

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

**TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİGORTASI PAZARININ  
GELİŞİM SÜRECİ VE OECD ÜLKELERİ KARŞILAŞTIRILMASI**

Yüksek Lisans Tezi

SARA HEIDARPOUR

İSTANBUL, 2014

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

**TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİGORTASI PAZARININ  
GELİŞİM SÜRECİ VE OECD ÜLKELERİ KARŞILAŞTIRILMASI**

Yüksek Lisans Tezi

SARA HEIDARPOUR

Danışman: Doç. Dr Tayyip Sabri ERDİL

İSTANBUL, 2014



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 : Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sigortası Pazarının Gelişim Süreci ve OECD Ülkeleri Karşılaştırılması

TÜRÜ :Yüksek Lisans

TEZİ HAZIRLAYAN : Sara HEIDARPOUR

ANABİLİM DALI : Sigortacılık

SAVUNMA TARİHİ :12.06.2014

JÜRİ ÜYELERİ :

GÖREVİ

ADI SOYADI

İmza

Danışman

Doç.Dr.Tayyip Sabri ERDİL

*S. Erdil*

Üye

Doç.Dr.Yaşar KABATAŞ

*Y. Kabataş*

Üye

Doç.Dr.Erkan AYDIN

*E. Aydın*

## ÖNSÖZ

İnsanlar doğduğu günden ölene kadar risk altındadırlar. Sigortanın görevi risklerin zararını karşılamaktır, Bu nedenle sigortanın hayatımızda olması insanlara ve kurumlara güven sağlar. Günlük hayatımızda zamanın nasıl geçtiğini fark edemiyoruz bu nedenle belki geleceğe yönelik planlar yapmaya vakit bulamıyoruz. bireysel emekliliğin hayatımızdaki rolünün önemi bu aşamada ortaya çıkıyor. Bireysel emeklilik sistemi, çalışma süremizce yaptığımız tasarrufların yatırıma dönüştürülmesini sağlar ve bu yatırımlar emeklilik döneminde insanların yaşamlarını daha güvenli ve kaliteli bir hale getirir.

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde, tezimin konu seçiminden bitirme aşamasına kadar fikirlerini ve desteklerini sabırla benden esirgemeyen ve bu konuda bana güvendiğini hiss ettiren değerli danışman hocam Doç. Dr Tayyip Sabri ERDİLE sonsuz teşekkür ederim.

Ayrıca tezimin savunmasında, değerli zamanlarını bana ayıran saygılı jüri üyelerine çok teşekkür ederim.

Bunların yanı sıra, tezimin bitirme aşamasında benden maddi ve manevi desteğini esirgemeyen eşim Hamed SHİRVANİFAR ve değerli aileme ne kadar teşekkür etsem azdır. İyi ki varsınız...

İstanbul, 2014

Sara HEIDARPOUR

# İÇİNDEKİLER

## Sayfa No

ÖNSÖZ .....	i
İÇİNDEKİLER .....	ii
TABLOLAR .....	vi
GRAFİKLER .....	vii
KISALTMALAR .....	viii
ÖZET .....	x
ABSTRACT .....	xi
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. SİGORTACILIK SEKTÖRÜNE GENEL BAKIŞ VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

1.1. Sigorta Kavramı .....	2
1.2. Sigortacılık Sektörünün Dünyada ve Türkiye’deki Yeri ve Önemi .....	3
1.3. Türkiye’de Sigortanın Tarihsel Gelişimi .....	4
1.4. Sigorta Sözleşmesi .....	7
1.4.1. Şekli Formal Süre .....	8
1.4.2. Maddi Sigorta Süresi .....	8
1.4.3. Teknik Süre .....	9
1.5. Genel Sigortacılık Prensipleri .....	9
1.6. Sosyal Güvenlik Kavramı .....	11
1.7. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi .....	13
1.8. Sosyal Güvenlik Sistemleri .....	15
1.8.1. Primli Sosyal Güvenlik Sistemi .....	15
1.8.2. Primsiz Sosysl Güvenlik Sistemi .....	16
1.9. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Bu Günkü Geldiği Nokta .....	17

1.10. Sosyal Sigortalar ve Özel Sigortaların Kıyaslanması .....	20
1.11. Özel Sigortalar .....	21
1.11.1. Hayat Sigortası .....	22
1.11.2. Sağlık Sigortası.....	23
1.11.3. Bireysel Emeklilik Sigortası.....	23
1.12. Bireysel Emeklilik Sisteminin Sosyal Güvenlik Sistemi İçinde Yeri ve Önemi ...	24

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GENEL YAPISI

2.1. Bireysel Emekliliğin Tanımı.....	26
2.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi .....	27
2.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı.....	30
2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı .....	31
2.5. Bireysel Emeklilik Sisteminin Temel Unsurları .....	32
2.5.1. Emeklilik Planı .....	33
2.5.2. Giriş Aidatı .....	33
2.5.3. Katkı Payı .....	34
2.5.4. Yönetim Gideri .....	35
2.5.5. Fon İşletim Gideri Kesintisi .....	35
2.5.6. Emeklilik Sicil Numarası .....	35
2.5.7. Lehdar.....	36
2.5.8. Getiri Oranları .....	36
2.5.9. Cayma Hakkı .....	37
2.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri .....	38
2.7. Bireysel Emeklilik Sisteminin Avantajları ve Dezavantajları .....	40
2.7.1. Avantajları .....	40
2.7.2. Dezavantajları .....	41
2.8. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma.....	41
2.9. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarafları ve Sorumlulukları .....	43

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. TÜRKİYEDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE YASAL DÜZENLEMELER VE OECD'NİN ÜYE ÜLKELERİNDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

3.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Duyulan İhtiyaç.....	46
3.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Faydaları .....	47
3.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Taraflarını İlgilendiren Beklentiler.....	49
3.4 Bireysel Emeklilik Sisteminden Çıkış .....	51
3.4.1. Emekliliğe Hak Kazanarak veya Vefat, Maluliyet veya Tasfiye Gibi Zorunlu Nedenlerden Ayrılma .....	51
3.4.2. Sistemde 10 Yıl Kalıp 56 Yaşı Doldurmadan Ayrılma.....	52
3.4.3. Sistemden 10 Yıl Kalmadan Ayrılma .....	53
3.5. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Kanunu .....	59
3.5.1. Kanunun Amacı ve Kapsamı.....	60
3.5.2. Bireysel emeklilik Danışma Kurulu .....	60
3.5.3. Emeklilik Sözleşmesi .....	61
3.5.4. Emeklilik Şirketine İlişkin Düzenlemeler .....	61
3.5.5. Emeklilik Yatırım Fonuna İlişkin Düzenlemeler .....	62
3.6. Yönetmelikte Yeni Değişimler .....	65
3.6.1. Devlet Katkısı.....	66
3.6.2. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarına Yönelik Bazı İşlemlerin Sürelerinin Değişmesi .....	71
3.6.3. Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinin Uzaktan Satış Yöntemiyle Satılabilmesi.....	72
3.7. Vergi Mevzuatında’ki Değişimler .....	72
3.7.1 Bireysel Emeklilik Sisteminden Elde Edilen Gelirlerde Vergi Kesintisi ve Beyan.....	73
3.7.2. 29 Ağustos 2012 Tarihinden Önce Kesilen Vergilerin İadesi.....	73

3.8. Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	74
3.8.1. OECD Nedir, Örgütün Amaçları Nelerdir .....	76
3.8.2. OECE’ye Üye olan Ülkeler .....	77
3.9. OECD’nin İlk Kuruluşundaki Ülkelerde Bireysel Emeklilik Sistemi Örnekleri.....	78
3.9.1. Avusturya’da Bireysel Emeklilik Sistemi .....	78
3.9.2. İtalya’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	79
3.9.3. İsveç’te Bireysel Emeklilik Sistemi .....	80
3.9.4. Almanya’da Bireysel Emeklilik Sistemi .....	81
3.9.5. ABD’de Bireysel Emeklilik Sistemi .....	83
3.9.6. İsviçre’de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	84
3.9.7. Hollanda’da Bireysel Emeklilik Sistemi .....	85
3.9.8. Fransa’da Bireysel Emeklilik Sistemi .....	86
3.9.9. Yunanistan’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	87
3.9.10. İngiltere’de Bireysel Emeklilik Sistemi .....	88
3.9.11. Kanada’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	90
3.9.12. Belçika’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	90
3.9.13. İspanya’da Bireysel Emeklilik Sistemi .....	91
3.9.14. İrlanda’da Bireysel Emeklilik Sistemi .....	92
3.9.15. Portekiz’de Bireysel Emeklilik Sistemi .....	93
3.9.16. Lüksemburg’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	94
3.10. Türkiye ve OECD Ülkelerinin Karşılaştırılması ve Değerlendirilmesi.....	96
<b>SONUÇ .....</b>	<b>102</b>
<b>KAYNAKÇALAR.....</b>	<b>107</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>116</b>

## TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
<b>Tablo 1:</b> Özel ve Sosyal Sigortaların Kıyaslanması.....	21
<b>Tablo 2:</b> Getiri Oranları.....	36
<b>Tablo 3:</b> Emekliliğe Hak Kazanarak veya Vefat, Maluliyet veya Tasfiye Gibi Zorunlu Nedenlerden Ayrılma .....	51
<b>Tablo 4:</b> Sistemde 10 Yıl Kalıp 56 Yaşı Doldurmadan Ayrılma .....	52
<b>Tablo 5:</b> Bireysel Emeklilik Temel Göstergeler .....	53
<b>Tablo 6:</b> Devlet Katkı Payı Getirilerinin Hak Kazanma Oranı .....	67
<b>Tablo 7:</b> Sistemde Kalma Müddetine Göre Hakediş süresi .....	68
<b>Tablo 8:</b> 60 Yaş ve Üzerindeki Nüfus Yüzdesi.....	74
<b>Tablo 9:</b> Bazı OECD Ülkelerinde Emeklilik Fonlarının Portföy Dağılımı 2014 (%).....	99

## GRAFİKLER LİSTESİ

	<b>Sayfa No</b>
<b>Grafik1.</b> Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcı Yaş Dağılımı.....	55
<b>Grafik2.</b> Para Birimine Göre Sözleşme ve Sertifika Dağılımı .....	56
<b>Grafik 3.</b> Tercih Edilen Ödeme Periyoduna Göre Dağılım.....	57
<b>Grafik 4.</b> Eğitim Durumuna Göre Aracı Dağılımı .....	58
<b>Grafik 5.</b> En Fazla Katılımcı Yerleşik Olduğu 10 İl .....	59
<b>Grafik 6.</b> Katılımcıların Cinsiyetine Göre, Ödenen Devlet Katkısı Tutarının Oransal Dağılımı .....	68
<b>Grafik 7.</b> Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre, Ödenen Devlet Katkısı Tutarının Oransal Dağılımı .....	69
<b>Grafik 8.</b> En Fazla Devlet Katkısı Ödenen İlk 20 İl.....	70
<b>Grafik 9.</b> En Fazla Devlet Katkısı Ödenen İlk 20 İilde Katılımcı Başına Ödenen Ortalama Devlet Katkısı Tutarı (TL) .....	71
<b>Grafik 10.</b> OECD Ülkelerinde Emeklilik Fonlarının GSYİH'ye Oranı .....	97

## KISALTMALAR LİSTESİ

**ABD:** Amerika Birleşik Devletleri

**ASSEP:** Pension Saving Association

**BES:** Bireysel Emeklilik Sistem

**DASK:** Doğal Afet Sigortaları Kurumu

**DİSK:** Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Kurumu

**EGM:** Emeklilik Gözetim Merkezi

**EUR:** Esposizione Universale Roma

**GSYH:** Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

**GSMH:** Gayri Safi Milli Hasıla

**GSİH:** Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

**HAK İŞ:** Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

**ILO:** Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)

**IRA:** Individual Retirement Account

**OECD:** Organization for Economic Cooperation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)

**OEEC:** Organisation for European Economic Co-operation (Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü)

**PAYG:** pay as you go

**PRSA:** Personel Retirement Savings Account (Bireysel Emeklilik Tasarruf Hesabı)

**RRSP:** Registered Retirement Savings Plans (Kayıtlı Emeklilik Tasarruf Planı)

**PVK:** Pension&Verzekeringskamer (Emeklilik ve Sigorta Kurulu)

**SSK:** Sosyal Sigortalar Kurumu

**SGK:** Sosyal Güvenlik Kurumu

**SPK:** Sermaye Piyasası Kurulu

**SEPCAV:** Değişken Sermayeli Tasarruf ve Emeklilik Şirketleri  
**SERPS:** State Earnings Related Pension Scheme (Kazanca Bağlı Emeklilik Planı)  
**TSRŞB:** Türkiye Sigorta Reasürans ve Emeklilik Şirketleri Birliği  
**TTK:** Türk Ticaret Kanunu  
**TCES:** Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı  
**TOBB:** Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği  
**TBMM:** Türkiye Büyük Millet Meclisi  
**TÜRK-İŞ:** Türkiye İşçi Sendikaları  
**TİSK:** Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu  
**TÜSİAD:** Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği  
**TAŞ:** Türk Anonim Şirketi  
**TL:** Türk Lirası  
**USD:** United States Dollar

## ÖZET

Son yıllarda, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemli refah problemi, devletleri ve vatandaşlarını sıkıntıya sokmuştur. bu problem sosyal güvenlik sisteminin insanların hayatlarında ve emeklilik döneminde yeterli olmamasıdır. Maalesef devlet tarafından sunulan sosyal güvenlik hizmetlerinin içinde açıklar bulunmaktadır ve bu açıklar insanların emeklilik dönemlerinde hayat standartlarında birçok düşüş meydana getirmiştir ve insanlar emekli olduktan sonra emekliliğin tadını çıkarmak yerine ikinci iş gerekliliği duymuştur. Bu nedenle sosyal güvenlik hizmetlerinin tek başına yeterli olmadığı ve bunun yanında tamamlayıcı bir sisteme ihtiyaç olduğu tüm dünyaca kabul görmüş bir düşüncedir. Bireysel emeklilik sistemi, insanların emeklilik dönemindeki yaşam koşullarının yükseltmesinde bir çok katkı sağlamıştır. Bu sistemin sayesinde katılımcılar tarafından yapılan tasarruflar, yatırıma dönüşüp bireylerin birikimleri artmaktadır.

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi çok genç olmasına rağmen bu kısa zaman zarfında büyük mesafe kat etmiştir. İstatistik verilere baktığımız zaman görülmektedir ki her yıl bir önceki yıla göre katılımcı sayısı artmıştır ve doğal olarak katkı payıda artmaktadır ve bu artışlar ekonomiye yeni kaynak aktarmaktadır. Bu artışta devlet katkısının inanılmaz bir etkisi vardır. Yüzde 25’lik devlet katkısının amacı sistemin pazarı etkileme konusu ve tüketici satın alma konusunda daha ileriye sürdürülmesidir, bu uygulama kesinlikle amacına ulaştı diyebiliriz.

Bu çalışmada sosyal güvenlik sistemi ve bireysel emeklilik sistemi tanımları, kavramları, Türkiye’deki uygulamaları ve bireysel emeklilik sisteminin dünya ülkelerindeki örnekleri incelenmiştir.

## **ABSTRACT**

In recent years an important welfare problem in developed and developing countries have put people and governments in difficulties. This problem is insufficient social security systems in people's lives and their pension period. Unfortunately the applied social security services has inadequate sides which makes the pensioners look for the second jobs instead of enjoying from their pension period and upsets their life standards dramatically. So for this reason the whole world accepts the idea that social security services are not satisfactory and there is a need for an additional complementary system beside that. The private pension system has developed an outstanding influence on elevating pensioners' life standard. Through this system the savings made by the participants turned into investment and accumulation of individuals are increasing.

Although this private pension system is rather young in Turkey, it has traveled a long journey. According to the statistics the number of participants has increased year by year and this in turn has increased the contributions which has become a new economic source. The government contributions have an incredible impact on this rise. The purpose of the 25% of governmental contribution is to affect the system market and to contribute to more cash trading by consumers and this intervention seems to have reached its aim.

This article points out the definitions and terms of the social security system and private pension system, their application in Turkey and the examples of the private pension system in the other countries.

## GİRİŞ

İnsanlar yaşamlarında her türlü tehlikeyle karşı karşıya gelebilirler. Sigortanın doğuşuyla beraber insanların yaşamlarında karşılaştıkları tehlikelerin önlenmesinde yeni bir sayfa açılmıştır. Bu sistem sayesinde insanlar gelecekteki risklerden korkmadan hayatlarına ve iş yaşamlarına devam edebileceklerdir. Her insanın yaşadığımız dünyada, temel insan ihtiyaçlarını karşılamak hakkıdır ve bu hak herkes için geçerlidir. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemi insanlara bu hakkı tanıyor ve insanlar arasında ayırım yapmaksızın onların yaşamlarını güvence altına alıyor.

Bireysel emeklilik sisteminin amacı sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, insanlara emeklilik döneminde ek gelir sağlamak ve yaşam kalitelerinin daha iyi seviyede olması için planlanmıştır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sigortacılık sektörüne genel bir bakış, sigorta kavramı ve sektörün Türkiye’ de ve dünyada yeri ve önemi, Sosyal Güvenlik’le ilgili temel kavramlardan bahs edilmiştir.

İkinci bölümde bireysel emeklilik sisteminin tanımı, ortaya çıkışı, amacı ve kapsamı, işleyiş yapısı, özellikleri, bireysel emeklilik sisteminin avantajları ve dezavantajları ve bu sisteme katılma hakkındaki genel bilgi verilmektedir.

