

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
BANKACILIK VE SİGORTACILIK ENSTİTÜSÜ  
SİGORTACILIK ANABİLİM DALI

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE TÜRKİYE'DE  
BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ GETİRİLERİNİN  
FARKLI YATIRIM ARAÇLARI İLE  
KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

Yüksek Lisans Tezi

BURÇİN DEMİRHAN

İSTANBUL, 2017

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
BANKACILIK VE SİGORTACILIK ENSTİTÜSÜ  
SİGORTACILIK ANABİLİM DALI

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE TÜRKİYE'DE  
BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ GETİRİLERİNİN  
FARKLI YATIRIM ARAÇLARI İLE  
KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

Yüksek Lisans Tezi

BURÇİN DEMİRHAN

Danışman: DOÇ. DR. ÇETİN AYHAN SEYFULLAHOĞULLARI

İSTANBUL, 2017



*Oğluma...*



T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü

Aşağıda belirtilen lisansüstü tez, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği hükümlerinde belirtilen esaslar çerçevesinde jüri önünde savunulmuş ve jüri tarafından başarılı bulunmuştur.

TEZ BAŞLIĞI : Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Getirilerinin Farklı Yatırım Araçları ile Karşılaştırmalı Analizi

TÜRÜ :Yüksek Lisans

TEZİ HAZIRLAYAN : Burçin DEMİRHAN

ANABİLİM DALI : Sigortacılık

SAVUNMA TARİHİ : 15.03.2017

JÜRİ ÜYELERİ

**GÖREVİ**

**ADI SOYADI**

**İmza**

Danışman

Doç.Dr.Çetin Ayhan SEYFULLAHOĞULLARI

Üye

Prof.Dr.Şahamet BÜLBÜL

Üye

Prof.Dr.Münevver TURANLI

## ÖZET

### **BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ GETİRİLERİNİN FARKLI YATIRIM ARAÇLARI İLE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

Bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik sisteminin alternatifi değildir. Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğindeki Bireysel emeklilik sistemi katılımcının isteğine bağlı ve aynı zamanda gönüllü katılım esasına dayanmaktadır.

Çalışmanın amacı; Türkiye'de ki bazı farklı yatırım araçlarının 2004-2013 döneminde 10 yıllık süreçte, bireysel emeklilik sistemi getirileri ile Mevduat faizi (Brüt), BIST 100 Endeksi, Amerikan Doları, Euro, Altın (Külçe) nominal getirileri oranlarının 10 yıllık ortalamalarının karşılaştırılmasıdır. Ancak 01.01.2013 tarihi itibari ile %25 devlet katkısı vergi teşvik modelinin başlaması ile bireysel emeklilik sisteminin getirisi cazip hale getirilmeye çalışılmış ve yukarıda belirtilen farklı yatırım araçlarının getirilerinde bulunmayan ek bir getiri olanağı sağlanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın bu konudaki hipotezi bireysel emeklilik sisteminin 2004-2013 döneminde 10 yıllık getiri oranlarının yukarıda belirtilen yatırım araçlarının getirileri ile karşılaştırıldığında BES getirilerinin belirtilen yatırım araçlarının altında kalacağı şeklindedir.

Çalışmanın yöntemi internet üzerinden ilgili yayınlar ve akademik çalışmalar başta olmak üzere çeşitli kaynaklar taranarak yapılan literatür taraması yöntemi kullanılarak elde edilen veriler birbiriyle ilişkilendirilerek yorumlanmıştır.

Türkiye'de ki bazı farklı yatırım araçlarının 2004-2013 döneminde 10 yıllık süreçte, bireysel emeklilik sistemi getirileri, Mevduat faizi (Brüt), BIST 100 Endeksi, Amerikan Doları (USD), Euro, Altın (Külçe) nominal getirileri oranlarının 10 yıllık ortalamaları karşılaştırıldığında; birinci sırada BIST 100 Endeksi, ikinci sırada Altın (Külçe), üçüncü sırada Mevduat faizi (Brüt) ve dördüncü sırada Bireysel emeklilik sistemi (BES), beşinci sırada Euro ve altıncı sırada Amerikan Dolarının olduğu

görülmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin getirileri hesaplanırken devlet katkısı fonları hariç tutulmuştur.

### **Anahtar Kelimeler**

Sosyal Güvenlik Sistemi, Bireysel Emeklilik, Yatırım Araçları ve Getirileri, Devlet Katkısı.



## **SUMMARY**

### **INDIVIDUAL RETIREMENT SYSTEM and ITS COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN DIFFERENT INVESTMENT VEHICLES**

Individual retirement system is not the alternative to Social Security System. Individual retirement system which has the nature of supplemental of state social security system depends on the desire of the contributor and also voluntary contribution principle.

The aim of this thesis is to compare the average nominal returns of some different investment vehicles, i.e. Individual Retirement systems return, Deposit Interests Gross), BIST 100 index return, USD, EURO and GOLD (Bullion) returns realized in Turkey for 10 years during the period of 2004 and 2013. However, upon the beginning of tax incentives through state contribution of 25 % as of 01st January 2013, individual retirement system has been tried to be attractive and to provide an additional return chance that does not exist in the above mentioned investment vehicles. The hypothesis of our thesis in this subject is that the returns of BES for 10 years between 2004 and 2013 will be lower than the returns of those above mentioned investment vehicles when compared.

The method of our study is that various resources, i.e. related publications and academical studies have been searched through internet and the data obtained have been interpreted by associating with each other.

When the returns of BES are compared with the nominal returns of some different investment vehicles in Turkey, such as Deposit interests (Gross), BIST 100 index, USD, EURO, GOLD (Bullion) in Turkey for 10 years during the period of 2004 and 2013, it is seen that the first is BIST 100 Index, the second is GOLD (Bullion), the third is Deposit interests (Gross), the fourth is Individual Retirement system, the fifth is

EURO and the sixth is USD. While calculating the returns of Individual Retirement system, state contribution funds have been excluded.

**Key Words**

Social Security System, Individual Retirement, Investment Vehicles and returns, State Contribution.



## ÖNSÖZ

*Günümüzde en temel insan haklarından birisi olarak kabul edilen Sosyal güvenlik, başlangıçta sağlık ve emeklilik maaşı güvencesi olarak devletlerin kurduğu bir sistem olarak yürürlüğe girmiştir. Bazı ülkelerde emeklilik ve sağlık güvenceleri, kişinin emeklilik hakkı elde ettiği kuruluşlar veya ilgili kuruluşun kurduğu emekli sandıkları tarafından üstlenilmiştir. Ancak, emekli kişilerin sayılarının ve ortalama ömür beklentilerinin artması, beraberinde sağlık harcamalarının artmasına yol açmış bu durum ise sosyal güvenlik kurumlarının bütçelerinin bozulmasına neden olmuştur. Sosyal güvenlik kurumlarının genelde devlet tarafından işletilmesi, devletlere bu tür kurumların bütçe açıklarının devlet hazinesinden kapatılmasını ve emekli maaş artışlarının ise genelde düşük düzeyde tutulmasını adeta zorunlu hale getirmiştir. İnsanların onlarca yıl çalışarak hak kazandıkları emekli maaşının düşük olması, insanları memnuniyetsiz duruma getirmiştir. Buna bir çözüm bulmak amacıyla, insanların emeklilik dönemlerinde daha fazla emeklilik getirisi elde etmeleri amacıyla kişilerin isteğine bağlı çeşitli hayat sigortaları yürürlüğe girmiş ardından bu tür sigortaların daha da gelişmiş olan bireysel emeklilik sistemleri kurulmuştur. Türkiye de, Dünyadaki bu gelişmelerin gerisinde kalmamıştır. Önceleri hayat sigortaları yürürlüğe girmiştir. Daha sonrasında Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilmiş, 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Kanun, yayımı tarihinden 6 ay sonra 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 27 Ekim 2003 tarihinde ilk emeklilik planlarının tasdiki ile emeklilik şirketleri faaliyete başlamıştır. Bireysel emeklilik sistemine katılımı artırmak için, bireysel emeklilik sistemine hayat poliçelerinden aktarım yapılmasına başlanmıştır. Ayrıca bireysel emeklilik sistemine katılımı artırmak amacı ile 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren %25 devlet katkısı vergi teşvikinin olumlu etkisi ile sisteme katılım sayısında ve fon büyüklüğünde ciddi bir artış gerçekleşmiştir.*

İstanbul, 2017

Burçin DEMİRHAN

# İÇİNDEKİLER

## Sayfa No

ÖZET .....	i
SUMMARY .....	iii
ÖNSÖZ .....	v
İÇİNDEKİLER .....	i
TABLolar LİSTESİ .....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	viii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ.....	1

## 1. BÖLÜM

### SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı .....	3
1.2. Sosyal Güvenlik Sistemi ve Özellikleri .....	4
1.3. Sosyal Güvenliğin Gelişme Süreci.....	6
1.3.1. Dünya’da Sosyal Güvenliğin Gelişmesi.....	6
1.3.2. Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Gelişmesi .....	7
1.4. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumları ve Uygulamaları .....	10
1.4.1. SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) .....	10
1.4.1.1. SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu) .....	13
1.4.1.2. BAĞ-KUR (Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu).....	13
1.4.1.3. T.C. Emekli Sandığı .....	14
1.4.2. OYAK (Ordu Yardımlaşma Kurumu) .....	14
1.4.3. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile Sigortalı Sayılanlar .....	15
1.4.4. Özel Hayat Sigortaları.....	17
1.4.4.1. Birikimsiz Hayat Sigortaları.....	19

1.4.4.1.1. Yıllık Hayat Sigortası.....	20
1.4.4.1.2. Uzun Süreli Hayat Sigortası.....	22
1.4.4.1.3. Eğitim Sigortası.....	24
1.4.4.1.4. Grup Hayat Sigortası.....	25
1.4.4.2. Birikimli Hayat Sigortaları.....	26
1.4.5. Bireysel Emeklilik Sistemi .....	28
1.5. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri .....	29
1.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri.....	31

## **2. BÖLÜM**

### **BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GENEL YAPISI**

2.1. Bireysel Emeklilik Sistemi Kavramı ve Tanımı .....	33
2.1.1. Bireysel Emeklilik Sistemi Kavramı.....	33
2.1.2. Bireysel Emeklilik Sistemi Tanımı .....	34
2.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı .....	34
2.3. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım.....	35
2.3.1. Bireysel Emeklilik Katılımcısı Hak ve Yükümlülükleri.....	36
2.3.2. Bireysel Emeklilik Şirketi Hak ve Yükümlülükleri.....	39
2.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ.....	41
2.5. Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergilendirme Süreci .....	42
2.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansal Kaynakları .....	45
2.6.1. Katılımcıların Katkı Payı Ödemeleri .....	45
2.6.2. Giriş Aidatı.....	46
2.6.3. Yönetim Gider Kesintisi ve Ara Verme Durumunda Yapılan Ek Yönetim Gider Kesintisi .....	48
2.6.4. Ara Verme Kesintisi .....	48
2.6.5. Fon Toplam Gider Kesintisi ve Performans Kesintisi .....	48
2.6.6. Devlet Katkısı .....	49
2.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Gözetim ve Denetim.....	54
2.7.1. Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim.....	54

2.7.2. Emeklilik Gözetim Merkezi Tarafından Yapılan Günlük Gözetim ve Denetim.....	55
2.7.3. İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim .....	56
2.7.4. Aktüeryal Denetim.....	57
2.7.5. Bağımsız Denetçiler Tarafından Gerçekleştirilen Denetim .....	57
2.8. Bireysel Emeklilik Sisteminde Ceza Uygulamaları .....	58

### 3. BÖLÜM

#### BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN DÜNYADAKİ UYGULAMALARI

3.1. Gelişmiş Ülkelerdeki Özel Emeklilik Sistemi .....	63
3.1.1. ABD .....	65
3.1.2. İngiltere .....	67
3.1.3. Hollanda.....	67
3.1.4. Almanya.....	68
3.1.5. Fransa.....	69
3.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Özel Emeklilik Sistemi.....	70
3.2.1. Macaristan.....	70
3.2.2. Şili .....	70
3.2.3. Polonya .....	71
3.2.4. Meksika.....	72
3.3. Dünya’da Bireysel Emeklilik Uygulamaları ve Karşılaştırmalı Değerlendirmeler.....	73
3.4. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi .....	78
3.4.1. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi.....	79
3.4.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı ve Tarafları.....	82
3.4.2.1. Katılımcı.....	84
3.4.2.2. Portföy Yöneticisi .....	84
3.4.2.3. Emeklilik Şirketi .....	84
3.4.2.4. Takasbank.....	85
3.4.2.5. Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) .....	87
3.4.2.6. Hazine Müsteşarlığı (HM) .....	87
3.4.2.7. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK).....	88

3.4.2.8. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) .....	88
3.4.2.9. Bireysel Emeklilik Araçları.....	90
3.4.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılım.....	93

## 4. BÖLÜM

### TÜRKİYEDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VERİLERİ VE İSTATİSTİKİ GÖSTERGELER

4.1. 31.12.2004-31.12.2013 Tarihleri Arasındaki 10 Yıllık Süreçte Katılımcı Sayısı ve Sözleşme Sayısının Değerlendirilmesi .....	100
4.2. 31.12.2004-31.12.2013 Tarihleri Arasındaki 10 Yıllık Süreçte Katkı Payı Tutarı, Katılımcıların Fon Tutarı, Devlet Katkısı Fon Tutarı ve Yatırıma Yönelen Tutarların Değerlendirilmesi .....	104
4.3. 31.12.2014-25.11.2016 Tarihleri Arasındaki Katılımcı Sayısı ve Sözleşme Sayısının Değerlendirilmesi .....	105
4.4. 31.12.2013-25.11.2016 Tarihleri Arasındaki Katılımcı Sayısı, Sözleşme Sayısı, Devlet Katkısı Fon Tutarı ve Fon Büyüklüğünün Değerlendirilmesi .....	106
4.4.1. 25.11.2016 Tarihi İtibarı İle Katılımcı Sayısının Yaş Dağılımı .....	107
4.4.2. 25.11.2016 Tarihi İtibarı ile Katılımcı Sayısının Şirket Bazında Dağılımı .....	108
4.4.3. 25.11.2016 Tarihi İtibarı İle Katılımcıların Fon Tutarının Şirket Bazında Dağılımı .....	109
4.4.4. 25.11.2016 Tarihi İtibarı İle En Fazla Katılımcının Yerleik Olduğu İlk 10 İl.....	110
4.4.5. 25.11.2016 Tarihi İtibarı İle Bireysel Emeklilik Sistemi Güncel Verilerinin Değerlendirilmesi .....	111
4.5. 31.12.2004-31.12.2013 Tarihleri Arasındaki 10 Yıllık Süreçte Bireysel Emeklilik Getiri Oranlarının Yıllar İtibarı ile Oransal (%) Değerlendirilmesi....	112
4.6. 31.12.2014 ve 31.12.2015 Tarihleri İtibarı ile Fon Grupları Büyüklükleri Ve Ortalama Getirilerinin Değerlendirilmesi .....	114
4.7. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Farklı Bazı Yatırım Araçlarının 10 Yıllık Getirilerinin Değerlendirilmesi .....	116

<b>DEĞERLENDİRME VE SONUÇ.....</b>	<b>119</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>121</b>



## TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
<b>Tablo 1:</b> Özel ve Sosyal Sigortaların Kıyaslanması .....	20
<b>Tablo 2:</b> Ücretli Çalışanlar İçin Vergi Avantajı Uygulaması .....	23
<b>Tablo 3:</b> Serbest Meslek Sahipleri İçin Vergi Avantajı Uygulaması .....	24
<b>Tablo 4:</b> (01.01.2021) Tarihinden İtibaren Uygulanacak Kesinti Sınırlamaları (%).....	49
<b>Tablo 5:</b> Örnek ‘Aralık Ayı Devlet Katkısı Hesabı’ .....	50
<b>Tablo 6:</b> 1 Ocak 2013’ten Sonra Sistemde Geçirilen Süre ve Devlet Katkısına Hak Ediş Oranları (%) .....	52
<b>Tablo 7:</b> 1 Ocak 2013’ten Önce Sistemde Geçirilen Süre ve Eklenecek Süre (%)....	52
<b>Tablo 8:</b> Bireysel Emeklilik Sisteminde Ayrılma Durumu ve Hak Kazanılan Devlet Katkısı Getirisi Üzerinden Alınacak Stopaj Oranları (%).....	53
<b>Tablo 9:</b> 31.12.2013 Tarihi İtibarı İle Yatırım Fonları Toplam Bilgileri .....	77
<b>Tablo 10:</b> 31.12.2004-31.12.2013 Tarihleri Arasındaki 10 Yıllık Süreçte Katkı Payı Tutarı, Katılımcıların Fon Tutarı, Devlet Katkısı Fon Tutarı ve Yatırıma Yönelen Tutarlar .....	104
<b>Tablo 11:</b> 31.12.2014 - 25.11.2016 Tarihleri Arasındaki Katılımcı Sayısı ve Sözleşme Sayıları.....	105
<b>Tablo 12:</b> 31.12.2013-25.11.2016 Tarihleri Arasındaki Katılımcı Sayısı, Sözleşme Sayısı, Devlet Katkısı Fon Tutarı ve Fon Büyüklüğü Tutarları’ .....	106
<b>Tablo 13:</b> 25 Kasım 2016 Tarihi İtibarı İle Bireysel Emeklilik Sistemi Güncel Verileri .....	111
<b>Tablo 14:</b> 31.12.2014 Tarihi İtibarı İle Fon Grupları Büyüklükleri ve Ortalama Getirileri (%) .....	114
<b>Tablo 15:</b> 31.12.2015 Tarihi İtibarı İle Fon Grupları Büyüklükleri ve Ortalama Getirileri (%) .....	115

**Tablo 16:** 31.12.2004 – 31.12.2013 Döneminde 10 Yıllık Süreçte Bireysel  
Emeklilik Sistemi ve Farklı Bazı Yatırım Araçlarının Getiri Oranları  
(%)..... 116



## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<b><u>Sayfa No</u></b>
<b>Şekil 1:</b> Bireysel Emeklilik Sisteminde Gözetim ve Denetim .....	54
<b>Şekil 2:</b> Bireysel Emeklilik Sistemi İşleyiş Şeması.....	83
<b>Şekil 3:</b> Otomatik Katılımda Çalışanın Sisteme Girişi ve Genel İş Akışı.....	94



## GRAFİKLER LİSTESİ

### Sayfa No

<b>Grafik 1:</b>	2013 Yılında Seçilmiş Olan OECD Ülkelerinin Varlık GSYİH Oranları (%).....	64
<b>Grafik 2:</b>	Seçilmiş OECD Üyeleri Emeklilik Fon Oranları (%).....	66
<b>Grafik 3:</b>	2013-2012-2011 Yılları İçin Verisi Olan OECD Ülkelerinin Emeklilik Yatırım Fonları Reel Getiri Oranları (%) .....	76
<b>Grafik 4:</b>	25 Kasım 2016 Tarihi İtibari İle Eğitim Durumuna Göre Aracı Dağılımı (%).....	92
<b>Grafik 5:</b>	2004 Yıl Sonu İtibari İle Yürürlükteki Sözleşmelerin Dağıtım Kanallarına Göre Oranları (%) .....	101
<b>Grafik 6:</b>	2004 Yıl Sonu İtibari İle Yürürlükte Bulunan Sözleşmelerin, Katılımcıların Sahip Oldukları Sözleşme Sayısına Göre Dağılım Oranları (%).....	102
<b>Grafik 7:</b>	2013 Yıl Sonu İtibari İle Yürürlükte Bulunan Sözleşmelerin Dağıtım Kanalı'na Göre Oranları (%) .....	102
<b>Grafik 8:</b>	2013Yıl Sonu İtibari İle Katılımcıların Sahip Oldukları Sözleşme Sayısına Göre Yüzdesele (%) Dağılımı' .....	103
<b>Grafik 9:</b>	25 Kasım 2016 Tarihi İtibari İle Katılımcı Yaş Dağılımı (%) .....	107
<b>Grafik 10:</b>	25.11.2016 Tarihi İtibari İle Faaliyette Bulunan Bireysel Emeklilik Şirketleri Katılımcı Sayısı .....	108
<b>Grafik 11:</b>	25 Kasım 2016 Tarihi İtibari İle Katılımcıların Fon Tutarı Toplamının Şirket Bazında Dağılımı (%).....	109
<b>Grafik 12:</b>	25 Kasım 2016 Tarihi İtibari İle En Fazla Katılımcının Yerleşik Olduğu İlk 10 İl .....	110
<b>Grafik 13:</b>	2004-2013 Döneminde 10 Yıllık Süreçte Bireysel Emeklilik Getiri Oranları(%) (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013).....	112

**Grafik 14:** Bireysel Emeklilik Sistemi Getirilerinin Farklı Bazı Yatırım Araçları ile Karşılaştırılması (2004-2013 Döneminde 10 Yıllık Süreçteki Nominal Getiri Oranları Ortalaması) (%)..... 117



## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>A.Ş.</b>	: Anonim Şirket
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AFORE</b>	: Administardora de Fondos de Ahora Para el Retiro
<b>BAĞ-KUR</b>	: Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
<b>BEDK</b>	: Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
<b>BEH</b>	: Bireysel Emeklilik Hesabı
<b>BES</b>	: Bireysel Emeklilik Sistemi
<b>BETYSK</b>	: Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu
<b>BİAŞ</b>	: Borsa İstanbul Anonim Şirketi
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>CON SAR</b>	: Comision Nacional de Sistemas de Ahora Para el Retiro
<b>e-BEAS</b>	: Elektronik Bireysel Emeklilik Aracıları Sınavı
<b>EGM</b>	: Emeklilik Gözetim Merkezi
<b>GSYİH</b>	: Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
<b>GVK</b>	: Gelir Vergisi Kanunu
<b>HM</b>	: Hazine Müsteşarlığı
<b>ILO</b>	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
<b>IRA</b>	: Individual Retirement Accounts
<b>İMKB</b>	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
<b>OECD</b>	: Organisation for Economic Co-operation and Development (İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı)
<b>OYAK</b>	: Ordu Yardımlaşma Kurumu
<b>PAYG</b>	: Pay As You Go
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SPK</b>	: Sermaye Piyasası Kurumu
<b>SSK</b>	: Sosyal Sigortalar Kurumu

**T.C.** : Türkiye Cumhuriyeti  
**TBMM** : Türkiye Büyük Millet Meclisi  
**TCK** : Türk Ceza Kanunu  
**TL** : Türk Lirası



## GİRİŞ

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi değerlendirildiğinde, gelişmiş ülkelerdeki gibi nüfusun yaşlanması ve hayatta kalma beklentisinin yükselmesi gibi demografik kökenli bir sebep olmadığı görülmesine ve genç nüfuslu bir yapıya sahip olunmasına rağmen, uzun dönemli aktüeryal dengesizlikler ve kurumsal yetersizlikler sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilir bir sistem olmasına engel olabileceğinden, sosyal güvenlik sistemi Bireysel emeklilik sistemi ile desteklenmektedir.

Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğindeki Bireysel emeklilik sistemi, 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilen ‘4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (BETYSK) ile kurulmuş ve 27 Ekim 2003 tarihinde faaliyete geçmiştir. Çalışmamızda Dünya’da ve Türkiye’de bireysel emeklilik uygulamalarına değinilmiş ve Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) uygulamaları, farklı bazı yatırım araçları ile karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir. Konunun önemine istinaden istatistiksel değerlendirmede Emeklilik Gözetim Merkez (EGM) tarafından yayınlanan Bireysel emeklilik sistemi verileri kullanılmıştır.

Çalışmada internet üzerinden ilgili yayınlar ve akademik çalışmalar başta olmak üzere çeşitli kaynaklar taranarak yapılan literatür taraması yöntemi kullanılarak elde edilen veriler birbiriyle ilişkilendirilerek yorumlanmıştır.

Çalışmanın Birinci bölümünde; Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Özellikleri ile Gelişme Süreci, Diğer Sosyal Güvenlik Sistemleri ile Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri ve Özel Hayat Sigortaları, Bireysel Emeklilik Sisteminin Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri incelenmiştir.

İkinci Bölümde; Bireysel Emeklilik Sisteminin Genel Yapısı, Amacı ve Özellikleri, Kapsamı, Finansal Kaynakları, Vergilendirme Konusu, Denetim Mekanizması ve Ceza Uygulamaları incelenmiştir.

Üçüncü bölümde; Dünyadaki Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Uygulanan Özel Emeklilik Sistemleri, Türkiye'deki BES Sistemi ile 01.01.2017 tarihi itibarı ile başlayacak olan bireysel emeklilikte Otomatik Katılım konuları incelenmiştir.

Dördüncü Bölümde; Türkiye'deki BES Sistemi Verileri ve İstatistiksel Göstergeler 31.12.2004-31.12-2013 Tarihleri Arasındaki 10 Yıllık Süreçte Katılımcı Sayısı, Sözleşme Sayısı, BES getirileri baz alınarak incelenmiştir. Bunlara ek olarak, aynı tarihsel süreçteki BES getirileri ile Farklı Bazı Yatırım Araçlarının Yıllık Getirileri karşılaştırılmıştır. Son olarak, 31.12.2013-25.11.2016 Tarihleri Arasındaki Katılımcı Sayısı, Sözleşme Sayısı, Devlet Katkısı Fon Tutarları ve Katılımcıların Fon Büyüklüğü incelenmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise; elde edilen bulguların genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.

# 1. BÖLÜM

## SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

### 1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı

Sosyal güvenlik, toplumlarda iktisadi kalkınmaya paralel olarak sosyal refah düzeyinin korunması ve devamı bakımından en temel unsurlardan birini oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik, toplumun tüm kesimlerini çeşitli tehlike ve risklere karşı korumakta ve aynı zamanda geleceklerini güvence altına almak bakımından da önem taşımaktadır. Bu sebeple bir ülkedeki sosyal güvenlik sisteminin genel yapısı, o ülkenin sosyal ve ekonomik durumu ile doğrudan ilişkilidir.<sup>1</sup>

Ülkemizdeki sosyal güvenlik sistemi incelendiğinde, sorunun gelişmiş ülkelerdeki gibi nüfusun yaşlanması ve hayatta kalma beklentisinin yükselmesi gibi demografik kökenli bir sebep olmadığı görülmektedir. Genç nüfuslu bir toplum olmamıza rağmen, uzun dönemli aktüeryal dengesizlikler ve kurumsal yetersizlikler sosyal güvenlik sistemimizin sürdürülebilir bir sistem olmasına engel olabilmektedir. Sosyal güvenlik sistemimizin sürekli açık veren ve kapsam olarak yetersiz bir nitelik taşıyan sistem durumunda olması sebebi ile ülkemizde sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılmasına yönelik reform çalışmaları başlatılmış olup, bu konuda gerekli yasal düzenlemelere yer verilmektedir.<sup>2</sup>

Sosyal güvenlik; bir takım kamu önlemi ile hastalık, doğum, iş kazası, işsizlik, iş göremezlik, yaşlılık, ölüm gibi nedenlerle ortaya çıkabilecek ekonomik ve sosyal rahatsızlıklara karşı, toplumun kendini koruyabilmesidir. Karşılaşılmış olan bu sorunlar bireyin gelirinin azalması ve/veya giderlerinin artmasına neden olabilmektedir.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> İsmail ORHON, “Sosyal Güvenlik Sistemi Nedir?” Reitix İnternet Yayınları Haritası, Makaleler 07.10.2013, <http://www.reitix.com/Makaleler/Sosyal-Guvenlik-Sistemi-Nedir/ID=752> (07.01.2016)

<sup>2</sup> Haluk EGELİ ve Ahmet ÖZEN “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Değerlendirilmesi”, **Mevzuat Dergisi**, Yıl:12 Sayı:142 Ekim 2009 <http://www.mevzuatdergisi.com/2009/10a/01.htm> (07.01.2016)

<sup>3</sup> Dictionary of Insurance Terms, 4th Ed. Harvey W. Rubin, Professor/Chair of Insurance, Department of Economics and Finance, Louisiana State University, Shreveport, Louisiana, BARRON’S, ss.470-471 (21.12.2016)

Bireylerin çalışma gücünü olumsuz yönde etkileyen hastalık, yaşlılık ve sakatlık gibi fizyolojik riskler ile çalışma gücünü etkilememekle birlikte çalışma gücünü önleyen işsizlik, bu türden risklerdir. Bu risklerle karşılaşan bireyler, geçici ya da sürekli olarak gelirden yoksun kalabilmekte ve kendisini ekonomik güvensizlik ortamında hissedebilmektedir. Bu sebeple sosyal güvenlik politikalarının temelini sosyal, ekonomik ve fizyolojik risklerin bireyler üzerindeki etkilerini giderme çabaları oluşturmaktadır.<sup>4</sup>

## 1.2. Sosyal Güvenlik Sistemi ve Özellikleri

Sosyal güvenlik reformu kapsamında SSK'lı, BAĞ-KUR'lu, T.C. Emekli Sandığı mensubu ayrımının ortadan kaldırılması için 5502 sayılı kanun 20 Mayıs 2006 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kurulmuştur. Böylece sosyal güvenlik sistemi tek çatı altında toplanarak sigortalılar arasındaki hak ve yükümlülüklerin eşitlenmesi amaçlanmıştır. Daha sonra 16 Haziran 2006 tarihinde 01.01.2007'de yürürlüğe girmek üzere 5510 sayılı kanun Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası uygulama kanunu olarak resmi gazetede yayımlanmıştır.<sup>5</sup>

Böylece 01.01.2007'de sosyal güvenlik reformunun bir bütün olarak uygulanması öngörülmüştür. Ancak, 5510 sayılı kanun 01.07.2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir.<sup>6</sup>

Sosyal devlet anlayışının bir parçası olan sosyal güvenlik en geniş tanımıyla; toplumun bugün ve yarınını güven altına alma hedefi doğrultusunda aralarında birlik ve uyum bulunan kurumlar aracılığıyla mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklerin oluşumunu toplumun tüm bireyleri adına engellemeyi amaçlayan bir sistemdir. Başka bir anlatımla sosyal güvenlik; kişiyi ekonomik hayatta tek başına bırakmadan, ekonomik ve sosyal yapıda değişikliği öngörerek, sosyal ve ekonomik hayata müdahale

<sup>4</sup> Cemal Hüseyin GÜVERCİN, "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi" **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt:57, Sayı:2, Ankara, 2004, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/36/198/1610.pdf>, (07.01.2016)

<sup>5</sup> 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu. Kanun kabul tarihi: 16.05.2006 Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi:20.05.2006, Sayı:26173 Yayınlandığı Düstur, Tertip: 5 Cilt: 45 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5502.pdf> (07.01.2016)

<sup>6</sup> T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 'Tarihçe' <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce> (30.12.2016)

etmeyi amaçlamaktadır. Sosyal güvenlik sisteminde sosyal hakların en önemli ayırt edici özelliği sosyal eşitsizlikleri gidermesidir. Bu sebeple sosyal güvenlik sistemi, bireyler ve aileleri için ekonomik ve sosyal tehlikelerin meydana gelmesini önlemek veya önlenemeyen tehlikelerle karşılaşıldığında hayat standartlarında azalmanın meydana gelmesini önleyecek koruma faaliyetlerinde bulunmaktadır. Bu tanımlardan hareketle sosyal güvenlik kavramına ilişkin ortak noktalar aşağıda bulunmaktadır:<sup>7</sup>

- Sosyal güvenlik sistemi, sosyal devletin dikey fonksiyonudur.
- Sosyal güvenlik sistemi, sosyal risklerin sebep olacağı gelir kayıpları ile gider artışlarının zararlarından kurtaracak bir sistemdir.
- Bireylerin karşılaştıkları zararlara karşı çalışma gücü kazandırmayı ve insana yakışan yaşama seviyesini yakalamayı amaçlamaktadır.
- Bireylerin, karşılaştıkları tehlikenin türünü ve büyüklüğünü, buna göre bireylere sağlanacak koruma miktarını ve süresini öncesinden bilen bir sistemdir.
- Sosyal güvenlik sistemi, birbirini tamamlayan sosyal sigorta, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden oluşmaktadır.
- Sosyal güvenlik sistemi, ülkedeki tüm bireyleri kapsamı içine almayı amaçlamaktadır.
- Sosyal güvenlik, bireylerinin iş kazası ve meslek hastalıkları, genel kaza ve hastalık, işsizlik, yaşlılık, malullük, ölüm, çocuk sahibi olma ve analık gibi sosyal risklerin sebep olacağı olumsuz sonuçlara karşı önleyici ve telafi edici tedbirlerle korunmasıdır.
- Sosyal güvenlik sisteminin amaçlarından bir tanesi de bireylerin mesleki, fizyolojik ve sosyo ekonomik risklerden dolayı gelirinin sürekli ya da geçici olarak kesilmesi durumunda, bireylerin geçinme ve yaşama gereksinimlerini karşılamaktır.

---

<sup>7</sup> İsmail ORHON, a.g.m.

### 1.3. Sosyal Güvenliğin Gelişme Süreci

#### 1.3.1. Dünya’da Sosyal Güvenliğin Gelişmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) (International Labour Organization) 'Dünya Sosyal Güvenlik Raporu'nda', dünya genelinde devletlerin bireylere sağladığı sosyal güvenceler incelenmektedir. Dünyada sadece dört kişiden birinin sosyal güvencesi bulunmaktadır.<sup>8</sup>

Uluslararası Çalışma Örgütü 'Dünya Sosyal Güvenlik Raporu'nda', Birleşmiş Milletler (BM) Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi'nin, uygulamada nasıl gerçekleştiği değerlendirildi. Sözleşme gereği her insanın ihtiyacı olduğu anda, sosyal hizmetlerden yararlanma hakkı bulunmaktadır. Ancak raporda dünya nüfusunun sadece % 27'sinin tüm hayatı boyunca yetecek bir sosyal güvenceye sahip olduğu bilgisine yer verilmektedir.<sup>9</sup>

Dünya Sosyal Güvenlik Raporunda aşağıdaki konular ele alınmıştır;<sup>10</sup>

- Raporda, sosyal güvencenin ne kadar iyi ya da kötü olduğunun ülkelerin ekonomik gelişmelerine bağlı olduğu ve yine aynı zamanda bir ülkenin ekonomik gelişiminin de sosyal sistemine bağlı olduğuna dikkat çekiliyor.
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nden Christina Behrendt Deutsche Welle'ye yaptığı açıklamada, sosyal güvenliğe yatırım yapan kalkınmak üzere olan ve gelişmekteki birçok ülkede, olumlu yönde gelişmelere tanıklık ettiklerini belirtmektedir.
- Çin'de neredeyse tam kapsamlı bir emeklilik sistemi, Brezilya'da da yıllardır yoksul ailelere de destek sağlayacak bir sosyal sistem oluşturulduğundan bahsedilmektedir.
- Hindistan'da 'Mahatma Gandhi Ulusal Kırsal İstihdam Garantisi Planı' ile kırsal kesimdeki herkesin 100 günlük istihdamlarının, güvence altına alındığı belirtilmektedir.

<sup>8</sup> Helle JEPPESEN, “Dünyanın Sosyal Güvenlik Karnesi”, <http://www.dw.com/tr/d%C3%BCnyan%C4%B1n-sosyal-g%C3%BCvenlik-karnesi/a-17678768>, 03.06.2014, Deutsche Welle Türkçe, (07.01.2016)

<sup>9</sup> JEPPESEN, a.g.m.

<sup>10</sup> JEPPESEN, a.g.m.

- Raporu hazırlayan uzmanlar arasında yer alan Christina Behnhardt, ülkelerde sosyal güvenliğe yapılan tüm bu yatırımların, ülkelerin iç piyasalarına ve milli ekonomilerine olumlu etkileri olduğunu ifade etmektedir.
- Rapor da Avrupa'da ekonomik konsolidasyon önlemleri kapsamında, sosyal güvenlik hizmetlerinin ağır şekilde azaltılıyor olması ve bilhassa Avrupa'nın güneyindeki ülkelerde olumsuz gelişmeler gözlemlendiği belirtilmektedir.
- Christina Behrendt, kısa süre önce Yunanistan'da yapılan kısıtlamaların ardından, yoksulluk ve sosyal güvencesizlikten olumsuz yönde etkilenen çocukların sayısında artış olduğunu belirtmektedir.

Uluslararası yardım örgütü Oxfam da, yüksek işsizlik oranlarıyla sosyal sisteme zarar vermiş İspanya ve Yunanistan gibi Avrupa ülkelerinin, tasarruf programlarının yol açacağı sonuçlar konusunda uyarıda bulunmaktadır. Oxfam Almanya bölümünden kalkınma finansmanı raportörü Tobias Hauschild, özellikle de Yunanistan'da bir takım sağlık hizmetlerinden yararlanılamaması sebebiyle çocuk ölümlerindeki aşırı artışlar olduğundan bahsetmektedir. Tobias Hauschild, mevcut bu durumun, sosyal eşitsizliğin arttığı, ilkel sosyal güvenlik sistemlerine geri dönüş anlamına gelebileceğini belirtmektedir. Oxfam dünyanın en büyük ekonomileri sayılan G20 içinde bulunan ülkelerin sosyal sistemine ilişkin bir analiz yapmış ve bu analiz sonucundaki Oxfam'ın raporunda da, bazı ülkelerde yoksul ile zenginler arasındaki farkın her geçen gün biraz daha fazla açıldığı ortaya çıkmıştır. Tobias Hauschild, G20 ülkeleri arasında istisnalar olsa da, bu durumun dünya genelinde yaygın olduğunu belirtmektedir. G20 ülkeleri gibi dünyanın önde gelen sanayi ülkelerini oluşturan G7 ülkelerinin de, sosyal güvenlik sistemleri ile ilgili çalışmalar yapması gerektiğini vurgulamaktadır.<sup>11</sup>

### **1.3.2. Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Gelişmesi**

İnsanlık tarihi boyunca bireyler yoksulluğa ve gelecek güvencesine karşı tedbir arayışı içinde olmuşlardır. Eski dönemlerde hastalık, yaşlılık ve sakatlık, açlık ve

---

<sup>11</sup> JEPPESEN, a.g.m.

yoksullukla aynı anlamda kabul edilmekteydi. Sosyal güvenlik kavramı oluşmadan önce fakirlik insanların kendi sorunları olarak algılanıp, kabul edilmekteydi. Sadece dini vakıflar ve ticaret loncaları bir takım destekleyici faaliyetlerde bulunmaktaydılar. Vakıflar halkla, loncalar ise kendi çatısı altına girenlere ve ailelerine az da olsa yardımlarda bulunmaktaydılar. Bu şekilde ki küçük başlangıçlardan sonra, bazı devletler sıkıntılarını bir nebze hafifletecek tedbirler almaya başladılar.<sup>12</sup> Türk sosyal güvenlik sisteminin tarihi gelişimi Osmanlı Devleti ile başlamış, Cumhuriyet Dönemi ile tamamlanmıştır.<sup>13</sup>

Ülkemizde sosyal güvenlik adına ilk süreç, ahilik adı altında 13. Yüzyılda başlamış ve 18. yüzyıla kadar etkili olmuştur. Dönemin önemli bazı sosyal güvenlik müessesleri de vakıflar ve darüş şifalardır. Vakıflar çeşitli amaçlarla oluşturulmuştur. Bunlardan sadece muhtaç kişilere yardım eden “avarız” vakıfları sosyal güvenlik amacıyla oluşturulmuş vakıflardır. Darüşşifalarda ise bireylere sağlık ve tedavi yardımı yapılmaktadır. İmparatorluk döneminde sosyal güvenlik müesseselerinin başında, lonca adı verilen meslek örgütlerinin kurdukları kurumsallaşmış “orta” veya “teavün” sandıkları gelmektedir. Bu sandıklarla meslek mensuplarına ve meslek mensuplarının aile fertlerine sakatlık, yaşlılık, hastalık ve ölüm hallerinde yardım yapılmaktadır. Sandıkların gelir kaynağı ise üyelerin ödediği aidatlar ve çıraklık, kalfalık ve ustalığa yükselmede alınan harçlardan oluşmaktadır.<sup>14</sup>

Birinci dünya savaşından sonra düşman işgali altında kalan yetim ve öksüz çocukların korunması için 1915 yılında “Dar-ül eytam” çocuklar yurdu açılmıştır. 1927 yılında kötü yönetim sebebiyle Darüşşafakaya devredilmiştir. Darüşşafaka İstanbul kapalı çarşı esnafı tarafından, esnaf yanında çalışanların eğitimini sağlamak için açılmış bir eğitim kurumudur.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Birol GÜLEÇ, “Dünyada Sosyal Güvenlik Reformları Işığında Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi, (Riskler ve Öneriler)”, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2003), s.9.

<sup>13</sup> Niyazi ERCAN, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı ve Bireysel Emeklilik Sistemi”, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006), s.6.

<sup>14</sup> Cem GÜLHAN, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi”, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2007), s.13.

<sup>15</sup> ERCAN, a.g.e., s.8.

Cumhuriyetin ilanından 3008 sayılı iş kanununun çıkarıldığı 1936 tarihine kadar, sosyal güvenlikle ilgili geniş ve kapsamlı bir düzenleme yapılmamıştır. Bu devrede çıkarılan kimi yasalar sınırlı olarak sosyal güvenlikle ilgili hükümler içermektedir. 3008 sayılı iş kanunu ile ilk kez Türkiye’de sosyal sigortalar ve kuruluşuna ilişkin temel ilkeler görülmüştür. Fakat yasanın sosyal sigortalara ilişkin hükümlerinin uygulamaya konulması ve sosyal güvenlik sisteminin yavaş da olsa oluşturulması için 1945 yılına kadar bir sosyal güvenlik sisteminin kuruluşunu görememekteyiz.<sup>16</sup>

Sosyal sigortalarla ilgili ilk kanun 27 Haziran 1945 tarihi ve 4772 sayılı iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortaları kanunudur. Bu kanuna paralel olarak 16 Temmuz 1945 tarihinde işçi sigortaları kurumu kanunu çıkarılmıştır. Daha sonra 1950 yılında hastalık ve analık sigortaları kanunu çıkarılmıştır. 2 Haziran 1949 tarihinde ise 5417 sayılı ihtiyarlık sigortası kanunu çıkarılmış ve 1957 yılında da maluliyet, ihtiyarlık ve ölüm sigortaları kanunu kabul edilmiştir. Sosyal yardımlar alanında diğer bir gelişmede, 1940 tarih ve 5387 sayılı kanunla yapılmıştır. Bu kanuna göre, anne ve babası olmayan veya anne ve babası belli olmayan ve bu sebeple bedensel, ruhsal ve ahlaki gelişimleri tehlikede olan çocukların, reşit oluncaya kadar devlet tarafından korunmaları öngörülmüştür. Bu kanunun yanı sıra 1957 yılında korunmaya muhtaç çocuklar ile ilgili kanun çıkarılmıştır.<sup>17</sup>

1961 Anayasasında sosyal güvenliğin bir insan hakkı ve devlet görevi olduğu kabul edilmiş ve hukuken tescil edilmiştir. Bağımsız çalışanları da sosyal güvenlik kapsamına dâhil edebilmek amacıyla 01.10.1972 tarihinde 1479 sayılı “Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu” çıkartılmıştır. Ülkemizde, sosyal sigortalar vasıtasıyla sosyal güvenlik kapsamına alınan en son çalışan kesim, tarım alanında çalışanlar olmuştur. Tarım alanında çalışanlar

---

<sup>16</sup> Sara HEIDARPOUR, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sigortası Pazarının Gelişim Süreci ve OECD Ülkeleri Karşılaştırılması”, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2014), s.14.

<sup>17</sup> GÜLHAN, a.g.e., ss.15-16.

