıymetli madenler ile kira sertifikalarının en az ikisinden oluşan,*

*Para Piyasası Fonu; portföyünün tamamı devamlı olarak, vadesine en fazla 184 gün kalmış likiditesi yüksek para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan ve portföyünün günlük olarak hesaplanan ağırlıklı ortalama vadesi en fazla 45 gün olan,*

*Kıymetli Madenler Fonu; portföyün en az %80'i devamlı olarak altın ve diğer kıymetli madenler ile bunlara dayalı para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan,*

*Endeks Fon; portföyün en az %80'i Kurul tarafından uygun görülen bir endeks kapsamındaki varlıkların tümünden ya da örnekleme yoluyla seçilen bir kısmından oluşan ve baz alınan endeks ile fonun birim pay değeri arasındaki takip farkı ve takip hatasını hesaplayan fondur. Fonun;*

*a) Takip ettiği ihraççı paylarından oluşan endeksin ve bu endeksi takip eden fon portföyünün en az altı ihraççı payından oluşması ve*

endekste/fon portföyünde yer alan ihraççı paylarından her birinin endeks/fon toplam değeri içindeki ağırlığının %30'u geçmemesi,

b) Takip ettiği kamu borçlanma araçları veya özel sektör borçlanma araçlarından oluşan endekste ve bu endeksi takip eden fon portföyünde yer alan borçlanma araçlarından her birinin endeks/fon portföy değeri içindeki ağırlığının %35'i geçmemesi,

c) Takip ettiği gayrimenkul sertifikalarından veya özel sektör kira sertifikalarından oluşan endeksi ve bu endeksi takip eden fon portföyünün en az dört gayrimenkul sertifikasından veya özel sektör kira sertifikasından oluşması ve endekste/fon portföyünde yer alan gayrimenkul sertifikalarından veya özel sektör kira sertifikalarından her birinin endeks/ fon portföy değeri içindeki ağırlığının %35'i geçmemesi gereken,

Fon Sepeti Fonu; portföyünün en az %80'i yatırım fonlarının ve borsa yatırım fonlarının katılma paylarından oluşan fondur. Fon, yabancı borsalarda işlem gören borsa yatırım fonlarının katılma paylarına ve katılma payı satışına ilişkin izahnamesi Kurulca onaylanan yabancı fonların katılma paylarına yapılan yatırım %80 hesaplamasında dikkate alınır. Fon Sepeti Fonu içtüzüğünde, yatırım yapılması planlanan yatırım fonlarının ve borsa yatırım fonlarının stratejilerine yer verilmesi zorunlu olan,

Katkı Fonu; Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik kapsamında oluşturulan ve katılımcılar adına ödenen katkı payının değerlendirildiği,

Değişken Fon; portföy sınırlamaları itibarıyla yukarıdaki türlerden herhangi birine girmeyen,

Standart Fon; Bakanlık düzenlemeleri uyarınca, sisteme giriş aşamasında herhangi bir fon tercihinde bulunmayan katılımcıların birikimlerinin yatırıma yönlendirildiği ve

Yaşam Döngüsü/Hedef Fon; Katılımcının emeklilik tarihi, risk algısı ve yaş vb. özellikleri dikkate alınarak yatırım stratejisi oluşturulan fondur'' şeklinde tanımlanmaktadır (SPK, 2019).

**Tablo 15: Yıllara Göre Bes Fon Büyüklüğü**

<b>Yıllar</b>	<b>Fon Büyüklüğü (TL)</b>
2003	42.732,61
2004	299.907,84
2005	1.225.327,07
2006	2.821.484,47
2007	4.570.924,59
2008	6.372.756,62
2009	9.097.436,46
2010	12.011.986,65
2011	14.329.771,98
2012	20.346.290,27
2013	25.145.718,41
2014	34.793.077,80
2015	42.979.056,58
2016	53.409.391,71
2017	67.677.308,66
2018	76.962.144,90
2019	101.883.905,35
2020	137.093.904,36

**Kaynak:** EGM, 2021.

Bireysel emeklilik sisteminin fon büyüklüğü giderek artış göstermiştir. 2020 yılında bireysel emeklilik sistemindeki fonların büyüklüğü 137.093.904,36 tl'ye ulaşmıştır.

#### **3.4.4. BES Fonları ile Yatırım Fonları Karşılaştırılması**

Bireyler tasarruflarını bireysel emeklilik fonlarında ve menkul kıymet yatırım fonlarında değerlendirerek, gerçekleştirdikleri fon seçimleri doğrultusunda getiri elde etmeyi amaçlamaktadırlar. Ancak bireylerin elde

etmek istedikleri getiriler doğru fon seçimi, göze alınan ve alınması gereken risk faktörü gibi bir çok faktöre bağlı olarak değişkenlik göstermektedir.

**Tablo 16: BES Fonları Grubunun Getirisi**

Fon Grubu	Toplan Net Varlık Değeri (Milyon TL)		Değişim Oranı (%)	Fon Grubu Net Varlık Değerinin Toplam İçerisindeki Oranı (%)	2020 Yılı Getirisi
	Aralık 2019	Aralık 2020	2020/2019	Aralık 2020	%
<b>BES Faizli</b>	90.672	115.192	27,04	67,96	23,32
<b>BES Faizsiz</b>	11.003	21.391	94,41	12,62	43,87
<b>BES Tüm</b>	101.675	136.584	34,33	80,59	25,61
<b>OKS Faizli</b>	3.083	4.250	37,87	2,51	13,04
<b>OKS Faizsiz</b>	5.103	7.041	37,96	4,15	14,85
<b>OKS Tüm</b>	8.186	11.291	37,93	6,66	14,17
<b>Devlet Katkısı Faizli</b>	15.678	19.452	24,07	11,48	11,52
<b>Devlet Katkısı Faizsiz</b>	1.235	2.161	75,03	1,28	20,03
<b>Devlet Katkısı Tüm</b>	16.913	21.613	27,79	12,75	12,21
<b>Toplam</b>	126.774	169.488	33,69	100	22,99

Kaynak: EGM, 2021.