Üçüncü bölümde bireysel emeklilik sisteminin faydaları ve bu sisteme duyulan ihtiyaç, bireysel emeklilik sisteminin taraflarını ilgilendiren beklentiler ve bireysel emeklilik sisteminden çıkış, Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi kanunları, kanunların amaç ve kapsamı, yönetmelikte değişimler ve OECD’nin ilk kuruluşundaki ülkelerde bireysel emeklilik sistemi incelenmiştir.

Tez çalışmasında araştırmanın yöntemi olarak konu ile ilgili karşılaştırmalı literatür taraması yapılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

# 1.SİGORTACILIK SEKTÖRÜNE GENEL BAKIŞ VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

### 1.1. Sigorta Kavramı

Sigorta kavramı, kişilerin hayatta bazı koşullar altında karşılaşacakları zarar ve giderlere neden olan olayların ekonomik sonuçlarından kendilerini korumak için önceden önlem alma ihtiyacından doğmuştur<sup>1</sup>.

Yani; insanların yaşamları boyunca karşılaştıkları tehlikelerin çoğunu önlemenin imkansız olduğunu anlamalarından sonra, tehlikelerin meydana getirdiği zararları en aza indirmek düşüncesi önem kazanmış ve sigorta kavramı doğmuştur. İnsanlar kazandıklarını biriktirerek meydana gelebilecek parasal zararların karşılanmasına çalışabilirler. Ama her durumda zarar karşılanmayabilir. Bu gibi durumlarda zarar, zarara uğrayan tarafından tek başına karşılanması yerine, aynı zarar ihtimali ile karşılaşılabilecek kişiler tarafından birlikte karşılanabilir. Zararın bu şekilde karşılanmasına sigorta adı verilir<sup>2</sup>.

Sigorta aynı türden tehlikeyle karşı karşıya olan kişilerin belirli bir miktar para ödemesi yoluyla toplanan tutarın sadece o tehlikenin gerçekleşmesi halinde zarara uğrayanların zararını karşılamada kullanıldığı ekonomik bir düzenlemedir<sup>3</sup>.

Sigorta sistemi sayesinde bireyler ve kurumlar gelecekte ortaya çıkabilecek risklerden korkmadan yaşayabilecek ve güven içerisinde yeni girişimlerde bulunabileceklerdir<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup>Niyazi ERCAN, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı ve Bireysel Emeklilik Sistemi (Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2006, s.5.

<sup>2</sup>Murad Arno İNCİDÜZEN, Özel Emeklilik Sistemleri ve Türkiye’de Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarım Süreci (Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2008, s.3.

<sup>3</sup>Nalan ERİŞ, Yıllık Gelir Sigortaları ve Türkiyede Uygulaması (Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Doktora Tezi), İstanbul 2008, s.5.

<sup>4</sup>Davut KARAMAN, Sigortacılık, 1.Baskı, İstanbul: Beta Basım A.Ş Yayını, 2010, s.9.

## 1.2. Sigortacılık Sektörünün Dünyada ve Türkiye’deki Yeri ve Önemi

İnsanlık, tarihinin başladığı andan itibaren bir çok tehlikeyle karşı karşıya kalmış ve bu tehlikelere karşı korunma ve korunmasına yardımcı olacak araçlara sahip olabilme çabalarını sürdürmüştür. Bu çabalar insanlar arasında bir tür dayanışma olan sigortacılığı ortaya çıkarmıştır. Geçmişte olmayan yeni mesleklerin ortaya çıkması, makinenin yaşama her köşeden vazgeçilmez biçimde girmesi, para ile yaşam arasında oluşan bağ, aile yapısının anne-baba-çocuk örneğinde tercihini bulup, kendi kendine yetme ve yarınların güvencesini kendilerinin hazırlaması gereği, seyahat etmenin herkes için bir tutku haline gelmesi, bireyin korunmasında devletin zayıfın yanında olmasının tüm rejimler tarafından kabulü bir noktada sigortayla ya birleşmiş, yada sigorta yardımıyla çözüme ulaşır duruma gelmiştir<sup>5</sup>.

Sigortacılık faaliyetinin amacı meydana gelecek hasarlara engel olmak değil, bu hasarı grup üyeleri arasında dağıtmak, böylece hasar yükünü gurubun her üyesi için taşınabilir hale getirmektir. Katılımcı sayısı arttıkça, riziko daha çok bölünmekte, hasarın yükü küçük parçalara ayrılmaktadır. Buna “Büyük Sayılar Yasası” denir. Bu yasadan hareketle, sigortaya katılanların yani, sigortalı olanların sayısı ne kadar fazla olursa, riskin dağılımı da bu katılımcılar arasında o kadar fazla yayılmış olacaktır. Bu durum da birey başına düşen risk oranını azaltacaktır. Bu nedenle sigortaya katılım oranının yüksek olması ülke ekonomisine katkı sağlamasının yanı sıra katılımcılara da olumlu yönde etki edecektir<sup>6</sup>.

Sigorta tasarrufu geliştirmektedir. Sigorta şirketlerinin bireyler ve kurumlardan aldığı primler, sigorta şirketleri için bir yatırım kaynağı özelliği taşımaktadır. Sigorta şirketlerinin yanı sıra bireylerin de tasarruf yapmalarını sağlamaktadır. Özellikle hayat sigortalarının uzun vadeli olmaları tasarrufa öncülük edebilmektedir. Sigorta tasarruf ve kredi aracı olma özelliğine sahiptir. Dolaylı olarak kredi işlemleri

---

<sup>5</sup> Mustafa ÇEMBERCİ, Sigorta Pazarlaması ve Tüketicinin Bireysel Emeklilik Sistemine Bakış Açısını Test Etmeye Yönelik Bir Araştırma, (Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi ), Bursa 2007, s.2.

<sup>6</sup>KARAMAN, a.g.e.,s.7.

gerçekleştiren sigorta şirketleri, aynı zamanda sermaye birikimi sağlayan toplu tasarruf kurumlarıdır<sup>7</sup>.

Türkiye’de sigortacılık sektörü genellikle gelişmekte olan piyasalarda benzer bir durum sergilemektedir. Ancak, 2008 ve 2009 yıllarında gelişmekte olan piyasalar prim üretimlerini artırmasına rağmen küresel krizin etkisiyle Türkiye’de toplam prim üretimi reel olarak azalmıştır. 2010 yılından itibaren Türkiye’de sigortacılık sektörü tekrar büyümeye başlamıştır<sup>8</sup>.

Dünya sigortacılık sektörü Kuzey Amerika, Batı Avrupa, Japon ve Okyanus ülkelerinde yoğunlaşmaktadır. Bu coğrafyada yer alan ülkeler toplam sigortacılık oranında yüzde 90.7 gibi son derece hakim bir paya sahiptir. Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya prim gelirlerindeki yüzde 50’den daha büyük olan dilimleri ile sektörün lokomotifleri konumundadır. Onları Batı Avrupa’nın dört büyük ekonomisi takip etmektedir: İngiltere, Almanya, Fransa ve İtalya ( Avrupa Birliği, dünya sigorta primi üretiminde yüzde 29.4’lük bir orana sahiptir)<sup>9</sup>.

2010 yılında dünya toplam prim üretiminde sanayileşmiş ülkeler %85, gelişmekte olan ülkeler ise %15 oranında bir paya sahiptir. Son yıllarda gelişmekte olan ülkelere prim artışının sanayileşmiş ülkelere göre daha yüksek olması nedeniyle bu ülkelerin payı yükselmektedir. 2008 yılında %12 ve 2009 yılında %13 olan gelişmekte olan ülkelerin payı 2010 yılında %15’e yükselmiştir<sup>10</sup>.

### **1.3. Türkiye’de Sigortanın Tarihsel Gelişimi**

Sigorta tarihçesi ele alındığında, dünyada sigortacılığın çıkış ve gelişimi ile başlamak gerekir. Sigortacılığın ne zaman başladığı kesin olarak bilinmemekle birlikte, bu konudaki ilk atılımlar 14.yy’da İtalya’da deniz taşıma sigortacılığı şeklinde başlamış,

---

<sup>7</sup>Zehra Binnur AVUNDUK, Türkiyede Sigorta Şirketlerinde Yenilikçilik ve İşletme Performansı: Hayat ve Emeklilik Dışı Sigorta Şirketlerinde Bir Uygulama, (İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi ), İstanbul 2012, s.88.

<sup>8</sup> Mehmet MURATOĞLU, Türk Sigorta Sektöründe Dağıtım Kanalları Yapısı ve Şirket İle Acenteler Arasındaki İlişki Memnuniyeti Üzerine Bir Araştırma, (Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi ), İstanbul 2012, s.16.

<sup>9</sup>ÇEMBERCİ, a.g.e., s.3.

<sup>10</sup>MURATOĞLU, a.g.e., ss.16-17.

daha sonraki dönemlerde gelişme göstererek İspanya üzerinden Hollanda ve İngiltere'ye ulaşmıştır<sup>11</sup>.

Bir sosyal dayanışma ve risk paylaşımı olarak ele alındığında Türkiye'deki sigortacılığın tarihini, Selçuklu ve Osmanlı dönemlerindeki vakıf ve benzeri uygulamalara kadar geri götürmek mümkündür. Ancak, 19.Yüzyılın ikinci yarısına kadar Türkiye'de modern sigortacılık anlamında faaliyetlerden söz etmek pek mümkün değildir. İlk olarak 1862 yılında Riunione Adriatica di Sicurtà adlı İtalyan şirketi İstanbul'da acentelik açmıştır. Yine 1860'lı yıllardan itibaren İngiliz, Fransız ve Alman sigorta şirketlerinin Türkiye'de faaliyet göstermeye başladıkları bilinmektedir. 1863 yılında İzmir'de şube açan bir İngiliz şirketi deniz nakliyatı konusu dışında, pamuk depolarının yangın riskine karşı bir ürün satmaya başlamıştır.

1864 yılında Deniz Ticaret Kanunu'nda sigortacılıkla ilgili düzenlemeler yer almıştır. 1870 yılınaki Beyoğlu yangını, tıpkı Londra Büyük Yangını gibi ciddi kayıplara yol açmış ve yangın sigortasına olan talebi artmıştır. Bunun sonucunda İngiliz, Fransız ve Alman şirketleri başta olmak üzere çok sayıda yabancı şirket yangın sigortası ürünleriyle piyasaya girmişlerdir<sup>12</sup>.

Türkiye'de Cumhuriyetin ilanı ile birlikte sigorta alanında gerek yasal, gerekse kurumlaşma açısından büyük adımlar atıldı.

1924 yılında Türkçeyi kullanma zorunluluğu getiren yasa ile poliçelerin İngilizce ve Fransızca düzenlenmesine son verildi ve aynı sigortacılar kulübü kuruldu<sup>13</sup>. Daha sonra kulübün adı sigortacılar Daire-i Merkeziyesi'ne çevirilmiştir. Bu mesleki teşekkül 1960'da kurulan bugünkü Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği'nin nüvesini teşkil ederek faaliyetini günümüze kadar devam ettirmiştir. 1932 yılı itibarıyla Türkiye'de 8'i Türk, 29'u yabancı, toplam 37 sigorta şirketi faaliyet göstermekte idi. Bu şirketlerin faaliyet gösterdiği branşlar; 24 şirket ile yangın, 14 şirket ile nakliyat, 4 şirket ile kaza ve 3 şirket ile hayat branşlarında idi. 1927 yılında ulusal Sigortacılığı korumak ve geliştirmek, reasürans işlemleri neticesinde dışarıya gidecek

---

<sup>11</sup> İNCİDÜZEN, a.g.e., s.4.

<sup>12</sup> Oktay Salih AKBAY, Sigortacılık, 1.Baskı, İstanbul: Beta Basım A.Ş. Yayını, 2010, s.44.

<sup>13</sup> AVUNDUK, a.g.e., s.80.

paranın miktarını azaltmak, reasürans işlemlerinden sağlanacak kardan devlete gelir sağlamak, reasürans kurumunun oynayacağı olumlu rol sayesinde bu piyasanın kuvvetlenmesine yardımcı olmak amaçlarıyla “Sigortacılığın ve Sigorta şirketlerinin Teftiş ve Murakabesi Hakkında Kanun” yürürlüğe girdi. Yerli ve yabancı sigorta şirketlerinin denetlenmesi, döviz çıkışının önlenmesi amacını taşıyan bu kanun çıkışıyla sigortacılık gelişmeye, yerli sermaye ile kurulan şirketlerin sayısı artmaya başladı. Bunu izleyen iki yıl boyunca gerekli hazırlık ve incelemelerin yapılması sonucu işletme hakkının Türkiye İş Bankası Anonim Şirketi’ne ait olacağı bir anonim şirket kurulmasına karar verildi. Böylece 1929 yılında Milli Reasürans TAŞ faaliyete geçti ve ülkedeki yerli- yabancı bütün sigorta şirketleri, topladıkları primlerin bir kısmını Milli Reasüransa devretmeye zorunlu tutuldu<sup>14</sup>.

Bu gelişmelerin paralelinde 1939 yılında sigorta şirketleri Ticaret Bakanlığı’na bağlandı. Sigorta sektörünü ciddi bir biçimde ele alan 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu ise 1959 yılında yürürlüğe girdi. 1987 yılında yürürlüğe giren 3379 sayılı yasa ile 7397 sayılı yasada, yasal alandaki boşlukları doldurmak, sigorta şirketlerini mali yönden geliştirmek ve sigorta araçlarının durumunu yeniden düzenlemek amacıyla önemli ve köklü değişiklikler yapıldı. 1 Mayıs 1990 tarihinden itibaren Kaza Sigortaları (zorunlu sigortalar hariç), mühendislik sigortaları ile zirai sigortalarda; 1 Ekim 1990 tarihinden itibaren de yangın ve Nakliyat sigortalarında da Serbest Tarife Sistemi geçildi. 2000 yılında, 1999 depremlerini takiben meskenler için zorunlu hale getirilmiş bulunan deprem sigortalarını yürütmek üzere tesis edilen “Doğal Afet Sigortaları Kurumu” (DASK) pool’u tesis edilerek yönetimi beş yıllık bir süre ile bu konuda deneyimli Milli Reasürans TAŞ’e verildi. Diğer taraftan Türkiye’de 23.07.1927 tarih ve 1160 sayılı yasa ile şekillendirilmiş zorunlu reasürans devri 31.12.2001’de sona erdi<sup>15</sup>.

Ağustos 2011 tarihi itibarıyla 63’ü sigorta , 2’si reasürans olmak üzere 65 şirket TSRŞB üyesidir. Toplam 59 sigorta ve 1 reasürans şirketi faaliyette bulunmaktadır. 59 sigorta şirketinden 6’sı kamu şirketi, 53’ü özel, 44’ü Türkiye’de kurulu yabancı ortaklı şirkettir. Ocak 2012 verilerine göre 64 sigorta şirketinin TSRŞB,

---

<sup>14</sup>Tolga BOZKURT, Bireysel Emeklilik Sisteminin Sosyal Güvenlik Sistemine Katkıları ve Türkiye Örneği, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2006, s.4.

<sup>15</sup>İNCİDÜZEN, a.g.e., ss.10-11.

üye şirketler listesinde yer aldığı görülmektedir. Bu rakamlardan yeni bir sigorta şirketinin açıldığı anlaşılmaktadır. Yeni açılan bu şirketin diğerlerinden farkı, yapısının kooperatif (mutual) olmasıdır. Kooperatif sigorta şirketleri Amerika'da yaygın olmasına rağmen, Türkiye'de ilk kez bir kooperatif sigorta şirketi kurulması ülke'de sigorta sektörünün yapısının değişmeye başladığı göstermektedir<sup>16</sup>.

Türkiye Sigorta Birliği verilerine göre Mayıs 2014 tarihi itibarıyla 68'i sigorta, 2'si reasürans olmak üzere 70 şirketüyesi vardır. Halihazırda 8 şirket aktif olarak yeni sigorta ve reasürans sözleşmesi yapmamakta, toplam 61 sigorta ve 1 reasürans şirketi faaliyette bulunmaktadır. Şirketlerin 4'ü hayat, 18'i hayat/emeklilik, 39'u hayat-dışı şirkettir. Türkiye'de kurulu reasürans şirketi sayısı ise 2'dir. Ancak bunlardan bir tanesinin prim üretimini bulunmadığından faal reasürans şirket sayısı 1'dir<sup>17</sup>.

#### **1.4. Sigorta Sözleşmesi**

Sigorta sözleşmesi TTK 1363-1. maddesinin son fıkrasında tanımlanmıştır. Bu tanıma göre "sigorta bir akittir ki, bununla sigortacı bir prim karşılığında diğer bir kimsenin parayla ölçülebilir menfaatini hala ve halali uğratan bir tehlikenin ve ya rizikonun meydana gelmesi halinde tazminat vermeyi yahut bir veya birkaç kimsenin hayat müddetleri sebebiyle veya hayatlarında meydana gelen bir takım hadiseler dolayısı ile bir para ödemeyi veya sahi edalarda bulunmayı üzerine alır"<sup>18</sup>.

Bir sözleşmesinin taşınması gereken unsurlar ile sigorta sözleşmesi olmasından kaynaklanan özel nitelik ve unsurlara da sahip olması gerekir.yani:

- Sözleşmenin amacı yasal olmalıdır, yani konusu kanuna, ahlak ve adaba aykırı olmamalıdır.
- Bir icap ve kabul olmalıdır.
- Edim veya edimler olmalıdır, yani iki tarafın borçları belirli olmalıdır.