17.10.1983 tarih ve 2925 sayılı “Tarım İşçileri Sosyal Sigortaları Kanunu” ile sosyal sigortalar kapsamına dâhil edilmiştir.<sup>18</sup>

#### **1.4. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumları ve Uygulamaları**

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

Bireylerin hayatları boyunca yaşam kalitesini ve yaşam standartlarını etkileyen en önemli etkenlerden birisi de sosyal güvenliktir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) demek, bireylerin gelirlerine bakılmaksızın toplum refahını ve huzurunu bozan sosyal tehlikelerin verdiği hasarlardan insan hakkı ve temelde de devlet görevi olarak primli veya primsiz sistemlerin kullanılarak sosyal tehlikelerin zararlarından kurtarılma güvencesi demektir.<sup>19</sup>

Ülkemizde herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Herhangi bir sosyal veya mesleki risk yüzünden kazançları veya gelirleri kesintiye uğramış kişilerin başkalarına muhtaç olmadan geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistem olarak uygulanan SGK, Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre toplumların kendi üyelerine bazı kamusal tedbirlerle; hamilelik, iş kazaları, işsizlik, yaşlılık, hastalık ve ölüm sebebiyle tamamen ya da belli bir oranda yaşanan gelir kayıplarının sebep olacağı sosyal ve ekonomik zorluklara karşı sağladığı koruma, tıbbi bakım ve çocuklu ailelerin desteklenmesidir.<sup>20</sup>

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 16 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilen 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu kanunu ile BAĞ-KUR, SSK ve Emekli Sandığı kurumlarının devredilmesi ile kurulmuş aynı zamanda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ilgili bir kuruluşudur. Kurum; genel kurul, yönetim kurulu ve başkanlık olmak üzere üç organdan oluşmaktadır.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> ERCAN, **a.g.e.**, ss.9-10.

<sup>19</sup> “Sosyal Güvenlik Kurumu”, <https://www.ssk.biz.tr/sosyal-guvenlik-kurumu-sgk/> (08.01.2016)

<sup>20</sup> “Sosyal Güvenlik Kurumu”, <https://www.ssk.biz.tr/sosyal-guvenlik-kurumu-sgk/> (08.01.2016)

<sup>21</sup> SGK, “Kurumumuz”, Tarihçe, <http://www.sgk.gov.tr/> (08.01.2016)

*'Kurumun temel amacı; sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, Aktüeryal ve malî açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir.'*<sup>22</sup>

SGK'nın görevleri; 5502 sayılı kanunun 3. maddesine göre belirlenmiştir.<sup>23</sup>

- Sosyal güvenlik ile ilgili konularda uluslararası gelişmeleri takip eder ve değerlendirmeler yapar.
- SGK kendi kurumuna bağlı olan gerçek ve tüzel kişilere hizmet sunar ve onlara hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmede bulunur.
- Sosyal güvenlik alanında kamu idareleri için iş birliği ve koordinasyonu sağlar.
- SGK, bazı programları takip edip dikkate alarak sosyal güvenlik politikaları uygular. Bu programlar ise; ulusal kalkınma politikaları ile yıllık uygulama programlarıdır.
- SGK, sosyal güvenlik politikalarının daha güncel ve daha iyi olmasına yönelik çalışmalar yapar.
- SGK, yabancı ülkeler ile yapılacak olan sözleşmeleri takip eder, yürütür ve bunlarla ilgili çalışmalar yapar.

SGK sisteminin finansmanı ödenen primler aracılığıyla sağlanmaktadır. Aktif sigortalılardan alınan primler, tüm sigortalıların ödemelerini karşılamak için kullanılmaktadır. Bu finansman, dağıtım yöntemi olarak adlandırılır ve nesiller boyu paylaşım esasına dayanır. Türkiye'de SGK, genel yapısı itibarı ile sosyal devlet anlayışına ve bunun yanında sigortacılık esaslarına dayanmaktadır. Sigortalı vatandaşlara verilecek olan sigorta yardımlarının hangi durumlarda ve ne kadar ücretle verileceği önceden belirlenmiştir. Uzun ya da kısa vadeli sigorta kolları şeklinde hizmet sunulmaktadır. SGK sistemi sosyal devletin gerektirdiği şekil itibarı ile fayda-maliyet dengesi gözetilmeksizin oluşturulmuştur. Bu durum sosyo-ekonomik ve nüfussal

<sup>22</sup> 9755, Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, **Madde:3**, Kanun Numarası: 5502 Kabul Tarihi: 16.5.2006 Yayımlandığı R.Gazete: Tarih: 20.5.2006 Sayı: 26173 Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5 Cilt: 45, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5502.pdf> (08.01.2016)

<sup>23</sup> 9755, Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, **Madde:3**, Kanun Numarası: 5502 Kabul Tarihi: 16.5.2006 Yayımlandığı R.Gazete: Tarih: 20.5.2006 Sayı: 26173 Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5 Cilt: 45, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5502.pdf> (08.01.2016)

değişikliklerin sebep olacağı risklerin SGK sistemi tarafından taşınmasına neden olmaktadır.<sup>24</sup>

Sosyal güvenliğin karşı karşıya kaldığı risklerin kapsamı;<sup>25</sup> uzun süreli riskler, kısa süreli riskler, aile yardımı, uzun ve kısa süreli sosyal riskler olarak gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmanın içeriğinde yaşlılık, malullük, ölüm, uzun süreli sosyal riskler dâhilinde iken işsizlik, hastalık ve kazalar, analık, kısa süreli sosyal risk dâhilinde kabul edilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ise uzun ve kısa vadeli sosyal risk olarak gruplandırılmıştır. Sosyal riskler farklı ayrımlara tabi tutulabilmektedir; fakat sosyal riskler öncelikli olarak; fizyolojik riskler, mesleki riskler, sosyo ve ekonomik riskler olarak üç gruba ayrılabilir.

International Labour Organization (ILO), Uluslararası Çalışma Örgütü-ILO'nun 1952 tarihli ve 102 sayılı “ Sosyal Güvenliğin Asgari Standartlar Sözleşmesinde” bu sosyal riskler aşağıda belirtildiği şekilde sayılmaktadır;<sup>26</sup>

- Fizyolojik Açıdan Riskler: Hastalık, yaşlılık, malullük, ölüm ve analık,
- Mesleki Açıdan Riskler: İş kazaları ve meslek hastalıkları,
- Sosyo-Ekonomik Açıdan Riskler: İşsizlik, ailevi yükler olarak belirtilmiştir.

Sosyal risklerin bir kısmında ise zarar belirli bir sürede ortaya çıkar. Sosyal risklerin doğurabileceği bu tür zararların süresi bakımından ise;<sup>27</sup>

- Kısa Süreli Riskler: İşsizlik, hastalık, kazalar, analık,
- Uzun Süreli Riskler: Malullük, yaşlılık ve ölüm sıralanabilir.

<sup>24</sup> ‘Sosyal Güvenlik Kurumu’, <https://www.ssk.biz.tr/sosyal-guvenlik-kurumu-sgk/> (08.01.2016)

<sup>25</sup> Metin PEHLİVAN, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde (5510 Sayılı Kanun) Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar’ (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014), s.12.

<sup>26</sup> PEHLİVAN, a.g.e., s.12.

<sup>27</sup> PEHLİVAN, a.g.e., s.13.

Sosyal risklerin birçok sonucu bulunmaktadır,<sup>28</sup> Sosyal risklerin ekonomik yönden sonuçları ise gelir kayıpları ve gider artışları olarak ayırma tabi tutulmaktadır. Bunların bazıları sadece gelir kaybı bazıları da gider artışı şeklinde sonuçlanmaktadır.

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

Başlangıçta İşçi Sigortaları Kurumu adı altında kurulan kurum daha sonra 1964 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı yasa ile Sosyal Sigortalar Kurumu adını almış ve çeşitli kanunlar altında verilen sosyal güvenlik hizmetleri yine bu kanunla bütün sigorta kolları bir arada düzenlenecek şekilde kişilere sosyal güvence verilmeye başlanmıştır.<sup>29</sup>

Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) bu kanunla, bir hizmet akdine tabi olarak bir işverenin yanında işçi olarak çalışanların kısa (iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık) ve uzun vadeli (malullük, yaşlılık, ölüm) sigortacılık hizmetlerini karşılamaya başlamıştır. Ayrıca SSK 2925 sayılı tarım işçileri sosyal sigortalar kanunu ile süreksiz olarak tarım işlerinde hizmet akdiyle çalışanların da isteğe bağlı olarak sigortacılık faaliyetlerini yerine getirmiştir.<sup>30</sup>

#### **1.4.1.2. BAĞ-KUR (Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu)**

Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (BAĞ-KUR); iş kazası, meslek hastalığı, malullük, yaşlılık, ölüm ve sağlık, risklerine karşı hizmet akdine tabi olmaksızın kendi adına bağımsız çalışanların ve hiçbir bir sosyal güvenlik kapsamında olmayan ev kadınlarının sigortacılık hizmetlerini sağlamaktadır. BAĞ-KUR 2926 sayılı kanuna göre, sosyal güvenlik kuruluşları kapsamında olmayan ve hiçbir işverene tabi olmadan tarımsal faaliyetlerde bulunan kişilerin de sosyal güvenlik gereksinimlerini sağlamıştır.<sup>31</sup>

<sup>28</sup> PEHLİVAN, a.g.e., s.13.

<sup>29</sup> Vesile ERDEM, "Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki Yeri İle İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Kamu Hastanelerinin Yönetimlerine Katkısı", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015), s.32.

<sup>30</sup> ERDEM, a.g.e., s.32.

<sup>31</sup> ERDEM, a.g.e., s.33.

### 1.4.1.3. T.C. Emekli Sandığı

Bireylerin T.C. Emekli sandığı iştirakçisi sayılabilmesi için 18 yaşını doldurmuş, kanunda gösterilen kamu kurumlarında çalışan devlet memuru niteliğine haiz Türk vatandaşları olması gerekmektedir. Çalışan memurların ve aile üyelerinin sağlık sigortaları işveren konumundaki devlet ve ilgili kamu kurumlarınca karşılanmaktadır. Emekli memurların sağlık harcamaları ise Emekli Sandığı tarafından karşılanmaktadır. T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü'nün taşrada tüm illerde şube müdürlüklerinin bulunmaması sadece bazı büyük kentlerde bölge müdürlüklerinin bulunması üyelerinin merkeze bağlı olmalarını gerektirmekteydi.<sup>32</sup>

### 1.4.2. OYAK (Ordu Yardımlaşma Kurumu)

Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK), 1 Mart 1961 tarihinde 205 sayılı kanun ile kurulmuş, özel hukuk hükümlerine bağlı, Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarının yardımlaşma ve emeklilik fonudur. Anayasamızın öngördüğü sosyal güvenlik sistemi içinde, üyelerine SGK'dan ayrı güvenceler sağlamaktadır.<sup>33</sup>

OYAK'ın sunduğu hizmetler, daimi üyelerine yapılan emeklilik, ölüm, maluliyet yardımları ve daimi üyelerinin çeşitli ihtiyaçlarını gidermek amacıyla sunulan sosyal hizmetler, geçici üyelerine yapılan ölüm ve maluliyet yardımları, olarak belirtilebilir. 'OYAK'ın finansmanı aşağıdaki şekilde sağlanmaktadır;<sup>34</sup>

- Muvazzaf subay, astsubay ve uzman jandarmaların maaşları tutarından her ay %10 oranında kesilen tutar,
- Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatında çalışan maaşlı/ücretli sivil memur ve müstahdemlerin T.C. Emekli Sandığı kanuna göre emekliliklerine esas olan maaş ve ücretlerinin %10'u oranında kesilen tutar,

<sup>32</sup> ERDEM, a.g.e., s.32.

<sup>33</sup> Berna Turak, "Dünyada ve Türkiye'de Önerilen Sosyal Güvenlik Reform Alternatiflerinin Temel Dinamikleri ve Bir Model Önerisi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2009), s.63.

<sup>34</sup> TURAK, a.g.e., s.63-64.

- OYAK ve OYAK'ın sermayesinin %50'sinden fazlasına sahip olduğu veya iştirak edeceği şirketlerde çalışan ve OYAK'ta daimi üye olmayı kabul eden tüm maaşlı ve ücretli sivil memur ve müstahdemlerin maaşları tutarından %10 oranında kesilen tutar,
- Geçici üyeler olarak adlandırılan yedek subayların her ay aylık maaşları tutarı üzerinden kesilecek %5 oranındaki tutar,
- Bağışlar,
- Konut Ön Biriktirim Fonu'ndan yararlanmak isteyenlerin maaşları tutarından her ay kesilecek olan %10 oranındaki ek aidatlar,
- OYAK mevcutlarının işletilmesinden elde edilecek gelirler.

### **1.4.3. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile Sigortalı Sayılanlar**

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamı dâhilinde, 506 sayılı kanunun geçici 20. maddesi uyarınca bankalar, sigorta ve ikili sigorta şirketleri, ticari odalar, sanayi odaları, borsalar ve bunların birlikleri kendi personelleri için ayrı ve özel sandıklar kurmuşlardır. Vakıf statüsündeki bu kuruluşlar, 506 sayılı yasayla kazanılan haklardan az olmamak kaydı ile hastalık, analık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile malullük, yaşlılık ve ölüm durumlarında mensuplarına sosyal güvence sağlamaktadır.<sup>35</sup>

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun amacı:<sup>36</sup> İş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde kanun yazılı şartlarla sosyal sigorta yardımları sağlanmaktadır.

Sigortalı Sayılanlar:<sup>37</sup>

- Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,
- 10.07.1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması hakkındaki kanuna göre çalıştırılan Koruma Bekçileri,

<sup>35</sup> ERDEM, a.g.e., s.33.

<sup>36</sup> “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”, Kanun Kabul Tarihi:17.7.1964, Resmi Gazete Sayısı:11766-11779, Resmi Gazete Tarihi:29.30, 31.7.1964-1.8.1964, Kanun numarası:506, Yayımlandığı Düstur: Tertip:5 Cilt:3 Sayfa: 2827 <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=300> (09.01.2016)

<sup>37</sup> “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”, <http://www.yol-is.org.tr/TR/dosya/1-157/h/b266ek.pdf> (09.01.2016)

- Bu kanunda belirtilen sosyal sigorta yardımlarından sigortalılar ile bunların eş ve çocukları ve sigortalıların ölümlerinde bu kanuna göre hak sahibi olan kimseler, 506 sayılı kanun kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar.

Sigortalı Sayılmayanlar:<sup>38</sup>

- Kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde ücretli çalışanlar,
- Özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde ücretle ve sürekli olarak çalışanlar,
- Tarım sanatlarına ait işlerde çalışanlar,
- Tarım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde çalışanlar,
- Tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık ve benzeri işlerinde çalışanlar,
- Çalışanlar hariç olmak üzere tarım işlerinde çalışanlar,
- İşverenin ücretsiz çalışan eşi,
- Aynı konutta beraber yaşayan ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dâhil) olan hısımlar sırasında ve aralarında dışardan başka kimse katılmayarak aynı konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,
- Ev hizmetlerinde çalışanlar, (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)
- Askerlik hizmetlerini yapmakta olan yükümlüler (27.02.1962 tarihli 33 sayılı kanun hükümlerine göre çalışanlar hariç),
- Kanunla kurulu emekli sandıklarına aidat ödemekte olanlar,
- Yabancı bir memlekette kurulu herhangi bir işyeri tarafından ve o işyeri nam ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı memlekette sigortalı olduğunu bildiren yabancı kişiler,
- Resmi meslek ve sanat okulları ile yetkili resmi makamların müsaadesiyle kurulan meslek veya sanat okullarında tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,
- Yalnız ceza ve ıslah evleri içindeki atölyelerde çalıştırılan mahkûmlar,
- Sağlık müesseselerinde işe alıştırılmakta olan hasta veya malul kişiler,

<sup>38</sup> “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”, <http://www.yol-is.org.tr/TR/dosya/1-157/h/b266ek.pdf> (09.01.2016)

- Herhangi bir işverene hizmet akdiyle bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışanlar,
- Köy sınırları içinde, anahtar teslimi veya ihale suretiyle başkasına verilmeksizin, turistik, ticari veya dinlenme gayesi dışında, kısmen inşaat sahibi ve aile fertlerinin çalışması, kısmen de hariçten işçi çalıştırılması suretiyle kendi ihtiyaçları için yapılan inşaat, tamirat, tadilat, tesisat ve benzeri işlerde çalışanlar.

#### 1.4.4. Özel Hayat Sigortaları

Hayat sigortaları sigorta konusu insan yaşamı olan, genellikle uzun vadeli meblağ sigortalarıdır. Başlangıçta, hayatı sigorta konusu olan kişinin sigorta süresi içerisinde ölmesi halinde, poliçeden faydalanan kişi veya kişilere ya da sigortalının kanuni mirasçılara toplu para ödenmesi amacıyla düzenlenen hayat poliçeleri, zamanla, kişilerin emeklilik zamanı geldiğinde bir destek olması amacı ile yatırım amaçlı kullanılır hale gelmiştir. Bu nedenle hayat sigortaları iki ana başlık altında incelenebilir;<sup>39</sup>

- Risk Ağırlıklı Hayat Sigortaları
- Birikimli Hayat Sigortaları
- Risk Ağırlıklı Hayat Sigortaları; sigorta süresi içinde, bu süre genelde 1 yıldır, sigortalının yaşamını kaybetmesi halinde belirlenen tazminat tutarı kanuni mirasçılara veya poliçede lehtar olarak belirlenen kişi veya kişilere ödenmektedir. Risk ağırlıklı hayat sigortaları ile ana teminata ek olarak verilebilen teminatlar yaşam kaybı riski yanında kişinin malul kalması halinde maruz kalacağı maddi kayıplara karşı teminat sağlayan maluliyet teminatıdır. Hastalık veya kaza sonucu oluşacak tam maluliyet ya da kısmi maluliyet halinde ise poliçede belirlenen tazminat tutarı ödenmektedir.<sup>40</sup>
- Birikimli Hayat Sigortaları; sigorta süresi en az 10 yıl olan uzun vadeli hayat sigortalarıdır. Yaşam kaybı, ferdi kaza ve maluliyet teminatlarının

<sup>39</sup> Dictionary of Insurance Terms, 4th Ed. Harvey W.Rubin, Professor/Chair of Insurance, Department of Economics and Finance, Louisiana State University, Shreveport, Louisiana, BARRON'S s.s.280-281-282

<sup>40</sup> "Hayat Sigortaları" <http://www.tsb.org.tr/hayat-sigortalari.aspx?pageID=767> (08.05.2016)

yanı sıra toplanan primlerden risk primi, genel gider ve komisyon gider kesintileri indirildikten sonra kalan tutar yatırıma yönlendirilmektedir.<sup>41</sup>

Birikimli hayat sigortaları iki ana güvence sağlamaktadır,<sup>42</sup>

- Sigorta süresince prim ödeyen sigortalının, sigorta süresi dolmadan ölümü halinde poliçede belirlenen tazminat tutarına kar paylı birikim tutarı eklenerek varislerine ya da poliçede lehtar olarak gösterilen kişi veya kişilere toplu para olarak ödenmektedir. Yaşam kaybı riski dışında teminat altına alınmış ise poliçe süresi içinde hastalık veya kaza sonucu oluşabilecek maluliyet nedeniyle uğranacak kayıplar poliçede belirlenen limitler dâhilinde sigortalıya ödenmektedir.
- Poliçe süresi içinde herhangi bir riskin oluşmaması ve en az 10 yıl prim ödenmek koşulu ile vade sonunda toplu para veya gelir ödemesi şeklinde poliçeden yararlanılabilmektedir.

Hayat sigortaları ayrıca kişilerin, banka kredisi yoluyla taşınmaz alımlarında teminat olarak, çocukların eğitimleri için gelecekte finansman güvencesi olarak, uzun vadeli yatırım aracı olarak ve kişilerin diğer ihtiyaçlarına yönelik olarak çok geniş bir kullanım alanına sahiptir.<sup>43</sup>

Hayat sigortası poliçeleri, mal sigortalarından farklı olarak, sigortalıyı hasar meydana gelmeden önceki mali durumuna getirmeyi amaçlayan tazminat poliçeleri değildir. Menfaat veya meblağ poliçeleridir. İnsan hayatının para karşılığı, bir otomobil, tekne veya binada olduğu gibi tespit edilemeyeceği için, sigortalı, kendi hayatının değerini, makul ölçülerde olmak şartıyla, kendisi belirleyebilmektedir. Sigortacı ile mutabık kalındığı takdirde, belirlenen bu değer, sigorta bedeli olarak kabul edilmektedir.<sup>44</sup>

<sup>41</sup> “Hayat Sigortaları” <http://www.tsb.org.tr/hayat-sigortalari.aspx?pageID=767> (08.05.2016)

<sup>42</sup> “Hayat Sigortaları” <http://www.tsb.org.tr/hayat-sigortalari.aspx?pageID=767> (08.05.2016)

<sup>43</sup> Dictionary of Insurance Terms, 4th Ed. Harvey W.Rubin, Professor/Chair of Insurance, Department of Economics and Finance, Louisiana State University, Shreveport, Louisiana, BARRON’S, s.s.280-281

<sup>44</sup> “Hayat Sigortaları” <http://www.tsb.org.tr/hayat-sigortalari.aspx?pageID=767> (08.05.2016)

#### 1.4.4.1. Birikimsiz Hayat Sigortaları

Hayat sigortası; insanların bireysel olarak engelleyemedikleri ölüm, maluliyet, yaşlılık gibi olaylar karşısında, sigortanın süresi sonunda sigortalıya veya yakınlarına, sigorta priminin belli bir süre içinde ödenmesi şartıyla tazminat veya gelir sağlama amacıyla kurulmuş özel sigorta türlerinden birisidir.<sup>45</sup>

Bir kişinin beklenmedik bir zamanda ölmesi, kendisinin dışında eşi, çocukları ve anne-babası gibi yakın çevresine maddi anlamda büyük zarar verebilir. Hiçbir geliri olmayan eşi, bir anda zor hayat şartları ile karşı karşıya kalabilir. Aynı zamanda henüz eğitim çağında olan ve babalarının sağladığı imkânlar dâhilinde yaşamlarını sürdüren çocukları zor durumda kalabilir. Ayrıca oğlu tarafından bakılan anne-babası, bu destekten yoksun kalıp ömürlerinin kalan zamanlarını zorluk içinde geçirmek durumunda kalabilirler. Ayrıca, hiçbir sosyal güvencesi olmayan bir kişi, çalışamayacak şekilde sakatlandığında veya yaşlandığında maddi açıdan zor duruma düşebilir. Bütün bu zorlukları aşabilmek için kişinin önünde iki seçenek vardır. Tasarruf ederek birikim yapmak veya hayat sigortası yaptırmak.<sup>46</sup>

Yapılan açıklamalar doğrultusunda, kişinin ölüm, maluliyet ya da belirli bir süre sonunda hayatta kalması gibi durumlarla karşı karşıya kalması halinde ortaya çıkabilecek mali sorunlara çözüm teşkil eden sigorta dalı hayat sigorta dalıdır.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Hilal İlgün UYAR, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi İle Ekonomik Gelişmişlik Arasındaki Değişikliğin Önlenmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 2011), ss.29-30.

<sup>46</sup> “Türkiye Sigorta Birliği”, <http://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=154> (08.05.2016)

<sup>47</sup> Anıl ERALP, “Hayat Sigortası ve Gelir Esnekliği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008), s.25.

**Tablo 1: Özel ve Sosyal Sigortaların Kıyaslanması**

ÖZEL SİGORTALAR	SOSYAL SİGORTALAR
İstisnalar dışında herkes için gönüllüdür.	Çalışan herkes için zorunludur.
Riskler ve faydalar sözleşmelerle tanımlanır, sigorta süresi belirlidir.	Riskler ve faydalar yasalarla tanımlanır, sigorta süresi devamlıdır.
Özel hukuk ile düzenlenmiştir.	Kamu hukuku ile düzenlenmiştir.
Faaliyet ilkesi bireyseldir.	Faaliyet ilkesi kolektiftir.
Özel çıkarları gözetir.	Kamu çıkarlarını gözetir.
Asıl amaç kâr elde etmektir, bu nedenle hizmet kalitesi yüksektir.	Asıl amaç kâr elde etmek değildir, bu nedenle hizmet kalitesi düşüktür.
Yüksek riskleri sigortalamaktan kaçınır veya yüksek riske karşı sürprim uygulaması ile yüksek prim ister.	Riskleri sigortalamaktan kaçınmaz ve herkesten eşit prim alır.
Prim ödeyebilecek olanlara hizmet verir.	Prim ödeyemeyenlere de hizmet verir.
Primlerle finanse edilir ve primleri birey ödediğinden kendi kendine yardım etmiş olur.	Primler dışında devletin genel gelirleriyle de finanse edilir; çalışanın yanında işveren ve devletin katkısı olabilir.
Zarara uğrayıp uğramamaya göre, sigortalı sözleşme yenilenirken daha yüksek veya daha az prim ödeyebilir.	Sigortalı zarara uğrasa da uğramasa da prim tutarı değişmez.
Fonlama, rekabet ve tercihlik ilkeleri egemendir.	Gelirin yeniden dağılımı, tekellik, tek tiplilik ilkeleri egemendir.
Fayda ve katkı oranları, sigorta şirketinin ve sigortalının rızası olmadan değişemez.	Fayda ve katkı oranları, çalışanın rızası olmaksızın değişebilir.
Nesiller arası dayanışma sağlamaz.	Nesiller arasında dayanışma sağlar.
Birden fazla sigorta şirketiyle aynı anda sigortalılık ilişkisi kurulabilir.	Birden fazla kurumla aynı anda sigortalılık ilişkisi kurulamaz.
Alınan primle sağlanan yardım arasında sıkı bir ilişki vardır.	Alınan primle sağlanan yardım arasında sıkı bir ilişki yoktur.
Zararların tazminin de sadece sigortalı birey kapsam dâhilindedir.	Zararların tazminin de sigortalının ailesi de kapsam dâhilindedir.
Sosyal ve ekonomik riskleri kapsamaktadır.	Sadece sosyal riskleri kapsamaktadır.

**Kaynak:** Ayşegül TANRIVER, “Türkiye Ekonomisinde Sigortacılık Sektörünün Gelişim Süreci”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2006) s.20.

#### 1.4.4.1.1. Yıllık Hayat Sigortası

Yıllık hayat sigortası, kişinin yaşam kaybı riskine karşı ailesini ve geride kalanlarını maddi açıdan güvence altına almak amacı ile yapılan bir sigorta türüdür. Yıllık hayat sigortası ile poliçe kapsamında bulunan risklerden biri gerçekleştiğinde, geride kalan eş, çocuklar ve diğer aile bireylerinin yaşam standartlarının devam ettirilmesi amaçlanmaktadır.<sup>48</sup>

<sup>48</sup> “Yıllık Hayat Sigortası Nedir?”, <https://www.sigortam.net/yillik-hayat-sigortasi/yillik-hayat-sigortasi-nedir> (07.05.2016)

Sigorta süresi olan 1 yıl içinde, sigortalının ölmesi halinde menfaatlara poliçe de belirtilen ölüm teminatı ödenir. Bir yıllık sigorta süresi sonunda, sigortalının hayatta kalması halinde hiçbir ödeme yapılmaz. Bankalardan tüketici kredisi kullanıldığında, yıllık hayat sigortası poliçesinde banka menfaattar gösterilebilir. Böylece tüketici kredisi kullanan kişinin ölümü halinde geride kalanlar kredi borcunu ödemek zorunda kalmazlar. Kredi borcunun ödenmesinden sonra, tazminatın artan tutar kısmı sigortalının kanuni mirasçılara ya da menfaattarlarına ödenir.<sup>49</sup>

Yıllık hayat sigortası 1 yıl süreliğine yapılır ve isteğe bağlı olarak bir sonraki yıl tekrar yıllık olarak yenilenebilir. Yıllık hayat sigortasını 18-65 yaş aralığında bulunan herkes yaptırabilmektedir. Belirtilen riskin gerçekleşmesi durumunda lehtarlar ödeme yapılabilmesi için lehtar olarak belirtilecek kişi veya kişiler, mutlaka lehtar adı altında poliçeye yazılmalıdır. Sigortayı yaptıran kişinin yani sigortalının vefatı halinde, poliçe tazminat tutarı lehtara ödenir. Ana teminat olan ecel ile vefat teminatının yanı sıra yıllık hayat sigortasının teminatları arasında ek teminat olarak kaza sonucu vefat, kaza sonucu tam ve kısmi maluliyet teminatı, hastalık sonucu tam maluliyet teminatı, kaza sonucu tedavi teminatı ve kaza sonucu gündelik teminat gibi isteğe bağlı olarak poliçeye eklenebilen teminatlar da bulunmaktadır. Yıllık hayat sigortasında primler sigortalının yaşına, mesleğine ve alışkanlıklarına göre farklılık göstermekte ve risk sınıflarına göre primler sigorta uzmanları tarafından hesaplanmaktadır. Temel olarak alınan vefat teminatının yanı sıra sigortalının seçeceği ek teminatlara göre de toplam prim tutarı değişebilmektedir. Bu sebeple yıllık hayat sigortası primi ve tazminat tutarı kişiden kişiye değişebilmektedir.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> UYAR, a.g.e., s.32.

<sup>50</sup> “Yıllık Hayat Sigortası Nedir?”, <https://www.sigortam.net/yillik-hayat-sigortasi/yillik-hayat-sigortasi-nedir> (07.05.2016)

#### 1.4.4.1.2. Uzun Süreli Hayat Sigortası

Uzun süreli hayat sigortası, sigortalıları 2 yıldan 10 yıla kadar güvence altına almaktadır. 18 ile 65 yaş arasında olan sağlıklı herkes uzun süreli hayat sigortadan yararlanabilir. Sigortalının yaşı ile sigorta süresi toplamı en fazla 70 olabilir. Sigorta süresi ve prim seçenekleri sigortalının tercihine göre belirlenmektedir. Sigortalı teminat tutarını eğer isterse 2 ayrı seçenek şeklinde kendi isteğine göre belirleyebilir. Bunlardan birincisi vefat sabit kapitalli ikincisi de vefat azalan kapitalli teminat şeklindedir. Kısaca bunlar,<sup>51</sup>

- Vefat Sabit Kapitalli: Poliçenin yürürlükte olduğu süre içinde her türlü vefat halinde gerçekleşebilecek riskler için güvence temin etmektedir. Teminat, sigorta süresi boyunca sabit kalmaktadır.
- Vefat Azalan Kapitalli: Poliçenin yürürlükte olduğu süre içinde her türlü vefat halinde gerçekleşebilecek riskler için güvence temin etmektedir. Teminat, sigorta süresi boyunca yıl bazında düzenli olarak azalmaktadır.

Uzun Süreli hayat sigortasına ödenecek prim tutarı; sigortaya başlangıç yaşı, sigorta süresi, sabit ve azalan teminat seçimlerine ve ödeme şekline göre hesaplanmaktadır. Poliçe Türk Lirası (TL) olarak düzenlenir. Ödenecek primler sigortalının seçimine göre, sigorta başlangıcında sadece bir defada toplu tek prim şeklinde peşin olarak ya da aylık, 3 aylık, 6 aylık, yıllık şeklinde ödenebilmektedir.<sup>52</sup>

Uzun süreli hayat sigortalarında da vergi avantajı ile sigortalılar için vergi teşviği sağlanmaktadır. Ücretli çalışanlar; kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları eş, küçük çocuklarının birikimli hayat sigortası poliçeleri için ödenen primlerin %50'si ile ölüm, kaza, sağlık, hastalık, sakatlık, işsizlik, analık, doğum ve eğitim gibi diğer hayat sigortası poliçeleri için ödenen primlerin tamamı, aylık brüt asgari ücretin %15'ini ve brüt asgari ücretin toplam tutarını aşmamak kaydıyla vergi indiriminde kullanabilirler.<sup>53</sup>

<sup>51</sup> “Uzun Süreli Hayat Sigortası”, <https://www.axahayatemeklilik.com.tr/uzun-sureli-hayat-sigortasi.aspx?pageID=87> (07.05.2016)

<sup>52</sup> “Uzun Süreli Hayat Sigortası”, <https://www.axahayatemeklilik.com.tr/uzun-sureli-hayat-sigortasi.aspx?pageID=87> (07.05.2016)

<sup>53</sup> “Hayat Sigortası Vergi Avantajı”, <https://www.avivasa.com.tr/hayat-sigortasi-vergi-avantaji> (07.05.2016)

**Tablo 2: Ücretli Çalışanlar İçin Vergi Avantajı Uygulaması**

Aylık brüt ücret	2.000 TL
Vergi matrahından indirilebilecek maksimum prim tutarı (brüt ücret x %15)	300 TL
Yıllık limit	Yıllık brüt asgari ücret
Birikimli hayat sigortası primi	150 TL
Şahıs sigortası primi	150 TL
Aylık gelir vergisi matrahı	$2.000 - (150 + 75) = 1.775 \text{ TL}^*$
Vergi oranı (%25 ise) ödenecek gelir vergisi	$1.775 \times \%25 = 443,75 \text{ TL}$
Prim ödenmediği durumda ödenecek gelir vergisi	$2.000 \times \%25 = 500 \text{ TL}$
Vergi kazancı	56,25 TL

\* Gelir vergisi matrahı düşeceğinden ödenecek gelir vergisi de azalacaktır.

**Kaynak:** “Hayat Sigortası Vergi Avantajı”, <https://www.avivasa.com.tr/hayat-sigortasi-vergi-avantaji> (07.05.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıda örnek uygulama tablo 2’de ücretli çalışan, hayat sigortası sahibi sigortalı vergi avantajından yararlanmamış olsaydı, ödenecek gelir vergisi 500 TL olacaktı. Vergi oranının %25 olduğu varsayımı ile vergi avantajından yararlanan ücretli çalışanın ödeyeceği gelir vergisi 443,75TL’dir. Vergi avantajının kullanılması ile ödenecek olan vergi tutarı düşeceğinden, ücretli çalışan katılımcının da vergi avantajı karı 56,25TL olacaktır.<sup>54</sup>

Serbest meslek sahipleri; kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları eş, küçük çocuklarının birikimli hayat sigortası poliçeleri için ödenen primlerin %50’si ile ölüm, kaza, sağlık, hastalık, sakatlık, işsizlik, analık, doğum ve eğitim gibi diğer hayat sigortası poliçeleri için ödenen primlerin tamamını yıllık beyan edilen gelirin %15’ini ve yıllık olarak brüt asgari ücretin yıllık toplam tutarını aşmamak kaydıyla vergi indiriminde kullanabilirler. Serbest meslek sahibinin eş ve çocuklarının ayrı beyanname

<sup>54</sup> “Hayat Sigortası Vergi Avantajı”, <https://www.avivasa.com.tr/hayat-sigortasi-vergi-avantaji> (07.05.2016)

vermeleri halinde, eş ve çocuklar adına ödenen prim ve katkı payları öncelikle kendi gelirlerinden indirilebilmektedir.<sup>55</sup>

**Tablo 3: Serbest Meslek Sahipleri İçin Vergi Avantajı Uygulaması**

Yıllık beyan edilen gelir	20.000 TL
Vergi matrahından indirilebilecek maksimum prim tutarı (brüt ücret x %15)	3.000 TL
Yıllık limit	Yıllık brüt asgari ücret
Yıllık gelir vergisi matrahı	$20.000 - 3.000 = 17.000$ TL*
Vergi oranı (%25 ise) ödenecek gelir vergisi	$17.000 \times \%25 = 4.250$ TL
Prim ödenmediği durumda ödenecek gelir vergisi	$20.000 \times \%25 = 5.000$ TL
Vergi kazancı	$5.000 - 4.250 = 750$ TL

\* Gelir vergisi matrahı düşeceğinden ödenecek gelir vergisi de azalacaktır.

**Kaynak:** “Hayat Sigortası Vergi Avantajı”, <https://www.avivasa.com.tr/hayat-sigortasi-vergi-avantaji> (07.05.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıda örnek uygulama tablo 3’de serbest meslek sahipleri, hayat sigortası sahibi sigortalı vergi avantajından yararlanmamış olsaydı, ödenecek gelir vergisi 5.000 TL olacaktı. Vergi oranının %25 olduğu varsayımı ile vergi avantajından yararlanan serbest meslek sahibinin ödeyeceği gelir vergisi 4.250 TL’dir. Vergi avantajının kullanılması ile ödenecek olan vergi tutarı düşeceğinden, serbest meslek sahibi katılımcının da vergi avantajı karı 750 TL olacaktır.<sup>56</sup>

#### 1.4.4.1.3. Eğitim Sigortası

Eğitim sigortası, yaşam kaybı teminatını içerir ve 18 ila 69 yaş arasında ve sağlıklı herkes eğitim sigortasından yararlanabilir. Sigorta süresi 1 yıldır ve her yıl tercihe göre yenilenebilir. Primler aylık, 3 aylık, 6 aylık ve yıllık olarak ödenebilir. Prim ve tazminatlar, ABD Doları (USD) veya Euro’ya endeksli olarak hesaplanmaktadır. Sigorta poliçesinden kaynaklanan tüm ödemeler (prim, tazminat vb.) ödeme tarihindeki T.C. Merkez Bankası döviz alış kuru üzerinden Türk Lirası (TL) olarak yapılmaktadır.

<sup>55</sup> “Hayat Sigortası Vergi Avantajı”, <https://www.avivasa.com.tr/hayat-sigortasi-vergi-avantaji> (07.05.2016)

<sup>56</sup> “Hayat Sigortası Vergi Avantajı”, <https://www.avivasa.com.tr/hayat-sigortasi-vergi-avantaji> (07.05.2016)

Sigortaya başlarken seçilen para birimi daha sonra değiştirilemez. Prim tutarı sigortalının yaşı ve teminat tutarına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Teminat tutarı, sigortalı tarafından sigorta başlangıç tarihinde gelecekteki beklenti ve tercihlere göre belirlenmektedir.<sup>57</sup>

Eğitim sigortalarının da bir yıllık sigorta süresi içinde sigortalının ölümü halinde; poliçedeki yıllık veya üçer aylık gelir miktarı, gelir ödeme süresi boyunca lehtara ödenecektir. Gelir alma süresi, 1 yıl ile 20 yıl arasında belirlenmektedir. Poliçedeki gelir ödeme süresinin sona ermesinden sonra, lehtara herhangi bir ödeme yapılmaz. Sigortalının ölümünden sonra, gelir ödeme süresi içerisinde lehtarın vefatı halinde, kalan gelir ödeme süresi boyunca ödenecek olan gelir tutarlarının peşin değerleri, lehtarın kanuni varislerine ödenmektedir. Sigortacının ödeyeceği tazminat, sözleşmenin kurulması sırasında, ilke olarak, herhangi bir sınırlandırmaya tabi olmaksızın taraflarca serbest olarak belirlenmektedir.<sup>58</sup>

#### **1.4.4.1.4. Grup Hayat Sigortası**

Grup hayat sigortası en az 10 kişiyi kapsayacak şekilde bir işyerinde çalışanları veya tüzel kişiliğe sahip bir meslek kuruluşu çalışanlarını kapsayan hayat sigortasıdır. Grup hayat sigortasının sigorta süresi 1 yıldır. Sigorta poliçesi isteğe bağlı olarak her yıl yenilenebilir. Grup hayat sigortası prim tutarı peşin veya taksitli olarak ödenebilir. 18-65 yaşları arasındaki tüm çalışanlar grup hayat sigortası yaptırabilirler.65 yaşını geçen sigortalıların kaza sonucu vefat ve kaza sonucu maluliyet teminatları sürprim alınarak 75 yaşına kadar devam ettirilebilmektedir. 65 yaş üstündeki sigortalılara sürekli maluliyet teminatı, kaza sonucu gündelik iş göremezlik teminatı ve kaza sonucu tedavi masrafları teminatı ve 55 yaş üzerindeki kişiler için tehlikeli hastalıklar teminatı verilmemektedir. Grup hayat sigortalarında vefat teminatına ek olarak alınabilen teminatlar;<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> “Eğitim Sigortası”  
<http://www.anadoluhayat.com.tr/Documents/PDF%20Files/KorumaSigortalari/EgitimSigortasiBilgilendirmeFormu.pdf> (07.05.2016)

<sup>58</sup> Dictionary of Insurance Terms, 4th Ed. Harvey W.Rubin, Professor/Chair of Insurance, Department of Economics and Finance, Louisiana State University, Shreveport, Louisiana, BARRON’S, s.148.

<sup>59</sup> “Grup Hayat Sigortası”, [http://www.ziraatemeklilik.com.tr/grup\\_hayat\\_urunleri.html](http://www.ziraatemeklilik.com.tr/grup_hayat_urunleri.html) (07.05.2016)

- Kaza sonucu vefat: Sigortalının kaza sonucu vefat etmesi riskini teminat altına almaktadır.
- Sürekli maluliyet: Sigortalının kaza veya hastalık sonucu daimi sakat kalması riskini teminat altına almaktadır.
- Kaza sonucu maluliyet: Sigortalının kaza sonucu sakat kalması riskini teminat altına almaktadır.
- Kaza sonucu tedavi masrafları teminatı: Sigortalının sigorta süresi içinde ve aynı zaman da poliçe kapsamına giren bir kaza sonucu oluşabilecek tedavi masraflarını teminat altına almaktadır.
- Tehlikeli hastalıklar teminatı: Sigortalının teminat kapsamındaki hastalıklardan birine yakalanması halinde, poliçede belirtilen tehlikeli hastalıklar teminatının vefattan önce ödenmesini sağlamaktadır.
- Kaza sonucu gündelik iş göremezlik teminatı: Sigortalının sigorta süresi içinde ve poliçe kapsamına dâhil olan bir kaza sonucu gerçekleşen geçici maluliyet durumunda en fazla 200 gün boyunca çalışmadığı her bir günü teminat altına almaktadır.