Bireysel emeklilik fon büyüklükleri incelendiğinde 2019 yılı sonunda gönüllü olarak katılım sağlanan faizli ve faizsiz BES fonlarının, otomatik katılım sistemi ile zorunlu olarak sisteme dahil edilen faizli ve faizsiz fonlarının ve faizli ve faizsiz fonlara yapılan devlet katkısının toplam net varlık değeri 126.774 milyon tl'ye ulaşmıştır. 2020 yılı sonunda faizli ve faizsiz BES fonlarının, otomatik katılım sistemi ile zorunlu olarak sisteme

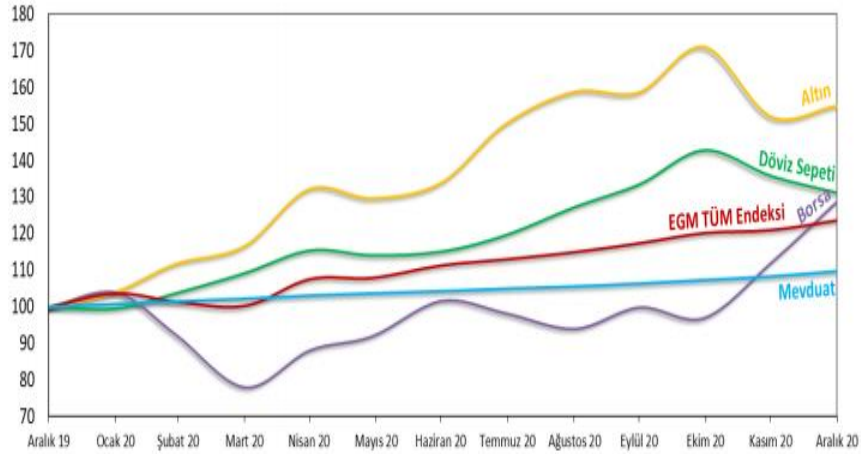
dahil edilen faizli ve faizsiz fonların ve faizli ve faizsiz fonlara yapılan devlet katkısının toplam net varlık değeri 169.488 milyon tl'ye ulaşmıştır. 2020 yılı sonunda bir önceki yıla göre sistemin toplam fon büyüklüğü % 33,69 artış göstererek, % 22,99 oranında getiri sağlamıştır.

**Tablo 17: Yatırım Fonlarının ve Emeklilik Yatırım Fonlarının Büyüklükleri ve Portföy Dağılımları**

Fon Tipi		Eurobond, Yabancı		Katılma Ortaklık	Repo - Ters Tahvil - Repo Bono	Takasbank Para Piyasası	Vadeli Mevduat	Vadeli İşlemler Nakit Teminatları	Özel Sektör Borçlanma Araçları	Toplam		
		Altın	Menkul Kıymetler									
Yatırım Fonları	Toplam Değeri (Milyon TL)	450	6.411	188	4.388	1.556	3.160	9.193	4.483	202	23.203	53.235
	Oranı (%)	0,85	12,04	0,35	8,24	2,92	5,94	17,27	8,42	0,38	43,59	100,00
Emeklilik Yatırım Fonları	Toplam Değeri (Milyon TL)	3.188	9.077	391	10.385	3.324	30.520	1.789	11.089	236	9.632	79.632
	Oranı (%)	4,00	11,40	0,49	13,04	4,17	38,33	2,25	13,92	0,30	12,10	100,00
Fonlar Toplamı	Toplam Değeri (Milyon TL)	3.638	15.488	579	14.773	4.881	33.681	10.982	15.572	439	32.835	132.867
	Oranı (%)	2,74	11,66	0,44	11,12	3,67	25,35	8,27	11,72	0,33	24,71	100,00

Kaynak: EGM, 2017.

2017 yılında yatırım fonlarının toplam net varlık değeri 53.235 milyon tl'ye ulaşmıştır. Yatırım fonları portföyü içerisinde en fazla özel sektör borçlanma araçları, yabancı menkul kıymetler ve takasbank para piyasası fonlarına yatırım sağlanmıştır. Yatırım fonları içerisinde en az yatırım sağlanan fon türü ise katılma hesapları fonlarıdır. 2017 yılında ise emeklilik yatırım fonlarının toplam net varlık değeri 79.632 milyon tl olarak gerçekleşmiştir. Emeklilik yatırım fonları içerisinde en fazla tahvil-bono, vadeli mevduat ve ortaklık paylarına yatırım yapılmıştır. Emeklilik yatırım fonları içerisinde en az nakit teminatları fonuna yatırım yapılmıştır. Yatırım fonları ve Emeklilik yatırım fonları büyüklükleri karşılaştırıldığında; yatırım fonlarına göre emeklilik yatırım fonları varlığı 26.397 milyon tl daha büyüktür.



### Şekil 9: EGM Tüm Endeksi ve Yatırım Araçlarının Karşılaştırılması

**Kaynak:** EGM, 2020.

EGM tüm endeksi, sistemde faaliyet gösteren tüm emeklilik yatırım fonlarının net getiri ortalamasını ifade etmektedir. 2020 yılı sonunda emeklilik yatırım fonları, mevduata göre daha iyi getiri sağlamıştır.

#### 3.4.5. BES Gelişiminin Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması

Emeklilik fonları bireylerin tasarrufları sonucunda oluşmaktadır. Sürdürülebilir ekonomik gelişmişliğin sağlanabilmesi için tasarruflara önem verilmiştir. Emeklilik fonları gelir ile ilgili olduğu gibi ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile yakından ilişkilidir. Emeklilik fonları ülke ekonomilerine uzun vadeli fon sağlamak ve bu fonlar sermaye piyasaları yoluyla yatırımlara aktarılmaktadır. Emeklilik fonlarının azlığı, tasarrufların yetersizliğini ve buna bağlı olarak gelirin kısıtlı olduğunu göstermektedir. Emeklilik fonlarının yetersiz olduğu ülkelerde uzun vadeli fon ihtiyacı ortaya çıkmakta ve yatırımlar ile birlikte ülkelerin gelişmişlik düzeyleri de olumsuz yönde etkilenmektedir.

**Tablo 18: OECD Ülkelerinde Emeklilik Fonlarının Yeri**

Ülkeler	Emeklilik Fonları	
	Milyon Dolar	GSYİH İçerisindeki Payı (%)
ABD	16.223,735	83,7
Almanya	268,420	6,9
Avustralya	1.718,262	120,4
Avusturya	26,772	6,0
Belçika	41,376	7,9
Birleşik Krallık	2.903,324	105,5
Çek Cumhuriyeti	20,920	8,8
Danimarka	160,173	46,4
Estonya	4,365	15,8
Finlandiya	137,375	51,2
Fransa	17,460	0,7
Hollanda	1.604,741	182,5
İrlanda	118,971	33,5
İspanya	132,115	9,5
İsrail	215,030	59,0
İsveç	22,070	4,5
İsviçre	1.012,808	147,8
İtalya	158,667	7,7
İzlanda	37,158	151,9
Japonya	1.382,484	28,6
Kanada	1.423,039	82,8
Kore	176,348	10,9
Letonya	521	1,6
Lüksemburg	1.940	2,9
Meksika	159,273	14,5
Macaristan	6,363	4,3
Norveç	41,989	10,5
Polonya	51,842	9,1
Portekiz	23,694	10,2
Slovak Cumhuriyeti	11,965	11,7
Slovenya	2,945	5,7
Şili	210,512	72,0
Türkiye	17,854	2,2
Yeni Zelanda	52,986	25,8
Yunanistan	1,605	0,8
Toplam	28.389,104	56,1

Kaynak: OECD, 2018.