<sup>16</sup> AVUNDUK, a.g.e., ss.83-84.

<sup>17</sup> <http://www.tsb.org.tr/turkiyede-sigortacilik.aspx?pageID=439>, (28.05.2014)

<sup>18</sup> Selin ÇAVUŞOĞLU, Sigortacılık, 1.Baskı, İstanbul: Beta Basım A.Ş Yayını, 2010, s.49.

Örneğin sigortalının prim ödeme borcuna karşılık sigortacının tazmin borcu gibi.

- Tarafların sözleşme yapma ehliyeti olmalıdır<sup>19</sup>.

Sigorta sözleşmesinin kurulabilmesi için mutlaka iki tarafın olması gerekir. Bunlar sigortacı ile sigorta ettirendir, sigorta sözleşmesi yapılırken tarafların ehliyet bakımından borçlar hukuku esaslarına uygun olması gerekir. Sigorta sözleşmesi hiç bir şekilde tabi değildir. TTK1263. maddesi sigorta sözleşmesinin kurulduğunu gösteren yazılı belgeye sigorta poliçesi denir. Sigorta sözleşmesinin yazılı belgeye bağlanması ispat açısından önem kazanır. Sigorta sözleşmelerin de 3 tür süre bulunmaktadır<sup>20</sup>.

- 1.Şekli (formal) sigorta süresi
2. Maddi (materyal) sigorta süresi
3. teknik süre

**1.4.1.Şekli Formal Süre:** En kısa tanımı poliçenin tanzim tarihidir. Sigorta ettirenin teklifini kabul eden sigortacının sigorta sözleşmesinin kurulduğunu gösteren yazılı belgeyi (poliçeyi) tanzim ettiği tarihtir<sup>21</sup>.

**1.4.2.Maddi Sigorta Süresi:**Sigorta teminatının başlayacağı tarihtir. Bu sürenin başlaması sigorta ettirenin primini ödemesi ile veya primin taksitle ödenmesi kararlaştırılmışsa ilk prim ödemesi ile başlar. Aksine bir durumda meydana gelen riskin verdiği zararlar sigortacı tarafından karşılanmayacaktır. Teminatsız geçen sözleşmeye ilave edilmez<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup>ERİŞ, a.g.e., s.6.

<sup>20</sup> ÇAVUŞOĞLU, a.g.e., ss. 49- 50.

<sup>21</sup> ÇAVUŞOĞLU, a.g.e., s. 50.

<sup>22</sup> ÇAVUŞOĞLU, a.g.e., s. 50.

**1.4.3.Teknik Süre:** Poliçenin başlangıç ve bitiş tarihleridir. 20 ocak 2012 öğlen saat 12, 20 ocak 2013 öğlen saat 12 gibi teknik süre sigorta teminatının geçerli olduğu süreyi gösterir ancak bu sürenin başlanması da maddi süreye bağlıdır<sup>23</sup>.

## **1.5. Genel Sigortacılık Prensipleri**

Sigortanın temel prensipleri altı başlık altında incelenmiştir.

### **Sigortalanabilir Menfaat Prensipleri**

Sigorta sözleşmesinin geçerli olabilmesi ya da sigorta güvence kapsamına dahil bir riskin ya da rizikonun gerçekleşmesi halinde sigortanın meydana gelen zarardan ya da hasardan sorumlu olabilmesi için sigortalının sahip olduğu kıymetinin hasara uğramasından ötürü yasal olarak geçerli parasal bir kaybının oluşabilmesi gerekir<sup>24</sup>.

### **Azami İyi Niyet Prensipleri**

Sigorta mukaveleleri azami iyi niyet ilkesi üzerine kurulur.Sigorta şirketi hasarı yüklenme konusunda karar vermek için sigorta konusu risk ile ilgili bildiği ya da bilmesi gereken tüm bilgileri sigortacıya azami iyi niyet ilkesi gereği açıklamak zorundadır. Bu bilgiler iş kabulü açısından önemlidir ve olasılık hesaplarını etkiler.Sigorta ettiren, teminat altına alınmasını istediği şeyle ilgili bütün esaslı hususları sigortacıya bildirmekle yükümlüdür<sup>25</sup>.

### **Tazminat Prensipleri**

Sigortacı bir prim karşılığında diğer birkimsenin para ile ölçülebilen bir menfaatinin zarara uğratan bir tehlikenin meydana gelmesi halinde onu tazminle yükümlüdür.Mal ve sorumluluk sigortaları tazminat sözleşmeleridir.Bu sigortalarda hasara uğrayan malın hasar anındaki değeri tazmin edilir<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup>ÇAVUŞOĞLU, a.g.e., s. 50.

<sup>24</sup> ERİŞ, a.g.e., s.8.

<sup>25</sup> G.Şebnem Uralcan, Temel Sigorta Bilgileri ve Sigorta Sektörünün Yapısal Analizi, İstanbul: Bilyay Yayın, 2006, s.45.

<sup>26</sup>Hilmi ACINAN, Sigortanın Temel Prensipleri, İstanbul: Talat Matbaacılık, 2006, s.25.

## **Halefiyet ve Haklarının Devri Prensibi**

Bir kimsenin diğerk bir şahsa karşı haiz bulunduğu hakların üçüncü bir kişiye devredilmesi ve bu hakları üçüncü kişi tarafından kullanılmasına halefiyet denir. Sigortalının zarara uğramasında üçüncü kişiler rol oynuyorsa devreye giren prensiptir. Sigortacı sigortalıya tazminatını ödedikten sonra; hasara sebep olan kişilere rücu edebilmekte, yani hukuken sözü geçen kusurlu tarafın kusuru oranında tazminat talep edebilmektedir. Bu prensip hayat dışı sigortalar için geçerlidir<sup>27</sup>.

Halefiyet prensibinin amacı, sigortalının hem sigortacıdan hem de kendisine zarar veren kusurlu taraftan tazminat alarak haksız kazanç elde etmesini önlemektir<sup>28</sup>.

## **Hasar Katılım Prensibi**

Hasara katılımın söz konusu olabilmesi için aşağıdaki koşulların varlığı gerekmektedir.

- İki ya da daha çok sayıda tazminat sigortası poliçesi bulunmalıdır.
- Bütün poliçeler, aynı sigorta konusu ile ilgili olmalıdır.
- Söz konusu poliçelerin hepsi, hasara yol açan tehlikeyi temin etmiş olmalıdır.
- Hasar anında bütün poliçeler yürürlükte olmalıdır.
- Poliçeler, aynı sigortalının aynı menfaat ilişkisini temin etmiş olmalıdır.

Söz konusu poliçelerin, hasara katılımından alıkoyacak bir hüküm içermemesi gerekmektedir. Burada esas olan sigortalının gerçek zararından fazlasını sigorta yoluyla elde etmesini ve sigortayı bir kar amacı olarak görmesini engellemektir<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> Yasemin ÇANKAYA, Hayat Sigortası Şirketlerinde Fon Yönetimi, Yatırım Araçları ve Ekonomiye Etkileri, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2008, s.5.

<sup>28</sup> Nuray AYDINALP, Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Sigorta Sektörünün Gelişimi, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2012, s.10.

<sup>29</sup> ERİŞ, a.g.e., s.9.

## **Yakın Neden Prensibi**

Sigortanın tazminat hakkının doğabilmesi için gerçekleşen rizikonun sigorta sözleşmesinin genel ve özel şartlarında kapsam içine alınan tehlikelerden dolayı meydana gelmiş olması gerekmektedir. Bazı hallerde hasar poliçelerde yer alan tek değil fakat birkaç rizikonun birden gerçekleşmesiyle meydana gelebilir. Eğer bu rizikolar poliçede yer almışsa mesele yok demektir. Ancak hasar istisna edilen rizikolardan meydana gelmişse o zaman poliçedeki riziko hasarları ile istisna olan rizikoların hasarlarını birbirinden ayırmak gerekir<sup>30</sup>.

Örneğin, ferdi kaza poliçesi yaptırmış bir kişinin merdivenden inerken ayağı takılır ve düşer ölürse tazminat ödenir. Ama kalp krizi nedeniyle öldükten sonra düşerse veya kriz sebebiyle düşme veya ölüm olursa ferdi kaza poliçesi kapsamında tazminat ödenmez<sup>31</sup>.

## **1.6. Sosyal Güvenlik Kavramı**

Sosyal kelimesi; tek başına kullanıldığında, toplum içinde yaşayan bir kimse, daha geniş anlamda, toplumdaki diğer insanlarla ve gruplarla kolay iletişim kurabilen toplum tarafından Kabul edilen olarak tanımlanabilir. Güvenlik kelimesi; sükun, sağlıklı ve tehlikede olmama, emin ve rahat olma ile birlikte genel olarak toplumun maddi düzeninin sağlanması ve korunması anlamına gelmektedir<sup>32</sup>.

İnsanlık tarihinin başlangıcından bu yana insanoğlu için en yaşamsal konulardan biri de güvenlik ihtiyacı olmuştur. Gelecek, tüm insanlar için büyük ölçüde belirsizlik, hastalık, ölüm ve çeşitli doğal felaketler gibi tehlikeler içermektedir. İlk insanlar tehlikelerden korunmak ve güvenlik içinde yaşayabilmek için aileler, kabileler veya klanlar halinde toplu yaşama ihtiyacı duymuştur. Böylece insanlar topluluk içerisinde hastalık, sakatlanma veya malların hasara uğraması gibi çeşitli tehlikeler nedeniyle zarar görmüş bireylere yardım ederek ayakta kalmayı başarmıştır. Zaman içinde insan, sosyal ve teknolojik olarak geliştikçe, gelecekle ve yaşamla ilgili maruz

---

<sup>30</sup>ÇANKAYA, a.g.e., s.6.

<sup>31</sup>AYDINALP, a.g.e., s.11.

<sup>32</sup> İdris YILDIRIM, Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi Ve Bireysel Emeklilik, (Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Niğde 2011, s.3.

kaldığı tehlikeler değiştikçe, yardımlaşma ve dayanışmanın yöntemleri de gelişmiştir.Günümüzde eski kabilelerin ve gurupların yerini bir ölçüde devlet, sosyal güvenlik kurumları ya da sigorta şirketleri gibi farklı oluşumlar almıştır<sup>33</sup>.

Sosyal güvenlik sistemi genellikle, fakir ve zaruret içinde bulunan kimselerle ilgili olarak ortaya çıkar.Ancak, fakirliği önlemekten daha fazla ve geniş amaçlara sahip olan sosyal güvenlik, kişilere bir güvenlik duygusu sağlama fonksiyonu üstelenmektedir.Sosyal güvenlik, bir ülkede yaşayan tüm insanları ve çalışma yaşamını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen bir temel sistemdir<sup>34</sup>.

Sosyal güvenliğin esas gayesi, her insana, hayatın türlü hadiseleri karşısında, aşırı bir mühtaçlığa düşmeden ve hürriyetinden fedakarlık ettirmeden insan şahsiyetine yaraşır bir hayat düzeyi sağlamaya yönelik kamusal sosyal düzenleme, sosyal sigorta, sosyal yardımlar ve muhtelif sosyal hizmetler alanında bir takım önlemler almaktır<sup>35</sup>.

Sosyal güvenlik, kişilerin gelirleri ne olursa olsun, ülkede yaşayan herkesin toplum huzurunu ve refahını bozan belli sayıdaki sosyal tehlikenin verdiği zararlardan, bir “insan hakkı”ve esas itibari ile “Devlet Görevi” olarak, primli veya primsiz rejimlerin kullanılması suretiyle kurtarılmasını amaçlayan bir sistemdir<sup>36</sup>.

Söz konusu kavram; toplumları oluşturan fertler arasında ayırım yapmaksızın, bütün fertlerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını giderecek şekilde bugünlerin ve geleceklerini güvence altına almayı ve kişilerin yaptıkları iş ne olursa olsun; hastalık, kaza, analık, yaşlılık, sakatlık, işsizlik, ölüm ve çocuk yetiştirme gibi durumlarda meydana gelebilecek gider artışlarını ya da gelir kayıplarını telafi etmeyi amaç edinerek kişilerin güvenliklerini sağlandığı bir sistemler bütünüdür<sup>37</sup>.

Sosyal sigortalar, kamu hukuku zorunlu sigortasıdır.Bireyler, sosyal sigortalara tabi olup olmama serbestliğine sahip olmayıp kanuna göre işe alınmalarıyla

---

<sup>33</sup>ERİŞ, a.g.e., s.4.

<sup>34</sup>ERCAN, a.g.e., s.3.

<sup>35</sup>Cem GÜLHAN, Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi,(Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli 2007, s.8.

<sup>36</sup> İdris YILDIRIM, a.g.e., s.4.

<sup>37</sup> Muhammed Akif ELKATMIŞ, Bireysel Emeklilik Sistemi, (Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum 2012, s.3.

kendiliklerinden sigortalı olmaktadır.Türkiye’de de sosyal sigortalar kanununda çalıştırılanlar işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar.Sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümleri sigortalının işe alındığı tarihten itibaren başlar.Bu suretle sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılmaz ve vazgeçilmez<sup>38</sup>.

### **1.7. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi**

İnsanlık tarihinin her döneminde bireyler yoksulluğa ve belirsiz geleceğe karşı tedbir arayışı içinde olmuşlardır.Eski dönemlerde hastalık, yaşlılık ve sakatlık, açlık ve yoksullukla aynı anlama gelmekteydi.Sosyal güvenlik kavramının oluşumundan önce fakirlik insanların kendi sorunları olarak algılanmaktaydı.Sadece dini vakıflar ve ticaret loncaları bazı destekleyici faaliyetlerde bulunuyorlardı.Vakıflar halkla, loncalar ise kendi çatısı altına girenlere ve ailelerine küçük çaplı da olsa yardımlarda bulunuyorlardı.Bu tür küçük başlangıçlardan sonra, bazı devletler bu tür sıkıntıları bir nebze hafifletecek tedbirler almaya başladılar<sup>39</sup>.

Türk sosyal güvenlik sisteminin olmasına etki eden ve yön veren gelişmelerin olduğu bir dönemden başlayarak tarihi gelişimi süreci ele almak daha tutarlı olacaktır.Bundan dolayı, tarihi gelişim Osmanlı devleti ile başlamış, cumhuriyet dönemi ile tamamlanmıştır<sup>40</sup>.

Osmanlı döneminde sosyal güvenlik adına ilk örgütlenme, ahilik adı altında 13. yüzyılda ortaya çıkmış ve 18. yüzyıla kadar etkili olmuştur. Dönemin önemli sosyal güvenlik müesseslerinden bazıları da vakıflar ve darü-ş şifalardır.Vakıflar çeşitli amaçlarla oluşturulabilir. Bunlardan yalnızca muhtaç olanlara yardım eden“avarız” vakıfları sosyal güvenlik amacıyla oluşturulmuş vakıflardır. Darüş-şifalarda ise sağlık ve tedavi yardımı yapılmaktadır. İmparatorluk döneminde kurumsallaşmış sosyal güvenlik müesseslerinin başında, lonca adı verilen meslek örgütlerinin kurdukları “orta” veya “teavün” sandıkları gelmektedir. Bu sandıklarla meslek mensuplarına ve aile fertlerine sakatlık, yaşlılık, hastalık ve ölüm hallerinde yardım yapılmaktaydı.

---

<sup>38</sup>Umut HOROZ, Bireysel Emeklilik Pazarı ve Şirket Stratejileri.( Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2006, s.3.

<sup>39</sup> Birol GÜLEÇ, Dünyada Sosyal Güvenlik Reformları Işığında Türkiyede Bireysel Emeklilik Sistemi, (Riskler ve Öneriler), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2003, s.9.

<sup>40</sup>ERCAN, a.g.e., s.6.

Sandıkların gelir kaynağı ise üyelerin verdiği aidatlar ve çıraklık, kalfalık ve ustalığa yükselmede alınan harçlardan oluşuyordu<sup>41</sup>.

Birinci dünya savaşından sonra fakirlik problemi ile düşman işgali altında kalan bölgedeki yetim ve öksüz çocukların korunması için 1915 yılında “Dar-ül eytam” çocuklar yurdu açılmıştır. 1927 yılında kötü yönetim nedeniyle Dar-üş şafakaya devredilmiştir. Dar-üş şafaka istanbul kapalı çarşısı esnafı tarafından, yanlarında çalışanların eğitimini sağlamak için açılmış bir eğitim kurumudur<sup>42</sup>.

Cumhuriyetin ilanından 3008 sayılı iş kanununun çıkardığı 1936 tarihine kadar, sosyal güvenlikle ilgili kapsamlı bir düzenleme yapılmamıştır. Bu devrede çıkarılan kimi yasalar ancak dolaylı ve sınırlı olarak sosyal güvenlikle ilgili hükümler içermektedir. 3008 iş kanunu ile ilk kez Türkiye’de sosyal sigortalar kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin temel ilkeler görülmüştür. Ancak, yasanın sosyal sigortalara ilişkin hükümlerinin uygulamaya konulması ve bu çerçevede bir sosyal güvenlik sisteminin yavaş da olsa oluşturulması için 1945 yılına gelinceye kadar bir sosyal güvenlik sisteminin kuruluşuna rastlamamaktayız<sup>43</sup>.