#### 1.4.4.2. Birikimli Hayat Sigortaları

Birikimli hayat sigortaları, sigorta süresi en az 10 yıl olan uzun süreli can sigortalarıdır. Yaşam kaybı, ferdi kaza ve maluliyet teminatlarının yanı sıra toplanan primlerden indirilecek olan kesintiler düşüldükten sonra geriye kalan tutar yatırıma yönlendirilmektedir. Birikimli hayat sigortaları 2 temel güvence sağlamaktadır. Sigorta süresince prim ödeyen sigortalının, sigorta süresi henüz dolmadan vefatı halinde poliçede belirlenen tazminat tutarına, kar paylı birikim tutarı da eklenerek kanuni mirasçılara ya da poliçede belirtilen lehtara toplu para şeklinde ödenmektedir. Poliçe süresi içinde herhangi bir riskin gerçekleşmemesi ve en az 10 yıl prim ödemek koşuluyla süre sonunda toplu para veya gelir ödemesi şeklinde poliçeden faydalanılmaktadır.<sup>60</sup>

<sup>60</sup> Uğur KARABEY ve Nihal ATA, "Sigortacılık sektöründe yaşam çözümlenmesi: Birikimli hayat sigortaları ile ilgili bir uygulama", *İstatistikçiler Dergisi*, Yıl:2008, Cilt:1 Sayı:2 s.81. <http://www.istatistikciler.org/detay.aspx?id=15> (08.05.2016)

Hayat sigortalarında ödenen primler için sigortalı, vergi teşvik modeli olarak vergi avantajından faydalanarak ödediği primler için devlet tarafından sağlanan vergi indiriminden yararlanarak, ödediği primin gerçek maliyetini düşmektedir.<sup>61</sup> Birikimli hayat sigortalarında '7.10.2001 tarihinden sonra düzenlenmiş olan sigorta poliçeleri için aşağıdaki uygulama geçerlidir;<sup>62</sup>

- *Ücretliler için Gelir Vergisi Kanununun 63. maddesine göre özel hayat sigorta poliçeleri için ücretli olarak çalışan kişiler tarafından ödenen primlerin;*
- *Primin ödendiği ayda elde edilen ücretin % 5'ini aşmayan,*
- *Yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşmayan, kısmı; sigortanın Türkiye'de kâin ve merkezi Türkiye'de bulunan bir sigorta şirketi nezdinde akdedilmiş olması halinde ücretlinin vergi matrahından indirimine tabi tutulur.*
- *Beyana tabi gelir vergisi mükellefleri İçin Gelir Vergisi Kanununun 89. maddesine göre serbest olarak çalışan (yıllık beyannameye tabi) kişiler tarafından özel hayat sigorta poliçeleri için ödenen primlerin;*
- *Primin beyan edilen yıllık gelirin % 5'ini aşmayan,*
- *Yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşmayan, kısmı; sigortanın Türkiye'de kâin ve merkezi Türkiye'de bulunan bir sigorta şirketi nezdinde akdedilmiş olması halinde beyan edilen yıllık gelir üzerinden vergi matrahı tespit edilirken, matrahtan indirimine tabi tutulur.'*

Birikimli hayat sigortalarında, '7.10.2001 tarihinden önce akdedilmiş sigorta poliçeleri için aşağıdaki uygulama geçerlidir:<sup>63</sup>

- *Ücretliler için Gelir Vergisi Kanununun 63. maddesine göre; ücretli olarak çalışanların, kendileri, eşleri ve küçük çocuklarına ait hayat, ölüm, kaza, hastalık, sakatlık, işsizlik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigortaları için*

<sup>61</sup> "Hayat Sigortaları İle İlgili Sıkça Sorulan Sorular", <http://www.tsb.org.tr/hayat-sigortaları-ile-ilgili-sıkça-sorulan-sorular.aspx?pageID=768> (08.05.2016)

<sup>62</sup> "Hayat Sigortaları İle İlgili Sıkça Sorulan Sorular", <http://www.tsb.org.tr/hayat-sigortaları-ile-ilgili-sıkça-sorulan-sorular.aspx?pageID=768> (08.05.2016)

<sup>63</sup> "Hayat Sigortaları İle İlgili Sıkça Sorulan Sorular", <http://www.tsb.org.tr/hayat-sigortaları-ile-ilgili-sıkça-sorulan-sorular.aspx?pageID=768> (08.5.2016)

*ödedikleri primlerin sigorta priminin ödendiği ayda elde edilen ücret üzerinden, kanunla kurulan sosyal güvenlik kurumlarına (Emekli Sandığı, SSK ya da 506 sayılı kanunun geçici 20. maddesine göre kurulan özel emeklilik sandıklarına) ücretlinin hissesi olarak hesaplanan prim veya aidatın aylık tutarını aşmayan kısmı sigorta primlerinin gelirin elde edildiği ayda ödenmiş olması, sigortanın Türkiye’de kâin ve merkezi Türkiye’de bulunan bir sigorta şirketi nezdinde akdedilmiş olması halinde ücretlinin vergi matrahından indirim tabii tutulur.’*

Hayat sigortalarını desteklemek amacı ile yapılan vergi avantajı teşvik modeli ile kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğinde olan hayat sigortalarının eksikleri sebebi ile yeterli olmadığı durumda sosyal güvenlik sistemini desteklemek amacı ile Bireysel Emeklilik Sistemi uygulaması oluşturulmuştur.

#### **1.4.5. Bireysel Emeklilik Sistemi**

Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin emeklilik dönemlerinde daha rahat yaşayabilmeleri, çalışıp gelir elde ettikleri dönemdeki hayat standartlarını emeklilik dönemlerinde de koruyabilmeleri için mevcut kamu sosyal güvenlik sistemlerine tamamlayıcı olarak oluşturulan bir emeklilik sistemidir. Bireylerin emeklilik dönemlerinde, kendi birikimleri oranında ek bir gelir sağlamaya yönelik, Hazine Müsteşarlığı (HM), Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) ve Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) tarafından gözetim ve denetim altında tutulan ve özel emeklilik şirketleri tarafından faaliyetleri yürütülen, gönüllü katılıma dayalı bir emeklilik sistemidir.<sup>64</sup>

Bireysel emeklilik sisteminde 1 Ocak 2013 tarihi ile yeni bir vergi dönemine geçilmiştir. Bireysel emeklilik sistemi daha da avantajlı hale gelmiştir. Çünkü devlet tüm bireysel emeklilik katılımcılarına, ödedikleri katkı payının %25'i oranında ek katkı sağlayarak sisteme katılımın daha da artmasını amaçlamıştır. Devlet katkısı ile bireysel emeklilik hesabına 200 TL katkı payı yatıran katılımcı ödediği katkı payının %25'i oranında ek devlet katkısı kazancından faydalanacağı için 200 TL katkı payı tutarına karşılık 50 TL devlet katkısından yararlanabilecek ve 250 TL'lik birikim yapabilecektir.

<sup>64</sup> “Bireysel Emeklilik Sistemi Nedir?”, <https://www.avivasa.com.tr/bireysel-emeklilik-sistemi> (24.02.2016)

Bireysel emeklilik sistemine çiftçi, ev hanımı, esnaf, memur, doktor, avukat, 18 yaşını doldurmuş herkes katılıp devlet katkısından yararlanabilmektedir. Kişiler eşi, 18 yaşını doldurmuş çocuğu ve yakınları için sözleşme yaparak ailesindeki herkesin ayrı ayrı devlet katkısından faydalanmasını sağlayabilmektedirler.<sup>65</sup>

Bireysel emeklilik sisteminin katılımcıya sağladığı avantajlar;<sup>66</sup>

- Katılımcılar devlet katkısından faydalanarak ek kazanç elde ederler,
- Düzenli tasarruf yapmış olurlar,
- Tasarrufları profesyonel uzmanlar tarafından yönetilir,
- Bireysel Emeklilik Sistemi şeffaftır.
- Bireysel emeklilik hesapları Takasbank' ta tutulmakta olup fon payları bu hesaplarda katılımcı tarafından günlük olarak takip edilebilmektedir.
- Güvenli bir sistemdir.
- Ödeme periyotlarını katılımcı kendisi belirleyebilir, plan ve fon dağılımını değiştirebilir.
- Katılımcı isterse ara ödeme yapabilir ya da ödemelerine ara verebilir.

### **1.5. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri**

Sosyal güvenlik sisteminin sorunlarının temelinde, toplumun tüm fertlerini kapsayacak şekilde sistemin yaygınlaştırılmaması gelmektedir. Sosyal güvenlik sistemimiz; çalışanları ve belirli bir sosyal kesimi kapsamaktadır. Uzun dönemli Aktüeryal dengelerin gözetilmemesi ve kurumsal yetersizlikler sosyal güvenlik sistemimizin sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemiştir. Emeklilik yaş sınırı, erken emeklilik, fonların verimli ve etkin bir şekilde değerlendirilememesi, aktif/pasif dengesinde yaşanan düzensizlikler, kayıt dışı istihdam, finansman sorunları, kaynakların yetersizliği, prim karşılığı olmayan ödemeler, af ve borçlanma yasaları gibi gelişmelerin

<sup>65</sup> “Bireysel Emeklilik Sistemi Nedir?”, <https://www.avivasa.com.tr/bireysel-emeklilik-sistemi> (24.02.2016)

<sup>66</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, ‘Bireysel Emeklilik Sistemi’, <http://www.egm.org.tr/?pid=480> (28.12.2016)

oluşturduğu sorunlar, sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanamadığı bir yapıyı oluşturmuştur.<sup>67</sup>

Sosyal güvenlik sisteminin finansman açıkları kapatılmalıdır. Prim tahsilatında etkinlik sağlanmalıdır. Sosyal sigorta kurumlarının topladıkları fonların kullanımında etkinlik sağlanmalıdır. Sosyal güvenlik kurumlarının hizmet kalitesi artırılmalıdır. Sosyal güvenlik harcamalarına ayrılan pay yükseltilmelidir. Sosyal güvenliğin kapsamı genişletilmeli ve kayıt dışılıkla mücadele edilmelidir. Emeklilik yaşı ile sigortalılık ve prim ödeme süresi birlikte değerlendirilmelidir.<sup>68</sup>

Sosyal güvenlik sistemindeki sorunların çözümünde Sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması ve 01.01.2012 tarihi itibari ile genel sağlık sigortası uygulamasına geçilmesi ile köklü değişiklikler yapılmıştır. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası ile yürürlüğe giren, ancak zorunlu uygulanmasına ilişkin tarih ertelendiği için bugüne kadar gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanan genel sağlık sigortasının, zorunlu olarak uygulanmasına 01.01.2012 tarihinden itibaren başlamıştır.<sup>69</sup>

Bireysel emeklilik sistemini teşvik etmek amacı ile devlet katkısı uygulamasına, sözleşmenin yürürlük tarihinden bağımsız olarak 01 Ocak 2013 tarihinden itibaren ödenen katkı payları için devlet katkısı hesaplaması uygulaması getirilmiştir. Böylece bireysel emeklilik sistemine katılım bir yılda % 33 artmıştır. Devlet katkısından sadece bordrolu çalışan değil, herkes yararlanabilir olunca bireysel emeklilik sistemine de katılım artmış ve 2012 yılı sonunda sistemdeki katılımcı sayısı 3.128.130 ve fon büyüklüğü 20.346.290.278 TL iken 2013 yılsonunda katılımcı sayısı 4.153.055 ve fon büyüklüğü de 25.145.718.418 TL ye ulaşmıştır.<sup>70</sup>

<sup>67</sup> Sevgi IŞIK EROL, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı”, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kamu-İş**, C:13, S:3/2014, ss.44-45 <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1333.pdf> (10.05.2016)

<sup>68</sup> Erdal GÜMÜŞ, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler”, [https://www.researchgate.net/publication/251311602\\_Turkiye'de\\_Sosyal\\_Guvenlik\\_Sistemi\\_Mevcut\\_Durum\\_Sorunlar\\_Ve\\_Oneriler](https://www.researchgate.net/publication/251311602_Turkiye'de_Sosyal_Guvenlik_Sistemi_Mevcut_Durum_Sorunlar_Ve_Oneriler) (10.05.2016)

<sup>69</sup> “Türkiye Yol- Yapı İnşaat İşçileri Sendikası”, <http://www.yol-is.org.tr/TR/belge/1-249/genel-saglik-sigortasi-basladi.html#icerik> (11.01.2017)

<sup>70</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2013” [http://www.egm.org.tr/bes2013gr/bes2013gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2013gr/bes2013gr_tr.pdf) (10.05.2016)

Yapılmış olan bu reformlar ile kamunun sosyal güvenlikten kaynaklanan yükünün azaltılması, mali sektörde uzun vadeli fonların artması ve mali sektörün daha sağlıklı işlemesi sağlanmıştır.

### **1.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri**

Bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sistemlerinin sorunlarını ortadan kaldırmak ve bireylere emekliliklerinde istedikleri gelir düzeyini sağlamak amacı ile oluşturulan özel bir emeklilik sistemidir.<sup>71</sup>

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi mevcut sosyal güvenlik sisteminin alternatifi değil tamamlayıcısı niteliğindedir. Sistem ile sağlanan sosyal güvence, bireyin kendisinin yapacağı tasarruflara bağlıdır. Bireysel birikimlerin yaratacağı fonlarla sermaye birikiminde artış sağlanacak ve bu sermaye ülke genelinde yapılacak olan yatırımlara aktarılarak ekonomik kalkınma desteklenebilecektir.<sup>72</sup>

Bireysel emeklilik sistemi kamu Sosyal güvenlik sistemine uyumlu bir şekilde kurulmuştur. Sistem ile vatandaşların çalışırken yaptıkları tasarrufların yatırıma yönlendirilmesini sağlayarak, oluşacak birikimlerle, katılımcının gönüllü olması esasına dayanarak tasarruf yaptıkları dönemde sahip oldukları yaşam standartlarının emeklilik dönemi boyunca da sürdürülebilir olması amaçlanmıştır.<sup>73</sup>

Bireysel emeklilik sistemi kesinlikle kamu sosyal güvenlik sistemi değildir ve kamu sosyal güvenlik kurumları kapsamında yer alan SSK, Emekli Sandığı, BAĞ-KUR yapısında da değildir. Bireysel emeklilik sistemi mevcut sistemin devamı niteliğine sahip değildir. Bireysel emeklilik sistemi yeni bir yapıdır. Sistem, dünyada yaygın olarak uygulanan emekliliğin bireylerin kendi istekleri doğrultusunda yönlendirilmesi, emeklilik halinde elde edilen gelir düzeyinin arttırılması ve bu şekilde devletin emeklilik ödemelerine bağlı yükünün azaltılması ile sistemin işleyişi sırasında devlete

<sup>71</sup> Serenay ÜNÜVAR, ‘Bireysel emeklilik Sistemi ve Tatmini’, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006), s.23.

<sup>72</sup> M. Özgür YANARDAĞ, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği: Muğla ili Üzerine Ampirik Bir İnceleme”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2010), s.151.

<sup>73</sup> Aydın YILDIRIM, “Bireysel Emeklilik Sisteminde Fonların Yönetimi, Türkiye uygulamaları, Örnek Ülkelerle Karşılaştırılması”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2010), s.6.

kaynak aktarımının sağlanması amaçlarına yönelik olarak gelişime katkıda bulunmaktadır.<sup>74</sup>



---

<sup>74</sup> ÜNVAR, **a.g.e.**, s.23.

## **2. BÖLÜM**

### **BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GENEL YAPISI**

2001 yılında çıkarılan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile kurulan BES, ilk emeklilik şirketlerinin ruhsat almaları ve fon kuruluş işlemlerini tamamlamalarının ardından 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren fiilen uygulamaya girmiştir.<sup>75</sup>

Fiil ehliyetine sahip herkes Sosyal Güvenlik Kurumu'na bağlı olsa da, olmasa da bireysel emeklilik sistemine dâhil olabilmektedir. Bireysel emeklilik sistemi, katkı paylarının ve/veya tasarrufların toplanması, değerlendirilmesi ve kişiye toplu para ya da maaş ödenmesi esasına dayanmaktadır. Bu sistem, Sosyal Güvenlik Kurumu'nda mevcut olan sağlık hizmetleri veya diğer hizmetleri sunmamaktadır. Katılımcıların Bireysel emeklilik sisteminde geçirdikleri süreyle, sosyal güvenlik sisteminde geçirdiği sürenin birbiri ile ilişkisi bulunmamaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu'ndaki emeklilik hakları, bireysel emeklilik hesabına aktarılamaz. Bireysel emeklilik sistemine giren katılımcının Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan çıkması söz konusu değildir. Bireysel emeklilik sistemi, zorunlu sosyal güvenlik sisteminin alternatifi değil, tamamlayıcısı niteliğindedir. Bireysel emeklilik sistemine katıldıktan sonra sosyal güvenlik sistemindeki haklar devam edecektir. Bireysel emeklilik sistemine katkı payı ödeyerek ikinci bir emeklilik geliri elde etmek mümkün olmaktadır.<sup>76</sup>

#### **2.1. Bireysel Emeklilik Sistemi Kavramı ve Tanımı**

##### **2.1.1. Bireysel Emeklilik Sistemi Kavramı**

Bireysel emeklilik sistemi, kamu ve sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğinde, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir kazanç elde edilerek, refah düzeylerinin yükseltilmesi,

---

<sup>75</sup> Selamet YAZICI, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması”, (Yayınlanmış Doktora Tezi, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara, 2015), s.78.

<sup>76</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi”, <http://www.egm.org.tr/?pid=480> (27.12.2016)

ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasıyla oluşturulan sistemdir.<sup>77</sup>

### 2.1.2. Bireysel Emeklilik Sistemi Tanımı

Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin aktif çalışma yaşamları boyunca yapmış oldukları tasarrufları uzun vadeli yatırıma yönlendirerek bireylerin emeklilik dönemlerinde, yaşam standartlarını koruyabilmeleri için ek bir gelir elde etmelerini sağlayan özel bir emeklilik sistemidir.<sup>78</sup>

## 2.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı

Ekonomi içerisinde birçok sektör bulunmaktadır ve bu sektörler farklı kavramlar üzerinde durmaktadırlar. Bireysel emeklilik sistemi (BES), son zamanlarda ekonomi alanında en sık kullanılan kavramlardan biridir. BES, bireysel emeklilik sisteminin kısaltılmış halidir. BES'in en temel fonksiyonu yatırım ve tasarruf aracı olmasıdır. Yatırım yapmanın asıl amacı kâr elde etmektir ve yatırımcılar BES ile yatırımlarını kâra dönüştürebilmektedirler. BES'e katılan yatırımcılar, sisteme para yatırarak emekli olma şansı elde etmektedirler.<sup>79</sup>

Bireysel emeklilik kullanıcıları, standart emeklilik sisteminde olduğu gibi, emeklilik dönemleri geldiğinde isterlerse emekli maaşı alabilmektedirler. Bu uygulama, sistemin emeklilik kısmını kapsamaktadır. Emeklilik dönemleri gelen bireysel emeklilik kullanıcıları, paralarını toplu bir şekilde de alabilmektedirler. Bu uygulamada sistemin ekonomik kısmını oluşturmaktadır.<sup>80</sup>

Bireysel emeklilik sisteminde de diğer ekonomi uygulamalarında olduğu gibi çeşitli yaptırımlar bulunmaktadır. Bu tür ekonomi programlarının birçoğunda 18 yaş

<sup>77</sup> Ahmet İNNECI, "Bireysel Emeklilik Sisteminde Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değerlendirilmesi" **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:22, Sayı:1, 2013, Sayfa:105-120, s.106.

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/cusosbil/article/view/5000001643/5000002334> (11.05.2016)

<sup>78</sup> Türker TOPALHAN, "Türkiye'de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi ve Uygulama Sonuçları", **Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F, Kamu-İş**; C:11, S:2/2010 <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1127.pdf> s:168, (21.12.2016)

<sup>79</sup> "Bireysel Emekliliğin Tanımı", <http://www.bireyselemlilik.com.tr/bireysel-emekliligin-tanimi/> (25.02.2016)

<sup>80</sup> Dictionary of Insurance Terms, 4th Ed. Harvey W.Rubin, Professor/Chair of Insurance, Department of Economics and Finance, Louisiana State University, Shreveport, Louisiana, BARRON'S, ss.237-238

sınırı mevcuttur. Bu şart BES’de yer almaktadır. Buna ek olarak, bireysel emeklilik kullanıcısının sistemden emekli olabilmesi için katkı payı ödemelerini zamanında ve eksiksiz olarak yapması gerekmektedir. Sisteme en az 10 yıl süreyle ödeme yapan kullanıcılar, emekli olmaya hak kazanmaktadır. Sistemden emekli olma yaşı ise 56’dır. 56 yaşını dolduran katılımcı, bireysel emeklilik sisteminden emekli olabilmektedir. Tüm bu tanımlamalar, bireysel emeklilik sisteminin (BES) bütünü oluşturmaktadır.<sup>81</sup>

### 2.3. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım

Bireysel emeklilik sistemine 18 yaşını dolduran herkes katılabilir. Katılımcıların devlet katkısından yararlanabilmeleri için Türkiye’de ikamet etmeseler bile Türkiye Cumhuriyeti (T.C) vatandaşı olmaları gerekmektedir.<sup>82</sup>

Bireysel emeklilik katılımcılarının hakları;<sup>83</sup>

- 56 yaşında emekli olma hakkı,
- Bireysel emeklilik sistemi, gönüllü katılım esasına dayanmaktadır. Katılımcılar, kendi tercihlerine göre düzenlenecek emeklilik sözleşmesini imzalayarak ve belirlenen tutardaki katkı payını ödeyerek sisteme dâhil olabilirler.
- Katılımcılar, ancak en az 10 yıl sistemde kalmak ve 56 yaşını doldurmak koşuluyla emeklilik hakkı kazanabilirler. Bu kriterler, sistemden emekli olarak ayrılmak ve vergi anlamında maksimum faydanın sağlanması açısından büyük bir önem taşımaktadır.
- Sistemden stopaj vergileri ödenmek suretiyle istenildiği zaman ayrılmak mümkündür.
- Emekliliğe kadar geçecek sürede ödenen katkı payları, emeklilik şirketi tarafından kurulmuş olan emeklilik yatırım fonlarında ve farklı emeklilik planları içerisinde değerlendirilmektedir.

<sup>81</sup> “Bireysel Emekliliğin Tanımı”, <http://www.bireyselemlilik.com.tr/bireysel-emekliligin-tanimi/> (25.02.2016)

<sup>82</sup> “Bes’e Katılım ve Haklar”, <https://www.avivasa.com.tr/bes/bireysel-emeklilik-sistemi/bese-katilim-ve-haklar> (25.02.2016)

<sup>83</sup> “Bes’e Katılım ve Haklar”, <https://www.avivasa.com.tr/bes/bireysel-emeklilik-sistemi/bese-katilim-ve-haklar> (25.02.2016)

- Bireysel emeklilik sistemi, beraberinde hem bireyler hem de kurumlar için çeşitli avantajlar getirmektedir.
- Bireysel emeklilik sisteminden 18 yaşını doldurmuş herkes bu yararlanabilir.
- Bireysel emeklilik katılımcıları sadece bireysel emeklilik sisteminde olan devlet katkısı vergi teşvikinden faydalanabilmektedirler.

### 2.3.1. Bireysel Emeklilik Katılımcısı Hak ve Yükümlülükleri

Bireysel emeklilik sistemine 18 yaşını doldurmuş herkes katkı payı ödemek şartı ile katılabilir. Sistemden emeklilik hakkını kazanabilmek için 10 yıl sistemde bulunmak ve 56 yaşını tamamlamak dışında bir koşul bulunmamaktadır. Katılımcı, dilediği her zaman bireysel emeklilik hesabına düzenli katkı payı dışında da ara (ek) ödeme yapabilmektedir. Katılımcıların ödeyecekleri katkı payları emeklilik şirketlerinin kurmuş oldukları fonlarda değerlendirilmektedir.<sup>84</sup>

Bireysel Emeklilik Sistemi'nde *'Fon portföyüne alınabilecek para ve sermaye piyasası araçları şunlardır;*<sup>85</sup>

- *Vadeli mevduat ve katılma hesabı,*
- *Borçlanma araçları, repo ve ters repo işlemleri ile ortaklık payları,*
- *Kıymetli madenler, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar,*
- *Türev araç işlemleri ile varantlar,*
- *Takas bank para piyasası işlemleri,*
- *Yatırım fonu katılma payları,*
- *Borsalarda gerçekleştirilen türev araç işlemlerinin nakit teminatları ve primleri,*
- *Kira sertifikaları,*
- *Kurulca belirlenen diğer yatırım araçları'*

Katkı payı ödemeleri sözleşmelerde belirtilen ödeme araçları ile yapılabilmektedir. Otomatik ödeme talimatı ve kredi kartı gibi araçlar çoğunlukla

<sup>84</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Katkı Payı Ödemeleri", <http://www.egm.org.tr/?pid=485> (06.03.2016)

<sup>85</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Katkı Payı Ödemeleri", <http://www.egm.org.tr/?pid=485> (06.03.2016)

kullanılmaktadır. Emeklilik sözleşmesine göre ödenmesi öngörülen katkı paylarının vadesinde ödenmesi esastır. Ancak, katılımcı emeklilik sözleşmesi süresi içinde katkı payı ödenmesine ara verebilmektedir. Katkı payının ödeme tarihini takiben 3 ay içinde, ödenmemesi durumunda, ilgili sözleşmede ödemeye ara verildiği kabul edilmektedir. Katkı payı ödemeye ara verilmesi halinde de birikimler; katılımcının seçmiş olduğu emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmeye devam etmektedir. Bireysel emeklilik sözleşmesinde ve gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesinde sözleşmeden doğan haklar kural olarak katılımcı tarafından kullanılır. Bu sözleşmelerde, sistemden ayrılma ve emeklilik hakkı hariç diğer hakların katılımcı ad ve hesabına katkı payı ödeyen kişiler tarafından kullanılması mümkündür.<sup>86</sup>

Katılımcı eğer isterse emeklilik planlarıyla ilgili bilgilere, emeklilik şirketlerinin web sitesinden, müşteri hizmetlerinden ve çağrı merkezlerinden ulaşabilmektedir. Bireysel emeklilik hesabındaki birikimin ve ödenen katkı paylarının fonlar arasındaki dağılım oranları veya tutarları, 1 yılda azami 6 kez değiştirilebilmektedir. Yeni bir emeklilik sözleşmesi kurulması durumunda birikimin başka bir şirkete aktarılabilmesi için sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren en az 2 yıl süreyle şirkette kalması gerekmektedir. Başka şirketten aktarımla kurulan sözleşmenin tekrar aktarılabilmesi için ise ilgili şirkette en az 1 yıl kalması gerekmektedir.<sup>87</sup>

1 Ocak 2013 tarihinden itibaren ödenen katkı payları için devlet katkısı hesaplaması uygulaması başlamıştır. Devlet katkısı, katılımcı tarafından ödenen katkı paylarının %25'i oranında devlet tarafından katılımcının emeklilik hesabına ödenen tutardır. Bireysel ya da gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine katkı payı ödeyen tüm katılımcılar belirlenen limit dâhilinde devlet katkısından faydalanabilirler. Emeklilik sözleşme süresi içinde katılımcı herhangi bir anda veya maluliyet durumunun ortaya çıkması halinde bireysel emeklilik sisteminden birikimlerini alarak çıkabilir. Katılımcının ayrılma talebinde bulunması halinde bireysel emeklilik hesabındaki birikimler emeklilik sözleşmesi hükümleri dikkate alınarak ödenir. Katılımcının maluliyet sebebi ile sistemden ayrılma talebinde bulunabilmesi için sosyal güvenlik

<sup>86</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Katkı Payı Ödemeleri”, <http://www.egm.org.tr/?pid=485> (10.05.2016)

<sup>87</sup> “Bireysel Emeklilik ve Emeklilik Yatırım Fonları: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Sıkça Sorulan Sorular”, <http://www.spk.gov.tr/indexpage.aspx?pageid=287> (06.03.2016)

mevzuatına göre maluliyet gelirine hak kazandığına dair belgeyi veya sosyal güvenlik mevzuatında belirlenen koşullara göre maluliyet halinin oluştuğunu gösteren, resmi sağlık kuruluşlarından alınmış bir belgeyi şirkete vermesi gerekmektedir. Maluliyet halinin mutlaka emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girdikten sonra oluşmuş olması gerekmektedir. Katılımcının vefat etmesi halinde ise lehtarı veya kanunî mirasçısı, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin ve varsa hak kazanılan devlet katkısı ve getirilerinin ödenmesini talep edebilmektedir. Katılımcılar sistemden kendi isteğiyle, emeklilik hakkı kazanmadan da yasal kesintileri yapıldıktan sonra ayrılabilirler. Emekli olmadan sistemden ayrılmaları durumunda, devlet katkılarının tamamına sahip olmaları mümkün olmamaktadır.<sup>88</sup>

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcının sistemde kalma süresine göre devlet katkısına hak kazanılacak kısım aşağıdaki şekildedir,<sup>89</sup>

- En az 3 yıl sistemde kalan katılımcı devlet katkısı ve getirilerinin %15'ine,
- En az 6 yıl sistemde kalan katılımcılar ise devlet katkısı ve getirilerinin %35'ine,
- En az 10 yıl sistemde kalan katılımcılar devlet katkısı ve getirilerinin %60'ına hak kazanmaktadırlar. Sistemden emekli olan katılımcılar ise hesaplarındaki devlet katkısı ve getirilerinin tamamına hak kazanacaklardır.

Sistemde 10 yıl kalıp 56 yaşını dolduran katılımcılar sistemden emekli olmaya hak kazanırlar. Katılımcı emeklilik hakkı kazandığı gibi emekli olmak zorunda değildir. Örneğin, katılımcı çalışmaya devam ediyorsa ve isterse birikim yapmaya devam edebilir. Emeklilik hakkını kullanmak isteyen katılımcı bu talebini bağlı bulunduğu emeklilik şirketine yazılı olarak beyan ederse emeklilik hakkını kullanabilir. Fakat sistemde kalıp birikimlerin hazırlanacak bir program çerçevesinde alınması yani emeklilik hakkının kullanılması halinde, artık ilgili hesaba katkı payı ödenmemektedir. Katılımcının emekliliğe hak kazanması halinde emeklilik seçeneği olarak katılımcı eğer isterse birikimlerinin tamamını ya da bir kısmını toplu olarak alabilir, katılımcı

---

<sup>88</sup> “Bireysel Emeklilik ve Emeklilik Yatırım Fonları: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Sıkça Sorulan Sorular”, <http://www.spk.gov.tr/indexpage.aspx?pageid=287> (10.05.2016)

<sup>89</sup> “Bireysel Emeklilik ve Emeklilik Yatırım Fonları: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Sıkça Sorulan Sorular”, <http://www.spk.gov.tr/indexpage.aspx?pageid=287> (06.03.2016)

hazırlanacak bir program çerçevesinde aylık, 3 aylık, 6 aylık veya yıllık dönemlerde birikimlerinin ödenmesini talep edebilir, katılımcı programlı geri ödeme seçeneğinde, ödeme dönemi ve tutarını yılda en fazla 2 kez olmak üzere değiştirebilir, fon dağılımı değiştirme ve aktarım haklarını kullanmaya devam edebilir veya katılımcı yıllık gelir sigortası yaptırarak maaş bağlanmasını talep edebilir.<sup>90</sup>

Sistemden çıkışta vergilendirme sürecinde ödenecek vergi, sistemde kalınan süreye bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Katılımcı, bireysel emeklilik sisteminde ne kadar uzun süre kalırsa, o kadar düşük oranda vergi ödeyecektir. Sistemden 10 yıldan önce sistemden ayrılan katılımcılar %15, 10 yıl katkı payı ödemiş olmakla beraber 56 yaşından önce ayrılan katılımcılar %10 ve sisteme 10 yıl katkı payı ödemiş ve 56 yaşını doldurarak emeklilik hakkını kazanan katılımcılar ise %5 oranında vergi ödeyecektir. Vergi kesintisi, sadece bireysel emeklilik ve devlet katkısı hesaplarından elde edilen kazanç üzerinden yapılmakta, ödenen katkı paylarından ve devlet katkısının anaparası üzerinden vergi kesintisi yapılmamaktadır. Katılımcının birden fazla sözleşmesi varsa; katılımcının sadece bir emeklilik sözleşmesinden emeklilik hakkı kazanması emekli olması için yeterlidir. Bu durumunda bir emeklilik sözleşmesinden emekliliğe hak kazandığında diğer tüm sözleşmelerinden de aynı anda emekli olma hakkına sahip olabilmektedir. Katılımcı eğer emekli olmak istiyorsa, katılımcıya ait yürürlükte olan tüm sözleşmelerin birleştirilmesi gerekmektedir.<sup>91</sup>

### 2.3.2. Bireysel Emeklilik Şirketi Hak ve Yükümlülükleri

Emeklilik şirketleri, bireysel emeklilik sözleşmelerini tahsil etmek, katılımcıların ödedikleri katkı paylarını fona yönlendirmek ve bireysel emeklilik hesaplarının ilgili diğer kayıtlarının güncelleştirilmesi işlemlerini gerçekleştirmek ve katılımcıların bireysel emeklilik hesaplarına ait günlük bilgilerine erişimini sağlamakla, yükümlüdür.<sup>92</sup>

<sup>90</sup> “Bireysel Emeklilik ve Emeklilik Yatırım Fonları: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Sıkça Sorulan Sorular”, <http://www.spk.gov.tr/indexpage.aspx?pageid=287> (06.03.2016)

<sup>91</sup> “Bireysel Emeklilik ve Emeklilik Yatırım Fonları: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Sıkça Sorulan Sorular”, <http://www.spk.gov.tr/indexpage.aspx?pageid=287> (06.03.2016)

<sup>92</sup> 7875, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” **Madde:11** Kanun Numarası: 4632, Kabul Tarihi: 28.3.2001, Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.4.2001 Sayı: 24366, Yayımlandığı Düstur: Tertip:5, Cilt:40,

Emeklilik şirketleri, portföy yöneticilerinin, şirketin genel fon yönetim stratejisine ve kararlarına göre fon portföyünü yönetmesini sağlamakla, fon portföyünde ki varlıklar, fonun performansı ve malî tablolar gibi konularda katılımcılara düzenli olarak bilgi verilmesini sağlamakla, Müsteşarlık ve Kurul tarafından istenecek bilgi, belge ve tablolar ile bireysel emeklilik kayıt sisteminin belirlenecek esas ve usullere göre hazırlanmasını sağlamakla, Müsteşarlığın belirleyeceği esas ve usuller dahilinde şirketin, Kurulun belirleyeceği esas ve usuller dahilinde de fonun iç denetimini sağlamakla ayrıca bireysel emeklilik hesaplarının ve emeklilik faaliyetlerinin sürekliliğini ve fon varlıklarının korunmasını sağlamak üzere, kayıtların ve varlıkların saklanması konusunda gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Bireysel emeklilik şirketleri katılımcıların hak ve menfaatleri ile sistemin işleyişini tehlikeye sokabilecek hareketlerden kaçınmakla, mevzuat ve işletme planı esaslarına uygun faaliyette bulunmakla, uygun tavsiyede bulunmakla, iyi niyet kurallarına uygun hareket etmekle ve bireysel emeklilik araçlarının bu esaslara uygun hareket etmesini sağlayacak önlemleri almakla sorumludur.<sup>93</sup>

Emeklilik sözleşmelerinde belirtilen esaslar dâhilinde, şirket nezdinde katılımcı adına açılan bireysel emeklilik hesabına katkı payı yatırılır. Emeklilik şirketi yatırılan katkı paylarını, en geç şirkete intikalini takip eden 2. iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alan şartlar dâhilinde, katkı payını birden fazla fon arasında dağıtıp paylaşabilir. Katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Aktarım talebinde bulunulması halinde ise şirket, yazılı bildirim ulaşmasından itibaren en geç 10 iş günü içinde talebi yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri diğer şirkete aktarmakla yükümlüdür. Başka bir şirkete aktarım talebinde bulunulabilmesi için şirkette en az 1 yıl süreyle kalınmış olması gerekmektedir. Aktarım ve yatırıma yönlendirme yükümlülüklerini belirlenen süreler dâhilinde gereği gibi yerine getirmeyen emeklilik şirketleri, fon birim pay fiyatı

---

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ko-5KMhN7rAJ:www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.doc+&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr> (17.10.2016)

<sup>93</sup> 7875, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” **Madde:11**, (Ek:13.6.2012-6327/20md.) Kanun Numarası: 4632, Kabul Tarihi: 28.3.2001, Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.4.2001 Sayı: 24366, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt:40 <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ko-5KMhN7rAJ:www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.doc+&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr> (17.10.2016)

değişikliklerini dikkate alarak bu işlemde dolayı varsa katılımcının birikiminde oluşan parasal kaybı hesaplar ve katılımcının hesabına öder. Katılımcının hesabının bulunmadığı durumlarda ise ödeme doğrudan katılımcıya yapılır. Grup emeklilik sözleşmesinin akdedilmesine taraf olan dernek, vakıf, tüzel kişiliği haiz bir meslek kuruluşu veya grup ile işverenler tarafından çalışanları veya üyeleri hesabına kısmen veya tamamen katkı payı ödenmesi halinde, bu katkılar ile getirileri bireysel emeklilik hesaplarında ayrı olarak takip edilir ve bu hesaplardaki birikimlere ilişkin hakların kullanımı ve yükümlülükler Müsteşarlıkça belirlenen esas ve usuller çerçevesince grup emeklilik sözleşmesinde belirlenir. Katılımcının bu birikimlere hak kazanma süresi her hâlükârda katılımcının grup emeklilik sözleşmesine giriş tarihinden itibaren 7 yılı aşamaz.<sup>94</sup>

Emeklilik sözleşmesi, şirket tarafından reddedilmediği takdirde, varsa blokaj süresinin tamamlanmasını müteakip, katkı payı olarak yapılan ilk ödemenin şirket hesaplarına nakden intikal ettiği tarihte yürürlüğe girmektedir. Katılımcı, teklif formunun imzalanmasını veya teklifin onaylanmasını müteakip 60 gün içinde cayma hakkına sahiptir. Cayma bildirimini şirkete ulaşmasını müteakip verilen ödeme talimatı iptal ettirilir ve yapılan tüm ödemeler, fon toplam gider kesintisi haricinde hiçbir kesinti yapılmadan, varsa yatırım gelirleriyle birlikte 10 iş günü içinde katkı payını ödeyen katılımcıya eğer ödemeyi yapan katılımcının kendisinden farklı bir kişi ya da tüzel kişilik ise o zaman katılımcı nam ve hesabına hareket eden kişiye iade edilir.<sup>95</sup>

## 2.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ

*'1990'ların sonlarına doğru sosyal güvenlik reform çalışmalarının başlamasıyla birlikte 1999 yılında tamamlayıcı nitelik taşıyan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu çıkarılmıştır. Kanun Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilmiş, 7 Ekim 2001 tarihinde*

<sup>94</sup> 7875, 'Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu' **Madde:5**, (Değişik üçüncü fıkra: 3.6.2007-5684/41 md.) Kanun Numarası: 4632, Kabul Tarihi: 28.3.2001, Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.4.2001, Sayı:24366, Yayımlandığı Düstur: Tertip:5, Cilt:40 <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ko-5KMhN7rAJ:www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.doc+&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr> (17.10.2016)

<sup>95</sup> "Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) Hakkında", <http://www.egm.org.tr/?sid=69> (17.10.2016)

*yürürlüğe girmiştir. 27 Ekim 2003 tarihinde ilk emeklilik planlarının onaylanmasıyla da bireysel emeklilik sistemi fiilen başlamıştır.*<sup>96</sup>

Türkiye'deki bireysel emeklilik sisteminin temel özellikleri, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğindedir. Bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile katılımcı emeklilik döneminde ek bir kazanç sağlamış olur. Ek kazanç sayesinde gelir seviyesinde bir artış olacağından refah düzeyleri yükseltilmiş veya aynı yaşam standartları korunmuş olacak böylece ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlanarak, istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlanmış olacaktır. Bireysel emeklilik sistemi gönüllü katılıma dayalı ve isteğe bağlı bir sistemdir, zorunlu değildir. Belirlenmiş katkı payı esasına dayanır ve şeffaftır. Ayrıca fon esaslı bir sistemdir.<sup>97</sup>

Bireysel emeklilik hesaplarındaki birikimler bireysel hesaplarda takip edilmekte ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından uygun görülen bir saklama kuruluşunda (Takasbank) saklanmaktadır. Emeklilik şirketleri tarafından sistemin her aşamasında katılımcılara çeşitli seçenekler sunularak, yatırımların yönlendirilmesinde tercih yapabilmelerine imkân sağlanmaktadır. Katkı payı ödeme, birikim ve emekliliğe hak kazanım aşamalarında vergi teşvikleri sağlanmaktadır.<sup>98</sup>

## **2.5. Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergilendirme Süreci**

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilmiş, 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanun, yayımı tarihinden 6 ay sonra 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 27 Ekim 2003 tarihinde ilk emeklilik planlarının tasdiki ile emeklilik şirketleri faaliyete başlamıştır. Bireysel emeklilik sisteminin öncelikli amaçları arasında ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmak, istihdamı artırmak ve ekonomiye uzun vadeli kaynak

<sup>96</sup> Yeşim CAN, "Bireysel Emekliliğin Türkiye'deki Durumu ve Gelişimi", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. **Ekonomi Bilimleri Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2010, s.140.

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ebd/article/view/5000145140/5000132480> (06.03.2016)

<sup>97</sup> "Bireysel Emeklilik ve Emeklilik Yatırım Fonları: Bireysel Emeklilik Sistemini Tanıtıcı Bilgiler", <http://www.spk.gov.tr/indexpage.aspx?pageid=286> (10.05.2016)

<sup>98</sup> Orhan ŞENER ve Faruk AKIN, "Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye'de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma" **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi**, 2010, cilt XXVIII, Sayı I, s.297 <http://dosya.marmara.edu.tr/ikf/iib-dergi/2010-2/14-sener-akin.pdf> (11.05.2016)

sağlamak olduğundan devlet bireysel emeklilik sistemine katılımı artırmak amacı ile vergisel teşviklerde bulunmuştur.<sup>99</sup>

Vergide indirim konusu yapılacak prim, aidat ve katkıların toplamı, ödendiği ayda elde edilen ücretin % 10' unu (Bireysel emeklilik sistemi dışındaki şahıs sigorta poliçeleri için ödenen primlerde, ödendiği ayda elde edilen ücretin % 5'ini) ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamaz. Bakanlar Kurulu bu oranı % 20 oranına kadar (Bireysel Emeklilik Sistemi dışındaki şahıs sigorta poliçeleri için % 10 oranına kadar) artırmaya ve belirtilen tutarı asgari ücretin yıllık tutarının 2 katını geçmemek kaydıyla yeniden belirlemeye yetkilidir.<sup>100</sup>

Bireysel emekliliğe devam eden ücretli bir çalışan veya beyan usulü vergi ödeyen kişi, kendisi, eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocukları adına ödediği katkı paylarını belirli sınırlar dâhilinde vergi matrahlarından indirebilirler. Ücretli çalışanlar, kendisi, eşi ya da bakmakla yükümlü olduğu çocukları adına ödediği katkı paylarını, katılımcının brüt ücretinin yüzde %10'unu ve asgari ücretin yıllık brüt tutarını aşmamak kaydıyla gelir vergisi matrahından düşürebilmektedirler. Ücretli çalışanların vergi avantajından yararlanabilmeleri için ödeme belgelerini, çalıştıkları işyerinin insan kaynakları ya da muhasebe birimine vermeleri gerekmektedir. Yıllık beyanname veren serbest meslek sahipleri; ise kendisi, eşi ya da bakmakla yükümlü olduğu çocukları adına ödediği katkı paylarının, beyan edilen gelirin %10' unu ve asgari ücretin brüt tutarını aşmamak kaydı ile gelir vergisi matrahından indirebilmektedirler. Yıllık beyanname verenler vergi avantajından yararlanmak için ödeme belgelerini, muhasebecisine vermeleri halinde faydalanabileceklerdir.<sup>101</sup>

GVK'nın 40/9 maddesinde yapılan düzenleme ile işverenlerin BES sistemine çalışanları adına ödeyeceği katkı paylarının ticari kazancın tespitinde gider olarak indirilmesi kabul edilmiştir.<sup>102</sup>

<sup>99</sup> "Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi", <http://www.egm.org.tr/?sid=70> (10.05.2016)

<sup>100</sup> "Gelir Vergisi Kanunu-Madde No: 63/3", [http://web1.egm.org.tr/webegm/yeni\\_web/GVK1.htm](http://web1.egm.org.tr/webegm/yeni_web/GVK1.htm) (12.04.2016)

<sup>101</sup> Asaf AYDIN, "Türkiye'de ve Dünya'da Bireysel Emeklilik Sistemi" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu 2008) s.57-58.