2017 yılında OECD ülkelerinde emeklilik fonları 28.389,104 milyon dolara ulaşmıştır. OECD ülkelerinde GSYİH içerisindeki emeklilik fonları %56'yı aşmaktadır. 2017 yılında OECD ülkeleri arasında en yüksek emeklilik fon varlığına 16.223,735 milyon dolar ile ABD sahiptir. En yüksek emeklilik fon varlığına sahip olan ülkeler arasında ABD'den sonra Birleşik Krallık, Avustralya, Hollanda, Kanada, Japonya ve İsviçre gelmektedir. Birleşik Krallık, Avustralya, Hollanda, Kanada, Japonya ve İsviçre'nin fon varlığı 1 milyon doların üzerindedir. Emeklilik fonlarının GSYİH içerisindeki paylarına bakıldığında Hollanda, İzlanda, İsviçre, Avustralya ve Birleşik Krallıkta ülke ekonomilerini aştığı görülmektedir.

#### **3.4.6. BES'in Tamamlayıcılık Fonksiyonu**

Sosyal güvenliğin sağlanmasında tek başına kamu sosyal güvenlik sistemlerinin ya da özel emeklilik sistemlerinin tek başlarına uygulanmalarının yerine kamu sosyal güvenlik sistemlerinin tamamlayıcısı olarak özel emeklilik sistemlerinin uygulanmasının sosyal güvenliğin etkinliğinin sağlanmasında daha sağlıklı olacağı ileri sürülmüştür.

Bireysel emeklilik sistemi, gönüllülük esasına dayanmakta ve bireyleri kendi istekleri doğrultusunda tasarruf yapmaya yönlendirmektedir. Sistem bu yönüyle bireyleri de geleceklerinin güvencesi konusunda sistemin birer parçası haline getirmektedir. Sisteme katılan bireyler sayesinde de bireysel emeklilik sistemi, mevcut sosyal güvenlik sistemleri ile birlikte bireylere güvence sağlamaktadır.

Bireysel emeklilik sistemine katılmaları için katılımcıların belirli miktarda bir birikime sahip olmaları gerekmemektedir. Bireyler çalıştıkları dönemlerden ayırabilecekleri miktarı çok yüksek olmayan ve kendilerinin belirleyebilecekleri meblağlar ile sisteme katılabilmektedir. Katılımcıların bu birikimleri uzun vadeli fonlara dönüşmektedir. Katılımcıların sisteme aktardıkları katkı payları sosyal güvenliğin finansmanı için önem arz etmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi, insan ömrünün uzaması ile birlikte sosyal güvenlik harcamalarındaki artışın neden olacağı, gelir üzerindeki

beklentideki düşüğe bağlı olarak gerçekleşen sosyal güvenlik sistemlerine olan güvensizliğin bertaraf edilmesi ve bireylerin gelecekleri üzerindeki güven duygusunun arttırılmasını emeklilik dönemlerinde bireylere sağlanan ek gelir elde etme imkanı ile oluşturmaktadır.

Sosyal güvenlik kurumu, devlet kurumu olduğu için fonlar yasaların belirlediği doğrultuda devlet kontrolünde yatırımlara yönlendirilmektedir. Bireysel emeklilik sistemi fonları ile sistem bireylere istedikleri doğrultuda farklı yatırım yapma ve birikimlerinden getiri elde etme imkanı tanımaktadır. Türkiye'deki sosyal güvenlik sisteminde sosyal güvenliğin finansmanı işçi ve işverenler tarafından yatırılan primler ile sağlanmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi bireylere olduğu gibi kamuya da sosyal güvenliğin finansmanına katılma imkanı sağlamaktadır. Bireysel emeklilik sistemindeki devlet katkısı uygulaması ile kamuda sosyal güvenliğin finansmanına katılmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi fon toplama esasına dayanmaktadır. Bu yönüyle dağıtım esaslı uygulanan sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanması olası fon yetersizliğine bağlı olarak gerçekleşebilecek finansal sıkıntıların bertaraf edilmesinde çözüm niteliğindedir.

Bireysel emeklilik sistemi ile hazineden sağlanan fonlara olan ihtiyacın azaltılması amaçlanmaktadır. Sosyal güvenliğin sağlanmasında sisteme dahil olunması ve emeklilik dönemlerinde ek gelir elde edilmesi hazineden yapılacak olan harcamalara ihtiyaç duyulmaması açısından önemli yer tutmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratmaktadır. Emeklilik fonlarının yatırımlara kanalize edilmesi ile ekonomik gelişmişliğe katkı sağlanmaktadır. Bireylerin sisteme aktardıkları fonlar sayesinde gelişen ekonomi bireylerin elde edecekleri gelirlerde artış sağlamaktadır. Gelir artışına bağlı olarak yaşanan tasarruflar sürdürülebilir gelişmişliğin sağlanmasını kolaylaştırmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi sayesinde bireyler farklı finansal ürünlere yatırım yapabilme imkanı bulmaktadır. Sistemin sağladığı kaynak çeşitliliği finansal piyasaların gelişimine katkı sağlamaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi ile düzenli olarak tasarruf yapılması sağlanmaktadır. Tasarrufların yeterli düzeye ulaşamadığı ülkelerde finansal piyasalar gereken gelişimi gösterememiştir. Katılımcıların bireysel emeklilik sistemine aktardıkları tasarruflar emeklilik fonlarının varlığını arttırmaktadır. Artan emeklilik fonları finansal piyasaların gelişimini sağlamaktadır. Finansal piyasalarda gerçekleşen dinginglik ekonomik istikrarın korunmasına yardımcı olmakta ve olası bir ekonomik kriz gerçekleşme ihtimalini azaltmaktadır. Bireylerin sisteme aktardıkları tasarruflar sayesinde sistemin ekonomiye ve finansal piyasalara sağladığı faydalar ile bireylerin elde edecekleri gelirler garanti altına alınmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi, bireylere işgücüne katılım imkanı tanımaktadır. Bireysel emeklilik şirketi bünyesinde ve bireysel emeklilik şirketi adına çalışanlar istihdama katılımı arttırmaktadır. İstihdama katılım sayesinde bireylerin gelir elde etme imkanı sağlamaları ve sosyal güvenlik finansmanı üzerindeki sigortalıların bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısının azalması ile ülke ekonomisine ve sosyal güvenlik sistemlerine destek olmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi var olan sosyal güvenlik sistemlerinin yerine geliştirilen bir sistem değildir. Mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin yanında katılımcılarına ek bir güvence elde etme imkanı sağlamayı amaçlamaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin, bireylere emeklilik dönemlerinde sağladığı gelir ile birlikte güvence imkanı, sisteme yapılan tasarruflarla birlikte sosyal güvenlik sisteminin finansman yükünün azaltılarak mevcut sosyal güvenlik sistemine yardımcı olması ve ekonomiye sağladığı uzun vadeli fon imkanı ile gelişen ekonomilerle birlikte yaşanan gelir artışı düşünüldüğünde bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik sistemlerinin tamamlayıcılığı fonksiyonunu yerine getirdiği söylenebilmektedir.