Sosyal sigortalarla ilgili ilk yasa 27 Haziran 1945 tarihi ve 4772 sayılı iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortaları kanunudur. Bu yasaya paralel olarak 16 Temmuz 1945 tarihinde işçi sigortaları kurumu kanunu çıkarılmıştır. 2 Haziran 1949 tarihinde 5417 sayılı ihtiyarlık sigortası kanunu çıkarılmış, daha sonra 1957 yılında maluliyet, ihtiyarlık ve ölüm sigortaları kanunu kabul edilmiştir. 1950 yılında hastalık ve analık sigortaları kanunu çıkarılmıştır. Sosyal yardımlar alanında başka bir gelişmede, 1940 tarih ve 5387 sayılı kanunla yapılmıştır. Buna göre, anne ve babası olmayan ya da anne ve babası belli olmayan ve bu nedenle bedensel, ruhsal ve ahlaki gelişimleri tehlikede olan çocukların, reşit oluncaya kadar devlet tarafından korunmaları öngörülmüştür. Bu kanunun yanı sıra 1957 yılında korunmaya muhtaç çocuklar hakkında kanun çıkarılmıştır<sup>44</sup>.

---

<sup>41</sup> GÜLHAN, a.g.e., s.13.

<sup>42</sup>ERCAN, a.g.e., s.8.

<sup>43</sup>Gonca ŞAYBAK, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve kamu Bütçesi İlişkisi(1994-2003), ( Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2004, s.25.

<sup>44</sup>GÜLHAN, a.g.e., ss.15-16.

1961 Anayasasında sosyal güvenliğin bir insan hakkı ve devlet görevi olduğu hukuken tescil edilmiştir. Bağımsız çalışanları da sosyal güvenlik kapsamına alabilmek için 01.10.1972 yılında 1479 sayılı “Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu” çıkartılmıştır. Türkiye’de sosyal sigortalar vasıtasıyla sosyal güvenlik kapsamına alınan en son çalışma gurubu, tarım kesiminde çalışanlar olmuştur. Bu kesim 17.10.1983 tarih ve 2925 sayılı “Tarım işçileri sosyal sigortaları kanunu” ile sosyal sigortalar kapsamına alınmıştır<sup>45</sup>.

### **1.8. Sosyal Güvenlik Sistemleri**

Bireylerin, kendi istek ve iradeleri dışında belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlanarak korunması ve zararların giderilmesi amacıyla devlet tarafından düzenlenen kurum ya da kurumlar topluluğuna, sosyal güvenlik sistemi denmektedir<sup>46</sup>.

Çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin ortaya çıkmasından önce dünya toplumlarında gözlemlenen uygulamalar, bireylerin hayat boyu çalışmasına, artık çalışmayacak kadar güçten düşen ve ya yardıma muhtaç bireylerin ise aile içi dayanışma çerçevesinde korunmaları esasına dayanmıştır. Zaman içerisinde sosyal güvenlik sistemlerinin ortaya çıkmasının en önemli sonucu, kuşaklar arası geleneksel yardımlaşmayı kurumsallaştırarak devletin sosyal görevleri arasında olmasıdır<sup>47</sup>.

Pratikte her çalışanın kendisinden önceki kuşak ile toplumun muhtaç kesimlerini finanse etmesi esasına dayanan dağıtım sistemi, primli ve primsiz olmak üzere kendi içerisinde iki şekilde organize edilebilmektedir<sup>48</sup>.

#### **1.8.1.Primli Sosyal Güvenlik Sistemi**

Primli sosyal güvenlik sisteminde katılımcılar tarafından kendi seçtikleri bir fon kuruluşuna belirlenen miktarda düzenli olarak yatırılmaktadır. Belirli bir çalışan

---

<sup>45</sup>ERCAN, a.g.e., ss.9-10.

<sup>46</sup>GÜLHAN, a.g.e., s.23.

<sup>47</sup> Özden PALUT, Bireysel Emeklilik Sistemleri Dünyadaki Uygulamaları ve Yeni Bir Model Olarak Türkiyede, (Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2005, s.8.

<sup>48</sup> Şule ÇELİK, Avrupada ve Türkiyede Bireysel Emeklilik, (Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2003, s.8.

gurubuna hizmet vermek üzere kapalı statüde, ya da isteğe bağlı katılımlara imkan verecek şekilde sigorta şirketleri, bankalar, mali kuruluşlar tarafından açık statüde kurulabilen prim esaslı emeklilik programlarında her çalışan, programa yatırılan primler ve birikiminin getirisi ölçüğünde kendi emeklilik tasarrufundan sorunludur<sup>49</sup>.

Prime dayalı dağıtım sistemi kendi içerisinde kamu çalışanları ve özel sektör çalışanlarına yönelik olmak üzere iki alt gruba ayrılmaktadır. Bu iki alt grup arasındaki temel farklılık, kamu çalışanlarına yönelik uygulamalarda primlerin devlet kasasından hiç çıkmayıp yükümlülüklerin merkezi kamu gelirlerinden karşılanması; özel sektör çalışanlarına yönelik uygulamalarda ise primlerin işçi, işveren ve devlet arasında paylaşılarak ödenip, giderlerin prim ve fon gelirlerinden karşılanmasıdır<sup>50</sup>.

Primli sosyal güvenlik sisteminin uygulamaları uluslararası çalışma örgütü (İLO)'nün 1952 yılında sosyal güvenliğin asgari normlarına ilişkin 102 sayılı İLO sözleşmesi çerçevesinde dokuz adet zorunlu sosyal risk ifade edilmiştir. Bu riskler; hastalık, analık, yaşlılık, ölüm, iş kazası, meslek hastalığı, ailevi yükler (evlenme ve çocuk yetiştirme) ve işsizliktir. Ayrıca bu sözleşmedeki esaslar, çalışanları aileleriyle birlikte kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Sözleşmede belirtilen risklere karşı kamu kurumları tarafından yürütülen bu programlara katılmak, çalışma hayatındaki tüm bireyler için zorunlu bir hale getirilmiştir<sup>51</sup>.

### **1.8.2. Primsiz Sosyyl Güvenlik Sistemi**

Kimsesiz, muhtaç yaşlılar, malul, dul, yetim ve korunmaya muhtaç çocuklara karşılıksız olarak yapılan ve genel bütçe, belediyeler, çeşitli vakıf ve gönüllü kuruluşlar tarafından finanse edilen sosyal yardım ve hizmetlerdir. 2022 sayılı 65 yaş kanunu, sosyal yardımlaşma ve dayanışma fonu, sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları, sosyal hizmet ve çocuk esirgeme kurumu, yeşil kart uygulaması primsiz sistemin içerisinde yer alan kuruluşlardan bazılarıdır. Ancak bu tür harcamalar Gayri Safi Milli

---

<sup>49</sup>ERCAN, a.g.e., s.93.

<sup>50</sup>GÜLHAN, a.g.e., ss.24-25.

<sup>51</sup>PALUT, a.g.e., s.9.

Hasıla içindeki payı %0.1 ile sınırlıdır.Bu nedenle sağlanan yardım ve hizmetler yetersizdir<sup>52</sup>.

İlk kez 1891 yılında Danimarka'da muhtaç yaşlılara aylık bağlanması şeklinde gerçekleşmiş, 60 ve daha yukarı yaştaki kişilere yerel yönetimler tarafından aylık bağlanması öngörülmüştür<sup>53</sup>.

Sosyal yardımlar veya evrensel gelir sistemleri olarak adlandırılan primsiz sosyal güvenlik sistemleri uygulamalarında, çalışma hayatına katılma şartı aranmaksızın tüm yurttaşlar ya da belirli bir yaş sınırını aşanlara kamu kaynaklarında finans desteği verilmektedir.Yapılan bu finansal destek, gelişmekte olan ülkelerde bazı ülkelere herkese asgari gelir, gelişmekte olan bazı ülkelere de toplumun alt gelir guruplarına ortalama bir gelir sunmaktadır.Gelişmiş ülkelere ise finansal desteğin düzeyi bireyi diğer gelir kaynakları dikkate alınarak tespit edilmektedir.Primsiz sosyal güvenlik uygulamalarında, pasif nüfusun giderleri; vergiler başta olmak üzere kamu gelirlerinden karşılanmaktadır<sup>54</sup>.

### **1.9. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Bu Günkü Geldiği Nokta**

Tarih boyunca hemen her toplumda, daha çok sosyal yardım veya sosyal hizmet biçiminde çeşitli sosyal etkinliklerin yer aldığı görülmektedir. Söz konusu etkinliklerin büyük bir bölümü dinsel kaynaklı görevlerin yerine getirilmesi şeklinde başlamış olup, bu görevler batı toplumlarında kiliseler, islam toplumlarında da vakıf ve benzeri hayır kurumları aracılığıyla gerçekleştirilmeye çalışılmıştır<sup>55</sup>.

Toplumda bir arada yaşayan bireyler kaza, bedeni rahatsızlık, gelir kaybı, işgücü kaybı, erken yaşlanma v.s. gibi bazı toplumsal tehlikelerle karşı karşıya kalmışlardır. Bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları bu tehlikeler, daha sonra telafisi mümkün olmayan boyutlara ulaştığında, bireyler karşılaştıkları ekonomik ve

---

<sup>52</sup>Nazan AVŞAR, Türkiye'de Özel Sağlık Sigortası ve Sağlık Sistemi, (Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2010, s.39.

<sup>53</sup> GÜLHAN, a.g.e., s.28.

<sup>54</sup> PALUT, a.g.e., s.10.

<sup>55</sup> Serkan ÇALIŞ, Türkiyede Sosyal Güvenlik Reformu Kapsamında Genel Sağlık Sigortasının İncelenmesi, (Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2006, s.3.

sosyal sonuçları bir daha yaşamak istememişlerdir. Bu sebeple sosyal güvenliğe ihtiyaç duymuşlardır<sup>56</sup>.

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, başta sosyal sigortalar kurumu(SSK), esnaf ve sanatkarlar ve diğer bağımsız çalışanlar sosyal sigortalar kurumu(Bağ-Kur), Türkiye Cumhuriyeti emekli sandığı(TCES) olmak üzere çeşitli sigorta sandıkları, sosyal kurumlar ve sosyal hizmetlerden oluşmaktadır<sup>57</sup>.

Türkiye’de en büyük sosyal sigorta kuruluşu olan Sosyal Sigortalar Kurumu(SSK);09.07.1945 tarih ve 4792 sayılı kanunla işçi sigortaları idaresi adı altında kurulmuştur. 01.03.1964 tarih 506 sayılı kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu(SSK) adını almıştır. 09.01.1985 tarih 3146 sayılı kanunla çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı’na, özel hukuk kurallarına tabi, mali ve idari bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur<sup>58</sup>.

Türkiye’de sosyal sigortalar kurumu, ülke nüfusunun yaklaşık %50 sine sigorta ve sağlık hizmeti sunmaktadır. Kurumun finansmanını; prim gelirleri, kira gelirleri, kurumun sahibi ya da ortağı olduğu işletmelerden sağlanan gelirler, genel bütçeden yapılan yardımlar, gerçek ya da tüzel kişilerce yapılan bağışlar ve vasiyetler gibi gelirlerden sağlanmaktadır. Ancak siyasi otoritelerin yaptığı yanlış uygulamalardan dolayı emeklilik yaşının düşürülmesi sistemin gelir- gider dengesinin bozulmasına yol açmıştır. Erken emeklilerden dolayı 1980 yılına kadar emeklilere yapılan aylık ödemelerin toplam giderlere oranı %50 nin altında iken, son yıllarda bu oran %70 in üzerine çıktığı görülmektedir. Bu nedenle gelir gider dengesi bozulan kuruma devlet bütçesinden ve konsolide bütçeden yapılan yardımlar her geçen yıl artmıştır<sup>59</sup>.

Sosyal sigortalar kurumu, bağımlı çalışan guruplardan işçilere ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilere sosyal güvence veren bir sosyal güvenlik kuruluşudur. Haziran 2011 tarihi itibarıyla 15.525.770 kişi çalışan, malullük, yaşlılık ve ölüm aylığı alan sigortalısı bulunmaktadır<sup>60</sup>.

---

<sup>56</sup>BOZKURT, a.g.e., s.60.

<sup>57</sup>PALUT, a.g.e., s.21.

<sup>58</sup>ÇALIŞ, a.g.e., s.11.

<sup>59</sup>Asaf AYDIN, Türkiye ve Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi, (Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Bolu 2008, s.19.

<sup>60</sup>ELKATMIŞ, a.g.e., s.6.

Bağ-kur, Türkiye’de herhangi bir işverene bağlı olmayan ve kendi adına çalışan bireylerin sosyal güvenliklerinin sağlanması amacıyla 2 Eylül 1971’de 1479 sayılı kanunla kurulmuştur. Bağ-kur 1.10.1972 tarihi itibarıyla uygulamalarına başlamıştır. 17 Ekim 1983’te 2926 sayılı yasa ile birlikte, tarımda bağımsız çalışanların da Bağ-kur iştirakçileri olabilecekleri kabul edilmiştir. Kurum, mali ve idari bakımdan özerk bir devlet kurumudur ve tüzel bir kişiliğe sahiptir. Bağ-kur’un finansmanı genel olarak toplanan primlerle sağlanmaktadır. Günümüzde Bağ-kur, esnaf ve sanatkarları beğli olduğu bir sosyal güvenlik kurumu olarak görev yapmaktadır ve SGK çatısı altında hizmetlerini sunmaktadır. Bu hizmetlerin ve sağlanan imkanların geliştirilmesi için yapılan çalışmalar sürmektedir<sup>61</sup>.

08.06.1949 tarih ve 5434 sayılı kanunla kamuda görev yapan personelin kurdukları sandıkları birleştirilerek kamu personelinin sosyal güvenlik ihtiyacını gidermek amacıyla kurulmuştur. Emekli sandığının görevleri 5434 sayılı kanunda belirtilmiştir. Bu görevler arasında; Emeklilik, adı malullük, vazife malullüğü, dul ve yetim aylığı bağlamak ve ödemek, kesenek iadesi, toptan iade yapmak, emeklilik ve evlenme ikramiyesi vermek, 2022 sayılı kanuna göre yaşlı, muhtaç ve sakatlara aylık bağlamak, sağlık yardımı yapmak, ölüm yardımı ödemek, harp malulleri ve vazife malulleri özel kanunlara göre yardımda bulunmak, emekli dul ve yetimlerin vergi iadesi işlemlerini yürütmek, harp malulleri ile şehit dul ve yetimlerine tekel payını ödemek, emekli dul yetimler için dinlenme ve bakım evleri tesis etmek ve işletmek bulunmaktadır. Emekli sandığının finansmanı kesenekler karşılıklar, hazine katkısı ve diğer gelirlerden sağlanmaktadır<sup>62</sup>.

Sosyal güvenlik kurumları, 20.05.2006 tarihinde 26173 sayılı resmi gazetede yayınlanan 5502 sayılı sosyal güvenlik kanunu ile tek çatı altında toplanmıştır<sup>63</sup>.

---

<sup>61</sup>Yavuz ÖZTÜRK, Dünyada ve Türkiyede Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirilmeler, (Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi), Trabzon 2010, ss.84-85.

<sup>62</sup>Cihan BAĞLAN, Dünyada ve Türkiyede Bireysel Emekliliğin, (Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Kütahya 2006, s.33.

<sup>63</sup> İdris YILDIRIM, a.g.e., s.22.

## 1.10. Sosyal Sigortalar ve Özel Sigortaların Kıyaslanması

Özel sigortalarla sosyal sigortaların topluma hizmet yöntemleri; gerek amaç açısından gerek kapsam açısından gerekse uygulama açısından benzerlik ve önemli farklılıklar göstermektedir. Özel ve sosyal sigortaları birbirinden ayıran kıstaslar incelendiğinde sosyalist, liberal ve karma ekonomi sistemlerindeki uygulamalarda farklılıklar görülmektedir. Hatta aynı ekonomi sistemini uygulayan ülkelerde bile, özel ve sosyal sigortaların kıstasları değişiklikler gösterebilmektedir<sup>64</sup>.

### Benzerlik Açısından Kıyaslama

1.Özel ve sosyal sigortalarda sigortacılık tekniğinden yararlanılmakta ve topluluk çerçevesindeki riskler eşitlenmektedir. Bu nedenle özel ya da sosyal sigortalara prim ödeyenler, karşılaştıkları zararların telafisinde özel ya da sosyal sigortalılıklarına göre kendi aralarında eşit yardım ve hizmet görmektedirler. Kişiler ödedikleri prim miktarına göre değil, uğradıkları zararın miktarına göre yardım almaktadır. Her iki sigortada da ödedikleri prim miktarından çok miktarda zararla karşılaşan ve sigorta yardımları ile bu zararları karşılanan üyelere daha sonra fazladan prim alınmamaktadır. Aynı şekilde herhangi bir zararla karşılaşmayan veya ödedikleri primlerden daha az miktarda yardım alan üyelere de ödedikleri primler iade edilmemektedir<sup>65</sup>.

2. Özel ve sosyal sigortaların ilgi alanı, tehlikelerin meydana getirdiği zararlardır. Tehlikelerin doğuracağı zararların kişiler arasında peşinen paylaşılması özel ve sosyal sigortaların ana ilkesidir. Yani her iki sigorta türü de üyelerini olası tehlikelerden korumak ve tehlikelerden doğan zararları maksimum ölçüde karşılamak amacı gütmektedir. Dolayısıyla özel ve sosyal sigortalar, üyelerini zenginleştirmek değil; onları fakirleştirmemek ve mevcut durumları korumak için hizmet vermektedir<sup>66</sup>.

---

<sup>64</sup>Yakup UYGUN, Bireysel Emekliliğin Sosyal Güvenlik Sistemindeki Konumu ve Geleceği, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2006, S.15.