<sup>102</sup> A. Serhat ARISOY, "Bireysel Emeklilik Sistemine Yapılan Aktarımlarda Vergilendirme Bilmecesi", (Vergi Mükellefinin Haklarını Koruma Derneği), 02.05.2014, <http://www.vmhk.org.tr/bireysel-emeklilik-sistemine-yapilan-aktarımlarda-vergilendirme-bilmecesi/> (08.03.2016)

Ancak işverenler tarafından gider olarak dikkate alınacak tutar ile çalışan tarafından indirim konusu yapılan katkı payı tutarı toplamı, çalışanın aylık ücretinin %10'unu ve katkı payının ödendiği ayda geçerli olan brüt asgari ücret tutarını geçemez.<sup>103</sup>

Ödenen katkı paylarının emeklilik yatırım fonlarında yatırıma yönlendirilme aşamasında, fon varlıklarında meydana gelen değer artışları vergiye tabi tutulmamaktadır. Diğer yatırım araçlarından alınan %15 oranındaki stopaj oranının, katılımcının bireysel emeklilik sisteminde kalması koşuluyla alınmaması bireysel emeklilik sistemini uzun vadeli yatırım yapan yatırımcılar tarafından öncelikli tercih edilebilir kılmaktadır.<sup>104</sup>

Bireysel emeklilik sistemindeki vergi avantajı şeklindeki vergi teşvik modelinden sadece çalışanların ve vergi mükelleflerinin faydalanabiliyor olması sisteme katılımı sınırlandırmaktaydı. Fakat 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren getirilen devlet katkısı şeklindeki vergi teşvik modeli ile sisteme Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan herkes katılabilir ve bireysel emeklilik sistemine katkı paylarını ödeyerek belirlenen limit dâhilinde devlet katkısından faydalanabilir. Devlet katkısı, katılımcı tarafından ödenen katkı paylarının %25'i oranında devlet tarafından katılımcının emeklilik hesabına ödenen tutardır. Katılımcı adına ödenen katkı payının ilgili yıla ilişkin brüt asgari ücret tutarının toplamı ile sınırlı olmak kaydıyla, %25'i devlet katkısı olarak hesaplanmaktadır. Devlet katkısının üst sınırı bulunmaktadır. Katılımcının bir takvim yılı içinde alabileceği devlet katkısı tutarı, ilgili yılın ilk ve ikinci altı aylık dönemleri için belirlenen brüt asgari ücret tutarları dikkate alınarak hesaplanan yıllık toplam brüt asgari ücret tutarının %25'ini geçemez. Limit hesabı katılımcı bazında yapılmaktadır.<sup>105</sup>

Devlet katkısı hesaplaması şirketler tarafından verilen bilgiler üzerinden Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) tarafından yapılmaktadır. Müsteşarlık tarafından EGM'ye, EGM tarafından da sözleşmenin bulunduğu şirkete iletilen devlet katkısı tutarları, ilgili şirket tarafından sözleşme kapsamındaki devlet katkısı hesabına

<sup>103</sup> “Ücret Kazançları Vergi Rehberi”, [http://www.gib.gov.tr/fileadmin/beyannamerehberi/2013\\_ucret.pdf](http://www.gib.gov.tr/fileadmin/beyannamerehberi/2013_ucret.pdf) (10.05.2016)

<sup>104</sup> AYDIN, a.g.e., ss.57-58.

<sup>105</sup> “Devlet Katkısı Rehberi, Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı”, [http://web2.egm.org.tr/webegm2/yeni\\_web/DKSrehberi\\_EGM\\_01012016.pdf](http://web2.egm.org.tr/webegm2/yeni_web/DKSrehberi_EGM_01012016.pdf) (11.05.2016)

aktarılmaktadır. Devlet katkısı tutarı katılımcı tarafından devlet katkısı hesabından takip edilebilmektedir. Devlet katkısı tutarı, esas olarak, katkı payı ödemelerinin şirket hesaplarına nakden intikal ettiği ayı takip eden ayda emeklilik hesaplarına ilgili şirket tarafından aktarılmaktadır. Devlet katkısı, şirket tarafından devlet katkısı fonu olarak tanımlanmış ve portföy sınırlamaları Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenmiş fonlarda değerlendirilmektedir.<sup>106</sup>

Devletin ayırım yapmaksızın tüm bireysel emeklilik katılımcılarına, bireysel emekliliğin teşvik edilmesi amacıyla devlet katkısı desteği sağlaması ile Bireysel Emeklilik Sistemine dâhil olan katılımcı sayısında ve fon büyüklüğünde çok ciddi bir artış olmuştur. 31 Aralık 2012 tarihi itibarı ile bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı sayısı 3.128.130 dur. Fon büyüklüğü ise 20.346.290.278 TL'dir.<sup>107</sup>

Devlet katkısının teşviki ile 31 Aralık 2013 tarihi itibarı ile geçen sene sonuna göre yaklaşık %33 büyüyen katılımcı sayısı 4,1 milyonu aşmış ve 4.153.055 olmuştur. Fon büyüklüğü ise %24 oranında artarak 25 milyar TL'yi aşmış ve 25.145.718.418 TL'ye ulaşmıştır.<sup>108</sup>

## **2.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansal Kaynakları**

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların ödemiş oldukları katkı payı tutarları, katılımcı tarafından ödenen giriş aidatı, yönetim gider kesintisi ve ara verme durumunda yapılan ek yönetim gider kesintisi, ara verme kesintisi, fon toplam gider kesintisi ve performans kesintisi sistemin finansal kaynakları arasında bulunmaktadır.

### **2.6.1. Katılımcıların Katkı Payı Ödemeleri**

Bireysel emeklilik sistemi, katılımcıların ya da katılımcı nam ve hesabına ödeme yapan kişi veya tüzel kişiliklerin katkı payı ödemeleri ile finanse edilmektedir. Mevzuat kapsamında tanımlı bir asgari katkı payı uygulaması bulunmamaktadır.

<sup>106</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Devlet Katkısı”, <http://www.egm.org.tr/?pid=771> (09.03.2016)

<sup>107</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2012”  
<http://www.egm.org.tr/?pid=360> (09.03.2016)

<sup>108</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2013”  
<http://www.egm.org.tr/?pid=360> (10.03.2016)

Bununla beraber, dâhil olunan plan kapsamında belirli bir tutarda katkı payı ödemesi öngörülebilmektedir.<sup>109</sup>

Ödenen katkı payları, şirket hesaplarına intikalini takip eden en geç 2. iş günü içinde katılımcı veya varsa sponsor kuruluş tarafından belirlenen fonlar için gerekli talimatlar verilerek yatırıma yönlendirilmelidir. Şirket hesaplarına intikal eden ancak kim tarafından yapıldığı belli olmayan ödemeler, intikal tarihinden sonra 2 iş günü içinde geldiği kaynağa iade edilir. Katkı payları ancak sözleşmelerde belirtilen ödeme araçları ile yapılabilir. Banka şubesine verilen hesaptan otomatik ödeme talimatı, kredi kartı gibi araçlar sıklıkla kullanılmaktadır. Şirket, ilgili bankalar ile sözleşmesi kapsamında bir blokaj süresi tanımlayarak ödemelerin blokaj süresi sonunda katkı payı olarak şirket hesaplarına intikali koşulunu koyabilmektedir. Bu koşulun olması durumunda, ödenen katkı payı, ilgili blokaj süresi sonunda yatırıma yönlendirilebilmektedir. Şirketlerin blokaj süreleri, bankalarla yapmış oldukları anlaşmalara göre farklılık gösterebilmektedir. Bireysel emeklilik araçlarının katkı payı tahsilatı yapma yetkileri bulunmamaktadır. Katılımcılar emeklilik sözleşmesi süresi içinde katkı payı tutarı ve ödeme dönemi değişikliği yapabilirler. Bireysel emeklilik hesabındaki birikimin ve ödenen katkı paylarının fonlar arasındaki dağılım oranları veya tutarları, bir yılda azami 6 kez değiştirilebilir. Emeklilik sözleşmesine göre ödenmesi öngörülen katkı paylarının vadesinde ödenmesi şarttır. Fakat emeklilik sözleşmesi süresi içinde isterse katılımcılar katkı payı ödemelerine ara verebilirler. Katkı payı ödemelerine ara verilmesi halinde bile birikimler; katılımcının seçmiş olduğu emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmeye devam etmektedir.<sup>110</sup>

### 2.6.2. Giriş Aidatı

Bireysel emeklilik sistemi yönetmeliğinin 20. Maddesinde bahsedildiği üzere giriş aidatı;<sup>111</sup>

- Katılımcının, Bireysel emeklilik sistemine ilk defa katılması sırasında veya farklı bir şirkette ilk defa emeklilik sözleşmesi yapması halinde,

<sup>109</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Katkı Payı ödemeleri”, <http://www.egm.org.tr/?pid=485> (10.03.2016)

<sup>110</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Katkı Payı ödemeleri”, <http://www.egm.org.tr/?pid=485> (10.03.2016)

<sup>111</sup> “Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik-Madde:20”, Yayınlanan Resmi Gazete: 28462Yayınlanan Tarih: 9.11.2012, <http://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&vid=93> (10.03.2016)

katılımcıdan veya sponsor kuruluştan, teklifin imzalandığı veya mesafeli satışta teklifin onaylandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücret tutarı dikkate alınarak giriş aidatı alınabilir.

- Giriş aidatı peşin, aktarım yapıldığında veya sistemden çıkış tarihine ertelenmiş olarak tahsil edilebilir. Giriş aidatının peşin olarak alınan kısmı, teklifin imzalandığı veya onaylandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücreti tutarının %10'nunu aşamaz.

Peşin ve ertelenmiş olarak alınan giriş aidatlarının toplamı teklifin imzalandığı veya onaylandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücretin;<sup>112</sup>

- Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren 3 yıl içinde şirketten ayrılanlar için % 75'ini,
- Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren 3 yılını doldurup 6 yıldan önce şirketten ayrılanlar için % 50'sini,
- Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren 6 yılını doldurup 10 yıldan önce şirketten ayrılanlar için %25'ini aşamaz.
- Emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren 10. yılını dolduranlardan, ölüm veya maluliyet nedeniyle veya emeklilik hakkını kullanarak ayrılanlardan ertelenmiş şekilde giriş aidatı tahsil edilemez.
- Giriş aidatı, katkı paylarından ayrı olarak takip ve tahsil edilmektedir. Fakat katılımcının sistemden ayrılması veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunması halinde şirket, varsa ertelenmiş giriş aidatını katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikiminden düşebilmektedir.
- Katılımcının aynı şirkette birden fazla bireysel emeklilik sözleşmesi veya gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi bulunması halinde, ise bu sözleşmelerden sadece ilki için giriş aidatı alınabilmektedir.
- Katılımcının, teklifin imzalandığı veya onaylandığı tarihten sonra cayma hakkını kullanarak sözleşmeyi sonlandırması halinde ise varsa tahsil edilmiş giriş aidatı iade edilir.

<sup>112</sup> "Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik-**Madde:20**", Yayınlanan Resmi Gazete: 28462Yayınlanan Tarih: 9.11.2012, <http://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&vid=93> (10.03.016)

### **2.6.3. Yönetim Gider Kesintisi ve Ara Verme Durumunda Yapılan Ek Yönetim Gider Kesintisi**

Emeklilik şirketleri, katılımcının bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payları ile katılımcının birikimi üzerinden yönetim gider kesintisi yapabilirler. Katılımcı, eğer isterse emeklilik sözleşmesi süresi içinde katkı payı ödemelerine ara verebilir. Vadesinde ödenmeyen katkı payının ödeme tarihini müteakip 3 ay içinde, ilgili hesaba herhangi bir ödeme yapılmaması halinde, ilgili sözleşmede ödemeye ara verildiği kabul edilir. Emeklilik şirketleri, ara verme süresi boyunca katılımcının birikiminden, ek yönetim gideri kesintisi yapabilir.<sup>113</sup>

Bireysel emeklilik sisteminde belirtilen giriş aidatı ve yönetim gider kesintilerinin toplam tutarı; sözleşmenin ilk 5 yılında, giriş aidatı ve yönetim gider kesintilerinin toplam tutarı, her sözleşme yılı için ilgili takvim yılının ilk 6 ayında uygulanan aylık brüt asgari ücret tutarının %8,5'ini aşamaz. 5. yıldan sonra yani 6 yıl ve sonrasında giriş aidatı ve yönetim gider kesintisi yapılmaz.<sup>114</sup>

### **2.6.4. Ara Verme Kesintisi**

Bireysel emeklilik sisteminde, bir yıldan fazla ödemeye ara verme durumunda, bireysel emeklilik hesabına ilişkin olarak emeklilik gözetim merkezine emeklilik şirketi tarafından ödenen sabit giderler, katılımcının birikimlerinden indirilebilir.<sup>115</sup>

### **2.6.5. Fon Toplam Gider Kesintisi ve Performans Kesintisi**

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcının yapmış olduğu emeklilik sözleşmesi, şirket tarafından reddedilmediği takdirde, varsa blokaj süresinin tamamlanmasını müteakip, katkı payı olarak yapılan ilk ödemenin şirket hesaplarına nakden intikal ettiği tarihte yürürlüğe girer. Katılımcı, teklif formunun imzalanmasını veya teklifin onaylanmasını müteakip 60 gün içinde sözleşmeden cayma hakkına sahiptir. Cayma bildirimini yazılı olarak şirkete ulaşmasını müteakip verilen ödeme

<sup>113</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) Hakkında”, <http://www.egm.org.tr/?sid=69> (10.03.2016)

<sup>114</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Kesintiler”, <http://www.egm.org.tr/?pid=484> (10.03.2016)

<sup>115</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Kesintiler”, <http://www.egm.org.tr/?pid=484> (10.03.2016)

talimatları iptal ettirilir ve yapılan tüm ödemeler, fon toplam gider kesintisi haricinde hiçbir kesinti yapılmadan, varsa yatırım gelirleriyle birlikte 10 iş günü içinde ödeyene iade edilir.<sup>116</sup>

01.01.2021 tarihinden itibaren uygulanacak kesinti sınırlamaları; sözleşmenin 6. yılı ve sonrasında sonlandırılması halinde, sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren yapılabilecek toplam kesinti tutarı (giriş aidatı, yönetim gider kesintileri ve fon toplam gider kesintileri) sözleşmenin 6. yılı ve sonrası için, sözleşme kapsamında devlet katkısı hesabında bulunan tutarın aşağıda belirtilen oranlarını aşamaz. Bireysel emeklilik sisteminde kontrol tarihi itibarıyla toplam birikim tutarı yıllık brüt asgari ücretin 10 katını aşan sözleşmeler ile bu yönetmelik dâhilinde düzensiz ödeme içeren sözleşmeler için bu kontrol uygulanmaz.<sup>117</sup>

**Tablo 4: (01.01.2021) Tarihinden İtibaren Uygulanacak Kesinti Sınırlamaları (%)**

Sözleşme Yılı	Azami Oran
6	%60
7	%70
8	%80
9	%90
10 ve üzeri	%100

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, ‘Kesintiler’, <http://www.egm.org.tr/?pid=484> (10.03.2016 tarihinde alınmıştır.)

#### 2.6.6. Devlet Katkısı

Devlet katkısı, bireysel emeklilik sisteminde, emeklilik sözleşmelerine katılımcı tarafından ödenen katkı paylarının %25’i oranında, katılımcının emeklilik hesabına devlet tarafından ek olarak ödenen vergi teşvik tutarıdır. Daha öncesinde Bireysel emeklilik sisteminde vergi teşviği vergi avantajı şeklinde yapılmaktaydı.

<sup>116</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) Hakkında”, <http://www.egm.org.tr/?sid=69> (10.03.2016)

<sup>117</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Kesintiler”, <http://www.egm.org.tr/?pid=484> (10.03.2016)

Katılımcıların ödedikleri katkı payı tutarını vergi matrahından indirim yapmak sureti ile kullandıkları vergi avantajı uygulaması 31 Aralık 2012 tarihinde sona ermiştir.<sup>118</sup>

1 Ocak 2013 tarihinden itibaren ödenen katkı payları için devlet katkısı uygulamasına geçilmiştir. Bireysel ya da gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine katkı payı ödeyen tüm katılımcılar belirlenen limit dâhilinde devlet katkısından faydalanabilirler. Katılımcı adına ödenen katkı payının ilgili yıla ilişkin brüt asgari ücret tutarının toplamı ile sınırlı olmak kaydıyla, %25'i devlet katkısı olarak hesaplanmaktadır. Hesaplanacak devlet katkısı için ise üst sınır bulunmaktadır. Bir katılımcının bir takvim yılı içinde en fazla alabileceği devlet katkısı tutarı, ilgili yıla ilişkin brüt asgari ücret tutarının %25'ini geçemez. Limit hesabı katılımcı bazında yapılmaktadır. 18 yaşını doldurmuş her Türk vatandaşı ücretli çalışan veya vergi mükellefi olmasına bakılmaksızın belirlenen limitler dâhilinde devlet katkısından faydalanabilmektedir. Devlet katkısı tutarına ilişkin üst sınır katılımcı bazında uygulanmaktadır. Aynı dönemde birden fazla sözleşmesine katkı payı ödeyen katılımcının ödediği toplam katkı payı tutarı için hesaplanan devlet katkısı tutarı, ilgili ayda sözleşme başına ödenen katkı payının ağırlığına göre sözleşmelerine dağıtılmaktadır.<sup>119</sup>

**Tablo 5: Örnek ‘Aralık Ayı Devlet Katkısı Hesabı’**

Aralık Ayı Devlet Katkısı Hesabı
A Sözleşmesine Ödenen Katkı Payı Tutarı= 450 TL
B Sözleşmesine Ödenen Katkı Payı Tutarı= 150 TL
İlgili Takvim Yılı Kalan Limit (Devlet Katkısı)= 125 TL
A Sözleşmesi Devlet Katkısı Tutarı= $125 * (450 \text{ TL} / 600 \text{ TL}) = 93,75 \text{ TL}$
B Sözleşmesi Devlet Katkısı Tutarı= $125 * (150 \text{ TL} / 600 \text{ TL}) = 31,25 \text{ TL}$

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Devlet Katkısı”, <http://www.egm.org.tr/?pid=771> (10.03.2016 tarihinde alınmıştır.)

<sup>118</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Devlet Katkısı”, <http://www.egm.org.tr/?pid=771> (10.03.2016)

<sup>119</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Devlet Katkısı”, <http://www.egm.org.tr/?pid=771> (10.03.2016)

Devlet katkısından yararlanabilmek için katılımcı nam ve hesabına katkı payı ödeyen kişinin katılımcının kendisi olması koşulu aranmaz. Bireysel veya gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine ödenen katkı payı tutarları için ödeyen tarafın kim olduğuna bakılmaksızın devlet katkısı hesaplaması yapılmakta ve katılımcının emeklilik hesabına devlet tarafından ödenmektedir. Devlet katkısından yararlanabilmek için katkı payı ödemesi yapıldıktan sonra katılımcı tarafından ayrıca daha yapılması gereken bir işlem bulunmamaktadır. Devlet katkısı hesaplaması ödenen katkı payları üzerinden otomatik olarak yapılmakta, katılımcının herhangi bir beyanı ya da bildirim zorunluluğu bulunmamaktadır. Devlet katkısı hesaplaması şirketler tarafından iletilen veriler üzerinden Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) tarafından yapılmaktadır. Hazine Müsteşarlığı tarafından EGM'ye, EGM tarafından da sözleşmenin bulunduğu şirkete iletilen devlet katkısı tutarı, şirket tarafından sözleşme kapsamındaki devlet katkısı hesabına aktarılmaktadır. Devlet katkısı tutarı, katkı payı ödeme tarihini takip eden 3 ay içinde katılımcının emeklilik hesabına emeklilik şirketi tarafından aktarılır.<sup>120</sup>

Devlet katkısı tutarı ve getirisi katılımcı tarafından devlet katkısı hesabından takip edilebilmektedir. Devlet katkısı, şirket tarafından devlet katkısı fonu olarak tanımlanmış ve portföy sınırlamaları Hazine Müsteşarlığı'nca belirlenmiş fonlarda değerlendirilmektedir. Birikimlerin başka bir şirkete aktarılması halinde devlet katkısı hesabındaki tutarlar da birikimlerle beraber yeni şirkete aktarılır. Ancak henüz hesaba intikal etmemiş bir devlet katkısı bulunması halinde, bu tutar eski şirket tarafından hesaba ödenmesini müteakip en geç 2 iş günü içinde yeni şirkete gönderilecektir. Emeklilik, vefat ve maluliyet durumlarında, devlet katkısı ve getirilerinin tamamına hak kazanılmaktadır. Vefat durumunda katılımcı devlet katkısı hesabındaki tutarın tamamına hak kazanır ve bu tutar, katılımcı tarafından belirlenen lehtar ya da lehtarlara ödenir. Lehtar olarak herhangi bir kimse belirtilmemiş ise katılımcının kanuni mirasçılara ödeme yapılır. Devlet katkısına hak ediş uygulaması gereği, 01 Ocak 2013 tarihinden sonra sistemde geçirilen süreye göre aşağıda tabloda belirtilen oranlar

---

<sup>120</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Devlet Katkısı”, <http://www.egm.org.tr/?pid=771> (10.03.2016)

dâhilinde devlet katkısı ve getirisinin bir bölümü veya tamamı katılımcıya ödenmektedir.<sup>121</sup>

**Tablo 6: 1 Ocak 2013'ten Sonra Sistemde Geçirilen Süre ve Devlet Katkısına Hak Ediş Oranları (%)**

<b>1 Ocak 2013'ten Sonra Sistemde Geçirilen Süre</b>	<b>Hak Ediş Oranı</b>
3 yıldan 6 yıla kadar	%15
6 yıldan 10 yıla kadar	%35
10 yıl ve daha fazla	%60
Emeklilik, vefat, maluliyet	%100

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Devlet Katkısı”, <http://www.egm.org.tr/?pid=771> (10.03.2016 tarihinde alınmıştır.)

Bireysel emeklilik katılımcısının sözleşmeden ayrıldığı esnada, ödediği katkı payından dolayı hak kazandığı ve henüz hesabına intikal etmemiş devlet katkısı tutarı katılımcının ayrıldığı sözleşmenin bulunduğu şirket hesaplarına intikalini takip eden iş günü sonuna kadar katılımcı tarafından bildirilen hesap numarasına ödenmektedir. 01 Ocak 2016 tarihine kadar katılımcının sistemden ayrılmaması halinde; 01 Ocak 2013 tarihinden önce sistemde bulunan katılımcı sistemde geçirdiği süreye bağlı olarak devlet katkısı hak kazanma esas süresine ek süre kazanacaktır aşağıdaki tabloda belirtildiği şekilde süre eklemesi yapılacaktır.<sup>122</sup>

**Tablo 7: 1 Ocak 2013'ten Önce Sistemde Geçirilen Süre ve Eklenecek Süre (%)**

<b>1 Ocak 2013'ten Önce Sistemde Geçirilen Süre</b>	<b>Eklenecek Süre</b>
3 yıldan fazla 6 yıldan az ve 6 yıl	1 yıl
6 yıldan fazla 10 yıldan az ve 10 yıl	2 yıl
10 yıldan fazla	3 yıl

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Devlet Katkısı”, <http://www.egm.org.tr/?pid=771> (10.03.2016 tarihinde alınmıştır.)

<sup>121</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Devlet Katkısı”, <http://www.egm.org.tr/?pid=771> (10.03.2016)

<sup>122</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Devlet Katkısı”, <http://www.egm.org.tr/?pid=771> (10.03.2016)

**Örnek;** 2004 yılında sisteme dâhil olmuş olan bireysel emeklilik katılımcısının 01.01.2016 tarihinden sonra emekliliğe hak kazandığında (10 yıl sistemde bulunup, 56 yaşını doldurduğunda) örneğin Şubat 2016 da emekliliğe hak kazandığını varsayalım, sistemden ayrılık esnasında hak kazanılacak olan devlet katkısı oranını hesapladığımızda, katılımcının 01 Ocak 2013'ten sonra sistemde geçirilen süre bu örneğe göre 3 yıl bu sebeple 3 yıldan fazla 6 yıla kadar sistemde geçirilen süre için hak kazanılan hak ediş oranı %15 fakat buna ek olarak 01 Ocak 2013 tarihinden önce sistemde geçirilen süre ise yine bu örneğe göre 9 yıl olduğundan 6 yıldan fazla 10 yıldan az ve 10 yıl geçirilen süre için hak kazanma esas süresine ek olarak 2 yıl eklenmesi gerektiğinden, toplam süre 5 yıl olur. Toplam süre hesaplandığına göre devlet katkısına hak edilecek olan oran 5 yıla karşılık gelen yani 3 yıldan 6 yıla kadar %15 olacaktır. Devlet katkısının ödenmesi aşamasında hak kazanılan bölümüne ilişkin getirisi üzerinden; tabloda belirtilen oranlar kadar stopaj kesintisi yapılır. Devlet katkısı hesabında bulunan tutar ve getirileri hacedilemez, rehnedilemez, iflas masasına dâhil edilemez.<sup>123</sup>

**Tablo 8: Bireysel Emeklilik Sisteminde Ayrılma Durumu ve Hak Kazanılan Devlet Katkısı Getirisi Üzerinden Alınacak Stopaj Oranları (%)**

<b>Bireysel Emeklilik Sisteminde Ayrılma Durumu</b>	<b>Hak Kazanılan Devlet Katkısı Getirisi Üzerinden Alınacak Stopaj Oranı</b>
10 yıldan az süreyle katkı payı ödeyerek ayrılanlar	%15
10 yıl süreyle katkı payı ödemekle birlikte emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlar	%10
Emeklilik, vefat, maluliyet nedeniyle ayrılanlar	%5

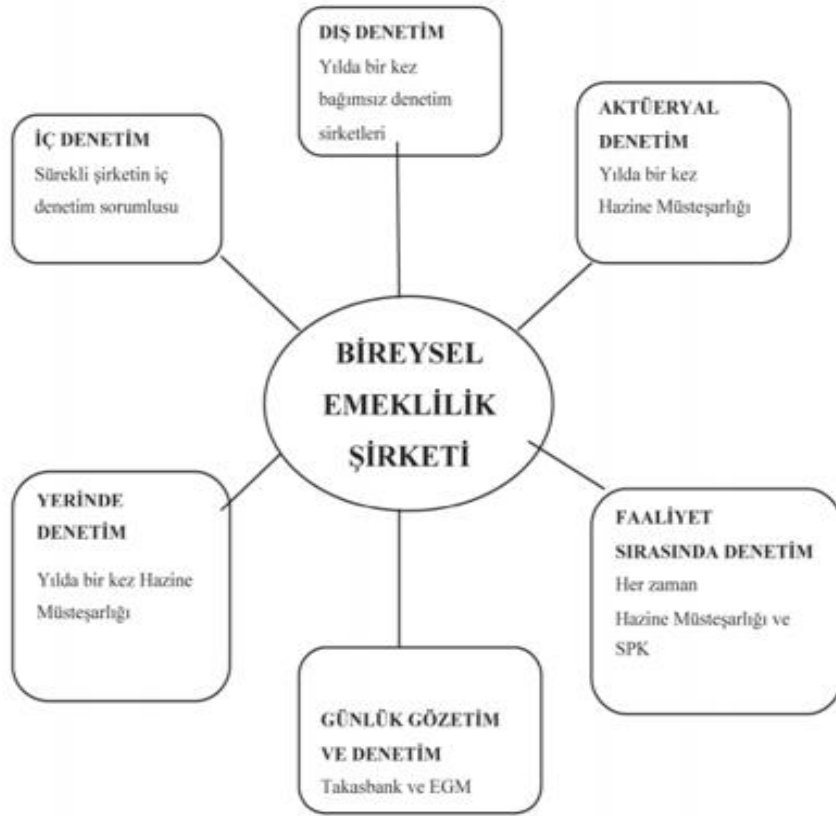
**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Devlet Katkısı”, <http://www.egm.org.tr/?pid=771> (10.03.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki tablo 8’de belirtildiği üzere, bireysel emeklilik sisteminden ayrılma durumunda, hak kazanılan devlet katkısı üzerinden yapılacak olan stopaj kesintileri

<sup>123</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Devlet Katkısı”, <http://www.egm.org.tr/?pid=771> (10.03.2016)

gösterilmektedir. Sistem uzun vadeli kaynak oluşturmak amacı üzerine kurulduğundan katılımcı sistemden ayrılırken ne kadar uzun süre sistemde kalmış ise o oranda daha az stopaj kesintisi yapılmaktadır. Sistemden daha geç ayrılan katılımcılar daha avantajlı olmaktadır.<sup>124</sup>

## 2.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Gözetim ve Denetim



### Şekil 1: Bireysel Emeklilik Sisteminde Gözetim ve Denetim

**Kaynak:** Okan YAMAN ve Murat EMİR, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Denetim ve Muhasebe Yapısı”, [http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/110malicozum/4\\_okan\\_yaman.pdf](http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/110malicozum/4_okan_yaman.pdf), s;59, (13.03.2016 tarihinde alınmıştır.)

### 2.7.1. Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim

Şirket, fonlar ve portföy yöneticileri ile saklayıcıların Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (BETYSK) dahilinde faaliyetleri en az yılda 1 defa

<sup>124</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Devlet Katkısı”, <http://www.egm.org.tr/?pid=771> (10.03.2016)

Hazine Müsteşarlığı (HM) ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından denetlenmektedir. Bireysel emeklilik şirketlerinin emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri müsteşarlığın, fon, portföy yöneticisi ve saklayıcılara ilişkin hesap ve işlemleri ise SPK'nın denetimine tabi tutulmaktadır. Hazine Müsteşarlığı, yayımlanan mali tabloların gerçeğe aykırı olduğunun veya kamuya gerçeğe aykırı bilgi verildiğinin tespit edildiği takdirde, düzeltme beyanı ile birlikte ilanın yapıldığı gazetelerde yeniden yayımlanma da dâhil olmak üzere, katılımcıların yanılmasını önlemek amacıyla gerekli önlemleri almaya yetkilidir. HM, gerekli gördüğü hallerde her zaman olağandışı denetimler yapma hakkına sahiptir. HM, mevzuat, yükümlülük karşılama yeterliliği, şirket yöneticilerinin yeterliliği, organizasyonel yeterlilik, şirketlerin işleyişi, pazarlama ve satışlar, reklam ve ilanlar, yatırımlar, emeklilik planları, katılımcı kayıtlarının saklanması, şirket mali yapısı, istatistikler gibi konularda mevzuata uygunluğu denetleyebilir.<sup>125</sup>

### **2.7.2. Emeklilik Gözetim Merkezi Tarafından Yapılan Günlük Gözetim ve Denetim**

Hazine Müsteşarlığı (HM), Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin bir şekilde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacı ile emeklilik gözetim merkezini görevlendirmiştir. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), şirketlerin ve bireysel emeklilik araçlarının faaliyetlerinin gözetim ve denetimine yönelik alt yapı oluşturulmasına, bireysel emeklilik hesaplarına, emeklilik planlarına, katılımcılara ait bilgilerin saklanmasına, kamunun ve katılımcıların bilgilendirilmesine, istatistik üretimine, bireysel emeklilik araçları siciline ve bireysel emeklilik araçları sınavına ilişkin işlemlerin yapılması ile hayat sigortaları ve diğer sigorta branşlarına ilişkin verilebilecek diğer görevleri yerine getirmek üzere özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş bir tüzel kişiliktir.<sup>126</sup> EGM, yapacağı denetimler için gerekli bilgileri SPK'dan ve SPK'nın uygun göreceği saklayıcı kuruluştan temin edebilmektedir.<sup>127</sup>

<sup>125</sup> GÜLEÇ, a.g.e., s.120-121.

<sup>126</sup> “4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” kabul tarihi: 28.3.2001-Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.4.2001 Sayı: 24366 -Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt: 40- **Madde:20/A** – (Ek: 3.6.2007-5684/42 md.) <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ko-5KMhN7rAJ:www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.doc+&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr> (12.03.2016)

<sup>127</sup> YILDIRIM, a.g.e., s.32.

Emeklilik Gözetim Merkezi'nin ana sözleşmesinde yer alması gereken hususlar HM tarafından belirlenir ve bu ana sözleşmede yapılacak değişikliklerde müsteşarlığın uygun görüşü aranır. EGM, Hazine Müsteşarlığının denetiminde bulunmaktadır.4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu kapsamındaki şirket, kurum, kuruluş ve kişiler, bu kanuna istinaden verilen görevlerin yerine getirilmesini teminen talep edilen bilgi ve belgeleri EGM'ye aktarmak durumundadır. EGM'nin çalışma esas ve usulleri HM tarafından belirlenir.<sup>128</sup>

### 2.7.3. İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim

Emeklilik şirketinin iç denetimi; mali ve idari hususlarda sağlam bilgi akışını, bilgi bütünlüğünü ve bilginin zamanında elde edilmesini sağlamayı, verimliliği artırmayı aynı zamanda emeklilik şirketi faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunu sağlamayı amaçlamaktadır. Emeklilik şirketinin iç denetim sistemi ile ilgili tüm politika ve prosedürleri yazılı hale getirmesi gerekmektedir.<sup>129</sup>

Emeklilik şirketlerinde iç denetimin unsurları;<sup>130</sup>

- Emeklilik şirketleri faaliyetlerinin; mevzuata uygun olması, şirketin genel strateji ve politikalarına uygun olması, emeklilik sözleşmesine ve ana sözleşmeye uygunluğunun yerine getirilmesi,
- Emeklilik şirketi adına yapılan işlemlerin genel ve özel yetkilere dayalı ve sözleşmelere uygun şekilde yapılması,
- Katılımcılar ile ilgili belgelerin ve diğer işlerle ilgili belgelerin düzenlenmesi,
- Emeklilik şirketinin muhasebe, belge ve kayıt düzeninin doğru bir şekilde işlenmesi,
- Usulsüzlüklerden ve hatalardan kaynaklanan risklerin en aza indirilmesi amacı ile risklerin tanımlanması ve gerekli önlemlerin alınması,

<sup>128</sup> “4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” kabul tarihi: 28.3.2001-Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.4.2001 Sayı: 24366 -Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt: 40- **Madde:20/A** – (Ek: 3.6.2007-5684/42 md.) <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ko-5KMhN7rAJ:www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.doc+&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr> (12.03.2016)

<sup>129</sup> ERCAN, a.g.e., s.136.

<sup>130</sup> ERCAN, a.g.e., s.136.

- Kayıtların zamanında ve doğru olarak tutulması,
- Emeklilik şirketi çalışanlarının kendi adlarına yaptıkları işlemlerden şirketle çıkar çatışmasına yol açacak nitelikte olanların tespiti,
- Yapılan harcamaların belgeye dayandırılmasını kapsayacak şekilde emeklilik şirketinin iç denetimini oluşturması gerekmektedir.

Emeklilik şirketi faaliyetlerinin iç denetim prosedürlerine uygun olarak işleyişi, emeklilik şirketi denetçileri tarafından denetlenmektedir. Bu sebeple emeklilik şirketleri, mesleki deneyim süresi hariç, emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak için gereken niteliklere sahip en az 1 iç denetçi atamaktadır. Fon denetçisi bu niteliklere sahip olma şartı ile şirketin iç denetçisi olarak görevlendirilebilmektedir. Emeklilik şirketinin iç denetçisi, şirketin mali durumunu zayıflatacak veya olağan dışı sonuçlar oluşturacak bir durumun varlığını tespit etmesi halinde hazırlayacağı denetim raporunu emeklilik şirketinin yönetim kuruluna sunmak ve aynı zamanda bir örneğini de HM'ye göndermek zorundadır.<sup>131</sup>

#### **2.7.4. Aktüeryal Denetim**

Emeklilik şirketi, emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri ile ilgili olarak her yılsonunda bir aktüer tarafından aktüeryal denetime tabi tutulmaktadır. Aktüeryal denetim, emeklilik şirketinin faaliyet gösterdiği tüm branşları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizleri kapsamaktadır. Aktüeryal denetim sonucu hazırlanacak aktüerya raporunun, emeklilik şirketi genel müdür veya genel müdür yardımcısı tarafından imzalanarak her yılın en geç mart ayı sonuna kadar HM'ye gönderilmesi gerekmektedir. HM; branş bazında yapılacak teknik analizlerin kapsamını, aktüerya raporunun içeriği ve gönderilme süresini belirlemeye yetkilidir.<sup>132</sup>

#### **2.7.5. Bağımsız Denetçiler Tarafından Gerçekleştirilen Denetim**

Bireysel emeklilik şirketleri, mali yönden yılda en az 1 defa bağımsız dış denetime tabi olmak zorundadır. Ayrıca fonların hesap ve işlemleri üçer aylık dönemlerde bağımsız dış denetime tabi tutulmaktadır. Bağımsız denetim, şirketle

---

<sup>131</sup> ERCAN, a.g.e., s.137.

<sup>132</sup> ERCAN, a.g.e., s.136.

denetim şirketi arasında yapılacak yazılı bir denetim sözleşmesine tabi olarak gerçekleşmektedir. Bağımsız dış denetim muhasebe esas ve ilkelerine uygunluk yönünden defter, kayıt ve belgeler üzerinde yapılmaktadır. Rapor genel kurulda okunur; Hazine Müsteşarlığı gerek gördüğü takdirde yüksek oranda okunurluğu bulunan gazetelerde yayımlanmasını talep edebilir.<sup>133</sup>

## 2.8. Bireysel Emeklilik Sisteminde Ceza Uygulamaları

Bireysel emeklilik sisteminde gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülüklerini yerine getirmemesi, mevzuat hükümlerine aykırı faaliyette bulunulması durumundaki suçlar için ceza hükümleri düzenlenmiştir. Bahsedilmiş olan suçlar ve cezaları; idari suçlar ve cezaları, adli suçlar ve cezaları olmak üzere 2 gruba ayrılmıştır. 4632 sayılı kanunda hüküm bulunmayan hallerde SPK ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümler uygulanacaktır. BES mevzuatında idari suç ve cezalara ilişkin hükümlere 4632 sayılı kanunun 22. maddesinde yer verilmiştir. Söz konusu madde hükümlerine göre idari cezalar, konularına göre müsteşarlık veya kurul kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle uygulanabilmektedir.<sup>134</sup>

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanuna tabi gerçek ve tüzel kişilerin işledikleri idari suçlar ve bu suçlara istinaden uygulanacak cezalara ilişkin açıklamalar şöyledir. Konularına göre müsteşarlık veya kurul kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle kanuna tabi gerçek ve tüzel kişilere, bu kanunun;<sup>135</sup>

- 4 üncü maddesi hükümlerine aykırı emeklilik sözleşmesi düzenlenmesi halinde 3.000 TL,
- 5 inci maddesinde öngörülen aktarma yükümlülüğüne aykırılık halinde 2.000 T L,
- 5 inci maddesinde öngörülen yatırıma yönlendirme yükümlülüğüne aykırılık halinde 2.000 TL,

<sup>133</sup> GÜLEÇ, **a.g.e.**, ss.121-122.

<sup>134</sup> İsmail ORHON, “Bireysel Emeklilik Ceza Uygulamaları”, <http://www.reitix.com/Makaleler/Bireysel-Emeklilik-te-Ceza-Uygulamaları/ID=1354>, yayınlanma tarihi: 23.12.2013 (13.03.2016)

<sup>135</sup> ORHON, “Bireysel Emeklilik Ceza Uygulamaları”

- 6 ncı maddesinde öngörülen ödeme veya aktarma yükümlülüğüne aykırılık halinde 2.000 TL,
- 6 ncı maddesinin son fıkrasında öngörülen tasdik yükümlülüğünün yerine getirilmeden sözleşmelerin uygulamaya konulması halinde 3.000 TL,
- 7 nci maddesinde öngörülen katılımcı tarafından ödenecek giderler veya ücretler konusunda bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılık halinde 2.000 TL,
- 10 uncu maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen kavramların kullanılması halinde 7.500 TL,
- 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak ilan ve reklam faaliyetinde bulunulması halinde 15.000 TL,
- 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen katılımcılara bilgi verilmesi yükümlülüğüne aykırılık halinde 2.000 TL,
- 11 inci maddesinin birinci fıkrasında öngörülen sorumlulukların yerine getirilmemesi halinde 3.000 TL,
- 11 inci maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak aracılık faaliyetinde bulunulması veya aracılık hizmeti sağlanması hallerinde 6.000 TL,
- 12 nci maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen nitelikleri haiz olmayan kişilerin çalıştırılması halinde 15.000 TL,
- 12 nci maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde 3.000 TL,
- 12 nci maddesinin üçüncü fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen kişilerin yasaklanan görevlerde çalıştırılması halinde 15.000 TL,
- 13 üncü maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak ana sözleşme değişikliklerinin tescil edilmesi halinde 15.000 TL,
- 13 üncü maddesinin üçüncü fıkrası hükümlerine aykırı olarak malvarlıklarının devri veya bir başka şirketle birleştirilmesi halinde 15.000 TL,

- 21 inci maddesinde öngörülen bağımsız dış denetim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde 15.000 TL,
- Bakanlık, müsteşarlık ve kurul tarafından alınan kararlara, çıkarılan yönetmelik ve tebliğler ile yapılan diğer düzenlemelere uyulmaması halinde, yukarıdaki fıkralarda, sigortacılık mevzuatı ve sermaye piyasası mevzuatında öngörülmüş bir cezanın olmadığı hallerde 2.000 TL, idarî para cezası verilir.