## SONUÇ

Risk kavramı insanlığın doğuşundan beri süregelen bir kavram olup, gerek günlük hayatımızda ihtiyaçlarımızı karşılarken, gerek çalışma hayatımızda ve buna bağlı olarak elde edeceğimiz gelirlerimizde karşılaşılabileceğimiz tehlikeler olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle bireylerin karşılaşılabilecekleri risklere karşı ihtiyaç duydukları sosyal güvenlik kavramının geçmişi de insanlığın doğuşuna dayanmaktadır.

Sosyal güvenlik kavramı ise, toplum genelinin karşılaşılabileceği sosyo-ekonomik, mesleki ve fizyolojik risklere karşı alınan tedbirler olarak ifade edilmektedir. Sosyal güvenlik temel olarak bireylerin asgari yaşam standartları düzeyinin altına düşmeden yaşamlarını sürdürmelerini sağlayabilmek adına ortaya çıkabilecek risklere karşı gerçekleşmeden önce tedbir almak ve gerçekleştiğinde karşılaşılabilecek kayıpların en aza indirilmesi ve giderilmesini amaçlamaktadır.

Sosyal güvenliğin temel amacının yanı sıra dolaylı amaçları olarak adlandırılan amaçları da bulunmaktadır. Sosyal, ekonomik ve siyasal alanlarda yapılan maddi yardımlar sosyal güvenliğin dolaylı amaçlarını gerçekleştirmek adına yapılmaktadır. Yapılan bu yardımlar aynı zamanda toplumsal adaletin sağlanmasına da yardımcı olmaktadır. Sosyal güvenliğin bir diğer amacı da zorunlu olarak tasarruf yapılmasının sağlanmasıdır. Bireylerin bugünkü refah seviyelerini gelecekte de korumaları bugünkü harcamalarından vazgeçerek yapacağı tasarruflara bağlanmaktadır. Bu amaçla devlet birikim sağlayamayacak durumda olanlar için zorunluluk arz eden sigortalara prim ödemelerini sağlayarak, zorunlu tasarruf yapılması amacını gerçekleştirmektedir.

Türkiye’de sosyal güvenliğin sağlanması devletin anayasal görevlerinden biri olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte bireylerinde sorumluluk üstlenmesi gerektiği düşüncesi ile birlikte işçiler ve işverenlerde sosyal güvenliğin sağlanmasında etkin rol üstlenmektedir. Sosyal güvenliğin finansmanı primler, vergiler ve devlet katkısı ile sağlanmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanı erken emeklilik, yaşam ömrünün uzamasına bağlı olarak bireylerin yaşam standartlarına yönelik beklentilerindeki artış, aktif-pasif dengesinin sağlanamaması, kayıt dışı istihdam, primlerin tahsilatına ilişkin sorunlar, sosyal güvenlik kurumlarının özerklik sorunu, kurumlar arası norm ve standart farklılıklarından kaynaklanan sorunlar gibi çeşitli nedenlerle zor durumlarla karşı karşıya kalmaktadır.

İlerleyen yıllarda sosyal güvenlik kurumlarının artan finansal sorunları ve sosyal güvenlik ihtiyaçlarına cevap vermekte yaşanan sıkıntılar beraberinde kamuyu sosyal güvenlik sistemlerinde yenilik arayışlarına götürmüştür. Bu arayışlar sonucu özel sigortaların sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayıcılığı rolü tartışılmaya başlanmıştır.

Devletler üzerindeki sosyal güvenlik yükünün azaltılması ve karşılaşılan sorunların bertaraf edilmesi amacıyla Dünya Bankası, ILO ve TÜSİAD gibi kuruluşlar tarafından çözüm olarak mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin tamamlayıcısı niteliğinde bireysel emeklilik sistemi önerisinde bulunulmuştur. Sosyal sigortaların veya özel sigortaların sosyal güvenliğin sağlanmasında tek başlarına etkili olamayacakları düşünülmektedir. Bu nedenle sosyal güvenliğin sağlanmasında çok basamaklı sosyal güvenlik sistemlerinin uygulanması gündeme gelmektedir.

Çok basamaklı emeklilik sistemlerinde, sistemin birinci basamağını katılımın zorunluğu olduğu, çalışanlardan emeklilere bir gelir tasarrufu sağlayan, devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik sistemi oluşturmaktadır. Sistemin ikinci basamağını, sisteme katılımın zorunlu ve isteğe bağlı olarak sağlandığı işyeri esaslı mesleki emeklilik sistemleri oluşturmaktadır. Sistemin üçüncü basamağını ise, sisteme katılımın bireylerin isteğine bağlı olduğu bireysel emeklilik sistemi oluşturmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi, bireylere bugünkü harcamalarından vazgeçmelerinin bir sonucu olarak emeklilik dönemlerinde elde edecekleri emeklilik maaşları sayesinde emeklilik dönemlerini daha rahat geçirme imkanı sağlamaktadır. Sistem, bireylere ödedikleri primler karşılığında emekliliklerinde ek gelir elde etme olanağı tanımaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi ile sosyal güvenliğin sağlanmasında bireyler de sorumluluk sahibi olmakta ve sosyal güvenliğin devlet üzerindeki yükü hafifletilmektedir. Mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin yanında sosyal güvenliğin sağlanmasında yardımcı olmaktadır.

Sosyal güvenliğin sağlanmasında karşılaşılan problemlerin ortak noktası sosyal güvenlik kurumlarını finansman açısından sıkıntıya düşürmeleridir. Erken emeklilik, prim tahsisatına ilişkin sorunlar, bireylerin ömrünün uzamasına bağlı olarak refah seviyelerindeki beklentilerinde gerçeşen artışın neden olduğu, norm ve standart birliğinin sağlanamamasından kaynaklan, af uygulamalarından kaynaklanan, kurumların özerklikleri sonucu oluşun ve kayıt dışı istihdam gibi sosyal güvenliğini finansmanında karşılaşılan sorunlar, bireysel emeklilik sistemi sayesinde katılımcılar tarafından aktarılan primler ile bertaraf edilmekte ve sürdürülebilir mali dengenin sağlanmasında etkili olmaktadır. Sürdürülebilir mali dengenin sağlanması tasarrufların arttırılması ile gerçekleştirilmektedir. Bireysel emeklilik sistemi ile ulusal tasarrufların da arttırılmasına katkı sağlanmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin gönüllülük esasına göre işlemei sayesinde bireyler imkanları doğrultusunda ödemekle yükümlü oldukları prim tutarını özgürce belirleyebilmektedirler. Katılımcılar 2 ay içerisinde cayabilme ve ara verme imkanına sahiptirler. Katılımcılar, sistemin şeffaflığı sayesinde hesaplarını istedikleri zaman takip edebilmektedirler. Katılımcılar birikimlerini istedikleri fonlarda değerlendirebilme imkanına sahiptir. Katılımcılar fon dağılımında ve emeklilik şirketinde değişikliğe gidebilmektedirler. Katılımcılar şartları sağlayıp emekli olduklarında birikimlerini toplu olarak veya maaş olarak talep edebilmektedirler. Katılımcıların sakatlanması halinde katılımcı vefatı halinde mirasçısı birikimlerini talep edebilme imkanına sahiptir.