<sup>65</sup>ERCAN, a.g.e., ss.26-27.

<sup>66</sup>UYGUN, a.g.e., s.17.

## Farklılık Açısından Kıyaslama

Aşağıda, özel ve sosyal sigortalar arasındaki farkları genel olarak kıyaslanmakta ve söz konusu kıyaslama, tablo 1’de özetlenmektedir<sup>67</sup>.

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

Sosyal sigorta	Özel sigorta
<b>Amaçlar</b>	
Kamusal sosyal amaç Devlet etkisi Sosyal koruma	Özel amaç kar elde etme Özel korunma, sınırlı sosyal etkisi Devlet denetimi
<b>Kuruluş</b>	
Yasal kuruluş Yasal yönetim Özel kamu tüzel kişisi Tekel niteliği	Özel hukuk İsteğe bağlı izne tabi kuruluş Özel hukuk tüzel kişiliği Esnek yönetim, rekabet
<b>Primler</b>	
Sosyal gereklere göre belirleme Kazanca göre belirleme İşveren ve devletçe ödenebilme Prim ödenmezse yardım sürer Sigortalı esaslı	Riske göre belirleme Sigortalı tarafından ödenme Aktüeryal verilere dayalı belirleme Prim ödenmezse sona erme Risk esaslı
<b>Katılım</b>	
Giriş zorunlu Tercih imkanı yok	Giriş isteğe bağlı Tercih imkanı var
<b>Risk</b>	
Riskler yasada belli Genişleme politik, ekonomikve sosyal gereklere bağlı	Riskler sigortaca belirlenir Genişleme sigortalanabilir ve karlı risklere bağlı
<b>Fonlar</b>	
Yasaya göre yönetim Serbesti yok	Devlet denetimi Belirlenmiş kurallara göre serbest yönetim

Kaynak: BAKİR. a.g.e., ss. 6-8.

### 1.11. Özel Sigortalar

Özel sigorta, kişilerin özel çıkarlarının çeşitli risklere karşı güvence altına alınması için kendi bireysel iradeleriyle sigorta sözleşmesi denilen akitle meydana getirdikleri sigorta türüdür. Özel sigortalar esas olarak, kişinin ve çevresinin ekonomik varlığını güvence altına almaktadır. Kişi, kendi sorumluluğunu taşıdığından

<sup>67</sup>A.Pelin BAKİR, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2003, s.8. Den Yararlanarak Geliştirilmiştir.

özelsigortanın hareket noktasını bireysel risklerin güvenceye alınması oluşturmaktadır. Zararın oluşması durumunda sigortalı kişinin duyacağı gereksimler, diğer bütün üyelerin sigortaya ödemekte oldukları primlerle karşılanmaktadır. Yani sigortacılık tekniği, riskin mali sonuçlarını bir topluluk arasında yayma ilkesine dayanmaktadır. Ancak, her sigortalının ödemekte olduğu prim miktarı, kendi kişisel riskine bağlı olarak değişmektedir. Bu nedenle özel sigortalarda hiç bir sigortalıyı bir diğerine göre zengin ya da fakir duruma getirmeyen bir zarar eşitlemesi yani, kendi kendine yardım söz konusu olmaktadır<sup>68</sup>.

Özel sigorta isteğe bağlı sözleşme esasına dayanmaktadır. Özel sigorta herkese açık olup ödenti risk derecesine göre belirlenmektedir. Özel sigortanın konusu olan riskler ekonomik nitelikte olup parayla ölçülebilir nitelikte olmaktadır. Manevi ya da psikolojik bir risk sigorta edilmemektedir. Örnek olarak bir tüccarın bir iftira sonucunda ticaret itibarında meydana gelen zedelenme sonucunda karşılaşılabileceği kayıp sigorta edilmemektedir<sup>69</sup>.

### **1.11.1. Hayat Sigortası**

Hayat sigortası; insanların bireysel olarak önlemekte güçlük çektikleri veya tümüyle yetersiz kaldıkları ölüm, maluliyet, yaşlılık gibi olaylar karşısında, sigorta süresi sonunda sigortalıya veya yakınlarına, sigorta priminin belli bir süre içinde ödenmesi şartıyla tazminat veya gelir sağlama amacıyla kurulmuş özel sigorta türlerinden birisidir. Hayat sigortası; birey için, sigortalının prim ödemesi karşılığında çeşitli güvenceler sağlayan bir sigorta sözleşmesi; toplum için ise, bir birey veya gurubun yaşamlarına ilişkin mali riskleri transfer ettikleri ve söz konusu transferler sebebiyle bunların belirsiz mali zararlarını karşılamak için fon biriktirmesiyle uğraşan sosyal bir araçtır<sup>70</sup>.

2002 itibariyle 29 sigorta şirketinin faaliyette bulunduğu hayat sigortacılığında 671 trilyon prim üretilmiş, buna karşılık 550 trilyon tazminat ödenmiştir. Ancak sigortalı sayısı her geçen gün azalmaktadır. Bu olumsuzluğa karşın özellikle hayat ve

---

<sup>68</sup> HOROZ, a.g.e., s.8.

<sup>69</sup> Anıl ERALP, Hayat Sigortası ve Gelir Esnekliği, (Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2008, ss.21-22.

<sup>70</sup> UYGUN, a.g.e., s.9.

sağlık sigortaları kuruluşundan bu yana hızlı bir gelişme göstermiştir. Sigortalılar kendi yaşlarına karşılık gelen riziko primi kadar ödemede bulunmaktadır<sup>71</sup>.

### **1.11.2. Sağlık Sigortası**

Sosyala güvenlik kurumlarının sigortalılarına sağlamakta olduğu sağlık hizmetlerinin yetersiz olması ve bazı ameliyatlar için aylarca sonraya gün verilmesi, sigortalıları özel klinik ve hastanelere yönlendirmiştir. Özel doktor, klinik ve hastanelerin ücretlerindeki hızlı artış ise bireysel özel sağlık sigortası yaptırmalarını teşvik etmiştir. Günümüzde pek çok sigorta şirketi hem grup sağlık hem de ferdi sağlık sigortası satmaktadır<sup>72</sup>.

Özel sağlık sigortası sigortalanan kişinin hastalıklara ve kazalar sonucu oluşacak sağlık giderlerinin karşılanması için hazırlanmış kişiye özel planlardır. Belirlenen limitler, özel ve genel şartlar halinde, daha önceden sigorta poliçesinde belirtilen olası risklere karşı sigortalıyı korur<sup>73</sup>.

Kaza ve sağlık sigortalarında yapılacak ödemeler, sözleşme süresi, sigortalının mesleği, yaşı, cinsiyeti, sağlık yönünden geçmişı ve ailesinin sağlık durumu dikkate alınarak yapılmaktadır. Sağlık sigortaları; ameliyat, hastane, ilaç, tedavi ve ölüm giderlerini karşılamak ve çalışmayan günler için belirli oranlarda gelir kaybı önlemek amacıyla yapılmaktadır<sup>74</sup>.

### **1.11.3. Bireysel Emeklilik Sigortası**

Bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi; bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarını yatırıma yönlendirilmek suretiyle ek bir gelir sağlanmasıyla refah düzeyinin artmasına yardımcı olan bir sistemdir. Toplanan fonlar ile alt yapı yatırımları ve uzun vadeli yatırımlara kaynak yaratılarak sistemin yeni iş ve istihdam olanakları yaratmasına, sosyal güvenliğin kapsamının artmasına ve kamunun sosyal güvenlik

---

<sup>71</sup> Mehmet BAĞCI, Bireysel Emekliliğin Sisteminin Önemi, Genel Özellikler ve Sistem Üzerine Eleştirel Bir Bakış, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2006, s.15.

<sup>72</sup> Güven GÜNGÖR, Türkiyede Özel Sağlık Sigortasında Satış, Pazarlama ve Ürün Analizi, (Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2007, s.36.

<sup>73</sup> Alpaslan ÜSTÜN, Tarım Kesimine Yönelik Hayat ve Sağlık Sigortası(Tokat İli Örneği), (Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Tokat 2011, s.23.

<sup>74</sup> HOROZ, a.g.e., s.11.

kaynaklanan yükünü azaltılmasına, mali sektörde uzun vadeli fonların artmasına böylece mali sektörün daha sağlıklı işlemesine, enflasyonla mücadele ve istikrarlı büyümeye olumlu katkı sağlamasına, kurumsal yatırım stratejileri piyasalardaki dalgalanmaları ve spekülasyonları azalmasına, sermaye piyasası derinleşmesine olanak sağlanacaktır<sup>75</sup>.

Bireysel emeklilik, en gelişmiş ve en kapsamlı tamamlayıcı sosyal güvenlik vasıtaları olarak bireysel tasarruf esasına dayandığı ve ferdi inisiyatife çok önem verdiğinden; modern sosyal güvenlik kurumlarının eşitleyici düzenlemelerinin olumsuz sonuçlarının ortadankaldırılmasına yardımcı olmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde bireylerin sosyal güvenlik ihtiyacı devletin önderliğinde kurulan ve denetlenen fakat; özel sektör tarafından işletilen, sigorta tekniğine dayalı ve bireysel katkılarla oluşturulan bir fonla sağlanmaktadır<sup>76</sup>.

### **1.12. Bireysel Emeklilik Sisteminin Sosyal Güvenlik Sistemi İçinde Yeri ve Önemi**

Tehlikelerin zararlarından korunma garantisi olarak tanımlanan sosyal güvenlik ihtiyacı, temel insan haklarından birisidir ve bu ihtiyacın sağlanması ile ilgili tedbirler alma ve sisteme oluşturma görevi devlete verilmiştir. Nitekim, gelişme seviyesi ne olursa olsun, her ülke bir sosyal güvenlik sistemine sahiptir. Sosyal güvenlik kavramının ortaya çıkmasından önce, toplum aile içi dayanışma mekanizmasını kullanmaktaydı. Ancak bu sistem aile bireylerini zor durumda bıraktığı ve yetersiz kaldığı için zamanla bu görevi devlet üzerine alarak kurumsallaştırmıştır<sup>77</sup>.

Uzun vadede demografik yapı, nüfusun yaşlanma eğilimi içinde olması da, dağıtım esaslı kamu sosyal güvenlik sisteminin finansal ihtiyaçlarının hızla artmakta olduğunun göstergesi olmaktadır. Bu noktada fonlama sistemlerinin, yeni bireylerin emekliliklerine yönelik tasarruflarının bireysel hesaplarda toplanarak yatırıma yönlendirilmesi ve bireysel emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilerek ileriki yıllarda bireylere verilecek gelirlerinde kullanılması esasına dayalı olarak işleyen

---

<sup>75</sup> AYDINALP, a.g.e., s.24.

<sup>76</sup> UYGUN, a.g.e., s.12.

<sup>77</sup> ÇELİK, a.g.e., s.13.

bireysel emeklilik sisteminin önemi artmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi, katılımcılara kamunun sağladığı emeklilik gelirini tamamlayıcı bir emeklilik geliri sunmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sistemlerinin sorunlarını yok etmek, bireylere emekliliklerinde arzu ettikleri gelir düzeyini sağlamak amacı ile geliştirilen özel bir emeklilik sistemidir<sup>78</sup>.

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi uygulanmaya başladığında öncelikli olarak mevcut sosyal güvenlik sisteminin alternatifi değil tamamlayıcısı olarak görülmektedir. Sistemde 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 desteklenecektir<sup>79</sup>.

Özel sigortaların sosyal güvenliği sağlayabilmesi için;

- Özel sigortalarca, sosyal güvenliği tehdit edebilecek tüm risklere karşı sigorta hizmetlerinin verilmesi,
- Sosyal risklerin tehdidi altında bulunan bireylerin gerekli primleri ödeyecek ekonomik güçte olmaları,
- Bireylerin kendi özgür irade ve istekleriyle gerekli sigorta sözleşmesi yapmaları,
- Bireylerin belirlenen prim miktarını ödemeleri gerekmektedir<sup>80</sup>.

Halihazırdaki kamu sosyal güvenlik sistemine entegre bir şekilde bireysel emeklilik sistemi kurulmuştur. Bu sistem, vatandaşların iş hayatlarında yaptıkları tasarrufların yatırıma yönlendirilmesini sağlayarak, oluşacak birikimlerle, katılımcının

---

<sup>78</sup>Serenay ÜNÜVAR, Bireysel emeklilik Sistemi ve Tatmini, (İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2006, ss.22-23.

<sup>79</sup> M. Özgür YANARDAĞ, Türkiyede Sosyal güvenlik Sistemi ve Bireysel emeklilik Sisteminin Etkünlüğü: Muğla İli Üzerine Ampirik Bir İnceleme, (Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi), Muğla 2010, S.151.

<sup>80</sup> Mehmet Tufan PAKSU, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Ekonomik Etkinlikler, (Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi ), Denizli 2007, ss.21-22.

gönüllü olması temeline dayanarak tasarruf yaptıkları dönemde sahip oldukları refah seviyesinin emeklilik dönemi için de sürmesini amaçlamaktadır<sup>81</sup>.

Bireysel emeklilik sistemi asla kamu sosyal güvenlik sistemi değildir ve kamu sosyal güvenlik kurumları kapsamında yer alan SSK, Emekli Sandığı, Bağ-Kur yapısına sahip değildir. Aynı zamanda bu kurumların özelleştirilmeleri ya da halkla açılmaları durumunda geçerli değildir. Burada önemli olan bireysel emeklilik sisteminin yeni bir yapı olmasıdır. Bireysel emeklilik sistemi mevcut sistemin devamı niteliğe sahip değildir. Sistem, tüm dünyada yaygın olarak uygulanan emekliliğin bireylerin kendi tercihleri doğrultusunda yönlendirilmesi, emeklilik halinde elde edilen gelirin düzeyinin artırılması ve bu sayede devletin emeklilik ödemelerine bağlı yükünün azaltılması ile sistemin işleyişi sırasında devlete kaynak aktarımının sağlanması amaçlarına yönelik olarak gelişme katkıda bulunmaktadır<sup>82</sup>.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GENEL YAPISI

#### 2.1. Bireysel Emekliliğin Tanımı

Bireylerin emeklilik dönemlerinde, rahat yaşayabilmeleri ve ihtiyaç duyabilecekleri ilave masrafları karşılayabilmeleri için bir ek gelir sağlamaya yönelik, katkıların her bir katılımcı adına ayrı hesaplarda takip edildiği ve herkesin kendi birikimleri oranında gelir alacağı, kamunun gözetim ve denetiminde ancak bütünüyle özel emeklilik şirketleri tarafından uygulanan, gönüllü katılıma dayalı, kamu emeklilik sistemlerini tamamlayıcı bir özel emeklilik sistemidir<sup>83</sup>.

Gelişmiş ülkelerde gönüllük esasıyla, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasıyla işleyen özel emeklilik programları, yılar süren tartışmalardan sonra dünyadaki

---

<sup>81</sup>Aydın YILDIRIM, Bireysel Emeklilik Sisteminde Fonların Yönetimi, Türkiye uygulamaları, Örnek Ülkelerle Karşılaştırılması, (Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2010, s.6.

<sup>82</sup>ÜNVAR, a.g.e., s.23.

<sup>83</sup> BAĞLAN, a.g.e., s.77.

yaygın uygulamanın aksine gelişmekteki bir ülke olan Türkiye’de zorunluluk esasıyla değil gönüllük esasıyla 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren üye kayd etmeye başlamıştır<sup>84</sup>.

Diğer bir tanıma göre bireysel emeklilik; çalışanların çalışma hayatı sürecinde elde ettikleri gelirden tasarruf ederek, emeklilik dönemlerinde sürdürülebilir bir hayat düzeyi sağlamalarına olanak tanıyan ve önceden belirlenmiş bir emeklilik planı çerçevesinde işverenler, çalışanlar ve ya her iki gurubun ya da, herhangi bir işverene bağlı olarak çalışmayan bireylerin, düzenli olarak yaptıkları belirli tutardaki katkıların bir fonda toplanarak, profesyonel portföy yönetim ilkeleri çerçevesinde yönetildiği kurumsal yapılar olarak tanımlanmaktadır<sup>85</sup>.

Bireysel emeklilik sistemi;

- Kişilerin yaşadıklarında ve ya çalışamaz duruma geldiklerinde ek bir gelir elde etmeye dönük,
- Katkılar her bir ferdin, bireysel olarak açılacak hesaplarda takip edildiği,
- Yatırım meblağın ve yatırım şeklinin, katılımcının kendisinin tercihlerine göre seçtiği,
- Kamu emeklilik sistemlerinin tamamlayıcı nitelikte, ama zorunlu kamu sigortalarından bağımsız,
- Özel sigorta şirketleri tarafından yönelik, gönüllü katılıma dayalı, bir tasarruf sistemidir<sup>86</sup>.

## 2.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak, kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte ve emeklilik programlarının geliştirilmesine yönelik “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” 7Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye’de gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasıyla oluşturulan bireysel emeklilik sistemi, zorunlu kamu sosyal güvenlik sistemlerine ilave olarak özel

---

<sup>84</sup>Volkan YÜCCER, Bireysel emeklilik Sistemi ve Tatmini, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2010, ss.5-6

<sup>85</sup> YANARDAĞ, a.g.e., s.90.

<sup>86</sup> Aydın YILDIRIM, a.g.e.,s.4.

sigorta tekniğinin kullanıldığı ve yaşlılık riskine karşı verilecek güvenceyi bireyin kendi sorumluluğuna bırakan yapıya sahiptir. Söz konusu güvence, bireyin yapacağı tasarruflarla sağlanmaktadır<sup>87</sup>.