Yukarıda bahsedilen idari para cezalarının uygulanmasından önce ilgili kuruluş veya kişilerin öncelikle savunmaları alınır. Savunma istendiğine dair yazının tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içinde savunma verilmemesi durumunda savunma hakkından feragat edildiği kabul edilir. İdari para cezalarının verilmesini gerektiren fiillerin tekrarı halinde ise, verilen para cezası 2 katı artırılır, izleyen tekrarlarında 3 katı artırılarak uygulanır. Cezaların verildiği tarihten itibaren 2 yıl içinde idarî para cezasının verilmesini gerektiren aynı fiil işlenmediği sürece önceki cezalar tekrarda esas alınmamaktadır. Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasında öngörülen suçu işleyenler hakkında kanuni kovuşturmayaya geçilmekle birlikte, gecikmesinde sakınca bulunan hallerde Hazine Müsteşarlığının talebi üzerine valiliklerce bunların işyerleri geçici olarak kapatılır; ilan ve reklamları durdurulur veya toplatılır. Ceza sorumluluğu madde 23'de (Değişik madde: 23.01.2008-5728 S.K./487.mad) düzenlenmiştir.<sup>136</sup>

Kanuna göre gereken izinleri almadan emeklilik faaliyetinde bulunan veya ticaret unvanları ve her türlü belge, ilan ve reklamlar ile kamuoyuna yaptıkları açıklamalarda kanunda belirtilen kuruluşların adını kullanan ya da 10. madde hükümlerine aykırı olarak kanunda düzenlenen faaliyetlerde buldukları izlenimini yaratacak söz ve deyimleri kullanan gerçek kişiler ile tüzel kişilerin görevlileri 3 yıldan 5 yıla kadar hapis ve 300 günden 2.000 güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. Ayrıca idari tedbir olarak bu faaliyetlerin yürütülmesine engel olunur. Şirketin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisine sahip mensupları, portföy yönetim şirketinin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisine sahip mensupları, görevleri dolayısıyla kendilerine verilen ve denetimleri veya sorumlulukları altında

---

<sup>136</sup> ORHON, “Bireysel Emeklilik Ceza Uygulamaları”

bulunan şirkete ait para veya diğer varlıkları zimmetine geçirirlerse, Türk Ceza Kanununun (TCK), zimmet suçuna ilişkin hükümlerine göre verilecek ceza beşte bir oranında artırılır. Kanunda gösterilen yetkili mercilerin ve denetim görevlilerinin istedikleri bilgi ve belgeleri vermeyen ya da denetim görevlilerinin görevlerini yapmalarına engel olan gerçek kişiler ile tüzel kişilerin görevli ve ilgilileri 1 yıldan 3 yıla kadar hapis ve 100 günden az olmamak üzere adli para cezasına çarptırılırlar.<sup>137</sup>

Kanuna tabi gerçek veya tüzel kişilerin yine kanunda gösterilen kurumlar ile denetim görevlilerine, mahkemelere ve diğer resmi dairelere hitaben düzenledikleri veya yayımladıkları belgelerde yapılan gerçeğe aykırı beyanlarından dolayı bunları veya bunların düzenlenmesine sebep olan her türlü belgeleri imzalayan kişi ve tüzel kişiler hakkında, TCK'nın, belgede sahtecilik suçuna ilişkin hükümlerine göre verilecek ceza 1 kat artırılmaktadır. Bu kanuna tabi kuruluşların itibarını zedeleyecek veya varlığına zarar verebilecek bir hususa kasten sebep olan veya bu yolda asılsız haber yayanlar, 1 yıldan 3 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılırlar. Fiilin basın ve yayın yoluyla işlenmesi halinde verilecek ceza yarı oranında artırılmaktadır. İsimleri belirtilmese dahi bu kanuna tâbi kuruluşların güvenilirliği konusunda kamuoyunda tereddüte yol açarak kuruluşların malî bünyelerinin olumsuz etkilenmesine neden olabilecek nitelikte asılsız haberleri yukarıda belirtilen araçlarla yayımlayanlar 400 günden 3.000 güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.<sup>138</sup>

Kanunun uygulanmasında ve uygulanmasının denetiminde görev alanlar, görevleri esnasında bu kanun kapsamında faaliyet gösteren gerçek ve tüzel kişiler, bunların iştirakleri ve kuruluşları ile katılımcıya ait öğrendikleri sırları, kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamazlar ve kendi yararlarına kullanamazlar. Aynı yükümlülük bu kişilerin görevden ayrılmalarından sonra da devam etmektedir. Bu yükümlülüğe uymayan kimseler TCK'nın 239. maddesine göre cezalandırılır. İlgili kanunun 6. ve 7. fıkralarında yazılı kişiler, öğrendikleri sırları kendileri ya da başkaları için yarar sağlamak amacı ile açıklarlarsa, haklarında TCK'nın 239. maddesine göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu kanunda belirtilen suçlara ilişkin soruşturma ve kovuşturma yapılması, konularına göre müsteşarlık veya kurul

<sup>137</sup> ORHON, "Bireysel Emeklilik Ceza Uygulamaları"

<sup>138</sup> ORHON, "Bireysel Emeklilik Ceza Uygulamaları"

tarafından cumhuriyet başsavcılığına yazılı başvuruda bulunulmasına bağlıdır. Bu başvuru muhakeme şartı niteliğindedir. Cumhuriyet savcılarını kovuşturmaya yer olmadığına karar verirlerse, HM veya SPK, Ceza Muhakemesi Kanununa göre kendisine tebliğ edilecek bu kararlara karşı itiraza yetkilidirler.<sup>139</sup>

---

<sup>139</sup> ORHON, “Bireysel Emeklilik Ceza Uygulamaları”

### 3. BÖLÜM

## BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN DÜNYADAKİ UYGULAMALARI

Yaşlanan nüfus sorunu kamu emeklilik sistemlerinin finansal yapılarını olumsuz yönde etkilemeye başlamış ve hükümetleri kamu emeklilik sistemlerinin yanında özel emeklilik sistemlerinin devreye sokulması konusunda hareket etmeye yöneltmiştir. Bu çerçevede, birçok ülke bireysel emeklilik sisteminin hayata geçirilmesi hususunda kararlar almıştır. Fakat bireysel emeklilik tasarruflarının toplandığı fonların katılımcılarına sağlayacağı emeklilik maaşları finansal piyasaların performanslarına bağlıdır.<sup>140</sup>

#### 3.1. Gelişmiş Ülkelerdeki Özel Emeklilik Sistemi

İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) Organisation for Economic Co-operation and Development; Demokratik yapılara ve piyasa ekonomisine sahip 34 ülkenin küreselleşmenin ekonomik, sosyal ve yönetim sorunlarını çözmek ayrıca bu sürecin fırsatlarından faydalanmak üzere müştereken çalıştıkları bir Örgüttür.<sup>141</sup>

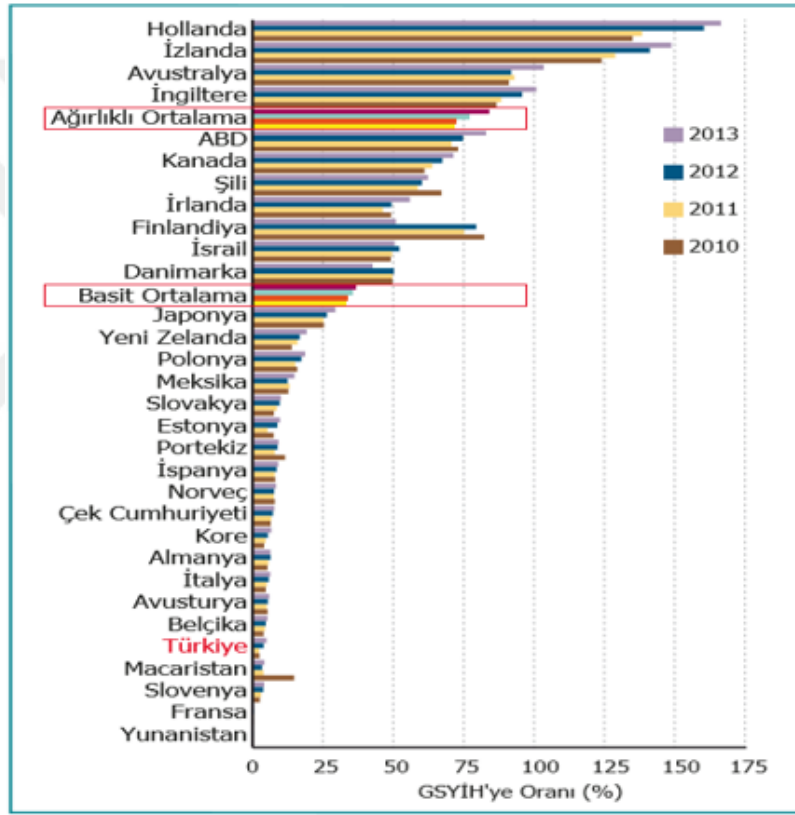
Örgütün amacı:<sup>142</sup> Ekonomik büyüme, mali istikrar, ticaret, yatırım, teknoloji, yenilik, girişimcilik ve kalkınma alanlarında işbirliği yoluyla refahın sağlanması ve yoksullukla mücadele konularında hükümetlere yardımcı olmaktır. OECD ekonomik ve sosyal gelişme ile çevrenin korunması arasındaki dengeyi ayarlamak, herkes için iş imkânı yaratılması ve sosyal eşitliğin sağlanması ile etkin ve sağlıklı bir yönetim gerçekleştirilmesi, yeni gelişme ve sorunları anlamak ve bu sorunlara çözümler üretmek konusunda hükümetlere tavsiyelerde bulunmaktadır.

<sup>140</sup> Meliha Melike ÇILTIK, 'Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri', (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2010), s.37.

<sup>141</sup> Dictionary of Business, Oxford University Press, Oxford, New York, Market House Books Ltd.1996, ISBN 0-19-280047-7 s.353.

<sup>142</sup> "İktisadi İş Birliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) Uluslararası Örgüt Künyesi" <http://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi-ve-gelisme-teskilati-oecd.tr.mfa> (19.03.2016)

14 Aralık 1960 yılında Paris’te imzalanan “Convention on the Organisation for Economic Co-operation and Development-OECD”, OECD’nin kurucu anlaşmasını teşkil etmektedir. Ülkemiz OECD’nin kurucu üyeleri arasındadır. Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYİH) ile ölçülen ekonominin büyüklüğüne göre birikmiş varlıkların net piyasa değeri, bireysel emeklilik fonlarının etkinlik durumunun temel göstergelerindedir. 2013 yılında 34 ülkeden sadece 13’ünün varlık GSYİH oranları %20’nin üzerine çıkmış olup bu oran OECD’nin ‘olgun’ emeklilik fonu piyasası tanımına girmek için asgari düzey olarak kabul edilmektedir.<sup>143</sup>



**Grafik 1: 2013 Yılında Seçilmiş Olan OECD Ülkelerinin Varlık GSYİH Oranları (%)**

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2014”, s.58 <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (20.03.2016 tarihinde alınmıştır.);

\* OECD Pension Market in Focus, Issue 8, Issue 9, Issue 10, Issue 11. Grafikte, 2013, 2012, 2011 ve 2010 yılları için verisi olan ülkelere yer verilmiştir.

<sup>143</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2014” <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (20.03.2016)

Yukarıdaki grafiğe göre 2013 yılında, sadece 5 OECD ülkesi %100 üzerinde varlık GSYİH oranlarına ulaşmıştır. Hollanda (%166,3), İzlanda (%148,7), İsviçre (%119,0 grafikte yer almamaktadır), Avusturya (%103,3) ve İngiltere (%100,7).<sup>144</sup>

### 3.1.1. ABD

Amerika Birleşik Devletleri (ABD), bireysel emeklilik sistemlerinin en eski uygulaması olan ülkeler arasındadır. ABD'deki özel emeklilik sistemi tamamen gönüllü katılım esasına dayanmakta ve işverenler tarafından kendine has olarak işletilmektedir. İşverenler, sistemin organize edilmesinde başrolde bulunmaktadır. ABD'de Katkı payı esaslı emeklilik planlarında (Individual Retirement Accounts-IRA), ABD'de yetki belgesine sahip olan bankalar, finansal kurumlar, hayat sigorta şirketleri, gayrimenkul yatırım şirketleri ya da portföy yönetim şirketleri tarafından açılan "Kişisel Emeklilik Hesapları" ile emeklilik tasarrufu yapılmaktadır. İşveren sponsorluğunun yer almadığı kişisel emeklilik hesapları, bireysel katılıma dayanıp, sistemin bünyesinde yer alan vergisel avantajlar ile bireylere emeklilik dönemlerinde kaynak oluşturmaya yönelik planlardır.<sup>145</sup>

Yıllık belli bir limiti aşmamak koşulu ile yıl içerisinde herhangi bir zamanda açılabilen IRA hesabının iki temel avantajı vardır; bu hesaba yapılan ödemelerin ilgili yılda tamamen veya kısmen gelir vergisinden düşülmesi ve bu hesaba yatırımlardan elde edilen temettü, faiz ve sermaye kazançları hesaplarındaki paranın kullanılacağı zamana kadar vergilendirilmemesidir.<sup>146</sup>

Böylece, her iki aşamada da vergi ertelemesi yapılmakta sadece sistemden para çekildiğinde vergileme yapılmaktadır. Hesaplarda biriken bireysel emeklilik tasarruflarının emeklilikten önce kullanılmasını engellemek amacıyla hesapta biriken tasarrufların 59 yaşından önce çekilmek istenmesi halinde çekilen tutarın %10'u

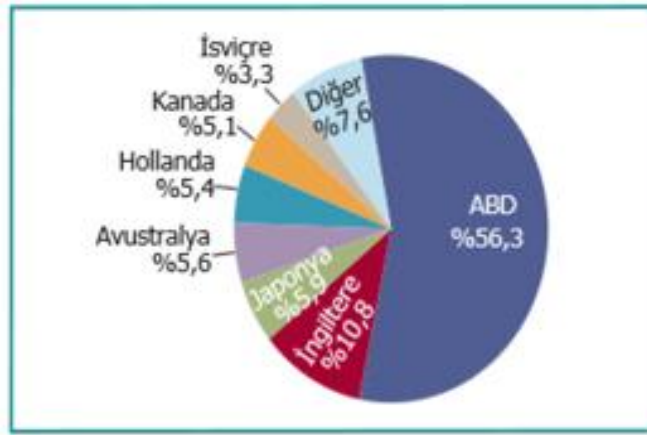
<sup>144</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2014"  
<http://www.egm.org.tr/?pid=360> (20.03.2016)

<sup>145</sup> Dictionary of Insurance Terms, 4th Ed. Harvey W. Rubin, Professor/Chair of Insurance, Department of Economics and Finance, Louisiana State University, Shreveport, Louisiana, BARRON'S, s.s.237-238

<sup>146</sup> ÇILTIK, a.g.e., ss.38-39.

oranında bir kesinti yapılması sağlanarak IRA'nın amacından farklı alanlarda kullanılması engellenmiştir.<sup>147</sup>

Amerika Birleşik Devletleri halen OECD ülkelerinin yönetimi altındaki varlıkların büyük bölümünü elinde tutmakta olup varlıkların değeri 2013 yılı itibariyle 13,9 trilyon Amerikan Doları (USD) düzeyindedir. Karşılaştırmalı veriler esas alındığında ise, ABD emeklilik fonlarıyla tutulan varlıkların ağırlığı kademeli olarak düştüğü 2003 yılında OECD içindeki toplam emeklilik varlıklarının yaklaşık %62'sini oluştururken, 2013 yılında %56'ya gerilediği görülmektedir. Diğer OECD ülkelerinde emeklilik fonlarıyla tutulan varlıkların payı 2003 yılında %5,2 iken dereceli olarak 2007 yılında %7,0'a ve 2013 yılında %7,6'ya yükselmiştir.<sup>148</sup>



**Grafik 2: Seçilmiş OECD Üyeleri Emeklilik Fon Oranları (%)**

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2014”, ss.58 <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (20.03.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki grafikte 2013 yılında İngiltere OECD varlıklarının (%10,8)'i ile ikinci sırayı alırken, onu Japonya (%5,9), Avusturya (%5,6), Hollanda (%5,4), Kanada (%5,1) ve İsviçre (%3,3) ile takip etmiştir.<sup>149</sup>

<sup>147</sup> ÇILTIK, a.g.e., ss.38-39.

<sup>148</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2014”, s.58, <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (20.03.2016)

<sup>149</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2014”, s.58, <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (20.03.2016)

### 3.1.2. İngiltere

İngiltere de sistem Hollanda gibi 3 kısım üzerine kurulmuştur. İlki temel emeklilik ve kazanca bağlı emeklilik, ikincisi işverenler vasıtası ile işleyen mesleki emeklilik ve üçüncüsü bireysel emeklilik programı şeklindedir. İngiltere’de devlet, kamu emeklilik sisteminden sağlanan faydaları azaltması nedeniyle emeklilik aylıkları kazanca bağlı değil, fiyat artışlarına göre yükselmektedir. Ayrıca 1978’lerde aylığın %20’si kadar olan emekli maaşı miktarı %15’i kadar bir seviyeye düşürülmektedir. Mesleki emeklilik programları ise, devletin belirlediği emekli aylıklarının yetersizliği nedeniyle işverenlerce oluşturulmaktadır. Tamamen isteğe bağlı ve gönüllülük esasına dayanmaktadır. Sistemin finansmanı işçi ve işverence yapılmaktadır.<sup>150</sup>

Mesleki emeklilik planı iki açıdan vergi mevzuatında sınırlandırılmıştır. İlki ödenebilen en yüksek emeklilik maaşı, son alınan aylığın 3’te 2’si kadar olması şeklinde bir sınırlandırma şeklinde, ikincisi mesleki emeklilik planına katılan kişinin plana yatırdığı para tutarının kendisine ait yıllık gelirinin %15’ini aşmaması şartı halindedir. İngiltere emeklilik sisteminin üçüncü kısmı ise bireysel emeklilik programlarıdır. Bireysel emeklilik, bir emeklilik tasarruf aracı olarak belirtilebilir ve aynı zamanda gönüllü katılım esasına dayanmaktadır. Bireysel emeklilik sistemine kendi işinde çalışanlar ve herhangi bir mesleki emeklilik programına üye olmayan kişiler başvurabilir. Bireysel emeklilik ile ilgili olan tüm programlar sigorta şirketleri veya bankalar tarafından sisteme katılmak isteyenlere sunulabilmektedir.<sup>151</sup>

### 3.1.3. Hollanda

Hollanda’da genel olarak belirli fayda esaslı tamamlayıcı nitelikteki emeklilik programları gelişmiştir. Genellikle bireysel ve tamamı ile işlerinden ayrı olacak şekilde işverenlerle emeklilik fonları tesis edilmektedir. Mesleki emeklilik programı olmayan işyerlerinde çalışanlar için uygun olan emeklilik imkânı sağlamaktadır. Emeklilik

---

<sup>150</sup> Zühal SARI, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Performans Değerlendirmesi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa, 2011), s.45.

<sup>151</sup> SARI, a.g.e., s.45.

programlarının %99,4'ü belirli fayda, %0,6'sı ise belirli katkı esasına dayanmaktadır. Emeklilik faydalarının %72'sinden fazlası son ödeme esasına göre belirlenir.<sup>152</sup>

İngiltere gibi üçayaklı bir emeklilik sistemine sahip olan Hollanda'da bireysel emeklilik düzenlemeleri genelde üçüncü ayakta bulunan ticari sigortacılık tasarruf düzenlemeleri veya özel hayat sigorta poliçeleri şeklini almaktadır. Bağımsız yani kendi işinde çalışanlar ve bazı emekliler, özel bir emeklilik sigortası satın almakta ve sigorta poliçelerinden yıllık bir gelir kazanmaktadırlar.<sup>153</sup>

### 3.1.4. Almanya

Almanya da 2001 yılında yapılan reformla 3 ayaklı bir sistem öngörülmüş, 2030 yılına kadar da emeklilik ödemelerinin kademeli olarak düşürülmesi ve mesleki emeklilik ile özel emeklilik planlarının teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Bireysel emeklilik tasarrufları hayat sigorta poliçeleri aracılığı ile yapılmaktadır. Özel emeklilik planına katılım kişinin isteğine bağlıdır ve toplu iş sözleşmeleri sektörde yer alan her kademeye sağlanabileceği gibi bir şirkete de uygulanabilmektedir. İşverenler çalışanları için isteğe bağlı emeklilik planları sağlarken birçok kuruluşun da aşağıda maddeler halinde belirtilen hizmetlerinden faydalanabilmektedir.<sup>154</sup>

Bunlar ;<sup>155</sup>

- İşverenin çalışanları için emeklilik aylığı ödeme sorumluluğunu kendi üzerine aldığı direkt emeklilik sigortası programları,
- Bağımsız kuruluşlar olarak tanımlanan emeklilik fonları,
- İşverenin işçi adına doğrudan sigorta programları,

<sup>152</sup> Murad Arno İNCİDÜZEN, "Özel Emeklilik Sistemleri ve Türkiye'de Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarım Süreci", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi Bankacılık Ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2008), s.96.

<sup>153</sup> Mehmet BAĞCI, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Önemi, Genel Özellikleri ve Sistem Üzerine Eleştirel Bir Bakış", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006), s.24.

<sup>154</sup> SARI, a.g.e., ss.41-42.

<sup>155</sup> SARI, a.g.e., ss.41-42.

- Kamu sektörü olarak çalışanları için ikame emeklilik programları sunan Almanya’ da bireysel emeklilik sistemi denince akla ilk olarak Bismarck Modeli gelmektedir. Bismarck modeli dünyada birçok ülkede de genişletilerek uygulanmıştır. Temelde “Pay As You Go” (PAYG)’ya dayanan model kamu dağıtım sistemini içermekte, prim ve emekli maaşı ödemelerinin vadesi geldiğinde birlikte ödemenin gerçekleştirilmesi anlamına gelir. Fakat Almanya’da demografik değişim sebebiyle oluşan finansman krizi mevcut sistem içerisinde tamamlayıcı nitelikte bir bireysel emeklilik sistemi kurulmasını zorunlu hale getirmiştir.

### 3.1.5. Fransa

Fransa’ da 1997 yılında kabul edilen bir kanun ile emeklilik tasarrufu planları ve emeklilik tasarruf fonları sistemi kabul edilmiştir. Ancak Fransız hükümeti aşağıda belirtilen sebeplerle gerekli kararnameyi yürürlüğe koyamamıştır.<sup>156</sup>

Belirtilen sebepler;<sup>157</sup>

- Yoğun eleştiriler,
- Dağıtım sisteminin yerleşmiş olması,
- Fon biriktirme sistemine çok sınırlı bir alan tanınmış olması,
- Özel hayat sigorta sisteminin çok yaygın bir biçimde uygulanıyor olması ve özellikle işçi sendikalarının şiddetli tepkileri sebepler arasında gösterilmektedir.

Batı Avrupa ülkelerindeki emeklilik fonları yakın bir zamana kadar sermaye piyasalarındaki olumlu etken sebebiyle aktif olarak çalışanların sayısındaki artışa rağmen kapsadıkları kişi sayısı açısından eksilen bir seyir izlemiştir. Diğer taraftan emeklilik fonları da işsizlik ve kamu finansmanındaki krizden olumsuz etkilenmektedir. Kamu finansmanındaki sorunlar hükümetleri, emeklilik fonlarına tanınan vergi ayrıcalıklarının asgariye indirmeye ve olumsuz ekonomik şartlar sebebiyle fonların reasürans sistemine dahil edilmesi hususunda yeni yaklaşımlara zorlamaktadır.

<sup>156</sup> BAĞCI, a.g.e., s.24.

<sup>157</sup> BAĞCI, a.g.e., s.24.

İşletmelerin iflas riskine karşı fon hesaplarının ve emeklilik haklarının başka şirketlere transfer edilebilirliği ve çalışanların sıklıkla işyeri değiştirmeleri emeklilik sisteminin maliyetlerini artırmaktadır.<sup>158</sup>

### **3.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Özel Emeklilik Sistemi**

Gelişmekte olan ülkelerde, gelişmiş ülkelere kıyasla, bireysel emeklilik sistemi daha zayıf kalmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler arasında, bireysel emeklilik sistemi, biraz daha gelişmiş olan ülkeler; Macaristan, Şili, Polonya, Meksika'dır.

#### **3.2.1. Macaristan**

Macaristan' da dağıtım esaslı emeklilik sisteminin yerine kurulmakta olan çok ayaklı emeklilik sisteminin başarılı olması, düzenlemelerin etkin yürütülmesini ve makro ekonomik istikrarı gerektirmektedir. Karma yapılı yeni emeklilik sisteminde, dağıtım esaslı kamu programına ek olarak zorunluluk esaslı karışık bir emeklilik sistemine sahip fonlu yeni bir sistem daha oluşturulmuştur. Yeni oluşturulan bu sistemde, üyelerin çalışma ve kazanç esasına dayalı bir katkı planına bağlı olarak ödedikleri katkılar, üyeler adına yatırıma yönlendirilip, emeklilik fonunun fonksiyonları dışarıdan firmalar tarafından yerine getirilmektedir. Emeklilik maaşına hak kazanıldığında, üyeler bir yaşam yıllığı almaktadırlar. Ödenecek yaşam yıllığı, üyenin Bireysel Emeklilik Sisteminde biriken tasarruflarına göre hesaplanmakta ve cinsiyet ayrımı yapılmamaktadır.<sup>159</sup>

#### **3.2.2. Şili**

Şili'de sosyal güvenliğin tamamen devlet tarafından sağlandığı tek ayaklı bir sistemden, tamamen bireylerin sorumluluğunun söz konusu olduğu bir başka tek ayaklı sisteme geçilmiştir. Bu açıdan Şili örneği, geleneksel sosyal güvenlik anlayışını değiştiren, bir uygulama özelliği taşımaktadır. Sistem sadece uzun dönem sigorta kollarında uygulanmakta, belirlenmiş prim esasına dayalı, bireysel zorunlu tasarruf planı niteliğini taşımaktadır. Şili'de reform, eski sistemin yanına, tamamen bireysel

---

<sup>158</sup> BAĞCI, a.g.e., s.24.

<sup>159</sup> BAĞCI, a.g.e., s.21.

tasarruf ve fonlama sistemine dayanan, özel sektör tarafından idare edilen yeni bir sosyal güvenlik sisteminin eklenmesiyle gerçekleştirilmiştir. Ayrıca geçiş dönemi içinde gerçekleştirilmeye çalışılmış ve çalışma hayatına ilk defa başlayan ücretlilerin yeni sisteme dâhil olmaları zorunlu iken, eski sistem içinde olanlar ile kendi adına bağımsız çalışanların iştiraki isteğe bağlı bırakılmıştır. Emniyet ve silahlı kuvvetler dışındaki kamu kesimi çalışanları da zorunlu olarak yeni sisteme dâhil edilmişlerdir. Halen eski ve yeni sistem birlikte devam etmekte olup, eski sistem son sigortalısına da ödemeleri tamamladığı zaman yeni sistem tamamen yürürlüğe girmiş olacaktır.<sup>160</sup>

### 3.2.3. Polonya

Avrupa Birliğine tam üyelik başvurusu sonrasında, birliğe uyum kriterleri çerçevesinde ülkede idari ve sosyo-ekonomik alanlarda büyük reform hareketleri başlamış, bununla beraber 1999 yılında dört büyük sistemde reform hareketi uygulamaya konulmuştur. Bu reform hareketlerinden biri de emeklilik sisteminde yapılan büyük değişimdir. Bu reform Avrupa birliğinin 1996 yılında almış olduğu kararla Dünya Bankasının önerdiği üçayaklı emeklilik sistemi dikkate alınarak yürürlüğe girmiştir.<sup>161</sup>

Emeklilik sistemindeki değişim ile birlikte, bütçeye dayalı finansman sisteminin yerine, emeklilik fonuna mevcut katkılar üzerine ve yatırım araçlarının yardımı ile değerlendirilmesi esasına dayanan, belirli katkı esaslı program uygulamasına geçilmiştir. Azalan genç nüfus, doğum oranlarında azalma, emekliye ayrılan yaşlı insanların sayısındaki artış ve demografik bağımlılık oranındaki artışa bağlı olarak, sosyal güvenliğin bütçedeki yükünün artması ile emeklilik sisteminde reform zorunlu hale gelmiştir.<sup>162</sup>

Emeklilik sistemi reformu üç kademededen oluşmaktadır. Bu üç kademinin ilk iki ayağı zorunlu ve üçüncü ayağı ise isteğe bağlı sigorta hizmetlerinden oluşmaktadır. İlk ayak, devlete bağlı Sosyal Sigortalar Kurumu, ikinci ayak, yarısı işverenler, diğer

<sup>160</sup> YANARDAĞ, a.g.e., s.118.

<sup>161</sup> Soner YAKAR, "Polonya Emeklilik Sisteminde Dönüşüm", **Marmara Üniversitesi Maliye Bölümü, Mali Hukuk A.B.D. Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:14, Sayı:2, 2005, s.450 [https://scholar.google.com.tr/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=tr&user=i2f0du4AAAAJ&citation\\_for\\_view=i2f0du4AAAAJ:WF5omc3nYNoC](https://scholar.google.com.tr/citations?view_op=view_citation&hl=tr&user=i2f0du4AAAAJ&citation_for_view=i2f0du4AAAAJ:WF5omc3nYNoC) (29.03.2016)

<sup>162</sup> YAKAR, a.g.m.

yarısı ise çalışanlar tarafından zorunlu prim ödemeleri olarak yatırılan özel sigorta fonları ve üçüncü ayakta ise, ek olarak isteğe bağlı sigorta primleriyle çalışan işçi prim hesapları ve bireysel emeklilik programları tarafından yürütülmektedir.<sup>163</sup> Polonya sisteminde dikkati çeken bir husus da, kurumun iflas etmesi halinde devletin bir garanti fonu sistemi kurmasıdır.<sup>164</sup>

### 3.2.4. Meksika

Meksika’da emeklilik sistemi 1997 yılında yapılan reform çalışmaları ile özelleştirilmiştir. Meksika emeklilik reformu da Şili’deki gibi özel emeklilik planlarına dayanmaktadır. Oluşturulan yeni sistem, dağıtım sisteminin yerine fonlama esaslı bir sistemdir. Fakat Şili ile aralarında birebir benzerlik yoktur. En önemli farklardan birisi Meksika’da tüm işçilerin yeni sisteme dâhil olmasıdır. Meksika emeklilik sistemi Güney Amerika’daki en kapsamlı program niteliğini taşımaktadır. Ülkede özel sektör çalışanlarının neredeyse tamamı bu sisteme katkıda bulunmaktadır. Bu özel emeklilik hesaplarının yönetimi ülkede faaliyet izni bulunan 17 şirket tarafından yapılmaktadır. Emeklilik yatırımları fonu yönetimi (Administradora de Fondos de Ahorro para el Retiro –AFORE) olarak adlandırılan bu kurum, işçilerin emeklilik hesaplarını yönetmek amacıyla kurulan özel yatırım kuruluşudur. Devlet yönetimi altında bulunan AFORE, işçilerin gelecekte seçecekleri birkaç fondan oluşmaktadır. Fonların denetimi; Emeklilik Tasarruf Sistemleri Ulusal Komisyonu (Comision Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro-CONSAR) olarak adlandırılan kurum tarafından yapılmaktadır. CONSAR, emeklilik fonlarının yurt dışı satışlarını yönetmek ve emeklilik sigorta fonlarının yasalara uygun yönetildiğini denetlemek amacıyla kurulmuştur.<sup>165</sup>

Yeni sistemde işçiler, işverenler ve devlet belirli oranlarda (%6,5) bireysel emeklilik hesaplarına katkı yapmak zorundadırlar. Ücretleri %4 oranında maluliyet ve hayat sigortası, %1 oranında ise konut fonuna katkı yapılmaktadır. Böylece yeni sistem altında ortalama bir işçi için yapılan katkıların toplamı %17,5'lere ulaşmaktadır. Yeni sistemde, sisteme 25 yıl prim ödeyerek, 65 yaşını dolduran işçiler emekliliğe hak kazanmaktadırlar. Emeklilik yaşına gelen fakat ödeme süresini tamamlayamayanlar ise

---

<sup>163</sup> YAKAR, a.g.m.

<sup>164</sup> BAĞCI, a.g.e., s.21.

<sup>165</sup> AYDIN, a.g.e., ss.93-94.

toplu ödeme yoluyla birikimlerini alabilmektedirler. Belirli şartlar altında da erken emeklilik imkânı bulunmaktadır.<sup>166</sup>

### **3.3. Dünya’da Bireysel Emeklilik Uygulamaları ve Karşılaştırmalı Değerlendirmeler**

Dünyada özel emeklilik sistemleri, şartları önceden belirlenmiş bir sözleşme ile çalışanların bireysel hesaplarına düzenli olarak yatırılan katkı paylarının emeklilik zamanına kadar etkin bir fon yönetimiyle değerlendirilmesi esasına dayanmaktadır. Belirtilen program kapsamında oluşturulan özel emeklilik fonları, çalışanların çalıştıkları dönemde kazandıkları gelirin bir kısmını tasarruf ederek, yaşlılık ve emeklilik dönemlerinde bu tasarrufları kullanmaları suretiyle yaşam standartlarını aynı şekilde devam ettirmelerine imkân sağlayan araçlar olarak tanımlanmaktadır.<sup>167</sup>

Özel emeklilik sistemi, “Fonlama Modeli” esas alınarak uygulanmaktadır. Gelecekte yapılması gereken bir emeklilik harcaması için aktif çalışma dönemi boyunca düzenli bir karşılık ayrılması ve bu karşılıkların, çalışanların emeklilik dönemi gelinceye kadar güvenilir ve kazançlı bir şekilde değerlendirilmesi ile uzun vadede iyi bir birikime ulaşılması amaçlanmıştır. Bireysel emeklilik sistemleri uygulamaları ülkelerarası farklılık gösterebilmektedir. Bazı ülkelerde sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğinde iken, bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerine alternatif olabilmektedir. Bazı ülkelerde emeklilik sistemine giriş, katılımcıların isteğine bağlı iken bazı ülkelerde ise sisteme girmek zorunludur. Örneğin, zorunluluk esasına dayanan ülkeler arasında; Macaristan, Şili, Arjantin, Meksika, Kolombiya ve Polonya’yı sayılabilir, genel olarak OECD’ye üye olan ülkelerde bireysel emeklilik gönüllülük esasına dayanmaktadır, örnek olarak bu ülkeler arasında; İngiltere, ABD, Kanada, Hollanda, Fransa, Yunanistan, İsviçre, İtalya, Japonya ve Güney Kore’yi sayabiliriz.<sup>168</sup>

Gelişmiş ülkelerde, özel emeklilik fonu uygulamalarının bireylerin ya da çalışanların talepleri sonucunda başladığı görülmektedir. Belirtilmesi gereken bir diğer husus ise özel emeklilik fonlarının zorunlu veya gönüllü olmasının gelişmekte olan

---

<sup>166</sup> AYDIN, a.g.e., ss.93-94.

<sup>167</sup> HEIDARPOUR, a.g.e., s.96.

<sup>168</sup> HEIDARPOUR, a.g.e., s.96.

ülkelerle gelişmiş ülkelerde farklı olmasıdır. Genellikle gelişmekte olan ülkelerde, özel emeklilik fonları, zorunlu uygulamalar şeklinde ve devletin girişimiyle desteklenmektedir. Günümüzde, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkenin gündemini sosyal güvenlik reformu oluşturmaktadır. Reformlar ülkeden ülkeye önemli farklılıklar göstermektedir. Sanayileşmiş ülkelerde nüfusun yaşlanması ile sosyal güvenlik sistemlerinin aktif-pasif dengelerinin bozulmaya başlaması reformun en önemli gerekçelerinden birisini oluşturmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise reform ile bireylere daha nitelikli ve daha yüksek sosyal güvenlik hizmetinin verilmesinin amaçlanmaktadır.<sup>169</sup>

Türkiye’de ise, bireysel emeklilik sistemi 2003 yılının son çeyreğinde kurulmuş olmasına rağmen önemli bir gelişme göstermektedir. Fakat OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında henüz sektörün Türkiye’de çok kısa bir geçmişe sahip olması, ülke nüfusunun büyük bölümünün sosyal güvenlik sistemi içinde yer alması, Bireysel Emeklilik Sisteminin OECD ülkelerine nazaran fazla gelişmemiş olmasının nedenleri arasında gösterilebilir. OECD bölgesinde, tahvil ve hisse senetleri, en önemli iki varlık sınıfı olarak ortaya çıkmaktadır. OECD ülkelerinde, özel emeklilik fonlarının portföyleri incelendiğinde, uzun vadede yüksek getiri sağlayan hisse senetleri ve tahvillerin payının daha fazla olduğu görülmektedir. Emeklilik fonlarında hisse senetlerini yatırım için öncelikli kılan unsurlar, uzun vadede risk düzeyinin gerilemesi ve fonların yüksek getiri düzeyine ulaşabilmesidir. Hisse senetlerinin emeklilik fonları içerisindeki payının ABD’de %38,2, İsviçre’de %13,00, Kanada’da 24,6 olduğu görülmektedir. Hisse senedi en yüksek olan ülke Hong Kong %57,4 olarak görülüyor.<sup>170</sup>

Sabit getirili menkul kıymet kazançlarının yüksek olduğu ülkelerde ve dönemler de uzun vadeli tahvillerin seçilmesine önem verilmiştir. İsviçre’nin 2010 yılında hisse senetlerine olan dağılımı %13.56, tahvil yatırımlarına olan dağılımı ise, %21.62 iken 2014 yılında bu oran hisse senetleri dağılımı % 13’e düşerken, tahvillere dağılımı ise %19,9’a düşmüştür. Her türlü ekonomik ve politik belirsizlik ortamı fon performansını olumsuz etkileyebilir. Nakit ve mevduat yaygın olarak kullanılan araçlardan diğerleri olup, yatırım oranı en çok Kore’de %57,8 olarak görülmektedir.

<sup>169</sup> HEIDARPOUR, a.g.e., ss.96-97.

<sup>170</sup> HEIDARPOUR, a.g.e., s.99-100.

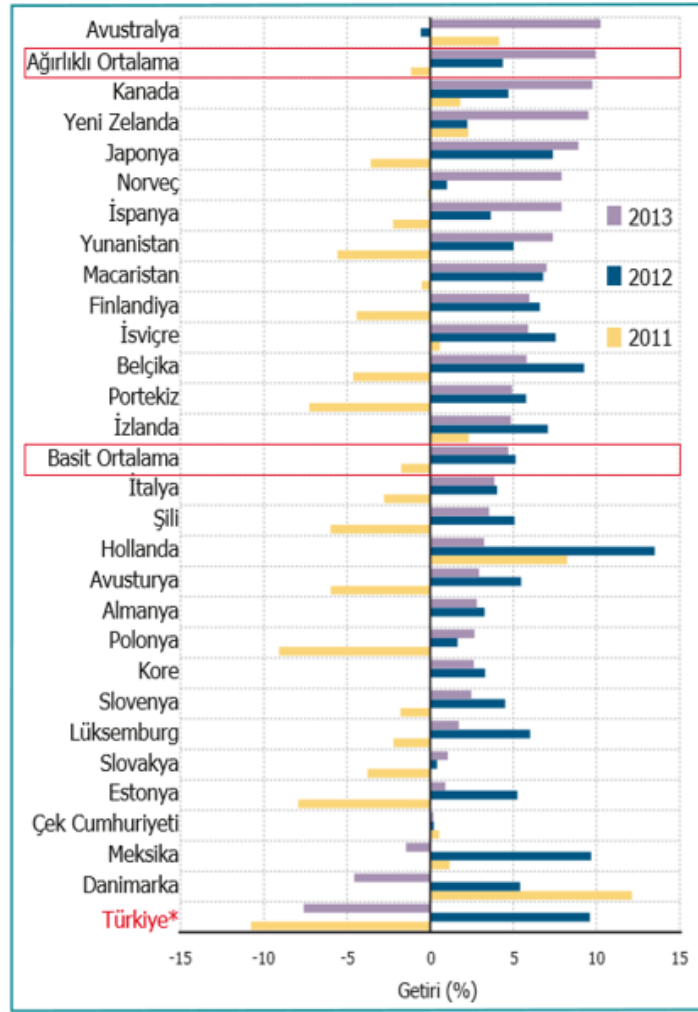
Menkul kıymetler çoğu ülkede en önemli paya sahiptir. Gayrimenkul grubu arsa ve bina gibi varlıkları içermektedir. Fon dağılımı en çok İsviçre’de % 9,7 olarak görülmektedir. Diğer yatırımlar değerlendirildiğinde, bu grup bahsedilen sınıflandırmalara girmeyen, türev araçlar ve kredi türevleri gibi diğer yatırım araçlarını kapsamaktadır. Bu yatırım aracı en çok Kore’de %34,7 olarak görülür. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin temel göstergelerinden biri olarak kabul edilen bankacılık sektörü, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde fonların toplanmasında ve dağıtılmasında etkin bir rol oynamaktadır. Gelişmişlik düzeyi arttıkça sermaye piyasası kurumlarının ve alternatif finansal araçların ağırlık kazandığı görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, Türkiye’de BES’in gelişimi ve milli gelir içerisindeki payı bakımından önemli bir pay alması beklenmektedir.<sup>171</sup>

Türkiye’de sistemin gelişmesinin önünde bir takım engeller bulunmaktadır. Bunlar arasında kişi başına düşen milli gelirin düşük olması, zorunlu sosyal güvenlik sisteminin varlığı, ülkenin yaşadığı finansal krizler sonucunda sisteme olan güven eksikliği sistemin gelişmesinin önündeki engeller arasında bulunmaktadır. Bunlar aynı zamanda sistemin zayıf taraflarını da oluşturmaktadır. Emeklilik sisteminde katkı paylarının düzenli ödenmesi ve oluşan fonların büyümesi ile gelecekte büyük tutarlarda bir sermaye birikimi sağlanmış olacaktır. Fonlar büyüdükçe piyasalar daha derinleşecektir. Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de yatırımcılar yatırımlarında uzun vadeli tercihler yapacak ve portföylerinde hisse senetleri gibi getirisi değişken finansal varlıklara yer verecekler ve böylece sermaye piyasalarının gelişimi için büyük katkı sağlamış olacaklardır.<sup>172</sup>

---

<sup>171</sup> HEIDARPOUR, a.g.e., ss.100-101.

<sup>172</sup> HEIDARPOUR, a.g.e., ss.100-101.



**Grafik 3: 2013-2012-2011 Yılları İçin Verisi Olan OECD Ülkelerinin Emeklilik Yatırım Fonları Reel Getiri Oranları (%)**

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2014”, s.59 <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (30.03.2016 tarihinde alınmıştır.)

- \* ‘OECD Pension Market in Issue 9, Issue 10, Issue 11, Grafikte, 2013, 2012 ve 2011 yılları için verisi olan ülkelere yer verilmiştir.’
- \* Türkiye için hesaplanan 2013 yılı reel getirisi emeklilik yatırım fonları reel getirisidir.

Dünya ekonomisindeki belirsizliklere ve mali piyasalardaki dalgalanmalara rağmen, 2013 yılında emeklilik fonları neredeyse tüm OECD ülkelerinde pozitif getiriler sağlamış ve reel getiriler 16 OECD ülkesinde %4,5’in üzerinde gerçekleşmiştir. Reel getiri oranı ulusal piyasalar arasında önemli ölçüde değişkenlik göstermektedir. OECD ülkeleri genelinde basit ortalama esas alındığında, bilginin elde edilebildiği ülkeler için, emeklilik fonları %4,7’lik ortalama yıllık reel yatırım getirisi (yerel para birimiyle ve yatırım yönetim masrafları düşüldükten sonra)

elde etmiştir.2013 yılında hisse senedi piyasasındaki güçlü performans, çoğu ülkedeki ortalama yatırım getirilerine katkı sağlamıştır.<sup>173</sup>

Bonolar, tahviller ve hisse senetleri OECD ülkelerinde olduğu gibi, OECD üyesi olmayan ülke ekonomilerinin de yatırım yaptığı emeklilik fonlarındaki varlık sınıflarından olmuştur. Bono tahviller, 2013 yılında 14 OECD dışı ülkede emeklilik fonlarının portföy dağılımının %50'sinden fazlasını oluşturmuştur. Kosta Rika'daki emeklilik fonları, ürün çeşitliliği ve iyi getiri oranları nedeniyle tüm varlıklarını bono ve tahvillere yatırmıştır. Namibya, Kosova ve Hong Kong'da (Çin) emeklilik fonlarının portföylerinde hisse senetleri baskın olup toplam yatırımların %50'sinden fazlasını oluşturmaktadır.<sup>174</sup>

31.12.2013 tarihi itibarı ile bir önceki yıla göre %29 büyüyen emeklilik fonları, 2013 yılı sonu itibarı ile 26.186.322.638 TL toplam değerine ulaşmıştır. 2013 yılı içinde halka arz edilen fonlarla birlikte 31.12.2013 tarihi itibarı ile halka arz edilmiş fon adedi 230'a yükselmiştir.<sup>175</sup>

**Tablo 9: 31.12.2013 Tarihi İtibarı İle Yatırım Fonları Toplam Bilgileri**

Fon Tipi	Ortalama Vade (Gün)	Toplam Net Varlık Değeri (TL)	Hisse Senedi (%)	Kamu Borçlanma Senedi (%)	Ters Repo (%)	Borsa Para Piyasası (%)	Yabancı Menkul Kıymet (%)	Diğer (%)
<b>Yatırım Fonları</b>								
A Tipi	290	1.782.361.193	71,48	10,95	10,38	1,23	0,01	5,95
B Tipi	93	28.730.618.301	1,23	17,05	30,5	11,94	0,53	38,74
<b>TOPLAM</b>	104	30.512.979.494	5,33	16,70	29,33	11,32	0,50	36,83
<b>Emeklilik Yatırım Fonları</b>								
<b>TOPLAM</b>	923	26.186.322.638	14,04	58,88	6,83	1,24	0,92	18,09

**Kaynak:** Sermaye Piyasası Kurulu; Toplam net varlık değeri ve portföy dağılımı 31 Aralık 2013 birim pay değerlerini gösteren 2 Ocak 2014 verileridir. "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2013" <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (31.03.2016 tarihinde alınmıştır.)