Bireysel emeklilik sistemine dahil olan katılımcılar devlet katkısından yararlanmaktadır. Devlet katkısının da tasarruflara aktarılması sistemde bulunan tasarrufları arttırmaktadır. Bu sayede bireysel getirilerden ziyade toplumsal getiriler de arttırılmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi sadece katılımcıları değil, işverenleri, ülke ekonomilerini ve finansal piyasalarında etkilemektedir. Katılımcıların sisteme sağladıkları fonlar, reel sektör ve alt yapı yatırımları için finansman kaynağı oluşturmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin kar amacı gütmemesi nedeniyle portföy yöneticilerinin sisteme aktarılan fonları verimli alanlara yönlendirmeleri sonucu elde ettikleri gelirlere katılımcılarda faydalanmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi ile işverenler vergi matrahından düşülebilir giderlerden faydalanabilmektedir. Aynı zamanda işlerinin kötü gittiği zamanlarda ödemelere ara verme imkanına da sahiptirler.

Bireysel emeklilik sistemi ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratması ve oluşturulan birikimlerle yeni iş imkanlarının yaratılması, sosyal güvende aktif-pasif dengesinin sağlanması, sosyal güvenliğin sürdürülebilir mali dengesinin sağlanması konusunda da etkili olmaktadır.

Sistem sayesinde oluşturulan fonlara bağlı olarak kamu harcamalarına olan gereksinim azalmaktadır. Emeklilik fonlarındaki artışın kamu harcamalarına olan ihtiyacın azalması nedeniyle piyasalarda işlem gören şirketlerin değerleri üzerinde olumlu etki göstereceği savunulmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi ile bireylere güvenilir, yatırımlarını kontrol edebilecekleri alternatif yatırım araçları sunulmaktadır. Sistemde katılımcıların birikimleriyle oluşturulan emeklilik fonları hem ekonominin derinleşmesine hem de para ve sermaye piyasalarının gelişimine katkı sağlamaktadır.

Emeklilik fonlarını diğer yatırım araçlarından ayıran farkı piyasalarda işlem görmek amacıyla değil de sosyal güvenlik sistemlerinin finansman problemlerine karşı çözüm olarak ortaya çıkmasıdır. Emeklilik fonları piyasalarda gerçekleşebilecek dalgalanmaların ve spekülasyonun azaltılmasına yardımcı olmaktadır. Emeklilik yatırım fonlarının uzun vadeli olmaları nedeniyle yatırımcılar yüksek getiri sağlamayı amaçlamaktadır. Beklenen getirinin sağlanması etkin risk ve portföy yönetimine bağlanmaktadır.

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi 2021 eylül ayı verilerine bakacak olursak dahil olan toplam katılımcı sayısı 6.970,408 kişiyi geçmiştir. Sistemdeki katılımcıların birikimleri sonucu toplamdaki fon tutarı 152.835,8 milyon TL’yi aşmıştır. Devletin faizli ve faizsiz fonlar için katılımcılara sağladığı toplam devlet katkısı tutarı 22.775,8 milyon TL’yi aşmıştır. Dünya’da bireysel emeklilik fonlarının gelişimine bakacak olursak OECD Ülkeleri toplam emeklilik fonları 28.389,104 milyon doları aşmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin yaygınlığı ve toplam fon tutarı Türkiye ile Dünya’da giderek artan birikimli bir şekilde artış göstermektedir.

Küresel çapta yaşanan finansal krizler göz önünde bulundurulduğunda devlet eliyle gerekli denetleme ve düzenlemeler yapılarak mevcut sistemin yanında tamamlayıcı olarak uygulanan özel emeklilik sistemlerini uygulayan ülkelerin krizden daha az etkilendikleri gözlemlenmektedir.

Yukarıda sayılan fonksiyonları göz önünde bulundurulduğunda bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenliğin tamamlayıcılığı görevini yerine getirdiği, emeklilik fonlarının sosyal güvenliğin sorunlarının beraraf edilmesinde çözüm niteliğinde olduğu, sürdürülebilir mali dengenin sağlanmasında etkili olan ulusal tasarrufları arttırdığı, bireysel emeklilik sistemine dahil olacak katılımcıların hangi imkanlara sahip olduğu ve hangi avantajlara sahip olacağı, sadece katılımcılar için değil işverenler, ülke ekonomileri ve finansal piyasalar için de olumlu etkilerinin bulunduğu, Türkiye’de ve Dünya’da giderek gelişim gösteren bir sistem olduğu çıkarılabilmektedir.





## KAYNAKÇA

- Acuner, S. (2018). “Bireysel Emeklilik Aracılığı ve Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 18, S. 3, s. 52-53.
- Akgeyik, T. (2006). “Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C. 0, S. 51, ss. 73-74.
- Akın, L. (2005). “BAĞ-KUR Sigortalılığında Esnaf ve Sanatkar Odalarına Tescilin Etkisi ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısında Durum”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 54, S. 2, s. 2.
- Aktaşoğlu, E. ve Cam, E. (2014). “Pension Privatisation Trends and the Influence of Organised Business Interests: What Did the Economic Crisis Show”, *Journal Of Social Security*, C.4, S. 1, s. 93.
- Alpağut, H. (2019). *Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım Kararını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Erzurum İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 562956).
- Alper, Yusuf. *Sosyal Güvenlik*. [http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/sosyalhizmetler\\_ao/sosyalguv.pdf](http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/sosyalhizmetler_ao/sosyalguv.pdf) (Erişim: 11.10.2020).
- Alper, Y. (2007). “Kurumsal Yapı’da Tek Çatı Hayata Geçti”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C. 0, S. 53, s. 144.
- Altun, T. (2017). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Sağlanan Kamusal Teşvikler Hane Halkı Tasarruflarını Arttırabilir mi? Teorik Yaklaşımlar Temelinde İnceleme”, *Maliye Dergisi*, S. 173, s. 322.
- Altuncuoğlu, M. (2017). *Faizsiz Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi: 2008 Sonrası Türkiye Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 473405).

- Antolin, P., Payet, S. ve Yermo, J. (2012). “Coverage Of Private Pension Systems: Evidence And Policy Options”, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5k94d6gh2w6cen.pdf?expires=1590947111&id=id&accname=guest&checksum=B9446657FDD1E223298230092AA982B0>, (Erişim: 31.05.2020). s. 5.
- Apan, A. (2007). “Türkiye’de ve Almanya’da Sosyal Güvenlik Sistemleri Reformları”, [konrad.org.tr](http://konrad.org.tr) (Erişim: 12.12.2020), s. 281.
- Atılđan, H. (2018). “Etkin Bir Bireysel Emeklilik Sistemi İçin Öneriler” *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 4, S. 1, ss. 28-29.
- Aydın, U. (1996). *Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar*, Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 51388).
- Ayhan, A. (1990). “5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa Tabi Olan Kimselerin Hak Sahiplerine Sağlanan Yardımlar”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 8, S. 1, ss. 363-364.
- Bacak, B. (2005). “Sosyal Güvenlik Yönüyle Bireysel Emeklilik”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 49, s. 162.
- Bakhshaliyeva, G. (2019). *Sosyal Güvenlik Sisteminin Yaşlılık Ödenekleri Açısından Gelişimi ve Yeterliliği*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 546916).
- Baybora, D. (2019). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Baylan, M. (2019). “Impact Of Social Security Expenditures On Income Distribution: Case Of Turkey”, *Manas Journal of Social Studies*, C. 8, S. 3, s. 2582.

- Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş. “2020 Faaliyet Raporu”,  
<https://fileapi.bereket.com.tr/api/v1/file/public/a068022371cd42faa5610f4aa7c75ca3..pdf> (Erişim: 04.05.2021).
- Bireysel Emeklilikte Fonların Yönetimi. (2011, 6 Kasım). *Sigorta Bireysel Emeklilik*.
- Blake, D. (2003). “Financial System Requirements for Successful Pension Reform”, <http://eprints.lse.ac.uk/24862/1/dp463.pdf> (Erişim: 31.05.2020), s. 1.
- Boyacıoğlu, N. ve Öçal, M. (2018). “Sosyal Güvenlik Hizmetlerinin Finansman Yöntemleri: Türkiye’de ve Dünya’da Sosyal Güvenliğin Finansmanına Kısa Bir Bakış”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 10, S. 26, s. 915.
- Bulut, M. (2013). “Kayıt Dışı İstihdamın Ortaya Çıkmasında Sosyal Güvenlik Bilinci Eksikliği ve Sosyal Güvenlik Ahlakı”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 2, S. 4, s. 88.
- Bulut, M. (2019). “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Finansmanında Devlet Katkısı Uygulaması”, *Sayıştay Dergisi*, C. 30, S. 115, s. 92.
- Burak, B. (2008). *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Şirketlerinde Satış Ekiblerinin Kariyer Geliştirme Süreci: Bir Model Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
(Tez No. 219631).
- Can, Y. (2010). “Bireysel Emekliliğin Türkiye’deki Durumu ve Gelişimi”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 141-142.
- Can, Y. ve Eyidiker, U. (2019). “Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılımın Türkiye’de Gelişiminin İzlenmesi”, *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 4, S. 4, s. 630.
- Canbay, T. Ve Demir, M. (2013). “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Açıkları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C. 20, S. 2, s. 307.

- Casey, B. (2004). Evaluating Pension Reform, [https://www.researchgate.net/publication/281493270\\_Evaluating\\_pension\\_reform](https://www.researchgate.net/publication/281493270_Evaluating_pension_reform) (Erişim: 31.05.2020), s. 1.
- Cigna Sağlık Hayat ve Emeklilik A.ř. “2020 Faaliyet Raporu”, [https://www.cigna.com.tr/sites/default/files/faaliyet-raporlari/cigna\\_2020\\_faaliyet\\_raporu\\_2.pdf](https://www.cigna.com.tr/sites/default/files/faaliyet-raporlari/cigna_2020_faaliyet_raporu_2.pdf) (Erişim: 04.05.2021).
- Coşkun, M. (2003). “Finansal Sistem Açısından Bireysel Emeklilik”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 19, S. 1, s. 99.
- ayıroğlu, T. (2019). *Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye'nin Uyumunu*, Yüksek Lisans Tezi. Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ordu. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 590387).
- elik, O. ve Erer, E. (2018). “Bireysel Emeklilik Fonları ve Cari Açık Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C. 18, S. 2, s. 293.
- engelcik, . (2019). *Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Fon Tutarını Belirlemeye Yönelik Bir Analiz*, Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 547285).
- ımrın, F. ve Durdu, Z. (2015). “Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Dönüşümü ve Bireysel Emeklilik Sistemi”, *HAK-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 4, S. 8, s. 63.
- Çırak, M. (2017). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçinde Bireysel Emeklilik Sisteminin Konumu ve İşlevi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 475828).
- Dalkılıç, N. (2014). “Özel Emeklilik Fonlarının OECD Ülkelerinde Değerlendirilmesi”, *Finansal Araştırmalar ve alışmalar Dergisi*, C. 4, S. 8, s. 37.

- Davis, P. (2000). “Pension Funds, Financial Intermediation and the New Financial Landscape”, <https://www.pensions-institute.org/wp-content/uploads/2019/workingpapers/wp0010.pdf> (Erişim: 01.06.2020), s. 2.
- Demir, M. (2012). *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Açıklarının Azaltılmasında Denetimin Önemi (Manisa İli Örneği)*, Doktora Tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 345179).
- Demir, M. (2015). “Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Özerklik Sorunu”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, ss. 175-176.
- 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 Dergisi*, C. 9, S. 1, s. 286.
- Dur, V. (2014). “Dünya Bankasının Ulusal Sosyal Güvenlik Reformlarına Etkisi”, *Sosyal Güvence Dergisi*, S. 6, C. 0, ss. 7-8.
- EGM. (2021). “Devlet Katkısı Rehberi: Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı” [https://egm.org.tr/Sites/1/upload/files/DKSrehberi\\_EGM\\_01012021\\_rev-1203.pdf](https://egm.org.tr/Sites/1/upload/files/DKSrehberi_EGM_01012021_rev-1203.pdf) (Erişim: 04 Nisan 2021).
- EGM. (2020). “Özel Emeklilik Fon Performans Değerlendirme Sistemi Raporu”, [https://egm.org.tr/Sites/1/upload/files/Fon\\_Performans\\_Degerlendirme\\_Sistemi\\_2020\\_Yili\\_Raporu-1261.pdf](https://egm.org.tr/Sites/1/upload/files/Fon_Performans_Degerlendirme_Sistemi_2020_Yili_Raporu-1261.pdf) (Erişim: 15 Mayıs 2021).
- Enache, C., Miloş, R. ve Miloş, C. (2015). “Pension Reform and Capital Market Development in Central and Eastern European Countries”, *Economic Research*, S. 1, C. 28, s. 75.
- Ercan, Ü. Ve Sığrı, Ü. (2018). “Şirketlerin Şeffaflık ve Hesap Verilebilirliğinin Vekalet Kuramı Bağlamında İncelenmesi: Oyak Örnek Olayı”, *İş ve İnsan Dergisi*, C. 5, S. 2, s. 209.

- Erdoğan, G. (2010). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Birleştirilmesi ve Ortaya Çıkardığı Sonuçlar*, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 273116).
- Erol, S. (2011). “Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması”, *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 1, S. 1, s. 44-45.
- Erol, S. (2019). “Sosyal Güvenlik Açısından Bireysel Emeklilik Sisteminin Önemi”, *İktisadi Yenilik Dergisi*, C. 6, S. 2, s. 12. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 502526).
- Gökalp, S. (2018). “Katılımcı Yönetim Anlayışı ve İLKSAN”, *Türkiye Siyaset Bilimi Dergisi*, C. 1, S. 2, s. 74-75.
- Güleç, B. (2003). *Dünyada Sosyal Güvenlik Reformları Işığında Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi (Riskler ve Öneriler)*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 140344).
- Gülşen, M. (2019). “Bireysel Emeklilik Sisteminde Fon Kesintilerinin Getiri Üzerindeki Etkileri”, *Sosyal Güvence Dergisi*, S. 16, s. 125.
- Gümüş, E. (2010). “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler”. *Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı*. Ankara.
- Güner, T. (2012). *Türkiye’de Primli Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Yapısının Analizi*, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 321807).
- Gürbüz, O. ve Ekinci, S. (2003). “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasalarında Beklenen Etkiler”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 18, S. 1, ss. 213-214.