İlk bireysel emeklilik sistemi, 1875 yılında ABD’de Ameriken Demiryolu şirketleri (The American Express Company) tarafından kurulmuştur. Avrupa’da da yaygınlık kazanması 1940’lı yıllarda denk gelen özel emeklilik sistemi için asıl gelişme ise, yaşanan büyük ekonomik sıkıntıların kişilerin birikimlerini olumsuz etkilediği, kişilerde güvensizlik ve kötü bir gelecek korkusunun doğduğu 1929 yılında yaşanan dünya buhranı sonrasında meydana gelmiştir. Kamunun sosyal güvenlik sistemlerinin yetersizliği, çalışanların sosyal güvenliklerinin sorumluluğunun işveren tarafından da paylaşılması gerektiği fikrinin doğmasına sebep olmuştur<sup>88</sup>.

Gelişmekte olan ülkelerde bireysel emeklilik modelini uygulayan ilk ülke Şili olmuştur. Bu gün gelişmekte olan ülkelere model olarak sunulan Şili Bireysel Emeklilik programları, 1980 yılında Şili kamu sosyal güvenlik sisteminin tavsiye süreciyle birlikte kurulmaya başlamıştır. Daha sonra bireysel emeklilik modeli diğer gelişmekte olan ülkelerde de uygulamaya geçmiştir<sup>89</sup>.

Özel emeklilik yaklaşımları çerçevesinde; TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ, TİSK gibi işçi ve işveren sendikaları, TOBB ve TUSİAD gibi meslek kuruluşları, siyasi partiler başta olmak üzere pek çok kesim sosyal güvenlik sistemimizin yeniden yapılandırılması konusunda görüşlerini ortaya koymuştur. Ayrıca bireysel emeklilik sistemi hazırlıklarında, portföy yöneticileri, hayat sigorta şirketleri, sosyal güvenlik vakıfları ve bu alanda akademik çalışma yapanlardan da yararlanmıştır<sup>90</sup>.

Dünya ile paralel olarak Türkiye’de de bireyler, emeklilik sonrasında meydana gelen hayat standartlarındaki düşüşü önlemek için ek gelir arayışlarına girmişler ve bunun sonucu olarak da özel sigortalara yönelmişlerdir. Bu yönelimler doğrultusunda bireysel emeklilik sistemindeki yapılanma çalışmaları hız kazanmıştır. Türkiye’de de

---

<sup>87</sup> Abdurrehim SATIR, Bireysel emeklilik Sistemi ve Türkiye’deki uygulaması, (Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum 2008, s.17.

<sup>88</sup> İNCİDÜZEN, a.g.e., s.18.

<sup>89</sup> YANARDAĞ, a.g.e., s.94.

<sup>90</sup> GÜLHAN, a.g.e., s.62.

yeni yüzyılla birlikte bireysel emeklilik sisteminin işlerliğini sağlamak için önemli adımlar atılmış ve bu konuda oldukça önemli mesafe kat edilmiştir<sup>91</sup>.

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi kanunu başta Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu 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 tarihi 24366 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Kanun, yayım tarihinden itibaren 6 ay sonra 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir<sup>92</sup>.

Türkiye’de özel sermayeli ilk Türk sigorta şirketi olan Doğan Sigorta 1942’de kurulmuştur. 1944’de Halk Sigorta, 1945’te Destek Reasürans, 1948’de Türkiye genel Sigorta, 1950’de İnan Sigorta, 1955’te şeker sigorta, 1957’de Güneş Sigorta, 1958’de Birlik Sigorta ve Ray sigort, 1959’da Başak Sigorta ve Cihan Sigorta, takip eden yıllarda da çok sayıda sigorta şirketi hizmete başlamıştır. 1980’lerde ülke ekonomisinde izlenmeye başlayan liberalleşme politikaları ile birlikte sigorta sektöründe sigorta murakabe kanunu yeniden düzenlenerek güncelleştirilmiştir. Bireysel emeklilik sistemine ilişkin politikaları belirlemek, bu politikaların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde karar almak üzere 31 Ekim 2001 tarih ve 24569 sayılı Resmi Gazete’de Bireysel Emeklilik Danışma kurulunun çalışma esas ve usulleri hakkında yönetmelik yayımlanmıştır<sup>93</sup>.

Bu anlattıklarımızın ışığında bireysel emeklilik fonlarının 20.yüzyılda gösterdiği gelişimi, üç döneme ayırmak mümkündür:

- 1900-1919: Sosyal sigorta uygulamalarının gölgesinde geçen durgunluk dönemi.
- 1920-1949: Sayı ve kapsam itibarı ile gelişmenin başladığı dönem.

---

<sup>91</sup>PAKSU, a.g.e., s.17.

<sup>92</sup>GÜLHAN, a.g.e., s.63.

<sup>93</sup>PAKSU, a.g.e., s.18.

- 1950 Sonrası: Bireysel emeklilik fonlarının sayısı, üye ve varlıklarında hızlı bir artışın yaşandığı dönem<sup>94</sup>.

### **2.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı Ve Kapsamı**

Bireysel emeklilik, zorunlu kamu sosyal güvenlik sistemlerine ilave olarak özel sigorta tekniğinin kullanıldığı ve yaşlılık riskine karşı verilecek güvenceyi bireyin kendi sorumluluğuna bırakan yapıya sahiptir. Söz konusu güvence, bireyin yapacağı tasarruflarla sağlanmaktadır. Birey tasarrufları ile sağlanan sosyal amacın yanı sıra biriken fonlarla oluşacak sermaye birikimi ve sermaye birikimine bağlı olarak yapılacak yatırımlarla da ekonomik amaç gerçekleştirilmektedir. Bu tasarrufların güvenli bir şekilde ömür boyu emeklilik maaşı veya toplu para şeklinde geri ödemesine ilişkin düzenleme ve denetlemenin sağlanması sistemin en önemli amaçlarından biridir<sup>95</sup>.

Bireysel emeklilik sisteminde yapılan düzenlemeler ile kamu sosyal güvenlik sistemine ek olarak bireylere istedikleri takdirde, ikinci bir emeklilik geliri elde edebilmelerinin altyapısının oluşturulması amaçlanmaktadır. Sistemin amaçları genel olarak değerlendirildiğinde, ekonomik amaçların sosyal amaçlardan daha ağır bastığı ve öncelikli olduğu şeklinde bir sonuç çıkmaktadır. Bu da göstermektedir ki, sistemden beklentiler daha çok ekonomik sonuçlarla ilgilidir. Bireysel emeklilik sistemine 18 yaşını doldurmuş, kadın-erkek, yaşlı-genç, çalışan-çalışmayan ayrımı olmaksızın ve işçi, memur, esnaf, işveren gibi statüsüne bakılmaksızın herkes katılabilmektedir. Herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olması veya olmaması hatta kişinin vergi mükellefi olması veya olmaması bireysel emeklilik sistemine katılım açısından bir koşul değildir. Kişi, sosyal sigortalardaki teklik ilkesinin aksine isterse birden fazla bireysel emeklilik hesabına aynı anda katılabilmektedir<sup>96</sup>.

Bireysel emeklilik sistemine giriş katılımcının isteğine bağlıdır. Sisteme katılım, emeklilik şirketi ile katılımcı arasında imzalanacak bir emeklilik sözleşmesi ile gerçekleştirilecektir. Emeklilik sözleşmesinde, katılımcının sisteme girmesi, ayrılması,

---

<sup>94</sup>YANARDAĞ, a.g.e., s.95.

<sup>95</sup>Deniz SÖNMEZ, Bireysel emeklilik Sistemi ve Beklentiler, (Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2008, s.33.

<sup>96</sup>SATIR, a.g.e., ss.18-19.

emekli olması,katkıların ödenmesi, katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesi, fonlarda yatırıma yönlendirilmesi, katılımcı veya lehtarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ve tarafların diğer hak ve yükümlülükleri ile ilgili hususlar yer alacaktır<sup>97</sup>.

Bireysel emeklilik sistemi; yasal alt yapısı ve sistemde yer alan kurumların yapısı itibariyle ekonomik, sosyal ve siyasi istikrarın sağlandığı koşullarda emeklilik döneminde ek gelir sağlayarak refah seviyesini yükseltmeyi,sosyal güvenliğin kapsamını genişletmeyi, kamunun sosyal güvenlik kaynaklanan yükünü azaltmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamı artırmak, mali sektörde uzun vadeli fonların artması ile kurumsal yatırımcıların gelişmesine olanak sağlamak ve sermaye piyasalarının derinleşmesine fayda sağlamak da sistemin diğer amaçları arasındadır<sup>98</sup>.

Bireysel emeklilik sisteminin kapsamı, emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimi, kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşulları, emeklilik yatırım fonlarının kuruluşu, katkıların bu fonlarda toplanması ve değerlendirilmesi, aracılık hizmetleri,kamuya açıklanacak bilgilere kadar çok geniş bir alanda tanımlayabiliriz<sup>99</sup>.

#### **2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı**

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişinin temelinde, çalışanların emeklilik dönemi öncesinde gelirlerinin bir kısmını düzenli olarak tasarruf etmeleri ve söz konusu tasarrufları sistemde tanımlanmış esaslara uygun olarak yatırım enstrümanlarında değerlendirilmeleri yer almaktadır.Sistemde tasarruflar, vergi teşvikleri sağlanarak, emeklilik yatırım fonları vasıtasıyla yatırıma yönlendirilir.Bireysel emeklilik sisteminin işleyişine ilişkin esaslar, 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile bu kanuna göre çıkartılan yönetmelikler ile düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler,sistemin katılımcılarını, emeklilik şirketlerini, bireysel emeklilik araçlarını ve katkıların değerlendirildiği emeklilik yatırım fonlarına ilişkin bilgileri

---

<sup>97</sup> Meltem KILOĞLU, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçinde Bireysel Emeklilik Sisteminin Yapısı ve İşlevi , (Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İzmir 2007, s.37.

<sup>98</sup> Meliha Melike ÇILTIK, Bireysel emeklilik Sistemi: Sorunları ve Çözüm Önerileri, (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale 2010, ss.7-8.

<sup>99</sup>HOROZ, a.g.e., s.80.

içermektedir .Bireysel emeklilik sisteminin işleyişinde etkili olan kurumlar Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurumu, Takasbank ve Emeklilik Gözetim Merkezi'dir<sup>100</sup>.

Bireysel emeklilik sisteminin merkezinde katılımcı ve emeklilik şirketi olup, sistemin temel unsuru katılımcı ve emeklilik şirketi arasında yapılan emeklilik sözleşmesidir<sup>101</sup>.

Emeklilik şirketi, sisteme girmek isteyen katılımcının ortalama gelir düzeyine, risk profiline, önceliklerine, ihtiyaçlarına ve emeklilik dönemlerindeki beklentileri göz önüne alarak bireye en uygun planı hazırlar. Katılımcı sunulan planı Kabul etmesi halinde, emeklilik sözleşmesi başvuru formunu doldurup imzalayarak ilk katkı payını öder.Böylece emeklilik şirketi ile katılımcı arasında emeklilik sözleşmesi kurulmuş olur. Sözleşmenin yürürlüğe girmesi ile katılımcı adına bireysel emeklilik sisteminde bulunduğu sürece ödediği katkı payları ile getirileri emeklilik şirketinin değiştirirse dahi aynı hesapta takip edilir. Katkı payları, seçilen emeklilik yatırım fonlarında, portföy yöneticisi tarafından değerlendirilir<sup>102</sup>.

## **2.5. Bireysel Emeklilik Sisteminin Temel Unsurları**

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl boyunca sisteme asgari katkı payı ödemesi koşulu ile 56 yaşını tamamlama koşulunu bir araya getirerek emekliliğe hak kazanır.

Sistemde on yıl bulunma koşulu iki şekilde karşılanır:

- Katılımcı birikimlerini almaksızın emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bireysel emeklilik sistemine on yıl boyunca asgari katkı payı öder
- Katılımcı, emeklilik planları dahilinde on yıllık asgari katkı payı ödemesine karşılık gelen toplu katkı payını sisteme yatırır.

---

<sup>100</sup>SATIR, a.g.e., ss.24-25.

<sup>101</sup>İNCİDÜZEN, a.g.e., s.46.

<sup>102</sup>GÜLHAN, a.g.e., ss.70-71.

Katılımcının aynı şirkette veya başka şirkette birden fazla emeklilik sözleşmesinin bulunması durumunda, katılımcının emeklilik sözleşmelerinden bireysel emekliliğe hak kazanması için en az bir emeklilik sözleşmesinden emeklilik hakkı kazanmış olması yeterlidir. Aktarım sonucu düzenlenecek yeni emeklilik sözleşmeleri, katılımcının emekliliğe hak kazanabilmesi için gereken süre bakımından aktarıma esas olan emeklilik sözleşmesinin devamı olarak ele alınır<sup>103</sup>.

### **2.5.1. Emeklilik Planı**

Emeklilik planı, emeklilik sözleşmesinin uygulama biçimini belirleyen teknik esaslardır. Emeklilik planı, plan kapsamında katılımcıya sunulan fonların ünvanlarını, asgari katkı payı tutarını, giriş aidatını, yönetim ve fon işletim giderlerini ve bunlarla ilişkin hesaplamaları kapsar. Emeklilik planı kapsamında katılımcıya sunulan fonların kurulca kayda alınmış olması esastır.Emeklilik sözleşmesi teklif formu, katılımcı tarafından planın genel esaslarının kabulü ile şirket tarafından da katılımcıya ilişkin bilgilerin oluşturması ve katılımcının plana dahil edilmesine ilişkin Kabul usulünü belirleyen formdur.Emeklilik sözleşmesi metni, şirket ve katılımcının ve varsa katılımcı nam ve hesabına sözleşme akdeden kişinin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen metindir. Emeklilik sözleşmesi özet metni grup emeklilik sözleşmesi metninde yer alan katılımcı ve şirketin hak ve yükümlülüklerini gösteren özet metindir<sup>104</sup>.

### **2.5.2. Giriş Aidatı**

Giriş aidatı,katılımcının bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde şirket tarafından öngörülen giderlerin katılımcıya veya katılımcının nam ve hesabına hareket eden kişiye yansıtılan kısımdır. Katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini başka bir şirkete aktarmak istemesi halinde düzenlenecek yeni emeklilik sözleşmesi için giriş aidatı alınmaz. Katılımcının bireysel emeklilik sisteminde aktarım dışında yeni bir sözleşme yaptırması halinde yeni bir bireysel emeklilik hesabı açılarak giriş aidatı alınabilir. Giriş aidatının azami bir yıllık süre içinde taksitlendirilmesinin kararlaştırıldığı hallerde,

---

<sup>103</sup>İNCİDÜZEN, a.g.e., s.50.

<sup>104</sup>İNCİDÜZEN, a.g.e., ss.50-51.

katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrılması veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunması durumunda şirket giriş aidatının ödenmemiş kısmını katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerden indirebilir<sup>105</sup>.

Giriş aidatının peşin, azami bir yıllık süre içinde taksitler halinde veya ertelenmiş olarak alınmasının kararlaştırıldığı hallerde, giriş aidatının katılımcının bireysel emeklilik sistemine ödediği katkı paylarından ayrı olarak takip edilmesi esastır. Katılımcının vefatı durumunda varsa katılımcıya ait aidatı borcu katılımcının lehdar veya hak sahiplerine yapılacak ödeme sırasında katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerden indirilir. Giriş aidatının tutarı, tahsil edilme şekli ve buna ilişkin koşullar emeklilik planında açık olarak belirtilir<sup>106</sup>.

### **2.5.3. Katkı Payı**

Bireysel emeklilik sisteminin en önemli finansman kaynağı katılımcıların ödediği katkı paylarıdır. Sisteme giriş gönüllülüğe dayanmakla beraber, sisteme kendi isteğiyle katılan çalışanın katkı payını ödemesi zorunlu, kendisine bağımlı çalışan adına katkıda bulunan işverenlerin katkı payı ödemeleri ise gönüllüdür. Katkı payı miktarı, sabit veya kademeli olarak belirlenmektedir. Katkı payının ödenme periyodu ile ilgili mevzuatta bir düzenleme bulunmamaktadır. Bireysel emeklilik sistemi katılımcı tarafından yada katılımcı adına ödemeyi yapan katılımcı nam ve hesabına hareket eden kişi yada kurum tarafından finanse edilir. Ödenecek katkı payı miktarları yapılan bireysel emeklilik sözleşmesinde belirtilir. Katkı payı ödemeleri katılımcı talebine göre aylık, üç aylık, altı aylık yada yıllık olarak yapılabilmekte bununla birlikte katılımcı isterse istediği zaman sözleşmesine ilave katkı payı ödeyebilir. Şirketlerin belirlediği asgari katkı paylarının altında kalmamak kaydı ile katılımcı istediği zaman ödemelerini artırıp, azaltabilir<sup>107</sup>.

---

<sup>105</sup>KILOĞLU, a.g.e., ss.85-86.

<sup>106</sup>HOROZ, a.g.e., ss.95-96.

<sup>107</sup>Aydın YILDIRIM, a.g.e., s.28.