<sup>173</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2014" <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (30.03.2016)

<sup>174</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2014" <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (30.03.2016)

<sup>175</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2013" <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (30.03.2016)

Yukarıdaki tabloda 31.12.2013 tarihi itibarı ile yatırım fonları ve emeklilik yatırım fonlarının büyüklükleri, portföy dağılımları ve ortalama vadeleri yer almaktadır. A tipi yatırım fonları toplam değeri geçen yıla göre %24 artarken; B tipi yatırım fonları toplam değeri geçen yıla göre %2 artmıştır. Emeklilik yatırım fonlarında ise %29'luk bir büyüme meydana gelmiştir.<sup>176</sup>

### 3.4. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi

2001 yılında 4632 sayılı “Bireysel Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile kamu sosyal güvenlik sisteminin yanı sıra, bireylerin yaşlılıklarında daha yüksek bir gelir elde edebilmelerini sağlamak ya da bugünkü yaşam standartlarını emeklilik döneminde de devam ettirmek amacı ile bireysel tasarruflarını değerlendirebilecekleri emeklilik sistemi oluşturulmuştur. Belirtilen sistem, gönüllü katılım esasına dayanmaktadır. Bu sebeple, kamu sosyal güvenlik programlarına alternatif değil; tamamlayıcı niteliktedir. Bireysel katkılara dayalı fon esasına göre işleyen sisteme, 18 yaşını doldurmuş herkes katılabilmektedir. Katılımcının yanı sıra işverenin de prim ödeyebileceği bir sistemdir. Bireylerin katkıları, kendi adlarına açılan hesaplarda izlenmekte; biriken fonlar portföy yönetim şirketlerince işletilmekte; katılımcılar birikimlerini bir emeklilik şirketinden başka bir emeklilik şirketine aktarabilmektedir.<sup>177</sup>

Bireysel emeklilik katılımcıları, sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde bulunmak ve 56 yaşını doldurmak koşulu ile emekli olmaya hak kazanabilecektir. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi şeklinde kendisine maaş bağlanmasını talep edebilecektir.<sup>178</sup>

<sup>176</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2013”  
<http://www.egm.org.tr/?pid=360> (31.03.2016)

<sup>177</sup> Şenay GÖKBAYRAK, “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü”, 20.09.2016, s.147  
<http://calismatoplum.org/sayi25/gokbayrak.pdf>, (21.12.2016)

<sup>178</sup> 7875-4632 sayılı Kanun **Madde:6.**, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’, Kanun numarası:4632, Kabul Tarihi:28.03.2001, Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.4.2001 Sayı: 24366, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt: 40, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.pdf> (29.09.2016)

Bireysel emeklilik sistemi bireylere daha erken yaşta emekli olma imkânı sağlamaktadır. Ayrıca işsizliğin çok yüksek oranlarda olduğu ülkemizde ileri yaşlarda çalışma gücünü kaybedenlere veya iş bulamayanlara geçim kaynağı sağlamak açısından bireysel emeklilik için 56 yaşının sınır olması avantaj sağlamaktadır.<sup>179</sup>

### 3.4.1. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi

Türkiye’de yapısal reformlardan birisi olan sosyal güvenlik reformunun bir parçası olan kamu sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı nitelikte emeklilik programlarının geliştirilmesine yönelik 16 Mayıs 2000 tarihinde Bakanlar Kurulu’na Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı’na sunulan "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı" ile vatandaşların emekliliğe yönelik tasarruflarını gönüllü katılıma dayanarak düzenleyen bireysel emeklilik hesaplarına dayalı fon esaslı bir sistem oluşturulması amaçlanmıştır.<sup>180</sup>

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı Taslağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı nezdinde Ağustos 1999 tarihinde kurulan "Bireysel Emeklilik Komisyonundaki çalışmaların sonucunda hazırlanmıştır. Bireysel Emeklilik Komisyonu çalışmalarına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sosyal güvenlik kuruluşları, HM, SPK ile ilgili sektör temsilcileri katılmıştır. Komisyon çalışmaları sırasında bireysel emeklilik ile ilgili kurum ve kuruluşların görüşlerinin yansıtıldığı Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği, sigorta denetleme kurulu, portföy yönetim şirketleri, sosyal güvenlik amaçlı vakıfların yöneticileri, yatırım şirketleri ve bu konuda çalışma yapan uzmanlar komisyona davet edilerek çalışmalara aktif katılımları sağlanmıştır. Ayrıca, komisyon çalışmaları sırasında basın kuruluşları, üniversiteler ve sendikalardan konuya ilişkin görüşleri yazılı olarak talep edilmiş ve komisyon çalışmalarında değerlendirilmiştir.<sup>181</sup>

<sup>179</sup> Suat UĞUR, “Sosyal Güvenliğimizdeki Son Gelişmelerin Değerlendirilmesi” **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** Cilt 4, Sayı:2, 2002, s.144

<http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt4.say%C4%B12/4.2%20ugur.pdf> (29.09.2016)

<sup>180</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi”, <http://www.egm.org.tr/?sid=70> (29.09.2016)

<sup>181</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi”, <http://www.egm.org.tr/?sid=70> (29.09.2016)

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (BETYSK) başta Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, HM ve SPK olmak üzere ilgili tüm kesimlerin görüş ve önerilerinin değerlendirildiği ortak bir metin ve sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak TBMM tarafından 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilmiş, 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.<sup>182</sup> Kanun, yayımı tarihinden itibaren 6 ay sonra 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi ikinci emeklilik geliri ile bireylerin emeklilikte refah seviyelerinin artmasına, alt yapı yatırımları ve uzun vadeli yatırımlara kaynak yaratılarak sistemin yeni iş ve istihdam olanakları yaratmasına, sosyal güvenliğin kapsamının artmasına ve kamunun sosyal güvenlik kaynaklanan yükünün azaltılmasına, mali sektörde uzun vadeli fonların artmasına böylece mali sektörün daha sağlıklı işlemesine, ayrıca enflasyonla mücadele ve istikrarlı büyümeye olumlu katkı da bulunan kurumsal yatırım stratejileri ile piyasalardaki dalgalanmaları ve sermaye piyasasının derinleşmesine olanak sağlayan bir özel emeklilik sistemidir.<sup>183</sup>

Bireysel emeklilik sistemine yönelik vergisel teşvikleri düzenlemek amacıyla Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı TBMM Başkanlığı’na sevk edilmiştir. Söz konusu Kanun 28 Haziran 2001 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş ve 10 Temmuz 2001 tarih ve 24458 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Ancak bazı hükümleri yayımı tarihinde, diğer hükümleri ise 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bazı vergi kanunlarında değişiklik yapan kanun ile BES’de katılım aşamasında katılımcılara ve çalışanları adına katkıda bulunan işverenlere, fonların yatırıma yönlendirilmesi aşamasında ve birikimlerin toplu para veya maaş şeklinde geri alınması aşamasında vergi teşvikleri getirilmiştir.<sup>184</sup>

---

<sup>182</sup> 7875-Mevzuat Bilgi Sistemi, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Kanun” Numarası: 4632 Kabul Tarihi: 28.3.2001 Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.4.2001 Sayı: 24366 Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt: 40 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.pdf> (29.09.2016)

<sup>183</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi”, <http://www.egm.org.tr/?sid=70> (29.09.2016)

<sup>184</sup> 4697 sayılı Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Resmi Gazete; Sayı: 24458 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/07/20010710.htm> (29.09.2016)

Yapılan mevzuat çalışmaları ile sistemin etkili bir biçimde uygulanabilmesi amacı ile idari ve hukuki çerçeve çizilmiş, 27 Ekim 2003 tarihinde Bireysel emeklilik sisteminin başlamasıyla birlikte emeklilik şirketleri faaliyete geçmiştir.<sup>185</sup>

Sistemin etkili bir şekilde uygulanabilmesi için gerekli olan çalışmalar 2003 yılında tamamlanmış ve emeklilik şirketleri faaliyet göstermeye başlamışlardır. 27 Ekim 2003 tarihinde faaliyete başlamış emeklilik şirketleri aşağıda belirtilmiştir;<sup>186</sup>

- Yapı Kredi Emeklilik A.Ş.
- Ak Emeklilik A.Ş.
- Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.
- Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Koç Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.
- Oyak Emeklilik A.Ş.
- Vakıf Emeklilik A.Ş. (17 Kasım 2003)
- Ankara Emeklilik A.Ş. (17 Kasım 2003)
- Başak Emeklilik A.Ş. (01 Aralık 2003)
- Doğan Emeklilik A.Ş.(01 Aralık 2003)
- Commercial Union Hayat ve Emeklilik A.Ş. (15 Aralık 2003)

Bireysel emeklilik şirketlerinin sayısı 2003 yılsonu itibariyle 11'e ulaşmıştır. Yıllar içerisinde bazı birleşme ve ünvan değişiklikleri gerçekleşmiş hem de yeni bireysel emeklilik şirketleri faaliyet göstermeye başlamıştır. Aktif olarak faaliyet gösteren bireysel emeklilik şirketi sayısı 2010 yılında 13, 2011 yılında 14, 2012 yılında ise 17 olmuştur.<sup>187</sup> 2013 yılında ise bireysel emeklilik şirket sayısı geçen sene ile aynı yine 17'dir.<sup>188</sup>

<sup>185</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi", <http://www.egm.org.tr/?sid=70> (29.09.2016)

<sup>186</sup> Şeyma Bayrak SALANTUR, 'Bireysel Emeklilik Katılımcılarının Sistemden Erken Çıkma Riskinin Değerlendirilmesi'(Yayımlanmış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015), s.68.

<sup>187</sup> SALANTUR, a.g.e., s.68.

<sup>188</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", "31.12.2016 Tarihli Şirket Bazında BES Temel Göstergeler" [http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg\\_sirketview\\_tablolu.asp?raportar1=31.12.2013&raportar2=31.12.2013&sirketlist=26,52,95,24,23,25,29,36,34,32,42,22,45,58,33,69,82,94,100&raportip=10](http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportar1=31.12.2013&raportar2=31.12.2013&sirketlist=26,52,95,24,23,25,29,36,34,32,42,22,45,58,33,69,82,94,100&raportip=10) (27.12.2016)

2014 yılında ise 18 şirketle bireysel emeklilik sistemi uygulamalarına devam edilmektedir.<sup>189</sup> 2015 yılsonu itibari ile faaliyet gösteren bireysel emeklilik şirketi sayısı 19 a ulaşmıştır.<sup>190</sup>

### 3.4.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı ve Tarafları

Mevcut sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğindeki özel emeklilik sistemi; “Emeklilik Şirketi Yetki Belgesi” almış finans kurumlarında, çalışanlar adına mali ayrıcalıklara sahip birer Bireysel Emeklilik Hesabı (BEH) açılması esasına dayanmaktadır.<sup>191</sup>

Bireysel emeklilik sisteminde işleyiş üç aşamalıdır,<sup>192</sup>

1. Sözleşmenin kurulması ve katkıların toplanması: Sisteme girmek isteyen katılımcı; mevcut gelir düzeyi, emeklilik dönemindeki gelir beklentileri ve yatırım tercihleri yönünde plan seçerek emeklilik sözleşmesi başvuru formunu doldurur. İlk katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmesi üzerine, emeklilik şirketi teklifi en geç 10 iş günü içinde yazılı olarak reddetmezse, emeklilik sözleşmesi kurulmuş olur. Sözleşme kurulduktan sonra katılımcının ve var ise işverenin ödediği katkılar, katılımcı adına açılan Bireysel emeklilik hesabı’nda takip edilmektedir.

2. Katkıların yatırıma yönlendirilmesi: Bireysel emeklilik hesaplarına ödenen katkı payları, katılımcının seçtiği emeklilik yatırım fonlarında yatırıma yönlendirilir. Emeklilik yatırım fonları, emeklilik şirketinin portföy yönetim şirketiyle yapacağı ve SPK tarafından onaylanacak portföy yönetim sözleşmesine göre yönetilir. Sistemde kalınan süre boyunca birikimler bireysel emeklilik hesabında izlenir ve BEH’e ilişkin her türlü bilgi düzenli olarak katılımcıya iletilir. Bu bilgiler, BEH’e yatırılan katkı tutarlarını, hesaptaki emeklilik yatırım fonlarının detaylarını ve birikimlerin değerini içerir.

---

<sup>189</sup> SALANTUR, a.g.e., s.68.

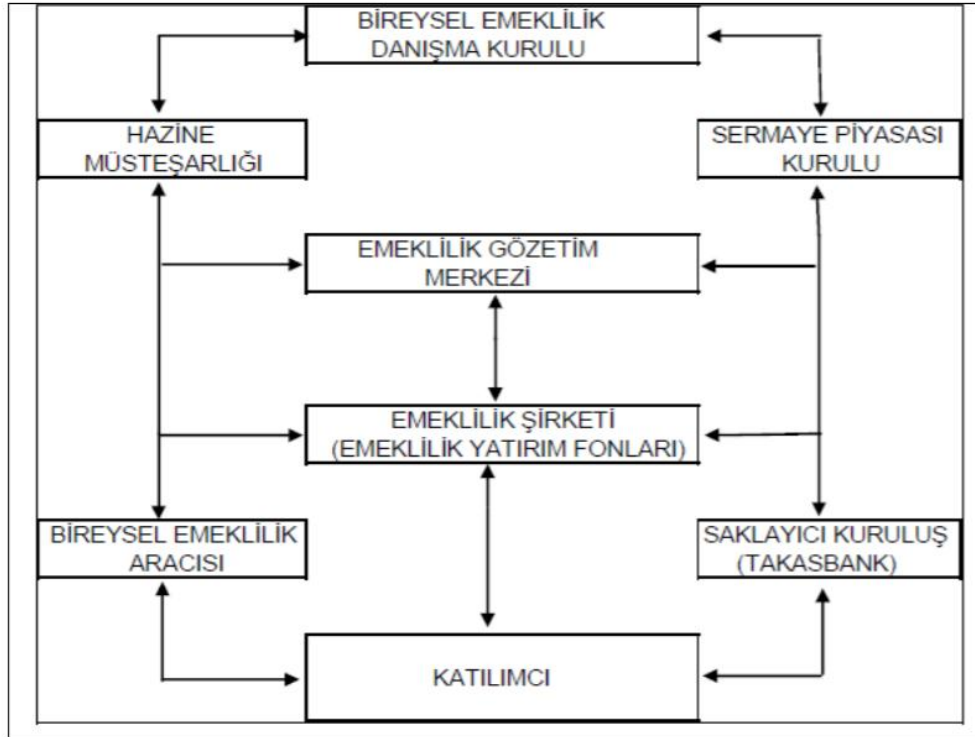
<sup>190</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2015”, <http://www.egm.org.tr/bes2015gr.asp> (29.09.2016)

<sup>191</sup> “Bireysel Emeklilik Sistemi İşleyişi”, <http://bireyselemliliksisitemi.org/bireysel-emeklilik-sistemi-isleyisi.html> (29.09.2016)

<sup>192</sup> “Bireysel Emeklilik Sistemi İşleyişi”, <http://bireyselemliliksisitemi.org/bireysel-emeklilik-sistemi-isleyisi.html> (29.09.2016)

3. Emeklilik: Katılımcı emekliliğe hak kazandığında emeklilik hesabındaki birikimin bir kısmını ya da tamamını toplu para olarak alabileceği gibi yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde emeklilik maaşı şeklinde de alabilmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminin merkezinde katılımcı ve emeklilik şirketi bulunmaktadır. Sistemin temel unsuru katılımcı ve emeklilik şirketi arasında yapılan emeklilik sözleşmesidir. BES işleyiş şeması aşağıdaki şekilde gösterilmiştir. Şekilden de anlaşılacağı üzere sistemin işleyişinde katılımcı, Takasbank, SPK, Bireysel Emeklilik Aracısı, HM, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK), EGM ve emeklilik şirketi bulunmaktadır.<sup>193</sup>



**Şekil 2: Bireysel Emeklilik Sistemi İşleyiş Şeması**

**Kaynak:** Hilal İlgın UYAR, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi İle Ekonomik Gelişmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” (Yayınlamamış Yüksek Lisans Tez, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2011), s.42.

<sup>193</sup> UYAR, a.g.e., s.41.

### 3.4.2.1. Katılımcı

Katılımcı kavramı, emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalayan ve sisteme katılan bireyleri ifade etmektedir. Katılımcılar medeni hakları kullanma yetkisine sahip ve şirket nezdinde açılacak BEH'e katkıda bulunan veya adına bireysel emeklilik şirketinde emeklilik hesabı açılan kişiler olup emeklilik sözleşmesinin tarafından birisidir.<sup>194</sup>

### 3.4.2.2. Portföy Yöneticisi

Bireysel emeklilik şirketlerinin kurduğu fonları yöneten profesyonel kuruluşlardır. SPK tarafından yapılan düzenleme ve denetlemelere tabidirler. Portföy yönetim şirketleri, SPK'dan portföy yöneticiliği yetki belgesi almış ve SPK tarafından uygun görülen şirketlerdir. Portföy yöneticileri, fon portföyünü yönetirken; riskin en aza indirilmesini sağlamak, likidite ve getiri unsurlarını göz önünde bulundurmak durumundadır. Portföy yöneticileri, fonun portföy yönetim stratejilerine ve yatırım sınırlamalarına uygun olacak şekilde hareket etmek durumundadırlar. Ayrıca portföy yöneticileri, fonları; 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 2499 sayılı Sermaye Piyasası kanunu, emeklilik fonu iç tüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve ilgili mevzuat hükümlerine göre yönetmekle yükümlüdürler.<sup>195</sup>

### 3.4.2.3. Emeklilik Şirketi

Emeklilik Şirketleri, BETYSK'na göre kurulan ve BES'de faaliyet göstermek üzere bu kanun kapsamında emeklilik branşında ruhsat almış şirketlerdir. Emeklilik branşı faaliyet ruhsatı HM tarafından verilir. Faaliyet ruhsatı alan şirket, faaliyet ruhsatının veriliş tarihinden itibaren en geç 3 ay içinde en az 3 fon kurmak üzere SPK'ya başvurmak zorundadır. Emeklilik şirketleri 21 Aralık 1959 tarihli ve 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi sigortaları branşlarında da ruhsat alabilmektedirler. Emeklilik şirketlerinin kuruluş izni veya hayat sigortasından emeklilik şirketine dönüşüm için HM'ye başvuruda bulunulması gerekmektedir. Söz

<sup>194</sup> SEZER, "Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Fonlarının Performans Değerlendirmesi" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008), s.39.

<sup>195</sup> KIZILGEÇİT, "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sistemindeki Sigorta Şirketlerinde Fon Yönetimi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum-2014), s.42.

konusu izinler HM'nin bağı olduğu bakan tarafından verilmektedir. Kurulacak şirketin ticaret unvanında "emeklilik" ibaresinin bulunması, anonim şirket şeklinde kurulması, sermayesinin 20 milyon TL'den az olmaması, ödenmiş sermayesinin asgari 10 milyon TL olması ve kalanın 3 yıl içinde ödenmesinin taahhüt edilmesi ve kurucularının kanunda belirtilen nitelikleri taşımaları gerekmektedir.<sup>196</sup>

#### 3.4.2.4. Takasbank

İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş. (Takasbank) ana sözleşmesi uyarınca bankanın temel amacı, ilgili mevzuat çerçevesinde takas ve saklama hizmetleri vermek, finansal hizmetleri ve her türlü iktisadi faaliyeti gerçekleştirmek suretiyle ülkemiz piyasalarının rekabet gücünü artırmaktır. Banka bu amacına ulaşmak üzere, sermaye piyasası mevzuatının ve Bankacılık Kanunu'nun kendisine izin verdiği ve imkân tanıdığı tüm faaliyetlerde bulunabilir. Takasbank temel olarak, sahip olduğu 'merkezi takas' ve 'bankacılık' lisansları ile Türk sermaye piyasalarında, üyelerine, takas, merkezi karşı taraf ve bankacılık hizmetleri sunmaktadır.<sup>197</sup>

Türkiye'de menkul kıymetlerinin alım satım işlemlerinin takası, 1986-1988 yıllarını kapsayan dönem içerisinde aracısız olarak işlem tarafları arasında gerçekleştiriliyordu. 1988-1992 döneminde İstanbul Menkul Kıymetler Borsası (İMKB) bünyesinde bir müdürlük tarafından sunulan bu hizmetler, 1992 yılından itibaren İMKB ve üyelerinin ortaklığı ile kurulan İMKB Takas ve Saklama Anonim Şirketine (A.Ş.) 'ye devredildi. 1996 yılında bankacılık lisansı da alarak hizmet çeşitliliğini artıran İMKB Takas ve Saklama Bankası A.Ş. (Takasbank), borsada işlem gören menkul kıymetleri kaydileştirerek merkezi saklamasını yapmak üzere İMKB ile birlikte Merkezi Kayıt Kuruluşu A.Ş.'yi kurmuştur. İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nın (İMKB) unvanı Borsa İstanbul A.Ş. (BİAŞ) olarak değişmiştir. Ayrıca Takasbank unvanı da, 11 Nisan 2013 tarihinden itibaren "İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş.-Takasbank" olarak değiştirilmiştir.<sup>198</sup>

<sup>196</sup> ÇILTIK, s.s.14-15.

<sup>197</sup> "Takasbank Tanıtım", "İstanbul Takas ve Saklama Bankası", <https://www.takasbank.com.tr/tr/Sayfalar/Hakkimizda.aspx> (30.09.2016)

<sup>198</sup> "Takasbank Tarihçe", "İstanbul Takas ve Saklama Bankası", <https://www.takasbank.com.tr/tr/Sayfalar/Tarihce.aspx> (30.09.2016)

Takasbank 28.02.2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazete’ de yayınlanarak yürürlüğe girmiş olan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik’te belirtildiği gibi “Saklayıcı” görevini görmektedir. Bireysel Emeklilik Fonları açısından Takasbank bazı görev ve sorumluluklar üstlenmiş bulunmaktadır. Fon varlıklarının saklanması, fon adına yapılan varlık alım ve satım işlemlerinin takasının yapılabilmesi için gerekli olan ortamın sağlanması, kontrolü, fon paylarının katılımcı bazında tutulması ve katılımcılara fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı payı tutarı ile bunlara karşılık gelen pay sayılarını fon bazında takip etme imkânı sağlanması, fon portföyünün kurulca belirlenen esaslar nezdinde yönetilmesinin kontrolü, portföy değerinin ve birim pay değerinin bu yönetmelikte belirlenen değerlendirme esasları nezdinde hesaplandığının kontrolü, fondan yapılacak ödeme ve virman işlemlerinin kontrolü, fon portföyündeki menkul kıymetler üzerindeki hakların portföy yönetim şirketinin talimatı ile kullanılmasına aracılık, şirkete ve portföy yönetim şirketine, fon ile ilgili bilgileri takip etme imkanının verilmesi ve gerekli raporların elektronik ortamda sağlanması, SPK ve TC Başbakanlık Hazine Müsteşarlığınca istenecek fon işlemleri ve varlıkları ile ilgili bilgilerin elektronik ortamda sağlanması ve şirket değişikliği kapsamında nakit transferinin gerçekleştirilmesi, bireysel emeklilik fonları açısından Takasbank bazı görev ve sorumluluklar arasında sayılabilir. Katılımcıların birikimlerinde oluşan fon varlıkları Takasbank’ta saklanacağı için emeklilik şirketinin fonlara müdahale şansı bulunmamaktadır. Böylece şirket konkordato ilan etse bile fonlar Takasbank’ ta olduğu için varlıklar ortadan kaybolmayacaktır. Yönetmelik gereği; fon malvarlığı yükümlülüklerin yerine getirilmesi dışında bir amaçla kullanılamaz. Ayrıca rehnedilemez, teminat gösterilemez. Üçüncü şahıslar tarafından haczedilemez ve iflas masasına dâhil edilemez. Fondaki varlıkların saklanması ve güvencesi Takasbank ile sağlanmaktadır.<sup>199</sup>

---

<sup>199</sup> Zerrin KAYDU, “Bireysel Emeklilik Sisteminde Tüketici Profillerinin Farklılaşması: Antalya Ve Isparta İllerinin Karşılaştırılması Örneği”, (Yayınlamamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2006), s.56-57

### 3.4.2.5. Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişi açısından en önemli kuruluşlardan biri de SPK'dır. Kurul tarafından yayınlanan "Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkındaki Yönetmelik" ile düzenlenen hususlar; emeklilik fonlarının türleri, kuruluş esasları, katkıların bu fonlarda toplanması ve değerlendirilmesi, fon mal varlığı, fon portföyündeki varlıkların saklanması, portföyün yönetimi ile fonların birleştirme ve devir esaslarından oluşmaktadır. SPK aynı zamanda portföy yönetim şirketlerinin kuruluş ve denetimleri ile ilgili üst kurum görevini de yapmaktadır.<sup>200</sup>

### 3.4.2.6. Hazine Müsteşarlığı (HM)

Hazine Müsteşarlığı ekonomik kalkınmanın sağlanmasında öncü ve kurumsal yönetimde model olarak kabul edilen bir kurum olarak faaliyet göstermektedir. Ülkemizin kalkınmasına katkıda bulunmak amacıyla, Hazine Müsteşarlığının görevleri arasında ekonominin tüm aktörleriyle işbirliği içerisinde, şeffaf, hesap verebilir ve etkin bir şekilde; kamu mali varlık ve yükümlülüklerini yönetmek, ekonomik, finansal ve sektörel politikalar ile düzenlemeleri oluşturmak bunları uygulamak, denetlemek ve uluslararası ekonomik ilişkilerin koordinasyonunu sağlamak sıralanabilir.<sup>201</sup>

Hazine Müsteşarlığının ilkeleri aşağıdaki şekilde sayılabilir,<sup>202</sup>

- Şeffaf, hesap verebilir ve etik değerlere bağlı olmak,
- Objektif olmak,
- Güvenilir olmak,
- Tutarlı ve öngörülebilir olmak,
- Uzmanlık ve liyakat esaslı olmak,
- İşbirliğine açık, yapıcı ve çözüm odaklı olmak,

<sup>200</sup> Selen SAMANCI, "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Analizi Ve Tüketicilerin Yaklaşımları Üzerine Bir Araştırma" (Ankara İli Örneği), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010), s.47.

<sup>201</sup> "T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı", <https://www.hazine.gov.tr/tr-TR/Sayfalar/Misyon-Vizyon-ve-Ilkeler> (01.10.2016)

<sup>202</sup> "T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı", <https://www.hazine.gov.tr/tr-TR/Sayfalar/Misyon-Vizyon-ve-Ilkeler> (01.10.2016)

- Yenilikçi ve öncü olmak,
- Etkin ve etkili olmak,

Hazine Müsteşarlığı, Bireysel emeklilik sisteminin işleyişi bakımından, “Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK)” ile birlikte büyük öneme sahip kurumlardan biri durumundadır. Hazine Müsteşarlığı, emeklilik şirketlerinin kuruluş ve faaliyet başvurularını denetleyen, emeklilik şirketlerine ilişkin tüm düzenleme ve denetimleri yapan bir kurumdur. Müsteşarlık bünyesinde kurulmuş olan “Bireysel Emeklilik Dairesi”, Bireysel emeklilik sistemi ile ilgili tüm işlemleri yapmakla görevlidir.<sup>203</sup>

#### **3.4.2.7. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK)**

7 Nisan 2001 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun 3. maddesinde Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun (BEDK) bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak üzere kurulduğu ifade edilmiştir. Ayrıca Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Hazine Müsteşarının başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluştuğu ve Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu en az 3 ayda bir Müsteşarlıkça önerilen tarih ve gündemle toplanacağı şeklinde ifade olunmuştur. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun 3. maddesinde Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun sekretarya hizmetlerinin yürütülmesinin ise HM tarafından yürütüldüğü ve BEDK’nın çalışma usul ve esasları BEDK’nın uygun görüşü alınarak HM tarafından bir yönetmelikle düzenlendiği ifade olunmuştur.<sup>204</sup>

#### **3.4.2.8. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM)**

Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş. (EGM), Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve ilgili mevzuat gereğince Hazine Müsteşarlığının görev ve

<sup>203</sup> SAMANCI, a.g.e., ss.47-48.

<sup>204</sup> 7875, “Mevzuat Bilgi Sistemi, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu **Madde:3**”, Kanun Numarası: 4632 Kabul Tarihi: 28.3.2001 Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.4.2001 Sayı: 24366 Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt: 40 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.pdf> (29.09.2016)

yetkilendirmesi nezdinde merkezi İstanbul'da bulunan ve 10 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuş olan bir kurumdur.<sup>205</sup>

Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin bir şekilde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla hem denetleyici kamu otoritelerinin (HM ve SPK) karar almasına yardımcı olacak verileri, hem de kamuoyuna sağlıklı bilgi aktarımı için gerekli verileri sağlamak EGM'nin görevleri arasında bulunmaktadır. Sistemde faaliyet gösterme izni alan 11 bireysel emeklilik şirketi aşağıda sıralanmıştır;<sup>206</sup>

- Ak Emeklilik A.Ş, (31 Ekim 2007 tarihi itibarı ile Ak Emeklilik A.Ş. ve Aviva Hayat ve Emeklilik A.Ş. birleşmiş, yeni şirketin ünvanı Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş. olmuştur.),
- Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş,
- Ankara Emeklilik A.Ş.(26 Eylül 2008 tarihi itibarı ile şirket ünvanı Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş. olarak değiştirilmiştir),
- Commercial Union Hayat ve Emeklilik A.Ş. (14 Eylül 2004 tarihi itibarı ile şirket ünvanı Aviva Hayat ve Emeklilik A.Ş. olarak değiştirilmiştir.),
- Başak Emeklilik A.Ş. (Şirket ünvanı, 16 Nisan 2007 tarihi itibarı ile Başak Groupama Emeklilik A.Ş, 30 Eylül 2009 tarihi itibarı ile Groupama Emeklilik A.Ş. olarak değiştirilmiştir.),
- Doğan Emeklilik A.Ş. (21 Kasım 2005 tarihi itibarı ile şirket ünvanı Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş, 18 Temmuz 2011 tarihi itibarı ile BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş. olarak değiştirilmiştir.),
- Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş,
- Koç Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş. (7 Ekim 2008 tarihi itibarı ile şirket ünvanı Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş. olarak değiştirilmiştir.),
- Oyak Emeklilik A.Ş.(Şirket ünvanı, 27 Ocak 2009 tarihi itibarı ile ING Emeklilik A.Ş, 5 Şubat 2015 itibarı ile NN Hayat ve Emeklilik A.Ş. olarak ünvanı değiştirilmiştir.),

<sup>205</sup> ÇILTIK, a.g.e., s.22.

<sup>206</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", "EGM Hakkında", <http://www.egm.org.tr/?sid=14>, (30.09.2016)

- Vakıf Emeklilik A.Ş,
- Yapı Kredi Emeklilik A.Ş.(3 Ekim 2013 tarihi itibarı ile şirket ünvanı Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş. olarak değiştirilmiştir.)

EGM'nin amacı, 4632 sayılı BETYSK'nın 20/A maddesi ve ilgili mevzuat uyarınca HM'nin görevlendirme ve yetkilendirmesi çerçevesinde, HM'nin karar almasına yardımcı olacak verilerin sağlanması ve HM'nin yazılı iznine istinaden hizmet alacak bireysel emeklilik şirketlerine ve kamuya sağlıklı bilgi aktarımı için; emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük olarak elektronik ortamda gözetimi ve yetkili kamu otoritelerine raporlanması, katılımcı bilgileri ile sözleşme bilgilerinin elektronik ortamda saklanması, gizliliğinin korunması, kamuoyunun ve katılımcıların bilgilendirilmesi, bireysel emeklilik sisteminin analitik olarak sorgulanması, bireysel emeklilik araçları sınavının yapılması ve bireysel emeklilik araçları sicilinin takibi, ortak tanıtım, eğitim programları, yazılım ve benzeri konulardaki taleplerin karşılanması sistemin güven içinde işleyişi ile olası sorunların zamanında gerekli müdahalelerde bulunulmasına olanak sağlayacak veri oluşturulması faaliyetlerinde bulunmaktadır.<sup>207</sup>

#### 3.4.2.9. Bireysel Emeklilik Araçları

Bireysel emeklilik araçları, her ne ad altında olursa olsun herhangi bir emeklilik şirketine bağlı olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, daimi bir surette bireysel emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek veya tüzel kişiler olarak tanımlanmıştır.<sup>208</sup>

Bireysel emeklilik aracı olabilmek için gerçek ve tüzel kişilerin bir takım nitelikleri taşıyor olmaları gerekmektedir. Gerçek kişi bireysel emeklilik araçları için aranan söz konusu nitelikler aşağıda belirtilmiştir;<sup>209</sup>

- En az dört yıllık yükseköğretim kurumlarından birinden mezun olmak,

<sup>207</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “EGM Hakkında”, <http://www.egm.org.tr/?sid=14>, (30.09.2016)

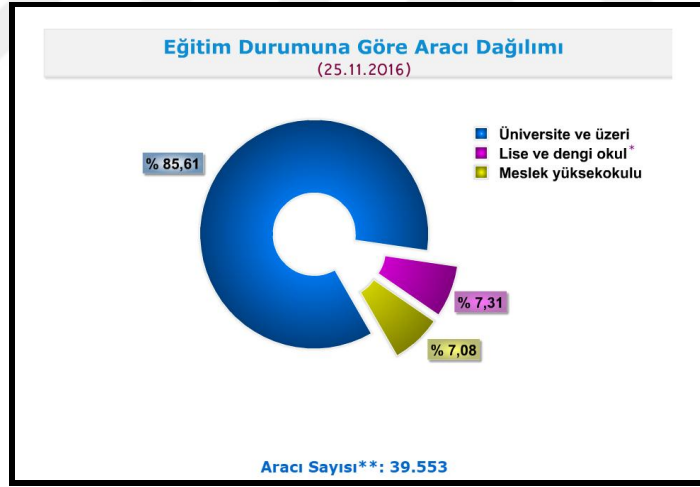
<sup>208</sup> “Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelik **Madde:3**” 29 Ağustos 2009 tarih ve 27334 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090829-1.htm> (30.09.2016)

<sup>209</sup> “Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelik **Madde:4**” 29 Ağustos 2009 tarih ve 27334 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090829-1.htm> (30.09.2016)

- İki yıllık bankacılık, sigortacılık, borsa ve finans, finans, işletme, maliye, menkul kıymetler ve sermaye piyasası, muhasebe, para ve sermaye yönetimi, pazarlama ve satış yönetimi meslek yüksekokullarından veya Müsteşarlıkça uygun görülen benzer eğitim programına sahip meslek yüksekokullarından mezun olmak,
- Lise veya dengi okul mezunu olmak ve emeklilik şirketlerinde, sigorta şirketlerinde, sigorta acentelerinde, sigorta brokerlerinde veya Müsteşarlıkça uygun görülen benzeri malî kuruluşlarda tam zamanlı şirket personeli olarak sınava başvuru tarihi itibarıyla en az toplam 2 yıl süreyle çalışmış olmak,
- Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamak,
- TCK'nın 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı 5 yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, bilişim sistemini engelleme, bozma, verileri yok etme veya değiştirme, banka veya kredi kartlarının kötüye kullanılması, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, terörün finansmanı, kaçakçılık, vergi kaçakçılığı veya haksız mal edinme suçlarından mahkûm olmamak,
- Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranışlarda bulunmamış olmak,
- Sınavda başarı göstermiş olmak,
- Adına bireysel emeklilik aracılığı yapacağı emeklilik şirketinin emeklilik ürünlerine ilişkin gerekli eğitimleri tamamlamış olmak. Emeklilik şirketi bünyesinde veya dışında emeklilik şirketi adına katılımcılara sunulan emeklilik sözleşmelerine ilişkin olarak pazarlama ve satış faaliyetlerini çağrı merkezi, müşteri ilişkileri ve benzer isimler altında yapanların da bireysel emeklilik araçlarında aranan nitelik ve şartları bulundurmaları gerekmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminin 2003 yılında faaliyete başlaması ile 2004 yılı içinde bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunacak kişilerin emeklilik şirketleri tarafından verilmiş geçici sicil numaraları ile satış yapması uygulaması devam etmiştir. Ancak bu kişiler EGM tarafından, mesleki yeterlilik ile bilgi ve becerilerinin ölçüldüğü elektronik Bireysel Emeklilik Aracıları Sınavına (e-BEAS) alınmıştır. İlki 05 Temmuz 2004 tarihinde gerçekleştirilen e-BEAS'lar sonucunda 31 Aralık 2004 tarihi itibarı ile 2.953'ü İstanbul'da 1.635'i Ankara'da ve 1.009'u İzmir'de olmak üzere toplam 5.597 kişi sınava alınmış 4.475 kişi başarılı olarak lisans belgesi almaya hak kazanmıştır.<sup>210</sup> 2014 yılsonu itibarı ile bireysel emeklilik aracı sayısı 30.046'ya ulaşmıştır.<sup>211</sup> 31 Aralık 2015 yılsonu itibarı ile geçen sene yılsonuna kıyasla %12,26 oranında bir artış ile bireysel emeklilik aracı sayısı 33.731'e ulaşmıştır.<sup>212</sup>

Günümüz itibarı ile 25 Kasım 2016 bireysel emeklilik temel göstergeleri incelendiğinde bireysel emeklilik aracı sayısı 39.553 kişiye ulaşmıştır.<sup>213</sup>



**Grafik 4: 25 Kasım 2016 Tarihi İtibarı İle Eğitim Durumuna Göre Aracı Dağılımı (%)**

**Kaynak:** "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri", <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm> (03.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

<sup>210</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2004", <http://www.egm.org.tr/bes2004gr1.asp> s.31 (03.10.2016)

<sup>211</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2014", <http://www.egm.org.tr/bes2014gr.asp>, s.10 (03.10.2016)

<sup>212</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2015", <http://www.egm.org.tr/bes2015gr.asp>, s.10 (18.01.2017)

<sup>213</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri", <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm> (03.12.2016)

Yukarıdaki grafikte bireysel emeklilik araçlarının eğitim durumuna göre dağılım oranları bulunmaktadır. Dağılım oranlarında üniversite ve üzeri eğitim durumuna sahip araçların büyük bir farkla yani %85,61 oranı ile en büyük paya sahip olduğu görülmektedir.<sup>214</sup>

### 3.4.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılım

Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım, işyeri bazlı özel emeklilik planlarına yönelik bir uygulama olup, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda değişiklik yapan 6740 sayılı kanun ile 25.08.2016 tarih ve 29812 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış ve 01.01.2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Çalışanların işverenleri aracılığıyla otomatik olarak bir emeklilik planına dâhil edilmesi ve ilgili kişilere istediklerinde plandan çıkma imkânı verilmesi esasına dayanmaktadır.<sup>215</sup>

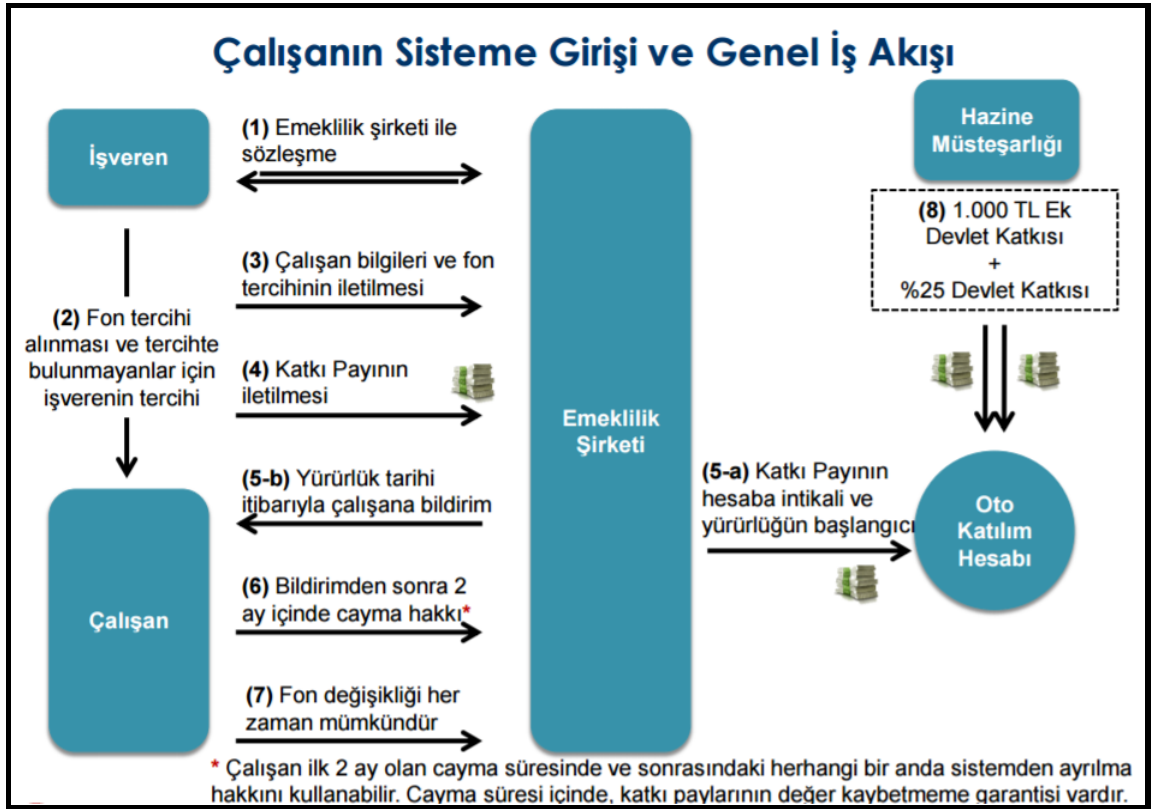
Otomatik katılım sistemine katılım aşağıdaki şekildedir;<sup>216</sup>

- Türk vatandaşı veya 29.5.2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı kanununun 28 nci maddesi kapsamında,
- 45 yaşını doldurmamış,
- 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre, çalışanlar dâhil olur. Kapsama alınacak işyerleri Bakanlar Kurulu Kararı’nca belirlenecektir.

<sup>214</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri”, <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm> (03.12.2016)

<sup>215</sup> “T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü İşverenlere Yönelik Otomatik Katılım Sistemi Tanıtım Kılavuzu”, [https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2F%C4%B0%C5%9Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu\\_yeni.pdf](https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2F%C4%B0%C5%9Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu_yeni.pdf) (31.01.2017)

<sup>216</sup> “T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü İşverenlere Yönelik Otomatik Katılım Sistemi Tanıtım Kılavuzu”, [https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2F%C4%B0%C5%9Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu\\_yeni.pdf](https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2F%C4%B0%C5%9Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu_yeni.pdf) (31.01.2017)



**Şekil 3: Otomatik Katılımda Çalışanın Sisteme Girişi ve Genel İş Akışı**

**Kaynak:** “T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü İşverenlere Yönelik Otomatik Katılım Sistemi Tanıtım Kılavuzu”,  
[https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2F%20C4%B0%20C5%209Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1l%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu\\_yeni.pdf](https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2F%20C4%B0%20C5%209Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1l%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu_yeni.pdf) (31.01.2017 tarihinde alınmıştır.)

İşverenin yükümlülüklerini aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz;<sup>217</sup>

- Emeklilik şirketinin seçimi: 6740 sayılı kanun kapsamında, Bakanlar Kurulu tarafından belirlenecek işverenler, çalışanları adına, en az bir emeklilik şirketi ile sözleşme yapmakla yükümlüdür. Kamu/özel ayrımı olmaksızın herhangi bir işveren, sektörde yer alan kamu/özel bütün emeklilik şirketleri ile otomatik katılım sistemi için anlaşma yapabilir. Şirket seçiminde, hizmet kalitesi ve diğer hususlar göz önünde bulundurularak alınan teklifler arasında tercihte bulunulmalıdır.

<sup>217</sup> “T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü İşverenlere Yönelik Otomatik Katılım Sistemi Tanıtım Kılavuzu”,  
[https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2F%20C4%B0%20C5%209Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1l%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu\\_yeni.pdf](https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2F%20C4%B0%20C5%209Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1l%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu_yeni.pdf) (31.01.2017)

- Fonların Seçimi: İşveren, sisteme giriş esnasında çalışandan faizli/faizsiz fon tercihini alır, tercihte bulunmayan çalışanları için söz konusu tercihi yapar.
- Katkı payının ödenmesi: İşveren, katkı payını çalışanın ücretinden keserek emeklilik şirketine aktarmakla yükümlüdür. Maaş ödemelerini Maliye Bakanlığınca işletilen kamu harcama ve muhasebe bilişim sistemi kullanarak yapan kamu kurumları aynı sistemi kullanarak katkı payı ödemelerini gerçekleştirebilecektir.
- Devir İmkânı: İşveren operasyonel gereklilikleri dikkate alarak, şirket seçimi ve katkı payının kesilmesi hariç diğer yükümlülüklerinin icrasını emeklilik şirketine bırakabilir.

İşverene yaptırımlar,<sup>218</sup> işverenin otomatik katılım sistemi kapsamındaki yükümlülüklerine uymaması halinde, her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 100 TL idari para cezası uygulanır. İşveren katkı payını emeklilik şirketine eksik, geç aktarması veya aktarmaması durumunda, çalışanın birikiminde oluşan parasal kaybindan sorumludur.