- Güvercin, C. (2004). “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, C. 57, S. 2, s. 90.
- Güzel, A. (2005). “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform”, *Çalışma ve Toplum*, S. 4, s. 63.
- Holzmann, R. (2012). “Global Pension Systems and Their Reform: Worldwide Drivers, Trends, and Challenges”, <http://ftp.iza.org/dp6800.pdf> (Erişim: 31.05.2020), s. 6.
- Hüseyinov, N. (2008). “Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihi Gelişimi ve Örnek Modeller”, *İlmi Makaleler Mecmuası*, s. 323.
- Ippolito, R. (1986). *Pensions, Economics and Public Policy*. USA: Pension Research Council of the Wharton School University of Pennsylvania.
- İleri, H. (1998). “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, C. 1, S. 1, s. 168.
- İSMMM, “Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Temel Özellikleri ve Sorunları”, (Erişim: 12.12.2020), s. 62.
- Kahramanoğlu, A. (2020). “Bireysel Emeklilik Sigortaları Fonlarının Emeklilik Etkileri”, *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırması Dergisi*, C. 7, S. 62, s. 3511.
- Kamen, H. ve Talbot, G. (1977). “Pension Plans and Public Policy”, <https://scholarship.law.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://tr.search.yahoo.com/&httpsredir=1&article=4127&context=clr> (Erişim: 31.05.2020), s. 1129.
- Kanar, H. (2006). *Sosyal Güvenlikte Hizmetlerin Etkinliği ve Verimliliği Açısından Özel Sigorta Sisteminin Yeri*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş. “2019 Faaliyet Raporu” [https://www.katilimemeklilik.com.tr/sites/1/upload/files/GA-5262\\_Katilim\\_Emeklilik\\_2019\\_Faaliyet\\_Raporu\\_20\\_tr-6909.pdf](https://www.katilimemeklilik.com.tr/sites/1/upload/files/GA-5262_Katilim_Emeklilik_2019_Faaliyet_Raporu_20_tr-6909.pdf) (Erişim: 04.05.2021).



- Kayabey, U. ve Ata, N. (2008). “Sigortacılık Sektöründe Yaşam Çözümlemesi: Birikimli Hayat Sigortaları ile İlgili Bir Uygulama”, *İstatistikçiler Dergisi*, C. 1, S. 2, s. 81.
- Kılınç, B. (2005). *Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Mali Dönüşümü*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
(Tez No. 217261).
- Kıloğlu, M. (2007). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde Bireysel Emeklilik Sisteminin Yapısı ve İşlevi*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
(Tez No. 208519).
- Kırkbeşoğlu, E. (2014). *Risk Yönetimi ve Sigortacılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kızılgeçit, Z. (2014). *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sistemindeki Sigorta Şirketlerinde Fon Yönetimi*, Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
(Tez No. 366849).
- Kitapçı, İ. (2007). *Sosyal Devlet Işığında Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Reform Arayışları*, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
(Tez No. 207347).
- Korkmaz, S. (2007). *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Finansman Açıkları ve Sosyal Güvenlik Kurumunun Bu Açıklar Üzerindeki Olası Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
(Tez No. 188315).

- Köktaş, M. ve Gölçek, G. “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Finansmanı: Sosyal Güvenlik Kurumu ve Mali Yapısı Üzerine Bir Değerlendirme”, researchgate.net, (Erişim: 24.03.2021).
- Krzysztof, K. ve Dorota, W. (2016). “Efficiency of Private Pension Funds in Poland”, *The IEB International Journal of Finance*, S.12, s. 51.
- Lindbeck, A. (2000). “Pensions and Contemporary Socieconomic Change”, <https://www.nber.org/papers/w7770.pdf> (Erişim: 31.05.2020), s. 1.
- Makas, R. (2005). “Sosyal Güvenlik Kurumlarında İdari Özerklik ve Önemi”, *Öneri Dergisi*, C. 6, S. 23, s. 2.
- Niggemann, T. ve Rocholl, J. (2010): “Pension Funding and Capital Market Development”, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1571126](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1571126) (Erişim: 07.09.2021), s. 5.
- NN Hayat ve Emeklilik A.Ş. “2019 Faaliyet Raporu” <https://www.nnhayatemeklilik.com.tr/hakkimizdaYapisa/Document s/NN-Faaliyet-Raporu-2019.pdf> (Erişim: 04.05.2021).
- Ocak, N. (2012). *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Sürecinin Analizi*, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 306726).
- OECD. (2015). “Pensions at a Glance 2015”, [https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension\\_glance-2015-en.pdf?expires=1619965109&id=id&accname=guest&checksum=582B0F46963903EABC1A175D1B58D4BF](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2015-en.pdf?expires=1619965109&id=id&accname=guest&checksum=582B0F46963903EABC1A175D1B58D4BF) (Erişim: 02.05.2021).
- OECD. (2018). “Pension Funds in Figures”, <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Funds-in-Figures-2018.pdf> (Erişim: 17.05.2021).
- Oktayer, N. ve Oktayer, A. (2007). “Özel Emeklilik Fonlarının Finansal Piyasaların Gelişimine Etkileri”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 9., S. 2, ss. 57-58).

- Orhan, S. (2016). “Sosyal Güvenlikte Norm ve Standart Birliği Sağlandı mı?”, *İş ve Hayat Dergisi*, C. 2, S. 3, s. 182.
- Önder, F. ve Karabulut, T. (2017). “Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansal Derinleşmeye Etkisinin Ekonometrik Analizi”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 7, S. 2, s. 238.
- Özmen, Z. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Mali Krizi ve Çözüm Önerileri*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 391302).
- Özmen, Z. (2017). “Avrupa’da Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı: Farklı Refah Devletleri Üzerine Bir İnceleme”, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 7, S. 2, s. 603.
- Özsuca, ř. (2003). “Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik Krizi”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 58, S. 2, s. 138.
- Rakıcı, C. ve Ela, M. (2016). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergisel Teşvikler”, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 16, S. 3, ss. 98-99.
- Seyfullahoğulları, Ç., Özpek, H. ve Demirhan, B. (2017). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılımın Sisteme Katkıları Açısından Değerlendirilmesi”, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 14, s. 106.
- Sezgin, S. ve Yıldırım, T. (2015). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 10, S. 2, s. 125.
- SGK. (2019). “İşyeri ve Sigortalılara Ait İstatistikler”, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) (Erişim: 23 Mayıs 2020).
- SPK. (2019). “Emeklilik Yatırım Fonlarına İlişkin Rehber”, <https://spk.gov.tr/Sayfa/Dosya/1205> (Erişim: 11.05.2021).
- Sığın, A. (2016). “Çalışma Hayatı ve Emeklilik Bağlamında Türkiye’de Yaşlılık”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 1, s. 89.