#### **2.5.4. Yönetim Gideri**

Bireysel emeklilik sisteminde yasal bildirimler ve sunulan standart hizmetler dışında emeklilik sözleşmesinde tanımlanmış özel hizmetlerin talep edilmesi veya katkı payı ödemeye ara verilmesi halinde, katılımcıya bildirimde bulunmak kaydıyla yıllık toplam, asgari ücretin aylık tutarının azami yüzde yirmi beşini aşmamak kaydıyla kesinti tutarına karşılık gelen fon adetlerinin katılımcının bireysel emeklilik hesaplarındaki fon adetlerinden indirim suretiyle yapılacak yönetim gideri kesinti tutarı tespit edilir.Yıllık toplam kesintinin asgari ücretin aylık tutarının azami yüzde yirmi beşini aşmamak kaydıyla tespit olunan tutar emeklilik sözleşmesi kapsamında talep edilen hizmetin ait olduğu dönemde fon adetlerinden indirilir.Sunulması öngörülen özel hizmetlere ilişkin uygulama esasları emeklilik planında belirtilir.Katılımcının son bir yıla ait ödenmemiş katkı payı var ise bu ödemeler ödenmemiş katkı paylarına mahsup edilir.Katkı payının aylık bazdaki tutarı tespit edilerek bu tutarın denk düştüğü katkı payı aralığına karşılık gelen oranda mahsup edilen tutardan alınacak yönetim gideri kesintisi yapılır.Mahsuplaşmadan sonra geriye kalan tutar üzerinden bu tutarın bulunduğu katkı payı aralığına göre yönetim gideri kesintisi yapılmaktadır<sup>108</sup>.

#### **2.5.5. Fon İşletim Gideri Kesintisi**

Fon işletim gider kesintisi , emeklilik yatırım fonları içtüzüklerinde belirtilen ve fon portföyünün yönetim giderlerini karşılamak üzere tespit edilen orandır. Fon işletim gideri kesinti oranı, tahsil edilme şekli ve buna ilişkin koşullar emeklilik planında açık olarak belirtilir. Fon işletim gideri kesintisi, fon net varlık değeri üzerinden hesaplanan günlük azami yüzbinde on oranında uygulanabilir<sup>109</sup>.

#### **2.5.6.Emeklilik Sicil Numarası**

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı kişi sicil kodu ile tanımlanır. Bir katılımcıyı sistem içinde tarif eden, şirketten şirkete değişmeyen bu kod, katılımcı sistemden ayrılırsa dahi başka bir katılımcıya atanmaz.Kişi sicil kodu 12 hanedir.İlk hane katılımcının Türk yada yabancı uyruklu olup olmadığını gösterir.Türk katılımcı

---

<sup>108</sup> Aydın YILDIRIM, a.g.e., s.30.

<sup>109</sup>HOROZ, a.g.e., s.95.

için 0, yabancı katılımcı için 1 prefiksi kullanılır. Türk katılımcılar 0'dan sonra 11 haneli TC kimlik numarası ile tanımlanmıştır<sup>110</sup>.

### 2.5.7. Lehdar

Katılımcının emeklilik sözleşmesi devam ederken vefatı halinde ödeme, medeni kanun yükümleri saklı kalmak kaydıyla, katılımcı tarafından tayin edilen ve kimliği sözleşmede belirtilen lehdar veya lehdarlara yapılır. Lehdar tayin edilmemiş veya lehdar tayini işlemi sonradan iptal edilmişse hak sahibi, katılımcının vefatı halinde kanuni mirasçılardır. Katılımcı, sözleşme boyunca lehdarı değiştirebilir veya lehdar tayin etme işlemini iptal edebilir<sup>111</sup>.

### 2.5.8. Getiri Oranları

Muhtemel birikim tabloları hazırlanırken, katılımcılar tarafından yanlış algılanmalara yol açmasını önlemek üzere hem katkı payları, hem de muhtemel getiri oranlarının reel bazda kullanılması uygun görülmüştür. Bu bağlamda, emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara sunulacak muhtemel birikim tablolarında kullanılacak olan reel bazda hazırlanmış getiri oranları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

**Tablo 2. Getiri Oranları**

Yıl dilimleri(x=yıl)	Oran 1	Oran 2
Dilim 2003<=x<=2013)	% 11,00	% 9,00
Dilim (2013+)	% 8,00	% 6,00

**Kaynak:**[http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/mevzuat/05Genelgeler/05G\\_2003-4\\_BESKMBveMYGTUEIG.htm](http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/mevzuat/05Genelgeler/05G_2003-4_BESKMBveMYGTUEIG.htm), (02.05.2014)

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, projeksiyonun yapıldığı yıl dilimine karşılık gelen reel getiri oranlarının mutlaka her iki versiyonu da kullanılmak suretiyle muhtemel birikim tabloları hazırlanacaktır. Oranlar yıl dilimlerine göre kademeli olarak kullanılacaktır.

<sup>110</sup>INCİDÜZEN, a.g.e., ss.54-55.

<sup>111</sup> Güleender AY, Türkiye'de Sosyal Güvenlik Ve Bireysel emeklilik Sistemi, (Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2003, s.74.

Örneğin, 2003 yılında akdedilecek bir emeklilik sözleşmesi için oniki yıllık bir projeksiyon yapıldığında, ilk on yıl için %11 ve %9, kalan iki yıl için ise %8 ve %6 şeklinde bir uygulama yapılacaktır. Aynı sözleşme için 2004 yılında tekrardan oniki yıllık bir projeksiyon yapılması durumunda ise, ilk dokuz yıl için %11 ve %9, kalan üç yıl için %8 ve %6 oranları kullanılacaktır.

Muhtemel birikim tablosunda kullanılan getiri oranlarının geleceğe yönelik bir tahmin niteliğinde olduğu, bir taahhüt içermediği ve gerçekleşmesinin garanti edilmediği ayrı, okunaklı ve anlaşılabilir bir şekilde yazılacaktır<sup>112</sup>.

### **2.5.9. Cayma Hakkı**

Emeklilik sözleşmesi teklif formunun şirket tarafından Kabul edilmemesi ve katılımcı tarafından veya katılımcı nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmiş olması halinde yapılan ödemelerin tamamı hiçbir kesintiye uğramadan en geç yedi iş günü içinde ödemeyi yapan taraflara geri ödenir. Katılımcı, emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girmeden önce cayma hakkına sahiptir. Şirket, emeklilik sözleşmesi teklif formunda belirtilmesi kaydıyla cayma halinde belirli bir tutarda kesinti yapmaya yetkilidir. Bu kesinti tutarı, katılımcının emeklilik planına dahil olma süreci için öngörülen masraf tutarını geçemez.

Katılımcı imzalamış olduğu emeklilik sözleşmesi teklif formunda öngörülen emeklilik planı dışında bir emeklilik planına dahil edildiği hallerde, katılımcı durumu öğrendiği tarihten itibaren on iş günü içinde itirazda bulunabilir. Bu takdirde, şirket itirazın şirkete ulaşmasını takip eden beş iş günü içinde emeklilik planına ilişkin değişikliği yapmak zorundadır. Şirket tarafından durumun tespit edildiği ve katılımcı aleyhine olan hallerde değişiklik derhal yapılır ve varsa olumsuz fark şirket tarafından karşılanır. Katılımcı lehine olan hallerde ise katılımcıya durum bildirilir ve katılımcının talep edeceği değişiklik işlemi talebin şirkete ulaşmasını takip eden beş iş günü içinde gerçekleşir<sup>113</sup>.

---

<sup>112</sup>Bireysel Emeklilik Sisteminde Kullanılacak Muhtemel Birikim ve Muhtemel Yıllık Gelir Tablolarında Uygulanacak Esaslara İlişkin Genelge.(Genelge No: 2003/4) Onay Tarihi: 03.10.2003  
[http://www.bireyselemlilik.gov.tr/mevzuat/05Genelgeler/05G\\_2003-4\\_BESKMBveMYGTUEIG.htm](http://www.bireyselemlilik.gov.tr/mevzuat/05Genelgeler/05G_2003-4_BESKMBveMYGTUEIG.htm),(02.05.2014)

<sup>113</sup>İNCİDÜZEN, a.g.e., ss.56-57.

## 2.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri

Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin aktif çalışma hayatları süresince yapmış oldukları tasarrufları yatırıma yönlendirmek ve böylece emekliliklerinde yaşam standartlarını korumaya yardımcı olacak ek geliri elde etmek için gerekli olacak toplam birikime ulaşmalarını sağlamak üzere kurulmuş bir sistemdir. Bu sistemde en önemli nokta, her katılımcının kendi yatırım tercihine göre değerlendirilen katkılarından oluşacak birikimi ile orantılı bir emeklilik geliri elde etmesidir. Bireysel emeklilik sisteminin önemli özelliklerinin başında, bireylere bağlı bulunduğu sosyal güvenlik sisteminin yanında ayrıca bir emeklilik geliri sağlamasıdır. Ayrıca sisteme katılabilmek için herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmak gerekmemektedir<sup>114</sup>.

Bireysel emeklilik sistemi, mevcut sosyal sigorta sisteminden iki noktada ayrılmaktadır. Bu noktalardan ilki, devletin sistemindeki rolü ile ilgilidir. Türk sosyal güvenlik sisteminde, devlet hem düzenleyici ve kural koyucu, hem koyduğu kuralları uygulayıcı ve hem de sistemin işleyişini denetleyici bir rol üstlenmiştir. Bu rol, doğal olarak, devleti sistemin karşılaştığı sorunlarda vatandaşları ile karşı karşıya bırakmaktadır. Oysa bireysel emeklilik sisteminde devlet, düzenleyici ve denetleyici bir rol üstlenmiştir. Sistemin uygulaması, bu alanda faaliyet gösterecek emeklilik şirketlerine bırakılmıştır. İkinci nokta, kişilerin kendi sosyal güvenlikleri konusunda söz haklarının bulunup bulunmaması ile ilgilidir. Bireysel emeklilik sisteminde, mevcut sistemden farklı olarak, kişilere, birikimlerini değerlendirecekleri emeklilik şirketini ve o şirket bünyesinde kurulan fon veya fonları belirleme hakkı tanınmıştır<sup>115</sup>.

Bireysel emeklilik sisteminde emekli olmak için, iki şartın sağlanması gerekmektedir. 56 yaşını doldurmuş olmak ve en az 10 yıl sistemde bulunmak. Sistemde 10 yıl kalmasından kasıt, katılımcının sözleşmeyi imzalamasından itibaren 10 yıl süreyle katkı paylarını düzenli olarak ödemesi, eğer ödemeye ara vermişse bu boşlukların asgari ödeme tutarları toplu ödenmesi şartıyla en az 10 yıl bulunma koşulunu sağlamak gerekmektedir. Katılımcı, emekli olduğunda birikimleri isterse toplu para, isterse yıllık gelir sözleşmesi çerçevesinde düzenli maaş olarak, isterse kısmen

---

<sup>114</sup> SATIR, a.g.e., ss.19-20.

<sup>115</sup> Fatma SEZER, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Fonlarının Performans Değerlendirmesi, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2008, s.33.

toplu ödeme, kısmen maaş alabilecek ya da maaş olarak ödenmek üzere bir başka emeklilik ya da hayat sigortası şirketine aktarılmasını talep edebilecektir<sup>116</sup>.

Bireysel emeklilik sisteminin çeşitli özellikleri bulunmaktadır. Bunlar:

- Yaşlılığa yönelik bireysel tasarruflar için avantajlı bir seçenek oluşturması. Daha yüksek gelirli bir emeklilik dönemini içeren gelecek güvencesi.
- Bireysel katkılara dayalı fonlu bir sistem olması.
- Gönüllü katılıma dayanması; sistem, söz konusu fonksiyonunu gönüllük esasına dayalı olarak yerine getirmektedir. Katılım tamamen bireylerin iradelerine bağlı olup, işverenler isterse çalışan adına gönüllü olarak katkıda bulunabilmektedir.
- Gönüllü katılıma dayalı bireysel emeklilik sisteminin en önemli özelliklerinden biri bireylerin emeklilik dönemlerinde kamu sosyal güvenlik kurumlarından aldıkları emekli maaşa ilave olarak ikinci bir gelir kaynağına sahip olmalarını sağlayan ve bu yönüyle de kuruluş amacına uygun bir şekilde kamusal emeklilik programlarını tamamlayan fonksiyonda olması.
- Katılımın vergi teşvikleri ile özendirilmesi. Yani vergiden muaf tasarrufta bulunma olanağı.
- Kayıtlı çalışanlara ve gelirini beyan edenlere ek vergi avantajları sağlanması.
- Medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip olan herkesin katılımına açık olması.
- Bireysel emeklilik sisteminin diğer önemli bir özelliği, sistemin işleyişine ilişkin sahip olduğu şeffaflık yapısıdır. Bu bağlamda katılımcılar; bireysel emeklilik hesaplarındaki katkılarını, bunların getirilerini ilgili diğer bilgileri telefon, internet, banka kartları vb. elektronik ortamlarda takip edebilmektedir. kişinin kendi kendini bilgilendirebilmesine ilave olarak, emeklilik şirketleri bireyin kendi,

---

<sup>116</sup> BAĞLAN, a.g.e., s.80.

hesaplarına ilişkin bilgileri, yazılı olarak katılımcıların adresine göndermektedir. Dolayısıyla bu sistemde bireylerin kandırılması zordur; her şey açıktır.

- Bireysel emeklilik sistemi, bir tasarruf mekanizması ile işlediğinden sigortacılık faaliyeti yapılmaması sistemin özellikleri arasında yer almaktadır.sistem, genel olarak tasarruf yapılabilen kitlelere hitap etmekte ve onları emeklilik döneminde daha rahat bir yaşam sürebilmeleri için tasarruf teşvik etmektedir.
- Bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik kurumlarında ayrı olarak kamunun gözetim ve denetimi altında faaliyet göstermektedir. Bireysel emeklilik sisteminde devlet doğrudan taraf olmamakla beraber, sistemin işleyişinde ve denetiminde aktif rol almaktadır.
- Tüm emeklilik hesabı sahipleri ölüm ve malullük risklerine karşı sigortalama tekeli<sup>117</sup>.

## **2.7. Bireysel Emeklilik Sisteminin Avantajları ve Dezavantajları**

### **2.7.1. Avantajları**

Bireysel emeklilik sistemi hem katılımcıya hem de katılımcı adına katkıda bulunan işverene büyük avantajlar sağlar. Çok çeşitli olan bu avantajların başlıcaları aşağıdaki gibidir<sup>118</sup>:

- Marjinal tasarrufu artırır.
- Emeklilik planı sunumunda büyük esneklik sağlar.
- Aktüeryal denge: Yapılan katkılar ile sağlanan menfaatlerin eşitliği
- Bireylerin risk ve getiri tercihi yapmasına olanak sağlar
- Bireylerin emeklilikleri ile ilgili sorumluluk almalarını sağlar.
- Fonlar üzerinde sahiplik duygusu artırır.
- Fonların uzmanlar tarafından yönetilmesi.
- Kamu emeklilik sistemlerine göre daha yüksek reel getiri.

---

<sup>117</sup>YANARDAĞ, a.g.e., ss.106-107.

<sup>118</sup>YÜCCER, a.g.e., s.14.

- Bireylerin daha uzun süre çalışmaya ve katkı yapmaya teşvik eder<sup>119</sup>.

### **2.7.2. Dezavantajları**

- Sistemin işlerliği ve güvenilirliği, yüksek idari ve pazarlama maliyetleri getirmektedir.
- Bireylerin katılımına dayalı bu sistemde, emeklilik döneminde elde edilecek gelir açısından katılımcılar arasında büyük dalgalanmalar olacaktır.
- Masraf kesintileri nedeniyle yatırım performanslarının karşılaştırılmasında zorluklar yaşanacaktır.
- Sistemin iyi işlemesi için detaylı düzenleme ve denetleme gerekecektir.

Bireysel emeklilik sistemini gelişiminin önünde bir takım engeller bulunmaktadır. Halkımız kısa vadede sonuç alınmayacak girişimlerden genellikle kaçınmaktadır. Yatırım fonlarının niteliği gereği önceden getiri düzeyi konusunda garanti verilmesi mümkün değildir. Sistemin önündeki en büyük engellerden biri de ekonomik ve siyasi belirsizliktir. Ekonomik istikrarın sağlanmaması, kamunun borçlanma gereksiminin artarak devam etmesi, girişimcilerin, yatırımcıların önünü görmemesi ekonomik gelişmeyi engellemektedir<sup>120</sup>.

## **2.8. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma**

Bireysel emeklilik sistemine fill ehliyetine sahip kişiler katılabilir. Sisteme katılmak için şirket ile emeklilik sözleşmesi akdedebilir. Emeklilik sözleşmesi; şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılması, hesaba katkı payı ödemesi, ödenen katkı paylarının tercih edilen fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve hesapta biriken paraların hak sahiplerine ödemesine ilişkin esas ve usuller ile tarafların bu kapsamdaki diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen sözleşmedir. Emeklilik sözleşmesi, katılımcı ile bireysel emeklilik sözleşmesi şeklinde veyahut bir istihdam ilişkisine dayalı olarak veya katılımcı adına bir kuruluş ile grup emeklilik sözleşmesi şeklinde yapılabilir. Emeklilik

---

<sup>119</sup> İdris YILDIRIM, a.g.e., s.61.

<sup>120</sup> SATIR, a.g.e., s.24.

sözleşmesine ve emeklilik sözleşmesinde bulunacak hususlara ilişkin esas ve usuller kurulun görüşü alınarak Müsteşarlık tarafından belirlenir<sup>121</sup>.