Otomatik katılım sistemin de devlet teşviklerini aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz,<sup>219</sup>

➤ Devlet Katkısı

Çalışanlara;

- Katkı payının %25'i oranında devlet katkısı,

<sup>218</sup> “T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü İşverenlere Yönelik Otomatik Katılım Sistemi Tanıtım Kılavuzu”, [https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2F%C4%B0%C5%9Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu\\_yeni.pdf](https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2F%C4%B0%C5%9Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu_yeni.pdf) (31.01.2017)

<sup>219</sup> “T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü İşverenlere Yönelik Otomatik Katılım Sistemi Tanıtım Kılavuzu”, [https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2F%C4%B0%C5%9Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu\\_yeni.pdf](https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2F%C4%B0%C5%9Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu_yeni.pdf) (31.01.2017)

- 2 aylık cayma süresinin sonunda sistemde kalmayı tercih etmeleri halinde 1000 TL ilave devlet katkısı,
- Emeklilik hakkının kullanılması halinde, bireysel emeklilik hesabında bulunan birikimini en az 10 yıl süreli bir yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında almayı tercih eden çalışana, birikiminin %5'i karşılığı ek devlet katkısı sağlanır.

➤ Emeklilik Hakkı

Sistemde en az 10 yıl bulunan ve 56 yaşını tamamlayan çalışanlar emeklilik hakkı kazanır. Emeklilik hakkını kullanarak sistemden ayrılan çalışanlar, aşağıdaki teşviklerden tamamen faydalanabilmektedirler.

- Düzenli olarak hesabına ödenen %25 oranındaki devlet katkısı,
- 2 aylık cayma süresinin sonunda sistemde kalınması durumunda sisteme giriş esnasında verilen 1.000 TL ilave devlet katkısı.

Çalışan birikimini aşağıda belirtilen üç şekilde alabilmektedir;<sup>220</sup>

- Toplu para,
- Programlanmış Geri Ödeme: Kendi belirleyeceği tutarda emekli maaşı şeklinde alır ve parasının tamamı sonlanıncaya kadar devam eder.
- Yıllık Gelir Sigortası: Ömür boyu emekli maaşı şeklinde alır. Bu tercihi kullanan çalışanın ek olarak verilen birikiminin %5 kadar daha devlet katkısı teşvikinden faydalanabilir.

Bireysel emeklilik sisteminde, çalışan katkı payı tutarı, çalışanın 5510 sayılı kanun madde 80 çerçevesinde belirlenen prime esas kazancının % 3'üne karşılık gelen tutardır. Bu zorunlu oranı 2 katına kadar arttırmaya, % 1'e kadar azaltmaya veya maktu limit getirmeye Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır. Çalışan otomatik katılıma ilişkin emeklilik sözleşmesinde belirlenen tutardan daha yüksek bir tutarda kesinti yapılmasını

<sup>220</sup> "T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü İşverenlere Yönelik Otomatik Katılım Sistemi Tanıtım Kılavuzu", [https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2FC4%B0C5%9Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1l%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu\\_yeni.pdf](https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2FC4%B0C5%9Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1l%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu_yeni.pdf) (31.01.2017)

işveren den isterse eğer talep edebilir. İşveren, çalışanını ancak otomatik katılım için emeklilik planı düzenleme konusunda Müsteşarlıkça uygun görülen şirketlerden birinin sunacağı emeklilik planına dâhil edebilir. Mevcut bir bireysel emeklilik sözleşmesi olsa da, 45 yaş altındaki kamu ve özel sektör çalışanları yeni sisteme dâhil olacaklar. Çalışanlar, daha önce dâhil oldukları gönüllü bireysel emeklilik planına, yeni zorunlu bireysel emeklilik planı da eklendiğinde, hangi plana katkı payı ödemeye devam edeceği konusunda maddi sıkıntıya düşürebilir. Bireysel emeklilik sistemi bir tasarruf aracı olduğu için çalışanların hem gönüllü BES'i ve hem de otomatik BES'i devam ettirmeleri de mümkün olacaktır. Fakat iki emeklilik planına da aynı anda birikim çalışanı maddi olarak zorlayacak ise otomatik BES'in daha avantajlı olduğu söylenebilir. Mevcutta gönüllü olarak bireysel emeklilik sisteminde bulunan vatandaşlar 1 Ocak 2017 sonrası yürürlük kazanan yeni otomatik katılım bireysel emeklilik sistemine aktarım yapamayacaklar. Çalışan katkı payı, işverenin taraf olduğu 09.06.1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu kapsamındaki haciz ve iflas yoluyla takip bakımından işçi alacağı niteliğinde imtiyazlı bir alacaktır. Yabancı uyruklu çalışanlar zorunlu BES kapsamına dâhil olamayacaklar.<sup>221</sup>

Mevcut BES ile Otomatik Katılım arasındaki Farklar;<sup>222</sup>

- Otomatik BES sisteminde mevcut BES'te olduğu gibi birikiminizden tam anlamıyla yararlanabilmeniz için 10 yıl sistemde kalmayı ve 56 yaşına ulaşmayı şart koşmaktadır.
- Mevcut BES'te bulunan %25 devlet katkısı otomatik BES 'te de bulunmaktadır. Ancak otomatik BES sistemini tercih edenler için, emeklilik hakkının kullanılması durumunda hesabında bulunan birikimin en az 10 yıllık olması şartı ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında almayı tercih eden çalışana, birikiminin % 5'i karşılığı ek devlet katkısı ödemesi yapılacaktır.
- Mevcut BES'te bulunan fon yönetim ücreti ve giriş aidatı tutarı otomatik katılımında bulunmamaktadır. Sadece yıllık aidat alınacaktır. Otomatik

<sup>221</sup> "Bireysel Emeklilik Sistemi Yeni Dönemi", <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/bireysel-emeklilik-sisteminde-yeni-donem/> (20.12.2016)

<sup>222</sup> "Bireysel Emeklilik Sistemi Yeni Dönemi", <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/bireysel-emeklilik-sisteminde-yeni-donem/> (20.12.2016)

katılım sisteminde kesintiler; bir defaya mahsus fon işletim gideri kesintisi olacaktır. Giriş aidatı, yönetim ve fon işletim giderleri miktar ya da oranları ve bunlara ilişkin esas ve usuller kurulun uygun görüşü alınarak Müsteşarlık tarafından belirlenmektedir. Fon işletim gideri kesintisi fon net varlık değeri üzerinden günlük olarak hesaplanır. Fondan yapılacak toplam kesinti, fon net varlık değeri üzerinden yapılan fon işletim gideri kesintisi dâhil, üst sınırları fon grubu bazında, günlük azami yüz binde 3 (yıllık %1,09), yüz binde 5,25 (yıllık %1,91), yüz binde 6,25 (yıllık %2,28) oranını aşmayacak şekilde fon içtüzüğünde belirlenmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılımda cayma hakkı, çalışanlar, emeklilik planına dâhil edildiklerinin kendilerine bildirildiği tarihten itibaren 2 ay içinde cayma hakkına sahiplerdir. Cayma halinde ödenen katkı payları, var ise hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte 10 iş günü içinde çalışana iade edilecektir. Cayma hakkını kullanmayan çalışan Müsteşarlıkça belirlenen hallerde katkı payı ödemesine ara verilmesini talep edebilir. Cayma hakkını kullanmayanların avantajı, sistemde cayma hakkını kullanmayıp sistemde kalmaya devam edecek çalışanlara, devletten bir defaya mahsus olmak üzere ek olarak 1.000 TL'lik ilave devlet katkı sağlayacaktır. Bu tutar 3 yılın sonunda kişinin otomatik BES hesabında görülecektir. Çalışanın işyeri değişikliğinde BES durumu, yeni işyerinde bu madde kapsamında emeklilik planı varsa, çalışanın birikimi ve sistemde kazandığı emekliliğe esas süresi yeni işyerine aktarılacaktır. Yeni işyerinde emeklilik planı bulunmaması halinde çalışan, talep ederse önceki işyerinde düzenlenmiş sözleşme kapsamında katkı payı ödemeye devam edebilecek, etmezse emeklilik sözleşmesi sonlandırılacaktır. Çalışan bu yöndeki talebini işyeri değişikliğini izleyen ayın sonuna kadar şirkete bildirmek zorundadır. İşverenin iflas etmesi ya da şirketin kapanması durumunda çalışanın fonda biriken bireysel emeklilik kesintilerinde herhangi bir hak kaybı yaşanmayacak.<sup>223</sup>

Çalışanın işvereni aracılığıyla bir emeklilik planına dâhil olması, işveren tarafından şirket ve plan belirlenmesinde göz önünde bulundurulacak kriterler, katkı paylarının yatırıma yönlendirileceği fonlar, işverenin şirket ile yapacağı sözleşme,

<sup>223</sup> “Bireysel Emeklilik Sistemi Yeni Dönemi”, <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/bireysel-emeklilik-sisteminde-yeni-donem/> (20.12.2016)

cayma hakkı, çalışanın işyerinin değişmesi hâlinde işverenin çalışanı bir emeklilik planına dâhil etmesi, işyeri değişikliğinde birikimin aktarılması, çalışma ilişkisi sona eren çalışanın talebi üzerine ilgili emeklilik planına ödeme yapması, ara verme, sistemden ayrılma ve devlet katkısının ödenmesi ve maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar Müsteşarlık tarafından belirlenir.<sup>224</sup>

---

<sup>224</sup> “Bireysel Emeklilik Sistemi Yeni Dönemi”, <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/bireysel-emeklilik-sisteminde-yeni-donem/> (20.12.2016)

## **4. BÖLÜM**

### **TÜRKİYEDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VERİLERİ VE İSTATİSTİKİ GÖSTERGELER**

Bu bölümde, 31.12.2004 ile 31.12.2013 tarihleri arasındaki 10 yıllık süreç boyunca bireysel emeklilik sistemi ile ilgili sözleşme sayısı, katılımcı sayısı, devlet katkısı fon tutarı büyüklüğü, katkı payı toplam tutarı, aracı sayısı, bireysel emeklilik şirketi sayısı ve yatırıma yönlendirilen tutar ile 2014-2016 yılları arasındaki betimsel istatistik veriler aşağıda değerlendirilmiştir.

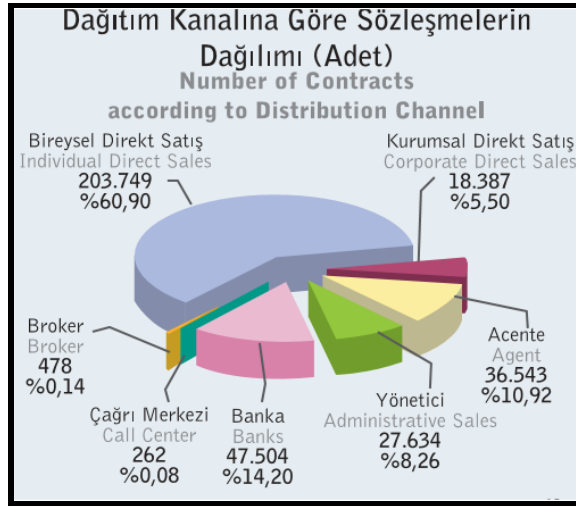
#### **4.1. 31.12.2004-31.12.2013 Tarihleri Arasındaki 10 Yıllık Süreçte Katılımcı Sayısı ve Sözleşme Sayısının Değerlendirilmesi**

Bireysel emeklilik sisteminin 27 Ekim 2003 tarihinde uygulamaya başlamasıyla birlikte emeklilik şirketleri faaliyete geçmiştir.<sup>225</sup> Bireysel emeklilik sisteminin 2004 yılı gelişimi incelenirken, 27 Ekim 2003 tarihinde başlayan sistemin, 2004 yılı sonuna kadar oluşan toplam büyüklüklerini ilk yıl verileri olarak değerlendirmek daha doğru olacaktır. Bu çerçevede sistemin başından itibaren ulaşılan 314.257 adet katılımcı sayısını, sektörün ilk hedefi olan 287.500 ile karşılaştırdığımızda beklentilerin %9 üzerinde bir başarı yakalandığını söyleyebiliriz.<sup>226</sup>

---

<sup>225</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi”, <http://www.egm.org.tr/?sid=70> (03.10.2016)

<sup>226</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2004”, <http://www.egm.org.tr/bes2004gr1.asp> s.31 (03.10.2016)

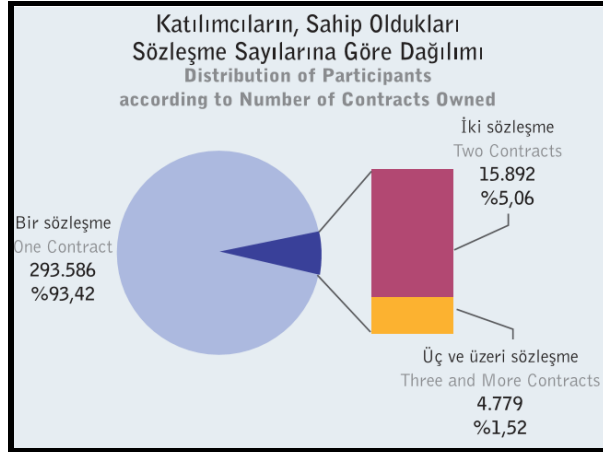


**Grafik 5: 2004 Yılı Sonu İtibari İle Yürürlükteki Sözleşmelerin Dağıtım Kanallarına Göre Oranları (%)**

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2004”, s.66, <http://www.egm.org.tr/bes2004gr1.asp> (03.10.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki grafikte 2004 yılsonu itibari ile yürürlükteki 334.557 adet sözleşmenin, ‘Dağıtım Kanalı’na göre oranı verilmiştir. ‘31 Aralık 2004 tarihine kadar kurulmuş tüm sözleşmeler bu tarih itibari ile yürürlükte ya da sona ermiş olmalarına göre incelenmiştir.’ Toplam 353.736 adet sözleşme kurulmuştur ve 31 Aralık 2004 tarihi itibari ile %95’i yürürlükte bulunmamaktadır. Çalışmalar yürürlükte olan bu 334.557 adet sözleşme üzerinden yapılmıştır.<sup>227</sup>

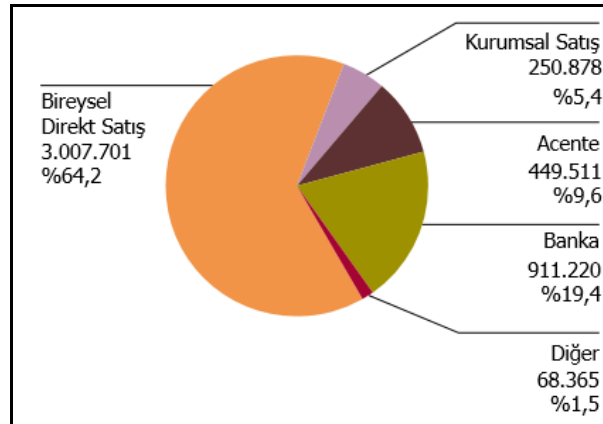
<sup>227</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2004”, <http://www.egm.org.tr/bes2004gr1.asp>, s.55 (03.10.2016)



**Grafik 6: 2004 Yılı Sonu İtibari İle Yürürlükte Bulunan Sözleşmelerin, Katılımcıların Sahip Oldukları Sözleşme Sayısına Göre Dağılım Oranları (%)**

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, ‘Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2004’, s;65, <http://www.egm.org.tr/bes2004gr1.asp> (21.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki grafikte görülmektedir ki 2004 yılsonu itibari ile 314,257 olan katılımcı sayısının katılımcıların sahip oldukları sözleşme sayılarına göre dağılımı değerlendirildiğinde %93,42 oranı ile tek bir sözleşmeye sahip katılımcı sayısı 293.586’dır.%15,892 oranı ile iki adet sözleşmeye sahip katılımcı sayısı 15.892’dir.%1,52 oranı ile üç adet ve üzeri sözleşmeye sahip katılımcı sayısı ise 4.779’dur.<sup>228</sup>



**Grafik 7: 2013 Yılı Sonu İtibari İle Yürürlükte Bulunan Sözleşmelerin Dağıtım Kanalı’na Göre Oranları (%)**

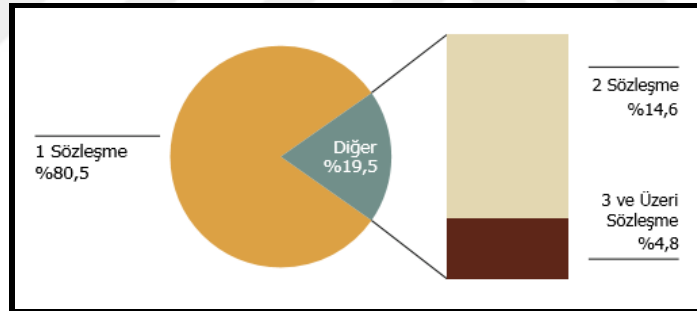
\* (Diğer’ dağıtım kanalı içinde ‘Çağrı Merkezi’ ve ‘Broker’ kanalları yer almaktadır.)

<sup>228</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2004”, s.65, <http://www.egm.org.tr/bes2004gr1.asp> (21.12.2016)

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2013”, <http://www.egm.org.tr/bes2013gr.asp> ,s;45 , (03.10.2016 tarihinde alınmıştır.)

31 Aralık 2013 itibari ile yürürlükteki bireysel emeklilik sözleşme sayısı 4.687.675 adet’e ulaşmıştır. Yukarıdaki grafikte sözleşme sayısının dağıtım kanallarına göre oran dağılımına baktığımızda %64,2 oranı ile 3.007.701 adet sözleşmenin bireysel direkt satış tarafından yapıldığı,%19,4 oranı ile 911.220 adet sözleşmenin banka tarafından yapıldığı,%9,6 oranı ile 449,551 adet sözleşmenin acente tarafından yapıldığı,%5,4 oranı ile 250,878 adet sözleşmenin kurumsal satış tarafından yapıldığı ve %1,5 oranı ile 68,365 adet sözleşmenin diğer dağıtım kanalları yani çağrı merkezi ve broker kanalları tarafından yapıldığı görülmektedir.<sup>229</sup>

2013 yılsonu itibari ile katılımcı sayısı 4.153.055’e ulaşmıştır. 2004 yılından 2013 yılsonuna kadar ki 10 yıllık süreçte katılımcı sayısında %1221,54 oranında bir artış, sözleşme sayısında ise %1301,15 oranında bir artış olmuştur.<sup>230</sup>



**Grafik 8: 2013Yıl Sonu İtibari İle Katılımcıların Sahip Oldukları Sözleşme Sayısına Göre Yüzdese (%) Dağılımı’**

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2013”, <http://www.egm.org.tr/bes2013gr.asp> , s;25 , (03.10.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki grafikte görülmektedir ki 2013 yılsonu itibari ile 4.153.055 olan katılımcı sayısının katılımcıların sahip oldukları sözleşme sayılarına göre dağılımı değerlendirildiğinde %80,5 oranı ile katılımcıların tek bir sözleşmeye sahip oldukları,

<sup>229</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2013”, <http://www.egm.org.tr/bes2013gr.asp>, s.45, (03.10.2016)

<sup>230</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2013”, <http://www.egm.org.tr/bes2013gr.asp>, s.45, (03.10.2016)

%14,6 oranı ile iki adet sözleşmeye sahip oldukları ve %4,8 oranı ile üç adet ve üzeri sözleşmeye sahip oldukları görülmektedir.<sup>231</sup>

#### 4.2. 31.12.2004-31.12.2013 Tarihleri Arasındaki 10 Yıllık Süreçte Katkı Payı Tutarı, Katılımcıların Fon Tutarı, Devlet Katkısı Fon Tutarı ve Yatırıma Yönelen Tutarların Değerlendirilmesi

**Tablo 10: 31.12.2004-31.12.2013 Tarihleri Arasındaki 10 Yıllık Süreçte Katkı Payı Tutarı, Katılımcıların Fon Tutarı, Devlet Katkısı Fon Tutarı ve Yatırıma Yönelen Tutarlar**

	2004 Yıl Sonu BES Verileri	2013 Yıl Sonu BES Verileri
<b>Katkı Payı Tutarı (TL)</b>	288.325.706	21.921.860.114
<b>Katılımcıların Fon Tutarı (TL)</b>	296.503.523	25.145.718.418
<b>Devlet Katkısı Fon Tutarı (TL)</b>	0	1.151.765.932
<b>Yatırıma Yönelen Tutar (TL)</b>	276.287.104	21.455.900.238

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri”, “31.12.2004, 31.12.2013, tarihli Şirket Bazında Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri Toplamı” [http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg\\_sirketview\\_tablolu.asp?raportar1=25.11.2016&raportar2=25.11.2016&sirketlist=100&raportip=10&yayin=W](http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportar1=25.11.2016&raportar2=25.11.2016&sirketlist=100&raportip=10&yayin=W) (09.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere öncelikle ilk 2004-2013 yılsonu bireysel emeklilik sistemi verileri karşılaştırıldığında 01.01.2013 tarihine kadar devlet katkısı vergi teşvik istemi olmadığından fon toplam tutarında büyük bir değişiklik olmadığı gözlemlenmiştir. Ancak 01.01.2013 tarihinde devlet katkısının teşviki ile 31.12.2013 tarihi itibari ile devlet katkısı toplam tutarının 1.151.765.932 TL olduğu gözlemlenmiştir. Devlet katkısı vergi teşvik modelinin bireysel emeklilik sistemine gözle görülür bir katkı sağladığı görülmektedir.<sup>232</sup>

<sup>231</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2013”, <http://www.egm.org.tr/bes2013gr.asp>, s.25, (03.10.2016)

<sup>232</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri”, [http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg\\_sirketview\\_tablolu.asp?raportar1=25.11.2016&raportar2=25.11.2016&sirketlist=100&raportip=10&yayin=W](http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportar1=25.11.2016&raportar2=25.11.2016&sirketlist=100&raportip=10&yayin=W) (09.12.2016)

### 4.3. 31.12.2014-25.11.2016 Tarihleri Arasındaki Katılımcı Sayısı ve Sözleşme Sayısının Değerlendirilmesi

**Tablo 11: 31.12.2014 - 25.11.2016 Tarihleri Arasındaki Katılımcı Sayısı ve Sözleşme Sayıları**

Yıl	Sözleşme Sayısı	Katılımcı Sayısı
2014	5.807.319	5.092.871
2015	7.040.375	6.038.432
25.11.2016	7.697.857	6.554.252

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri”, “Şirket Bazında Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri Toplamı”  
[http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg\\_sirketview\\_tablolu.asp?raportar1=25.11.2016&raportar2=25.11.2016&sirketlist=100&raportip=10&yayin=W](http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportar1=25.11.2016&raportar2=25.11.2016&sirketlist=100&raportip=10&yayin=W) (09.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki tabloda son 3 yıl verilerine baktığımızda 2014 yılsonundan 2015 yılsonuna kadar ki süreçte katılımcı sayısında %18,56 oranında bir artış olmuştur. 2015 yılsonundan 25 Kasım 2016 tarihine kadar ki süreçte ise katılımcı sayısında %8,54'lük bir artış olmuştur. 2014 yılsonundan 2015 yılsonuna kadar ki süreçte sözleşme sayısında %21,23 oranında bir artış olmuştur. 2015 yılsonundan 25 Kasım 2016 tarihine kadar ki süreçte ise sözleşme sayısında %9,33'lük bir artış olmuştur.<sup>233</sup>

<sup>233</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Şirket Bazında BES Temel Göstergeler”,  
[http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg\\_sirketview\\_tablolu.asp?raportip=10](http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportip=10) (09.12.2016)

#### 4.4. 31.12.2013-25.11.2016 Tarihleri Arasındaki Katılımcı Sayısı, Sözleşme Sayısı, Devlet Katkısı Fon Tutarı ve Fon Büyüklüğünün Değerlendirilmesi

**Tablo 12: 31.12.2013-25.11.2016 Tarihleri Arasındaki Katılımcı Sayısı, Sözleşme Sayısı, Devlet Katkısı Fon Tutarı ve Fon Büyüklüğü Tutarları'**

Yıl	Katılımcı Sayısı (Adet)	Sözleşme Sayısı (Adet)	Devlet Katkısı Tutarı (TL)	Katılımcıların Fon Tutarı (TL)
2013 yıl sonu	4.153.055	4.687.675	1.151.765.932	25.145.718.418
2014 yıl sonu	5.092.871	5.807.319	3.019.076.239	34.793.077.808
2015 yıl sonu	6.038.432	7.040.375	5.020.000.071	42.979.056.589
25 Kasım 2016	6.554.252	7.697.857	6.961.142.850	51.741.918.325

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri”, “Şirket Bazında Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri Toplamı”  
[http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg\\_sirketview\\_tablolu.asp?raportar1=25.11.2016&raportar2=25.11.2016&sirketlist=100&raportip=10&yayin=W](http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportar1=25.11.2016&raportar2=25.11.2016&sirketlist=100&raportip=10&yayin=W) (09.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

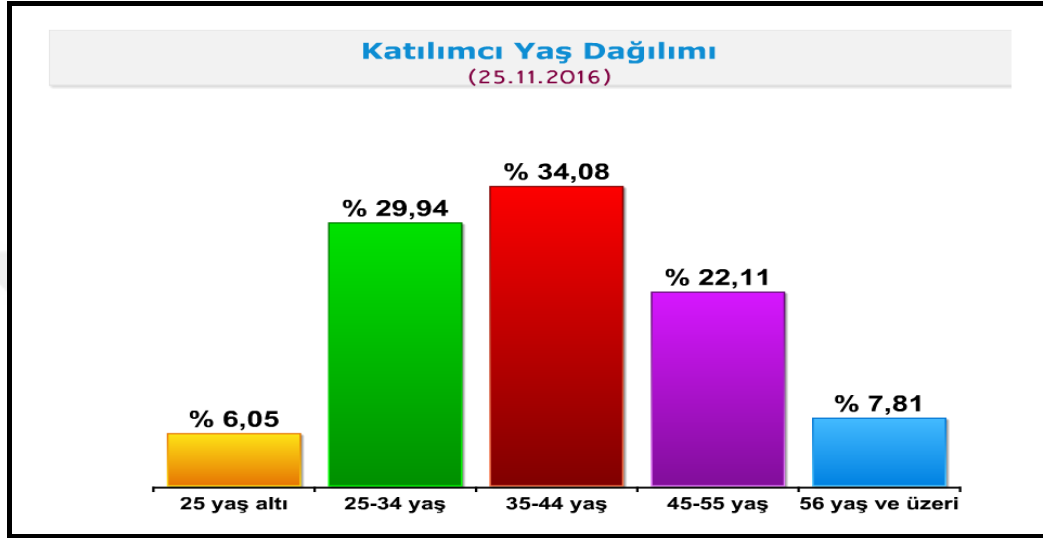
Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere 01.01.2013 tarihi itibari ile devlet katkısı teşvikinin sisteme dâhil olması ile bireysel emeklilik sistemi fon büyüklüğünde önemli bir artış olmuştur. Son 4 yıl verilerine baktığımızda; ilk olarak 2013 yılsonundan 2014 yılsonuna kadar ki 1 yıllık süreçte devlet katkısının da her yıl artan oranda etkisi ile katılımcıların fon tutarı toplamında %38,36'lık bir artış olmuştur. 2014 yılından 2015 yılsonuna kadar ki süreçte ise %23,52'lik bir artış ve 2015 yılsonundan 25 Kasım 2016 tarihine kadar ki süreçte de %20,38'lik bir artış olmuştur.<sup>234</sup>

Son 4 yıl verilerine baktığımızda ilk olarak 2013 yılsonundan 2014 yılsonuna kadar ki 1 yıllık süreçte katılımcı sayısı 4.153.055 iken % 22,62 artış ile 5.092.871 kişiye ulaşmıştır. 2014 yılsonundan 2015 yılsonuna kadar ki süreçte katılımcı sayısı %18,56 artış ile 6.038.432'ye ulaşmıştır. 2015 yılsonundan 25 Kasım 2016 tarihine kadar ki süreçte katılımcı sayısı %8,54 artış ile 6.554.252'ye ulaşmıştır. 2013 yılsonundan 2014 yılsonuna kadar ki süreçte sözleşme sayısı 4.687.675 iken %23,88

<sup>234</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Şirket Bazında BES Temel Göstergeler”,  
[http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg\\_sirketview\\_tablolu.asp?raportip=10](http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportip=10) (09.12.2016)

artış ile 5.807.319'a ulaşmıştır. 2014 yılsonundan 2015 yılsonuna kadar ki süreçte sözleşme sayısı %21,23 artış ile 7.040.375'e ulaşmıştır. 2015 yılsonundan 25 Kasım 2016 tarihine kadar ki süreçte sözleşme sayısı %9,33 artış ile 7.697.857'ye ulaşmıştır.<sup>235</sup>

#### 4.4.1. 25.11.2016 Tarihi İtibarı İle Katılımcı Sayısının Yaş Dağılımı



**Grafik 9: 25 Kasım 2016 Tarihi İtibarı İle Katılımcı Yaş Dağılımı (%)**

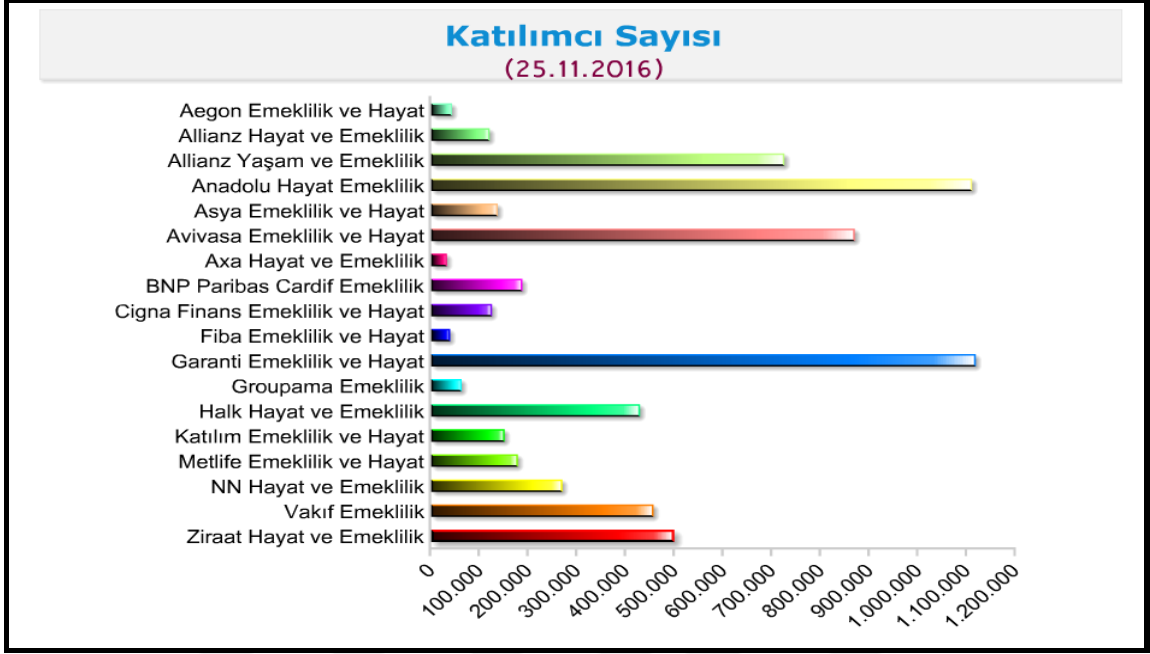
**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “BES Temel Göstergeler”, <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm> (03.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki grafikte 25.11.2016 itibarı ile 6.554.252 olan katılımcı sayısının yaş aralıklarına göre dağılımı bulunmaktadır. Dağılım oranlarına bakıldığında katılımcı sayısında büyük payın %34,08 ile 35-44 yaş arasında olduğu görülmektedir.<sup>236</sup> Aktif olarak çalışan ve bireysel emeklilik sistemine 10 yıl katkı payı ödeyerek 56 yaşında emekli olmayı planlayan kesimin sisteme katılımlarının daha fazla olduğunu söyleyebiliriz.

<sup>235</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri”, 31.12.2013, 31.12.2014, 31.12.2015, 25.11.2016 tarihli Şirket Bazında Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri Toplamı’ [http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg\\_sirketview\\_tablolu.asp?raportar1=25.11.2016&raportar2=25.11.2016&sirketlist=100&raportip=10&yayin=W](http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportar1=25.11.2016&raportar2=25.11.2016&sirketlist=100&raportip=10&yayin=W) (09.12.2016)

<sup>236</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “BES Temel Göstergeler”, <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm> (03.12.2016)

#### 4.4.2. 25.11.2016 Tarihi İtibarı ile Katılımcı Sayısının Şirket Bazında Dağılımı



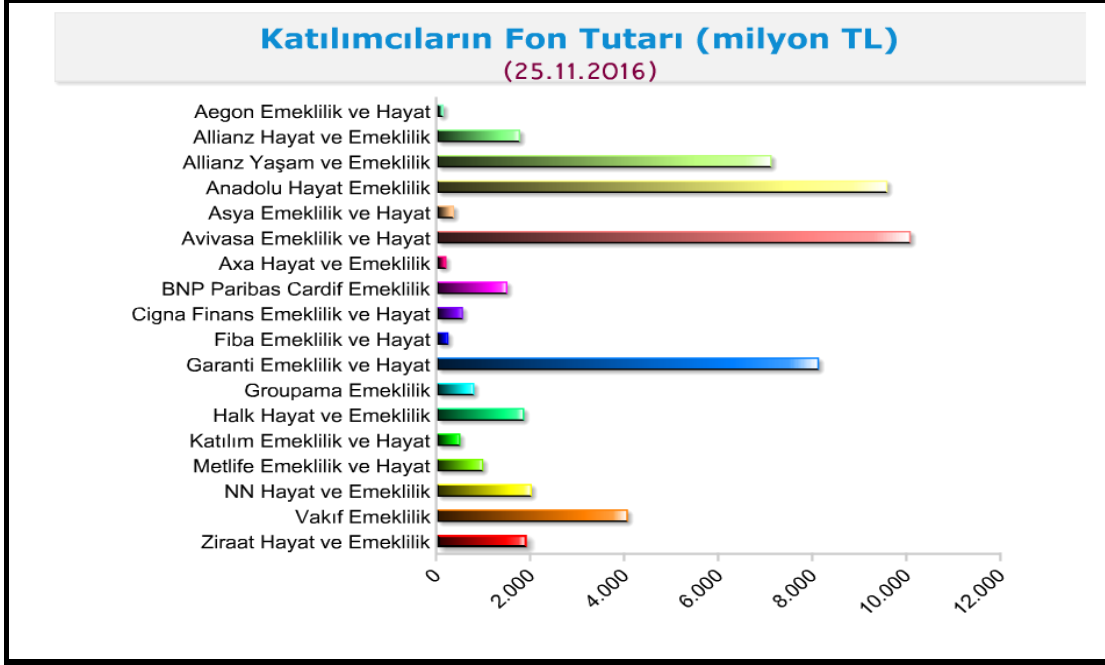
**Grafik 10: 25.11.2016 Tarihi İtibarı İle Faaliyette Bulunan Bireysel Emeklilik Şirketleri Katılımcı Sayısı**

**Kaynak:** “Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri”, “Katılımcı Sayısı”, <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm> (03.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki grafikte katılımcı sayısının şirket bazında dağılımı gösterilmektedir. Bu dağılıma göre en yüksek payı, Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş., Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş., Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş ile Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş. oluşturmaktadır.<sup>237</sup>

<sup>237</sup> “Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri”, “Katılımcı Sayısı”, <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm> (03.12.2016)

#### 4.4.3. 25.11.2016 Tarihi İtibarı İle Katılımcıların Fon Tutarının Şirket Bazında Dağılımı



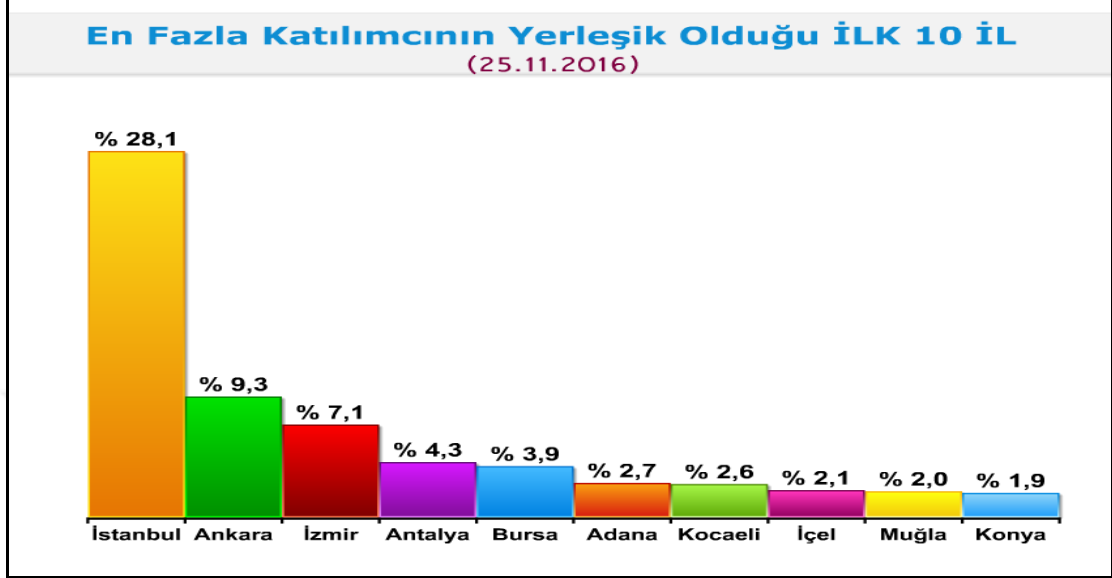
**Grafik 11: 25 Kasım 2016 Tarihi İtibarı İle Katılımcıların Fon Tutarı Toplamının Şirket Bazında Dağılımı (%)**

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm> (03.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki grafikte 25 Kasım 2016 tarihi itibarı ile 51.741.918.325 TL olan bireysel emeklilik katılımcılarının fon tutarı toplamının şirket bazında dağılımı bulunmaktadır. Bu dağılıma göre en yüksek payı, Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş., Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş., Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş. ile Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. oluşturmaktadır.<sup>238</sup>

<sup>238</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm> (03.12.2016)

#### 4.4.4. 25.11.2016 Tarihi İtibarı İle En Fazla Katılımcının Yerleşik Olduğu İlk 10 İl



**Grafik 12: 25 Kasım 2016 Tarihi İtibarı İle En Fazla Katılımcının Yerleşik Olduğu İlk 10 İl**

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm> (03.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki grafikte 25 Kasım 2016 tarihi itibarı en fazla katılımcının yerleşik olduğu ilk 10 il oranları bazında bulunmaktadır. Bu oranlara baktığımızda en büyük payın %28,1 ile İstanbul’a ait olduğu görülmektedir.<sup>239</sup> İstanbul’da bu oranın daha fazla olmasının sebepleri arasında, nüfus ve gelir seviyesinin diğer illere göre daha fazla olması, iş imkânlarının yine diğer illere göre daha fazla olması, eğitim ve bilinç düzeyinin de yine aynı şekilde diğer illere göre daha fazla olması gösterilebilir.