- Sofuoğlu, K. (2019). *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma: Hedefler ve Sonuçları*, Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 551664).
- Şahin, S., Özdemir, Z. ve Önal, Y. (2018). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasasının Gelişimi Üzerindeki Etkisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 33, S. 2, ss. 525-526.
- Şataf, C. ve Yıldırım, O. (2019). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin (BES) Algılanma Düzeyi: Ordu İli Örneği”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Yüksekokulu Dergisi*, S. 2, s. 573.
- Şen, M. (2019). “Uzun Vadeli Sigorta Kollarında Hizmet Birleştirilmesi”, *Mali Çözüm Dergisi*, s. 250.
- Şenocak, H. (2009). “Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C. 0, S. 56, s. 418.
- Tapia, W. (2008). “Description of Private Pension Systems”. *OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions*. Fransa.
- Taşbaşı, İ. (1995). *Sosyal Güvenlik Yönünden Özel Sigortalar*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 36628).
- Topçuoğlu, M. ve Öztürk, M. (2016). “Özel Sigorta Girişiminin Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Önemi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C. 1, S. 1, s. 11.
- Türker, H. (2011). *Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Sermaye Piyasalarına Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 278743).

- Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş. “2020 Faaliyet Raporu”,  
[https://www.turkiyehayatemeklilik.com.tr/docs/default-source/sirket-bilgileri/faaliyet-raporlari/2020-faaliyet-raporu.pdf?Status=Temp&sfvrsn=6966a522\\_4](https://www.turkiyehayatemeklilik.com.tr/docs/default-source/sirket-bilgileri/faaliyet-raporlari/2020-faaliyet-raporu.pdf?Status=Temp&sfvrsn=6966a522_4) (Erişim: 04.05.2020).
- TÜSİAD, (1996). “Emekli ve Mutlu: Sosyal Güvenlik Sistemleri”,  
[https://www.tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/1825-emekli\\_ve\\_mutlu\\_--sosyal-guvenlik-sistemleri](https://www.tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/1825-emekli_ve_mutlu_--sosyal-guvenlik-sistemleri) (Erişim: 03.04.2021).
- TÜSİAD, (2004). “Türk Emeklilik Sisteminde Reform: Mevcut Durum ve Alternatif Stratejiler”,  
<https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/3993-turk-emeklilik-sisteminde-reform-mevcut-durum-ve-alternatif-stratejiler> (Erişim: 07 Haziran 2020).
- Uğur, S. (2004). *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi*, Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 145502).
- Ulutürk, S. ve Dane, K. (2009). “Sosyal Güvenlik: Teori, Dönüşüm ve Türkiye Uygulaması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 8, S. 29, s. 118.
- Varol, P. (2006). *Sosyal Güvenlik ve Türkiye’de Karşılaştığı Sorunlarla Çözüm Önerileri*, Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 174250).
- Yakar, S. (2005). “Polonya Emeklilik Sisteminde Dönüşüm”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 14, S. 2, s. 457.
- Yalçın, Ö. ve Marşap, B. (2019). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Modelleme İle Gelişimin Değerlendirilmesi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C. 11, S. 2, s. 865.
- Yazıcı, S. (2016). “OECD Ülkelerinde Demografik Eğilimler ve Muhtemel Etkileri”, <https://docplayer.biz.tr/23041593-Oecd-ulkelerinde->

- demografik-edilimler-ve-muhtemel-etkileri.html (Erişim: 25.05.2020).
- Yıldırım, O. (2019). *Bireysel Emeklilik Sisteminin Türkiye’de Uygulanışı ve Uygulamaya Yönelik Bireylerin Yaklaşımı: Ordu İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
(Tez No. 580243).
- Yorulmaz, Ç. (2010). “Ölüm Sigortası”, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 3, s. 289.
- 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, (2001), T.C. *Resmi Gazete*, 24366, 7 Nisan 2001.
- World Bank, *Averting the Old-Age Crisis*,  
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/973571468174557899/pdf/multi-page.pdf> (Erişim: 17.09.2021), ss. 2-3.  
<https://www.aegon.com.tr/hakkmzda/> (Erişim: 04.05.2021).  
[https://www.allianz.com.tr/tr\\_TR/hakkimizda/turkiyede-allianz/allianz-turkiye.html](https://www.allianz.com.tr/tr_TR/hakkimizda/turkiyede-allianz/allianz-turkiye.html) (Erişim: 04.05.2021).  
<https://www.anadoluhayat.com.tr/hakkimizda/tarihce> (Erişim: 04.05.2021).  
<https://www.avivasa.com.tr/hakkimizda/avivasa-emeklilik-ve-hayat/hakkimizda> (Erişim: 04.05.2021).  
<https://www.axahayatemeklilik.com.tr/biz-kimiz> (Erişim: 04.05.2021).  
<https://www.bnpparibas.com.tr/en/corporates-institutions/offers-services/>  
(Erişim: 04.05.2021).  
<https://www.fibaemeklilik.com.tr> (Erişim: 04.05.2021).  
<https://www.garantibbvaemeklilik.com.tr/istatistiki-bilgiler> (Erişim: 04.05.2021).  
<https://www.metlife.com.tr/hakkimizda/biz-kimiz/dunyada-ve-turkiye-de-metLife/> (Erişim: 04.05.2021).  
[https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377270/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm) (Erişim: 25.05.2020).  
[https://www.egm.org.tr/Sites/1/upload/files/yonetmelik\\_41\\_1-679\\_pdf-943.pdf](https://www.egm.org.tr/Sites/1/upload/files/yonetmelik_41_1-679_pdf-943.pdf) (Erişim: 20.05.2020).

<https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/> (Erişim: 28.05.2020).

<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/emeklilik-sirketlerine-erisim/> (Erişim: 29.05.2020).

<https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/devlet-katkisi/> (Erişim: 30.05.2020).

<https://www.tsb.org.tr/images/Documents/Teknik/sis/BES%20Kanunu-17012019.pdf> (Erişim: 18.06.2020).

[https://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/sikca\\_sorulan\\_sorular/hastalik\\_hali](https://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/sikca_sorulan_sorular/hastalik_hali) (Erişim: 23.11.2020).

<https://www.hmb.gov.tr/emeklilik-sirketleri> (Erişim: 06.12.2020).

<https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/bese-girmek-icin-10-iyi-neden/> (Erişim: 04.04.2021).

<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/> (Erişim: 18.05.2021).

<https://www.tefas.gov.tr/FonKarsilastirma.aspx> (Erişim: 16.05.2021).

<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/yillik-gelisim-raporlari/> (Erişim: 16.05.2021).