<sup>239</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “BES Temel Göstergeleri” <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm> (03.12.2016)

#### 4.4.5. 25.11.2016 Tarihi İtibarı İle Bireysel Emeklilik Sistemi Güncel Verilerinin Değerlendirilmesi

**Tablo 13: 25 Kasım 2016 Tarihi İtibarı İle Bireysel Emeklilik Sistemi Güncel Verileri**

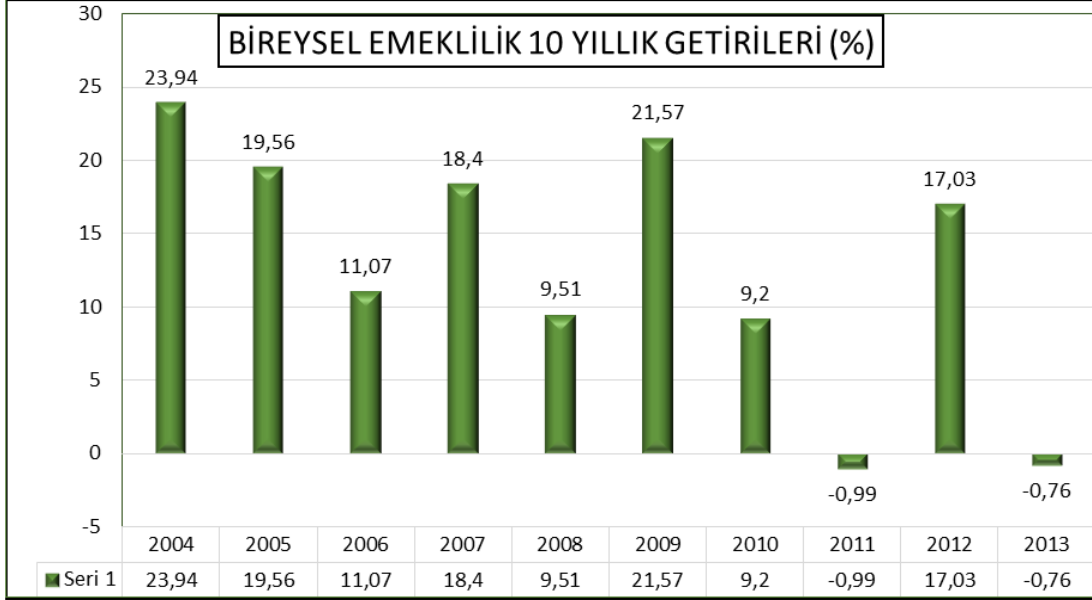
25 Kasım 2016 Tarihi itibarı ile	
Katılımcıların Fon Tutarı (TL)	51.741.918.325
Devlet Katkısı Fon Tutarı (TL)	6.961.142.850
Katılımcı Sayısı (Adet)	6.554.252
Katkı Payı Tutarı (TL)	43.328.322.332
Yatırıma Yönelen Tutar (TL)	42.705.959.239

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”  
[http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg\\_sirketview\\_tablolu.asp?raportar1=25.11.2016&raportar2=25.11.2016&sirketlist=100&raportip=10&yayin=W](http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportar1=25.11.2016&raportar2=25.11.2016&sirketlist=100&raportip=10&yayin=W) (21.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki tabloda ilk yıldan artış oranı %38,36 olan devlet katkısı fon tutarı 2014 yılından günümüz 25 Kasım 2016 tarihi bireysel emeklilik verileri dikkate alındığında %130,57 ile 6.961.142.850 TL’ye ulaşmıştır. Devlet katkısının da etkisi ile katılımcıların toplam fon tutarı ise 51.741.918.325 TL’ye ulaşmıştır.<sup>240</sup>

<sup>240</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “BES Temel Göstergeleri” <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm> (06.12.2016)

**4.5. 31.12.2004-31.12.2013 Tarihleri Arasındaki 10 Yıllık Süreçte Bireysel Emeklilik Getiri Oranlarının Yıllar İtibarı ile Oransal (%) Değerlendirilmesi**



**Grafik 13: 2004-2013 Döneminde 10 Yıllık Süreçte Bireysel Emeklilik Getiri Oranları(%) (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013)**

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013)”, <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (04.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki grafikte bireysel emeklilik getiri oranlarının düşük olduğu yıllar değerlendirildiğinde, getirilerin düşmesine etki eden faktörler aşağıda kısaca aktarılmaya çalışılmıştır. Türkiye ekonomisi, 2005 yılında iyi olmasına karşılık 2006 yılında, küresel piyasalarda yaşanan dalgalanmaların ve Ortadoğu’daki savaşında etkisiyle oldukça zor bir yıl geçirmiştir. 2006 yılının Mayıs ve Haziran ayında yaşanan dalgalanmalar neticesinde döviz kuru ve faiz oranlarındaki artışlar, petrol ve enerji fiyatlarındaki yükseliş enflasyon oranının artmasına neden olmuştur.<sup>241</sup>

Global ekonomik krizin 2008 yılında özellikle gelişmiş ülkeleri olumsuz yönde etkilemesi, aynı şekilde Türkiye ekonomisinde de, reel sektör başta olmak üzere olumsuz etkilerini belirginleştirmesi, iç ve dış talebin yavaşlaması, tarım sektörünün

<sup>241</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2006”, <http://www.egm.org.tr/bes2006gr.asp> s.14 (11.12.2016)

küçülmesi, imalat sanayi ve inşaat sektöründeki durgunluk, ekonominin beklenenin altında büyümesine neden olmuştur. Küresel piyasalardaki belirsizlik, döviz kurundaki hareketlilik, elektrik ve doğalgaz gibi enerji kalemlerinin fiyatlarındaki yüksek artışlar, olumlu etkileri kısmen sınırlamıştır.<sup>242</sup>

Dünya ekonomisi üzerinde 2011 yılında küresel ekonomik krizin etkileri devam etmiştir. İşsizlik oranlarının halen yüksek olması 2011 yılında da ekonomik büyüme üzerinde olumsuz etki oluşturmaya devam etmiştir.<sup>243</sup>

İşsizlik oranı 2013 yılı mart ayında bir önceki yılın aynı ayına göre 0,2 puan artış kaydederek %10,1 seviyesinde gerçekleşirken, mayıs ayında dış ticaret açığı ithalat artışının bir miktar ivme kaybetmesine bağlı olarak beklentilerin altında gerçekleşmiştir. Cari açık yılın ilk dört ayı itibarıyla geçtiğimiz yılın aynı dönemine kıyasla %17,2 artarmıştır.<sup>244</sup>

Bireysel emeklilik sistemi ile ilgili olarak 2013 yılı yeni yasal düzenlemelerin uygulanmaya başladığı bir yıl olmuştur. Sistemdeki katılımcılar ve sisteme yeni katılacak olan katılımcılar 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren uygulamaya konulan %25 devlet katkısı teşvikinden faydalanabileceklerdir. Devlet katkısı teşviki bireysel emeklilik fonlarının büyümesi bakımından önemli bir dönüm noktası oluşturmaktadır. Bu teşvik sayesinde 2013 yılında sisteme net bir milyon katılımcı girmiş ve ayrıca sisteme yeni giren katılımcıların ödediği ortalama katkı payı da %30'a yakın bir seviyede artış göstermiştir.<sup>245</sup>

2013 sonu itibarıyla 25 milyar TL'yi aşan fon büyüklüğüne ve yaklaşık 4,2 milyon katılımcı sayısına ulaşan bireysel emeklilik sistemi, bir taraftan emeklilik tasarruflarını artırırken diğer taraftan ekonomimizin ve sermaye piyasalarımızın gelişimine katkı sağlamaktadır. Yapılan reformların yanı sıra, ayrıca 2013 yılı, 10 yıl önce Bireysel emeklilik sistemine girip aynı zamanda 56 yaşını doldurmuş olan

<sup>242</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2008”, <http://www.egm.org.tr/bes2008gr.asp> s.11 (11.12.2016)

<sup>243</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2011”, [http://www.egm.org.tr/bes2011gr/bes2011gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2011gr/bes2011gr_tr.pdf), s.10 (11.12.2016)

<sup>244</sup> “Dünya ve Türkiye Ekonomisindeki Gelişmeler-Temmuz 2013”, [https://ekonomi.isbank.com.tr/UserFiles/pdf/dteg\\_201307.pdf](https://ekonomi.isbank.com.tr/UserFiles/pdf/dteg_201307.pdf) s.1 (12.12.2016)

<sup>245</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2013”, <http://www.egm.org.tr/bes2013gr.asp> s.7 (11.12.2016)

katılımcıların emekli olma hakkını elde etmeleri bakımından da önemli bir yıl olmuştur. 2013 yılsonu itibarı ile emeklilik hakkını kazanarak birikimlerini alan katılımcı sayısı 7.577 kişi olmuştur. Böylece sistem ilk emeklilerini vermiştir.<sup>246</sup>

Bireysel emeklilik getiri oranlarının 10 yıllık (2004-2013) süreçteki ortalaması % 12,853 olup, getiri oranları ortalama ile kıyaslandığında, getirilerin 2006,2008,2010,2011,2013 yıllarında ortalamanın altında kaldığı görülmektedir. Bu tarihlerde getiri oranlarının ortalama altında kalmasına yine bu tarihlerdeki global ekonomik kriz, işsizlik, piyasalardaki belirsizlik, döviz kuru ve faiz oranlarındaki artışlar, petrol ve enerji fiyatlarındaki artış, enflasyon oranındaki artışlar ve Ortadoğu'daki savaşın etkisi neden olarak gösterilebilir.<sup>247</sup>

#### 4.6. 31.12.2014 ve 31.12.2015 Tarihleri İtibari ile Fon Grupları Büyüklükleri Ve Ortalama Getirilerinin Değerlendirilmesi

**Tablo 14: 31.12.2014 Tarihi İtibari İle Fon Grupları Büyüklükleri ve Ortalama Getirileri (%)**

Fon Grubu	Fon Adedi	Toplam Net Varlık Değeri (TL)		Değişim Oranı (%)	Fon Grubu Net Varlık Değerinin Toplam İçindeki Oranı (%)	2014 Yılı Getirisi (*) (%)
		31.12.2013	31.12.2014			
Kamu Borçlanma (TL)	28	10.091.234.248	12.522.999.683	24,10	36,15	13,56
Esnek**	77	8.536.989.353	11.550.923.439	35,30	33,34	14,20
Likit	23	2.202.351.946	3.467.093.424	57,43	10,01	8,84
Hisse Senedi	28	1.831.446.562	2.537.220.139	38,54	7,32	27,51
Standart	23	1.396.123.236	2.645.246.144	89,47	7,64	12,64
Kamu Borçlanma (YP)	24	934.374.066	1.623.009.719	73,70	4,68	17,48
Kıymetli Maden	12	84.083.580	298.832.707	255,40	0,86	6,26
<b>TOPLAM</b>	<b>215</b>	<b>25.076.602.991</b>	<b>34.645.325.255</b>	<b>38,16</b>	<b>100,00</b>	<b>14,21</b>

\* Günlük net değerleri ile ağırlıklandırılmış getiri, 2014 yılı içinde halka arz edilen fonlar ortalamaya dahil edilmemiştir.

\*\* "Uluslararası" fonlar Sermaye Piyasası Kurulunun 23.08.2013 tarih ve 29/955 sayılı kararı ile 10.11.2014 itibarıyla esnek fon grubuna dahil edilmiştir. Bu tarih itibarı ile Uluslararası fon grubu ayrımı yapılmayacağından 31.12.2013 "Uluslararası" fon grubu net net varlık değeri de Esnek fon grubu net varlık değerine dahil edilmiştir.

**Kaynak:** "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2014" <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (06.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

<sup>246</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", "Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2013", <http://www.egm.org.tr/bes2013gr.asp> s.7 (11.12.2016)

<sup>247</sup> "Emeklilik Gözetim Merkezi", [http://www.egm.org.tr/bes2011gr/bes2011gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2011gr/bes2011gr_tr.pdf) "Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2011", s.10 (11.12.2016)

Yukarıdaki tabloda 2013 yılında %23,29 olan toplam net varlık değişim oranı (%), 2014 yılında artış göstererek %38,16 oranına ulaşmıştır.2014 yılında net varlık değerlerine göre en fazla artış %255,4'lük bir oranla Kıymetli Maden fon grubunda gerçekleşirken toplam net varlık değeri içindeki oranı %0,34'ten %0,86'a çıkmıştır. Uluslararası fon grubundaki fonların tamamının Esnek fona dönüşmesi nedeniyle Esnek fon grubundaki fon sayısı 77'ye yükselirken, net varlık değeri de geçtiğimiz yıla göre %35,30 artış göstermiştir.<sup>248</sup>

**Tablo 15: 31.12.2015 Tarihi İtibarı ile Fon Grupları Büyüklükleri ve Ortalama Getirileri (%)**

Fon Grubu	Fon Adedi		Toplam Net Varlık Değeri (TL)		Değişim Oranı (%)	Fon Grubu Net Varlık Değerinin Toplam İçindeki Oranı (%)	2015 Yılı Getirisi (*)
	31.12.2015	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2014	2015/2014	31.12.2015	(%)
Kamu Borçlanma (TL)	29	12.522.999.683	12.988.901.813		3,72	30,24	1,50
Esnek	83	11.550.923.439	14.312.739.948		23,91	33,32	1,32
Likit	23	3.467.093.424	4.921.273.721		41,94	11,46	9,52
Hisse Senedi	29	2.537.220.139	3.217.354.509		26,81	7,49	-12,47
Standart	24	2.645.246.144	3.878.519.049		46,62	9,03	1,87
Kamu Borçlanma (YP)	23	1.623.009.719	3.088.339.367		90,28	7,19	18,91
Kıymetli Maden	12	298.832.707	552.056.716		84,74	1,29	9,32
<b>Toplam</b>	<b>223</b>	<b>34.645.325.255</b>	<b>42.959.185.123</b>		<b>24,00</b>	<b>100,00</b>	<b>2,12</b>

\* Günlük net varlık değerleri ile ağırlandırılmış getiri, 2015 yılı içinde halka arz edilen fonlar ortalamaya dahil edilmemiştir.

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2015” <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (06.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki tabloda 2014 yılında %38,16 olan toplam net varlık değişim oranı, 2015 yılında %24 oranında gerçekleşmiştir. 2015 yılında net varlık değerlerine göre en fazla artış %90,28'lik bir oran ile Kamu Borçlanma (YP) fon grubunda gerçekleşirken, toplam net varlık değeri içindeki oranı %4,68'den %7,19'a çıkmıştır.<sup>249</sup>

<sup>248</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2014” <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (06.12.2016)

<sup>249</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2015” <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (06.12.2016)

#### 4.7. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Farklı Bazı Yatırım Araçlarının 10 Yıllık Getirilerinin Değerlendirilmesi

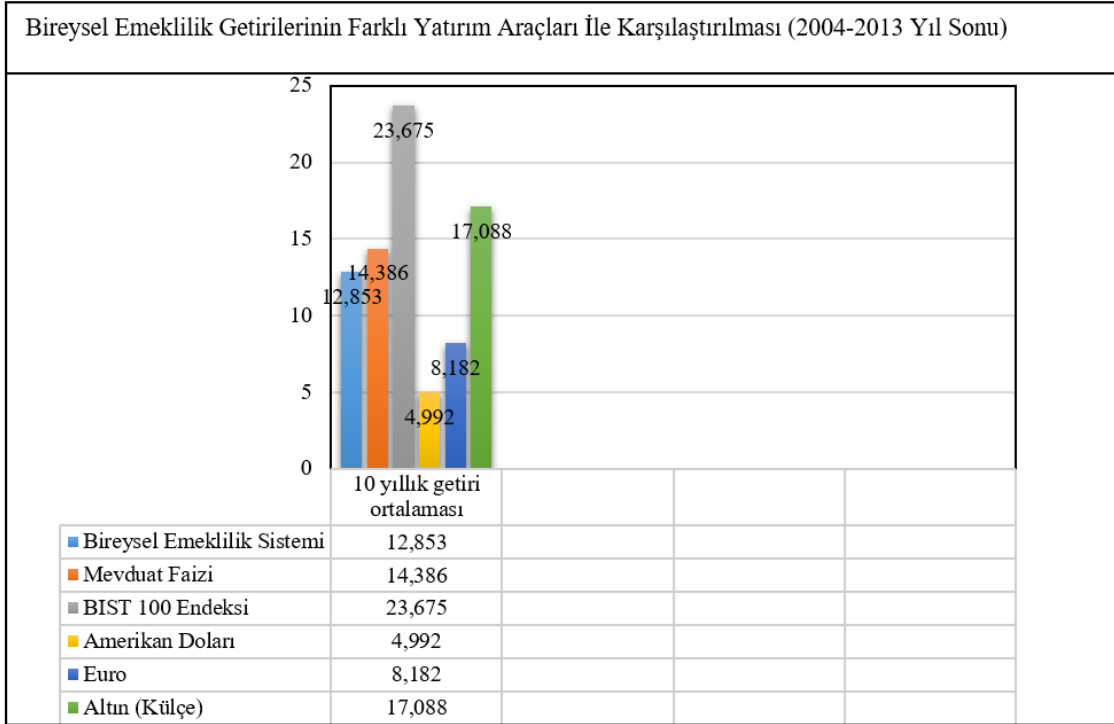
**Tablo 16: 31.12.2004 – 31.12.2013 Döneminde 10 Yıllık Süreçte Bireysel Emeklilik Sistemi ve Farklı Bazı Yatırım Araçlarının Getiri Oranları (%)**

Yıl	Ay	Bireysel Emeklilik Sistemi Getirileri		Mevduat faizi (Brüt) <sup>(1)</sup>		BIST 100 Endeksi <sup>(2)</sup>		Amerikan Doları		Euro <sup>(3)</sup>			Altın (Külçe)				
		Nominal getiri	Nominal getiri	Reel getiri	Nominal getiri	Reel getiri	Nominal getiri	Reel getiri	Nominal getiri	Reel getiri	Reel getiri	Nominal getiri	Reel getiri				
		Yİ-ÜFE <sup>(4)</sup>	TÜFE CPI	Yİ-ÜFE <sup>(4)</sup>	TÜFE CPI	Yİ-ÜFE <sup>(4)</sup>	TÜFE CPI	Yİ-ÜFE <sup>(4)</sup>	TÜFE CPI	Yİ-ÜFE <sup>(4)</sup>	TÜFE CPI	Yİ-ÜFE <sup>(4)</sup>	TÜFE CPI				
2004	Ay	23,94	24,6	12,6	14,1	39,8	26,3	28	0,7	-9	-7,8	5	-5,2	-3,9	4,5	-5,6	-4,4
2005	Ay	19,56	15,15	12,17	6,9	62,3	58,09	50,67	-3,2	-5,71	-10,14	10,9	8,03	2,95	10,9	8,03	2,95
2006	Ay	11,07	16,41	4,33	6,16	1,4	-9,12	-7,52	5,9	-5,09	-3,42	17,9	5,66	7,52	29,8	16,33	18,38
2007	Ay	18,4	16,95	10,4	7,9	41,9	33,94	30,92	-17,7	-22,31	-24,07	-9,2	-14,29	-16,23	5,9	-0,04	-2,3
2008	Ay	9,51	16,31	7,58	5,68	-53,5	-56,99	-57,75	31,2	21,36	19,21	22,5	13,31	11,3	34,8	24,69	22,48
2009	Ay	21,57	18,25	11,63	11	95,5	84,56	83,52	-2,4	-7,86	-8,38	4,6	-1,26	-1,81	33,5	26,03	25,32
2010	Ay	9,2	9,54	0,62	2,95	31,53	20,81	23,62	1,01	-7,22	-5,07	-8,53	-15,98	-14,03	24,77	14,6	17,27
2011	Ay	-0,99	8,57	-4,2	-1,7	-20,19	-29,58	-27,74	22,85	8,4	11,23	22,36	7,97	10,78	44,76	27,73	31,06
2012	Ay	17,03	9,85	7,23	3,48	45,77	42,28	37,31	-4,4	-6,69	-9,95	-4,77	-7,05	-10,3	-1,91	-4,26	-7,6
2013	Ay	-0,76	8,23	1,18	0,77	-7,76	-13,77	-14,12	15,96	8,4	7,97	21,06	13,17	12,72	-16,14	-21,6	-21,92

- (1) 2004-2005 yılları arası getiriler cari mevduat faizi ile 2006 Ocak sonrası getiriler ise bankalarda fiilen, açılan tasarruf mevduatına uygulanan ağırlıklı ortalama faiz oranları ile hesaplanmıştır.  
(2) IMKB 100 Endeksi, 05.04.2013 tarihinden itibaren BIST 100 Endeksi adını almıştır.  
(3) 2002 Ocak ayından itibaren Mark yerine Euro takip edilmeye başlanmıştır.  
(4) 2004 yılı için 1994 temel yılı TEFE, 2005-2016 yılları arasında 2003 temel yılı ÜFE, 2014 yılı Ocak ayından itibaren ise 2003 temel yılı Yİ-ÜFE değişim oranları kullanılmıştır.  
\* 2004-2013 Bireysel Emeklilik yılsonu getiri oranları dikkate alınmıştır.

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013” <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (16.12.2016 tarihinde alınmıştır.) “Türkiye İstatistik Kurumu”, ‘Finansal Yatırım Araçlarının Yıllara Göre Dönemsel Reel Getiri Oranları’, “Finansal Yatırım Araçlarının Yıllara Göre Dönemsel Reel Getiri Oranları” [http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab\\_id=769](http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=769) (15.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki tabloda 2004-2013 döneminde 10 yıllık süreçte, bireysel emeklilik sistemi getirileri, Mevduat faizi (Brüt), BIST 100 Endeksi, Amerikan Doları (USD), Euro, Altın (Külçe) nominal getirileri incelendiğinde BIST 100 Endeksi'nin diğer yatırım araçlarına karşı en çok getiriye sağlayan yatırım aracı olduğu görülmüştür.



**Grafik 14: Bireysel Emeklilik Sistemi Getirilerinin Farklı Bazı Yatırım Araçları ile Karşılaştırılması (2004-2013 Döneminde 10 Yıllık Süreçteki Nominal Getiri Oranları Ortalaması) (%)**

**Kaynak:** “Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013” <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (16.12.2016 tarihinde alınmıştır.) “Türkiye İstatistik Kurumu”, “Finansal Yatırım Araçlarının Yıllara Göre Dönemsel Reel Getiri Oranları”, “Finansal Yatırım Araçlarının Yıllara Göre Dönemsel Reel Getiri Oranları” [http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab\\_id=769](http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=769) (15.12.2016 tarihinde alınmıştır.)

Yukarıdaki grafikte 2004-2013 döneminde 10 yıllık süreçte, bireysel emeklilik sistemi getirileri, Mevduat faizi (Brüt), BIST 100 Endeksi, Amerikan Doları (USD), Euro, Altın (Külçe) nominal getirileri oranlarının 10 yıllık ortalamaları karşılaştırıldığında BIST 100 Endeksi'nin diğer yatırım araçlarına göre %23,675 ile en çok getiri sağlayan yatırım aracı olduğu görülmüştür. İkinci sırada %17,088 ile Altın (Külçe) yatırım aracının en yüksek getiriye sağladığı görülmektedir. Üçüncü sırada %14,386 ile Mevduat faizi (brüt) getirisinin yatırımcılara iyi bir getiri sağladığı görülmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin ise %12,853 getiri oranı ile dördüncü sırada olduğu görülmektedir. Daha sonrasında sırası ile %8,182 ile Euro ve %4,992 ile

Amerikan Dolarının olduğu gör÷lmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin getirileri hesaplanırken devlet katkısı fonları hariç tutulmuştur.<sup>250</sup>

Katılımcıların 10 yıllık süreçte ortalama %12,853 bireysel emeklilik getirisine ek olarak, başka hiçbir yatırım aracında bulunmayan ve 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren vergi mükellefi olup olmadığına bakılmaksızın bireysel veya gruba bağılı bireysel emeklilik sözleşmesine katkı payı ödeyen ya da adına katkı payı ödenen tüm katılımcılar ilgili yılın ilk ve ikinci altı aylık dönemleri için belirlenen brüt asgari ücret tutarları dikkate alınarak hesaplanan yıllık toplam brüt asgari ücret tutarının (limit hesabı katılımcı bazında yapılır.)%25'i oranında devlet tarafından, ödenen devlet katkısından yararlanabilmektedir. Devlet katkısından da faydalanılması ile birlikte 10 yıl gibi uzun vade de yatırım yapılması düşünüldüğünde bireysel emeklilik sisteminin yatırımcılar için yaklaşık olarak Altın (Külçe) ve Mevduat faizine alternatif bir yatırım aracı olarak yatırımcıya iyi bir getiri sağlayacağı öngörülmektedir.<sup>251</sup>

---

<sup>250</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi, 'Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013” <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (16.12.2016)

<sup>251</sup> “Emeklilik Gözetim Merkezi, 'Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013” <http://www.egm.org.tr/?pid=360> (16.12.2016)

## DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

28 Mart 2001 tarihinde kabul edilen '4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile kurulan bireysel emeklilik sistemi 27 Ekim 2003 tarihinde faaliyete geçmiştir. İlk yıllarda bireysel emeklilik sistemini teşvik etmek amacı ile vergi avantajı teşvik modeli kullanılırken, daha sonrasında bireysel emeklilik sistemine katılımı daha da artırmak amacı ile 01.01.2013 tarihi itibarı ile bireysel emeklilik sisteminde vergilendirmede değişiklik yapıp katılımı ve fon büyüklüğünü artırmak amacı ile devlet katkısı sistemine geçilmiştir. Türkiye'deki yatırım araçlarına bakıldığında, sadece bireysel emeklilik sistemine getirilen %25 ek devlet katkısı vergi teşvik modelinin ilk yılda fon büyüklüğündeki artış oranı %38,36 olup, devlet katkısı fon tutarı, 2014 yılından günümüz 25 Kasım 2016 tarihi bireysel emeklilik verileri dikkate alınarak bakıldığında %130,57 artış ile 6.961.142.850 TL'ye ulaşmıştır. 2013 yılı itibarı ile 25.145.718.418 TL olan katılımcıların fon büyüklüğü tutarı devlet katkısının olumlu etkisi ile %105,76 artış oranı ile 51.741.918.325 TL'ye ulaşmıştır.

Günümüz itibarı ile 25 Kasım 2016 tarihli veriler dikkate alındığında yatırıma yönlendirilen tutar ise 42.705.959.239 TL'ye ulaşmıştır. Her yıl devam eden bu artış göz önüne alındığında, devlet katkısı vergilendirme teşvik modelinin amacına ulaştığı gözlemlenmiştir. Yatırımlara yönlendirilen tasarruflar, üretim ve istihdamın artmasına yönelik, istikrarlı ekonomik büyümeyi destekleyen önemli bir kaynak olmuştur.

Çalışmada, Türkiye'deki bazı farklı yatırım araçlarının 2004-2013 döneminde 10 yıllık süreçte, sayısal verileri dikkate alınmıştır. Bireysel emeklilik sistemi getirileri, Mevduat faizi (Brüt), BIST 100 Endeksi, Amerikan Doları (USD), Euro, Altın (Külçe) nominal getirileri oranlarının 10 yıllık ortalamaları karşılaştırıldığında, BIST 100 Endeksi'nin diğer yatırım araçlarına göre %23,675 ile en çok getiri sağlayan yatırım aracı olduğu görülmüştür. İkinci sırada %17,088 ile Altın (Külçe) yatırım aracının en yüksek getiriyi sağladığı görülmektedir. Üçüncü sırada %14,386 ile Mevduat faizi (Brüt) getirisinin yatırımcılara iyi bir getiri sağladığı görülmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminin ise %12,853 getiri oranı ile dördüncü sırada olduğu görülmektedir. Daha sonrasında sırası ile %8,182 ile Euro ve %4,992 ile Amerikan Dolarının olduğu görülmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin getirileri hesaplanırken devlet katkısı fonları hariç tutulmuştur. Katılımcıların 10 yıllık süreçte ortalama %12,853 bireysel emeklilik getirisine ek olarak, başka hiçbir yatırım aracında bulunmayan ve 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren vergi mükellefi olup olmadığına bakılmaksızın bireysel veya gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine katkı payı ödeyen ya da ödenen tüm katılımcılar ilgili yılın ilk ve ikinci altı aylık dönemleri için belirlenen brüt asgari ücret tutarları dikkate alınarak hesaplanan yıllık toplam brüt asgari ücret tutarının (limit hesabı katılımcı bazında yapılır) %25'i oranında devlet tarafından ödenen devlet katkısından yararlanabilmektedir.

Çalışmanın hipotezi bireysel emeklilik sisteminin 2004-2013 döneminde 10 yıllık getiri oranlarının yukarıda belirtilen yatırım araçlarının getirileri ile karşılaştırıldığında BES getirilerinin belirtilen yatırım araçlarının altında kalacağı şeklinde ifade edilen görüş ile dördüncü bölümde kullanılan istatistiki değerlendirmelerin örtüştüğü söylenebilir. Dolar (USD) ve Euro hariç 10 yıllık süreçte, bireysel emeklilik sistemi getirileri, BIST 100 Endeksi, Altın (Külçe), Mevduat faizi (Brüt), nominal getirileri oranlarının altında kalmasına rağmen, 2013 yılı başından itibaren uygulanmakta olan %25 devlet katkısı vergi teşvik modelinin de olumlu etkisi ile bireysel emeklilik sistemi getirilerinin, üçüncü sırada bulunan Mevduat faizi (Brüt) getirisinin üzerine çıkacağı ve ikinci sırada bulunan Altın (Külçe) getirisine yaklaşacağı düşünülmektedir.

Uzun vadede 10 yıllık süreçte yatırım yapacaklara hiçbir yatırım aracında bulunmayan ve sadece bireysel emeklilik sisteminde bulunan %25 devlet katkısının avantaj sağlayan olumlu etkisi sebebi ile BES önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

### TEZLER

AYDIN, Asaf, “Türkiye’de ve Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi” (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, T.C. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2008).

BAĞCI, Mehmet, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Önemi, Genel Özellikleri ve Sistem Üzerine Eleştirel Bir Bakış”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006).

BAYRAK SALANTUR. Şeyma, “Bireysel Emeklilik Katılımcılarının Sistemden Erken Çıkma Riskinin Değerlendirilmesi” (**Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015).

ÇILTIK, Meliha Melike, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2010).

ERALP, Anıl, “Hayat Sigortası ve Gelir Esnekliği”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008).

ERCAN, Niyazi, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı ve Bireysel Emeklilik Sistemi”, (**Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006).

ERDEM, Vesile, “Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki Yeri İle İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Kamu Hastanelerinin Yönetimlerine Katkısı”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015).

GÜLEÇ, Birol, “Dünyada Sosyal Güvenlik Reformları Işığında Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi, (Riskler ve Öneriler)”, (**Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2003).

GÜLHAN, Cem, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi”, (**Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi**, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2007).

HEİDARPOUR Sara, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sigortası Pazarının Gelişim Süreci ve OECD Ülkeleri Karşılaştırılması”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2014).

İNCİDÜZEN, Murad Arno, “Özel Emeklilik Sistemleri ve Türkiye’de Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarım Süreci”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, T.C. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2008).

KAYDU, Zerrin, “Bireysel Emeklilik Sisteminde Tüketici Profillerinin Farklılaşması: Antalya ve Isparta İllerinin Karşılaştırılması Örneği”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2006).

KIZILGEÇİT, Zeynep, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sistemindeki Sigorta Şirketlerinde Fon Yönetimi”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2014).

PEHLİVAN, Metin, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde (5510 Sayılı Kanun) Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar” (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014).

SAMANCI, Selen, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Analizi ve Tüketicilerin Yaklaşımları Üzerine Bir Araştırma” (Ankara İli Örneği), (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, T.C. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010).

- SARI, Zühal, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Performans Değerlendirmesi”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, T.C. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa, 2011).
- SEZER, Fatma, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Fonlarının Performans Değerlendirmesi” (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008).
- TANRIVER, Ayşegül, “Türkiye Ekonomisinde Sigortacılık Sektörünün Gelişim Süreci”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2006).
- TURAK, Berna, “Dünyada ve Türkiye’de Önerilen Sosyal Güvenlik Reform Alternatiflerinin Temel Dinamikleri ve Bir Model Önerisi”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2009).
- UYAR, Hilal İlgin, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi İle Ekonomik Gelişmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2011).
- ÜNÜVAR, Serenay, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Tatmini”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006).
- YANARDAĞ, M. Özgür, “Türkiye’de Sosyal güvenlik Sistemi ve Bireysel emeklilik Sisteminin Etkinliği: Muğla ili Üzerine Ampirik Bir inceleme”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2010).
- YAZICI, Selamet, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması”, (**Yayınlanmamış Doktora Tezi**, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara, 2015).

YILDIRIM, Aydın, “Bireysel Emeklilik Sisteminde Fonların Yönetimi, Türkiye uygulamaları, Örnek Ülkelerle Karşılaştırılması”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2010).

## **MAKALELER**

ARISOY, A. Serhat, “Bireysel Emeklilik Sistemine Yapılan Aktarımlarda Vergilendirme Bilmecesi”, **Vergi Mükellefinin Haklarını Koruma Derneği**, 02.05.2014, <http://www.vmhk.org.tr/bireysel-emeklilik-sistemine-yapilan-aktarimlarda-vergilendirme-bilmecesi/>

CAN, Yeşim, “Bireysel Emekliliğin Türkiye’deki Durumu ve Gelişimi”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü” **Ekonomi Bilimleri Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, 2010, s.140  
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ebd/article/view/5000145140/5000132480>

EGELİ, Haluk ve ÖZEN, Ahmet “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Değerlendirilmesi”, **Mevzuat Dergisi**, Yıl:12, Sayı:142, Ekim 2009  
<http://www.mevzuatdergisi.com/2009/10a/01.htm>

GÖKBAYRAK, Şenay, “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü”, 20.09.2016, s.147  
<http://calismatoplum.org/sayi25/gokbayrak.pdf> (21.12.2016)

GÜMÜŞ, Erdal, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler”,  
[https://www.researchgate.net/publication/251311602\\_Turkiye'de\\_Sosyal\\_Guvenlik\\_Sistemi\\_Mevcut\\_Durum\\_Sorunlar\\_Ve\\_Oneriler](https://www.researchgate.net/publication/251311602_Turkiye'de_Sosyal_Guvenlik_Sistemi_Mevcut_Durum_Sorunlar_Ve_Oneriler)

GÜVERCİN, Cemal Hüseyin, “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi” **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt:57, Sayı:2, Ankara, 2004 ,  
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/36/198/1610.pdf>

IŞIK EROL, Sevgi, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Sosyal Güvenlik Ahlâkı”, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kamu-İş; C:13, S:3/2014, ss.44-45**  
<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1333.pdf>

İNNECİ, Ahmet, “Bireysel Emeklilik Sisteminde Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değerlendirilmesi” **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:22, Sayı:1, 2013, Sayfa:105-120, s.106  
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/cusosbil/article/view/5000001643/5000002334>

JEPPESEN. Helle, “Dünyanın Sosyal Güvenlik Karnesi”, 03.06.2014, **Deutsche Welle Türkçe**. <http://www.dw.com/tr/d%C3%BCnyan%C4%B1n-sosyal-g%C3%BCvenlik-karnesi/a-17678768>

KARABEY, Uğur ve ATA, Nihal, “Sigortacılık sektöründe yaşam çözümlemesi: Birikimli hayat sigortaları ile ilgili bir uygulama”, **İstatistikçiler Dergisi**, Yıl:2008, Cilt:1, Sayı:2 s.81 <http://www.istatistikciler.org/detay.aspx?id=15>

ORHON, İsmail, “Bireysel Emeklilik Ceza Uygulamaları”,  
<http://www.reitix.com/Makaleler/Bireysel-Emeklilik-te-Ceza-Uygulamalari/ID=1354> , (23.12.2013)

ORHON, İsmail, “Sosyal Güvenlik Sistemi Nedir? Reitix İnternet Yayınları Haritası”, **Makaleler** 07.10.2013, <http://www.reitix.com/Makaleler/Sosyal-Guvenlik-Sistemi-Nedir/ID=752>

ŞENER, Orhan ve AKIN, Faruk, “Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye’de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma” **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 2010, Cilt:XXVIII, Sayı:I, s.297 <http://dosya.marmara.edu.tr/ikf/iib-dergi/2010-2/14-sener-akin.pdf>

TOPALHAN, Türker, “Türkiye’de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi ve Uygulama Sonuçları”, **Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F, Kamu-İş**; C:11, S:2/2010 <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1127.pdf> .

UĞUR, Suat, “Sosyal Güvenliğimizdeki Son Gelişmelerin Değerlendirilmesi” **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 4, Sayı:2, 2002, s;144 <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt4.say%C4%B12/4.2%20ugur.pdf>

YAKAR, Soner, “Polonya Emeklilik Sisteminde Dönüşüm”, **Marmara Üniversitesi Maliye Bölümü, Mali Hukuk A.B.D. Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 14, Sayı 2, 2005, s.450 [https://scholar.google.com.tr/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=tr&user=i2f0du4AAAAJ&citation\\_for\\_view=i2f0du4AAAAJ:WF5omc3nYNoC](https://scholar.google.com.tr/citations?view_op=view_citation&hl=tr&user=i2f0du4AAAAJ&citation_for_view=i2f0du4AAAAJ:WF5omc3nYNoC)

YAMAN, Okan ve EMİR, Murat, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Denetim ve Muhasebe Yapısı”, [http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/110malicozum/4\\_okan\\_yaman.pdf](http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/110malicozum/4_okan_yaman.pdf)

## **YABANCI KAYNAKLAR**

Dictionary of Business, Oxford University Press, Oxford, New York, Market House Books Ltd.1996, ISBN 0-19-280047-7 s;353

Dictionary of Insurance Terms,4th Ed. Harvey W. Rubin, Professor/Chair of Insurance,  
Department of Economics and Finance, Louisiana State University,  
Shreveport, Louisiana, BARRON'S , s.s; 470-471 (21.12.2016)

## KANUNLAR

“4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” kabul tarihi:

28.3.2001-Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.4.2001 Sayı: 24366 -Yayımlandığı  
Düster: Tertip: 5, Cilt: 40- **Madde:20/A** – (Ek: 3.6.2007-  
5684/42md.),<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ko-5KMhN7rAJ:www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.doc+&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr>

“4697 sayılı Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, Resmi  
Gazete; Sayı: 24458  
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/07/20010710.htm>

“506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”, <http://www.yol-is.org.tr/TR/dosya/1-157/h/b266ek.pdf>

“506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”, Kanun Kabul Tarihi:17.7.1964, Resmi Gazete  
Sayısı:11766-11779, Resmi Gazete Tarihi:29.30, 31.7.1964-1.8.1964, Kanun  
numarası:506, Yayımlandığı Düster: Tertip:5 Cilt:3 Sayfa: 2827  
<http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=300>

“5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu”. Kanun kabul Tarihi:16.05.2006  
Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi:20.05.2006, Sayı:26173 Yayımlandığı  
Düster, Tertip: 5 Cilt: 45  
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5502.pdf>

“Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik” **Madde:3** 29 Ağustos 2009 tarih  
ve 27334 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.  
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090829-1.htm>

“Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik” **Madde:4**, 29 Ağustos 2009 tarih ve 27334 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.  
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090829-1.htm>

“Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik” **Madde:20**, Yayınlanan Resmi Gazete: 28462, Yayınlanan Tarih: 9.11.2012,  
<http://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&vid=93>

“Gelir Vergisi Kanunu-Madde No: 63/3”,  
[http://web1.egm.org.tr/webegm/yeni\\_web/GVK1.htm](http://web1.egm.org.tr/webegm/yeni_web/GVK1.htm)

“Sosyal Güvenlik Kurumu”, <https://www.ssk.biz.tr/sosyal-guvenlik-kurumu-sgk/>

7875- “4632 sayılı Kanun **Madde:6.**, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu”, Kanun numarası:4632, Kabul Tarihi:28.03.2001, Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.4.2001 Sayı: 24366, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt: 40,  
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.pdf>

7875, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” **Madde:11** Kanun Numarası: 4632, Kabul Tarihi: 28.3.2001, Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.4.2001 Sayı: 24366, Yayımlandığı Düstur: Tertip:5, Cilt:40,  
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ko-5KMhN7rAJ:www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.doc+&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr>

7875, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” **Madde:11**, (Ek:13.6.2012-6327/**20md.**) Kanun Numarası: 4632, Kabul Tarihi: 28.3.2001, Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.4.2001 Sayı: 24366, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt:40 <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ko-5KMhN7rAJ:www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.doc+&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr>

7875, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” **Madde:5**, Madde 5 –  
(Değişik birinci fıkra: 13.6.2012-6327/**17 md.** Kanun Numarası: 4632, Kabul Tarihi: 28.3.2001, Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.4.2001, Sayı:24366, Yayımlandığı Düstur: Tertip:5,Cilt:40  
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ko5KMhN7rAJ:www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.doc+&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr>

7875, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” **Madde:5**, (Değişik üçüncü fıkra: 3.6.2007-5684/**41 md.**) Kanun Numarası: 4632, Kabul Tarihi: 28.3.2001, Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7,4.2001 Sayı:24366, Yayımlandığı Düstur: Tertip:5, Cilt:40  
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ko5KMhN7rAJ:www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.doc+&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr>

7875, Mevzuat Bilgi Sistemi, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu **Madde:3**”, Kanun Numarası: 4632 Kabul Tarihi: 28.3.2001 Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.4.2001 Sayı: 24366 Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt: 40  
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.pdf>

9755, “Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu”, **Madde:3**, Kanun Numarası: 5502 Kabul Tarihi: 16.5.2006 Yayımlandığı R.Gazete: Tarih: 20.5.2006 Sayı: 26173 Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5 Cilt: 45,  
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5502.pdf>

## **RAPORLAR**

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2004”,  
<http://www.egm.org.tr/bes2004gr1.asp>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2006”,  
<http://www.egm.org.tr/bes2006gr.asp>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2008”,  
<http://www.egm.org.tr/bes2008gr.asp>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2011”,  
[http://www.egm.org.tr/bes2011gr/bes2011gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2011gr/bes2011gr_tr.pdf)

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2013”,  
[http://www.egm.org.tr/bes2013gr/bes2013gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2013gr/bes2013gr_tr.pdf)

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2012”,  
<http://www.egm.org.tr/?pid=360>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2013”,  
<http://www.egm.org.tr/?pid=360>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2014”,  
<http://www.egm.org.tr/?pid=360>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2015”,  
<http://www.egm.org.tr/bes2015gr.asp>

## İNTERNET

“Bes”e katılım ve haklar”, <https://www.avivasa.com.tr/bes/bireysel-emeklilik-sistemi/bese-katilim-ve-haklar>

“Bireysel Emekliliğin tanımı”, <http://www.bireyselemeklilik.com.tr/bireysel-emekliligin-tanimi/>

“Bireysel Emeklilik Sistemi İşleyişi”, <http://bireyselemekliliksisitemi.org/bireysel-emeklilik-sistemi-isleyisi.html>

“Bireysel Emeklilik Sistemi Nedir?”, <https://www.avivasa.com.tr/bireysel-emeklilik-sistemi>

“Bireysel Emeklilik Sistemi Yeni Dönemi”, <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/bireysel-emeklilik-sisteminde-yeni-donem/>

“Bireysel Emeklilik ve Emeklilik Yatırım Fonları: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Sıkça Sorulan Sorular”, <http://www.spk.gov.tr/indexpage.aspx?pageid=287>

“Bireysel Emeklilik ve Emeklilik Yatırım Fonları: Bireysel Emeklilik Sistemini Tanıtıcı Bilgiler”, <http://www.spk.gov.tr/indexpage.aspx?pageid=286>

“Devlet Katkısı Rehberi”, “Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı”, [http://web2.egm.org.tr/webegm2/yeni\\_web/DKSrehberi\\_EGM\\_01012016.pdf](http://web2.egm.org.tr/webegm2/yeni_web/DKSrehberi_EGM_01012016.pdf)

“Dünya ve Türkiye Ekonomisindeki Gelişmeler-Temmuz 2013”, [https://ekonomi.isbank.com.tr/UserFiles/pdf/dteg\\_201307.pdf](https://ekonomi.isbank.com.tr/UserFiles/pdf/dteg_201307.pdf)

“Eğitim Sigortası” <http://www.anadoluhayat.com.tr/Documents/PDF%20Files/KorumaSigortalari/EgitimSigortasiBilgilendirmeFormu.pdf>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “ BES Temel Göstergeler”, [http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg\\_sirketview\\_tablolu.asp?raportip=10](http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportip=10)

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) Hakkında”, <http://www.egm.org.tr/?sid=69>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu”, <http://www.egm.org.tr/?pid=360>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sistemi”, <http://www.egm.org.tr/?pid=480>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi”, <http://www.egm.org.tr/?sid=70>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri”, “ Şirket Bazında Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri Toplamı”  
[http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg\\_sirketview\\_tablolu.asp?raportar1=25.11.2016&raportar2=25.11.2016&sirketlist=100&raportip=10&ya yin=W](http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportar1=25.11.2016&raportar2=25.11.2016&sirketlist=100&raportip=10&ya yin=W)

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Bireysel Emeklilik Temel Göstergeleri”,  
<http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Devlet Katkısı”, <http://www.egm.org.tr/?pid=771>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “EGM Hakkında”, <http://www.egm.org.tr/?sid=14>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Katkı Payı ödemeleri”  
<http://www.egm.org.tr/?pid=485>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “Kesintiler”, <http://www.egm.org.tr/?pid=484>

“Emeklilik Gözetim Merkezi”, “31.12.2016 Tarihli Şirket Bazında BES Temel Göstergeler”  
[http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg\\_sirketview\\_tablolu.asp?raportar1=31.12.2013&raportar2=31.12.2013&sirketlist=26,52,95,24,23,25,29,36,34,32,42,22,45,58,33,69,82,94,100&raportip=10](http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportar1=31.12.2013&raportar2=31.12.2013&sirketlist=26,52,95,24,23,25,29,36,34,32,42,22,45,58,33,69,82,94,100&raportip=10)

“Grup Hayat Sigortası”, [http://www.ziraatemeklilik.com.tr/grup\\_hayat\\_urunleri.html](http://www.ziraatemeklilik.com.tr/grup_hayat_urunleri.html)

“Hayat Sigortaları” <http://www.tsb.org.tr/hayat-sigortalari.aspx?pageID=767>

“Hayat Sigortası Vergi Avantajı”, <https://www.avivasa.com.tr/hayat-sigortasi-vergi-avantaji>

“İktisadi İş Birliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) Uluslararası Örgüt Künyesi”  
[http://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi\\_ve-gelisme-teskilati- oecd .tr.mfa](http://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi_ve-gelisme-teskilati- oecd .tr.mfa)

“SGK, ‘Kurumumuz’, Tarihçe, <http://www.sgk.gov.tr/>

“Sosyal Güvenlik Kurumu”, <https://www.ssk.biz.tr/sosyal-guvenlik-kurumu-ssk/>

“T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü İşverenlere Yönelik Otomatik Katılım Sistemi Tanıtım Kılavuzu”,  
[https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2F%C4%B0%C5%9Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu\\_yeni.pdf](https://www.hazine.gov.tr/File/?path=ROOT%2F1%2FDocuments%2FSayfalar%2F%C4%B0%C5%9Fverenlere+y%C3%B6nelik+Otomatik+Kat%C4%B1%C4%B1m+Sistemi+Tan%C4%B1t%C4%B1m+K%C4%B1lavuzu_yeni.pdf)

“T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı”, <https://www.hazine.gov.tr/tr-TR/Sayfalar/Misyon-Vizyon-ve-Ilkeler>

“Takasbank Tanıtım”, “İstanbul Takas ve Saklama Bankası”,  
<https://www.takasbank.com.tr/tr/Sayfalar/Hakkimizda.aspx>

“Takasbank Tarihçe”, “İstanbul Takas ve Saklama Bankası”,  
<https://www.takasbank.com.tr/tr/Sayfalar/Tarihce.aspx>

“Türkiye İstatistik Kurumu”, “Finansal Yatırım Araçlarının Yıllara Göre Dönemsel Reel Getiri Oranları”, “Finansal Yatırım Araçlarının Yıllara Göre Dönemsel Reel Getiri Oranları”,  
[http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab\\_id=769](http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=769)

“Türkiye Sigorta Birliği”, <http://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=154>

“Uzun Süreli Hayat Sigortası”, <https://www.axahayatemeklilik.com.tr/uzun-sureli-hayat-sigortasi.aspx?pageID=87>

“Ücret Kazançları Vergi Rehberi”,  
[http://www.gib.gov.tr/fileadmin/beyannamerehberi/2013\\_ucret.pdf](http://www.gib.gov.tr/fileadmin/beyannamerehberi/2013_ucret.pdf)

“Yıllık Hayat Sigortası Nedir ?”, <https://www.sigortam.net/yillik-hayat-sigortasi/yillik-hayat-sigortasi-nedir>

T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), “Tarihçe”  
<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce>

Türkiye Yol- Yapı İnşaat İşçileri Sendikası, <http://www.yol-is.org.tr/TR/belge/1-249/genel-saglik-sigortasi-basladi.html#icerik>