Emeklilik sözleşmesinin tarafları, bireysel emeklilik sözleşmesine katkı yapan veya adına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan katılımcı ile emeklilik şirkettir. Katkı payının bir bölümünü de olsa ödeyerek katılımcının nam ve hesabına emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesini akdeden kişiler de katılımcı ile birlikte taraf olmaktadır. Emeklilik sözleşmesi devam ederken katılımcının ölmesi halinde medeni kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, katılımcı tarafından tayin edilen ve kimliği emeklilik sözleşmesinde belirtilen lehdar veya lehdarlar taraf sıfatını kazanmakta ve ödemeler onlara yapılmaktadır. Lehdar tayin edilmesi veya lehdar tayini işlemini sonradan iptal edilmesi durumunda hak sahibi, katılımcının yasal mirasçıları olmaktadır<sup>122</sup>.

Bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı, Hazine Müsteşarlığı tarafında belirlenecek esaslar dahilinde tanımlanmaktadır. Katılımcının taraf olduğu her bir emeklilik sözleşmesi, Hazine Müsteşarlığı'nın belirlediği esaslara göre ilk emeklilik sözleşmesini düzenleyen emeklilik şirketi tarafından verilmiş olan numarayı almaktadır. Söz konusu Numara katılımcının bireysel emeklilik hesap numarası olup, emeklilik sözleşmesi yürürlükte kaldığı sürece ve birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarım sırasında da değişmemektedir. Birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarılması sonucu yeni bir emeklilik sözleşmesinin akdedilmesi halinde eski sözleşme ve bireysel hesap numarası yeni sözleşme bilgisi olarak aktarım yapılan şirket tarafından saklanmaktadır<sup>123</sup>.

Bireysel emeklilik sisteminde, grup emeklilik sözleşmeleri en az on kişi kapsayacak şekilde düzenlenen sözleşmedir. On kişiden az kişinin çalıştığı bir işyerinde tüzel kişiliğe haiz bir meslek kuruluşunda, dernekte veya sair kuruluş ya da grupta çalışan veya üye olanların tamamını kapsayacak şekilde düzenlenen emeklilik sözleşmeleri de grup emeklilik sözleşmesi kapsamındadır. Grup emeklilik sözleşmesi

---

<sup>121</sup>Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Üçüncü Bölüm, Emeklilik Sözleşmesi, Emeklilik Sistemine Katılma ve Emeklilik Sözleşmesi, 4632 Sayılı Kanun: md.4., ss.1-2, <http://www.egm.org.tr/?sid=21>

<sup>122</sup>PAKSU, a.g.e., s.24.

<sup>123</sup>ELKATMIŞ, a.g.e., s.26.

dahilindeki her bir katılımcıya ait hesaplar bireysel emeklilik hesaplarında takip edilir. Grup emeklilik yapıldıktan sonra yeni katılımcılara mevcut grup emeklilik sözleşmesine dahil olabilirler<sup>124</sup>.

Grup emeklilik sözleşmesinin akdedilmesinde emeklilik şirketi ile birlikte taraf olanların, çalışanların veya üyeleri hesabına, katkı paylarının veya giriş aidatlarının bir kısmını veya tamamını ödemesi ve çalışanlarına yahut üyelerine ait emeklilik sözleşmesi teklif formlarını emeklilik şirketine intikal ettirmesinden sonra emeklilik şirketinin teklifi en geç on iş günü içinde reddetmemse grup emeklilik sözleşmesi kurulmuş olmaktadır. Sözleşmenin kurulmasından sonra, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının emeklilik şirketi hesaplarına geçmesini takip eden en geç onbeş iş günü içinde hazırlanıp imzalanan grup emeklilik sözleşmesi ilgili tarafa, emeklilik sözleşmesi özet metni de katılımcılara verilmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının emeklilik şirketi hesaplarına geçtiği tarih itibarıyla yürürlüğe girmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi akdedilirken veya akdedildikten sonra gruba dahil olacak katılımcılar için bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi o katılımcı için katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına geçtiği tarih olarak Kabul edilmektedir<sup>125</sup>.

## **2.9. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarafları ve Sorumlulukları**

Bireysel emeklilik sisteminin birer parçasını oluşturan ve işleyişte rol alan kuruluşlar ve taraflar; katılımcı, portföy yöneticisi, emeklilik şirketi, saklayıcı kuruluş, sermaye piyasası kurulu, Hazine Müsteşarlığı, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, Emeklilik Gözetim Merkezi ve bireysel emeklilik aracıları olarak sıralanabilir<sup>126</sup>.

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı kavramı, bireysel emeklilik aracısı vasıtasıyla emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalayan ve sisteme katılan bireyleri ifade etmektedir. Katılımcılar medeni hakları kullanma ehliyetine sahip ve

---

<sup>124</sup> AYDIN, a.g.e., s.53.

<sup>125</sup> UYGUN, a.g.e., s.94.

<sup>126</sup> Selen SAMANCI, Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Analizi ve Tüketicilerin Yaklaşımları Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği), (Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2010, S.45.

şirket nezdinde açılacak olan bireysel emeklilik hesabına katkı yapan veya adına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan kişiler olup emeklilik sözleşmesinin katılımcı ve emeklilik şirketinde oluşan iki taraftan birisidir<sup>127</sup>.

Emeklilik şirketleri, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunu'na göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere bu kanun ile ihdas edilen emeklilik branşında ruhsat almış şirketlerdir. Şirketler 21 Aralık 1959 tarihi ve 7397 sayılı Sigorta Murakebe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi sigortalar branşlarında da ruhsat alabilmektedir. Emeklilik şirketlerinin kuruluş izni veya sigortasından emeklilik şirketine dönüşüm için Müsteşarlığa başvuruda bulunması gerekmekte olup, söz konusu izinler Hazine müsteşarlığının bağlı 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 üç yıl içinde ödenmesinin taahhüt edilmesi ve kurucularının kanunda belirtilen nitelikleri taşımaları gerekmektedir<sup>128</sup>.

Portföy yöneticisi, emeklilik şirketlerinin kurduğu fonları yöneten profesyonel kuruluşlardır. SPK tarafından yapılan düzenleme ve denetlemelere tabidir. Portföy yönetim şirketleri, SPK'dan portföy yöneticiliği yetki belgesi almış ve SPK tarafından uygun görülen portföy yönetim şirketlerini içermektedir<sup>129</sup>.

İlgili kanunda saklayıcı, emeklilik yatırım fonu portföyündeki varlıkları saklandığı ve kurulca uygun görülen saklama kuruluşu şeklinde ifade edilir. Saklama işlemini Takasbank kurumu üstelenmiştir. Bireysel Emeklilik Sisteminde oluşturulan fonların saklanması ve denetimi Takasbank tarafından yürütülür<sup>130</sup>.

Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük olarak elektronik ortamda gözetimi ve yetkili kamu otoritelerine raporlanması, emeklilik şirketlerince yapılacak işlemlerin sonucunda oluşan bilgilerin konsolidasyonu, katılımcılara ait bilgilerin saklanması ve korunması, kamuoyunun ve katılımcıların

---

<sup>127</sup> Aydın YILDIRIM, a.g.e., s.18.

<sup>128</sup> ÇILTIK, a.g.e., ss.14-15.

<sup>129</sup> SAMANCI, a.g.e., s.46.

<sup>130</sup> İNCİDÜZEN, a.g.e., s.47.

bilgilendirilmesi, katılımcı şikayetlerinintarafsız bir şekilde incelenmesi ve yönlendirilmesi, özel nüfus katmanı istatistikleri üretilen, sistem işleyiş analizleri yapılması, bireysel emeklilik araçları sınavının yapılması ve bireysel emeklilik araçları sicilinin takibi, ortak tanıtım, eğitim programları, yazılım ve benzeri konulardaki taleplerin karşılanması, sistemin güven içinde işlemesi ve olası sorunlara kamu otoritelerinin zamanında müdahalede bulunmasına olanak sağlayacak veri oluşturulması ve bireysel emeklilik sisteminin analitik olarak incelenmesi faaliyetlerinde bulunmaktadır<sup>131</sup>.

Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), sistem ile ilgili düzenlemeleri yapan ve diğer unsurların bu düzenlemelere uygunluklarını denetler, bu kurumlar sistemin güven içinde işlemlerini sağlar<sup>132</sup>.

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, bireysel emeklilik politikalarını belirlemek, bu politikaların gerçekleştirilmesi konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde karar almak üzere kurulmuştur. Danışma Kurulu, Hazine Müsteşarlığı'nın başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesinde birer temsilciden oluşmakta olup, sekreteryaya hizmetleri Hazine Müsteşarlığı tarafından yürütülmektedir<sup>133</sup>.

Bireysel Emeklilik Araçları, emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara ya da destekleyici kuruluşa sunulan emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişidir. Bireysel emeklilik aracılığı, diğer sigorta kollarından farklı bir uzmanlaşmayı ve müşteri ilişkileri tekniğini gerektirmektedir. Bireysel emeklilik araçları ile ilgili düzenlemeler, BES'in katılımcılara sunumunun belirli niteliklere sahip kişiler tarafından yapılmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Böylelikle sistemin uzman kişiler aracılığı ile yürütülmesi de sağlanmış olacaktır<sup>134</sup>.

---

<sup>131</sup> Aydın YILDIRIM, a.g.e., s.27.

<sup>132</sup> İNCİDÜZEN, a.g.e., s.48.

<sup>133</sup> SAMANCI, a.g.e., s.48.

<sup>134</sup> ÇILTIK, a.g.e., s. 25.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3.TÜRKİYEDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE YASAL DÜZENLEMELER VE OECDNİN ÜYE ÜLKELERİNDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

#### 3.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Duyulan İhtiyaç

Günümüzde gelişmiş olsun gelişmekte olsun tüm sosyal güvenlik rejimleri bir kriz içine girmişlerdir.Nüfusun yaşlanması, aktif-pasif dengesinin bozulması, sağlık hizmetlerinin maliyetlerindeki artış, siyasi iktidarların sağlık sigortasına gereksiz müdahaleleri ekonomik dalgalanmalar, enflasyon, işsizlik, sigortasız işçi çalıştırma eğilimi, gibi nedenler hemen her ülkede sosyal sigorta kurumlarını sıkıntı içine sokmuş bulunmaktadır.Bunun sonucunda emeklilik ödemeleri azaltılmakta, emeklilik yaşı yükselmektedir.İlgililerden zorunlu olarak alınan prim oranları da artık sınıra dayanmıştır.Bu nedenler artık ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin devletin garantisi altında ve onun yönetiminde işleyen tek ayaklı ya da boyutlu yönetimini yetersiz kılmaktadır<sup>135</sup>.

Türkiye’de devlet sosyal güvenlik sistemi bulunuyor, ancak bilindiği gibi artan miktarlarda açık veriyor ve gelecek kuşakların emeklilikteki gelir ihtiyaçlarını güvence altına alması çok zor görünüyor. Şirketlerin çalışanlarına emekli maaşı bağlanması sistemi de Türkiye’de sandıklar aracılığıyla yapılıyor ancak, bunlar çok yaygın değil. Yeni bir sistem olan Bireysel Emeklilik Sistemi, sosyal güvenlik sistemlerinin üçüncü yapıya örnek olarak tanımlanan gönüllü emeklilik planlarını oluşturuyor. Sistem, varolan sosyal güvenlik sisteminin alternatifi değil tamamlayıcısı olarak görülüyor<sup>136</sup>.

Özel emeklilik sistemleri, hem fayda esaslı hem de katkı esaslı işleyebilmektedir. Çünkü; matematik, istatistik ve tıp biliminin gelişmesiyle ödenen primler karşılığında alınabilecek maaş miktarını; alınmak istenen maaş miktarı ile ödenmesi gereken prim miktarını hesaplamak mümkün bulunmaktadır. Bu durum, özel

---

<sup>135</sup>ÇELİK, a.g.e., ss.16-17.

<sup>136</sup>PALUT, a.g.e., s.30.

emeklilik programlarının belirli fayda esasına veya belirli katkı esasına dayalı olarak işleyebilmesine olanak vermesine karşın, fayda esaslı emeklilik programlarının yerini katkı esaslı emeklilik programlarının aldığı görülmektedir<sup>137</sup>.

Bireysel emeklilik sisteminin hayatımıza girmesiyle, gelecek nesil emeklilerin yaşam koşullarının iyileştirilmesine olanak sağlayacak olması nedeniyle sosyal açıdan, bireysel tasarrufların oluşacak emeklilik fonları aracılığıyla ekonomiye ciddi kaynak yaratacak olması nedeniyle ekonomik açıdan Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine ihtiyaç duyuldu.

### **3.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Faydaları**

İgili taraflar açısından bireysel emeklilik sisteminin neler getirdiği aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

#### **Çalışanlara Sağlayacağı Faydalar**

1. Sosyal güvenlik aylıklarının yanısıra ikinci bir emeklilik geliri,
2. Vergiden muaf tasarrufta bulunma olanığı (gerçekleştirilecek vergi düzenlemelerine bağlı olarak),
3. Emeklilik tasarruflarının değerlendirme sürecinde tercihte bulunma hakkı,
4. Emeklilik yaşı ve çalışılmayan durumlarda esneklik,
5. Daha yüksek gelirli bir emeklilik dönemini içeren gelecek güvencesi<sup>138</sup>.

---

<sup>137</sup> UYGUN, a.g.e., s.152.

<sup>138</sup> GÜLHAN, a.g.e., s.67.

### **İşverenlere Sağlayacağı Faydalar**

- 1.Kurum kültürünü benimsetmek ve çalışanları kuruma bağlayabilmek için,vergi matrahından düşülebilen bir harcama yaratabilme olanağı (gerçekleştirilecek vergi düzenlemelerine bağlı olarak),
2. Çalışana tercih edilebilir bir çalışma ortamı sunma avantajı,
3. Kriz dönemlerinde ödeme yapmaya ara verebilme esnekliği<sup>139</sup>.

### **Serbest Çalışanlara Sağlayacağı Faydalar**

- 1.Türkiye’de sosyal güvenlik şemsiyesinden en az istifade eden esnaf,zanaatkar, çiftçi ve diğer serbest meslek sahiplerine, gelecekleri için vergidenmuaf tasarrufta bulunabilecekleri, bir mekanizma oluşturması,
2. Emeklilik dönemindeki muhtemel fon gereksinimi hakkında daha fazladuyarlı ve bilgi sahibi olmaolanağı<sup>140</sup>.

### **Sigorta Sektörüne Sağlayacağı Faydalar**

- 1.Emeklilik fonlarını oluşturan ve yöneten kurumlar arasında yer alması,
2. Emeklilik fonları alanında rekabetten kaynaklanan dinamizm, etkinlik ve verimlilik sağlanması,
3. Tüm emeklilik hesabı sahibi katılımcıları, ölüm ve malullük risklerine karşı sigortalayabilme olanağı,
4. Büyük fonları yöneterek, daha güçlü bir finansal kurum kimliğini kazanma olanağı<sup>141</sup>.

---

<sup>139</sup> GÜLHAN, a.g.e., s.67.

<sup>140</sup> Gabil GASIMOV, Türk Finansal Piyasalarının Derinleşmesine Özel Emeklilik Fonlarının Etkisi: Bir Uygulama, (Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enistitüsü, Yayınlanılmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2010, s.49.

<sup>141</sup> GASIMOV, a.g.e., s.49.

## **Devlete Sağlayacağı Faydalar**

1. Vergi kesintileri olmadan, yüksek verimlilikte değerlendirilen fonların zaman içinde daha yüksek bir vergi matrahı yaratmasıyla, orta ve uzun vadede kamu gelirlerinde bir artış sağlanması,

2. Emekliler güvence altına alındıkça, devletin muhtaç ve düşüklere daha anlamlı düzeylerde sosyal yardımda bulunma olanağının ortaya çıkması,

3. Ekonomik istikrarın tesisine katkı<sup>142</sup>.

### **3.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Taraflarını İlgilendiren beklentiler**

#### **Bireyleri İlgilendiren Beklentiler**

Bireysel emeklilik sisteminde sadece sisteme dahil olan katılımcılar yoktur. Bunun yanında katılımcıların lehdarları ve kanuni mirasçıları olmak üzere diğer bireylerde yer almaktadır. Ancak burada sistemden en büyük beklenti içinde olan katılımcının kendisidir. Katılımcı her şeyden önce emeklilik dönemi için tasarruf yapmakta, birikimsahibi olmaya çalışmaktadır. Kamu sosyal güvenlik sisteminde alacağı emekli maaşının yanında ek bir gelirden bireysel emeklilik sisteminden alacak olan katılımcı, yaşam standartlarının korunacağı beklentisi içinde olacaktır.

Lehdarlar ve kanuni mirasçılar ise katılımcının vefat etmesi durumunda sözkonusu olan birikimlerin kendilerine ödeneceğini bilmekte ve böyle bir durumda toplupara alacağı beklentisi içinde mutlu olacaklardır. Dolaylı taraflardan olan toplumundaki diğer bireyleri ise, bireysel emeklilik sisteminin sermaye birikimini artırarak ekonomik büyümeyi olumlu etkileyeceğini düşünmekte ve ekonomik büyümede meydana gelecek artışların da halkın yaşam standardını yükselteceğini ummaktadır. Tüm bunların yanında bireysel emeklilik sistemi genellikle şehirleşmenin yoğun olduğu alanlarda görülmektedir. Kırsal kesimlerde bireysel emeklilik sisteminden bahsetmek oldukça zor olmaktadır. Sistem belirli şehirlerde

---

<sup>142</sup> GÜLHAN, a.g.e., s.69.

yoğunlaşmıştır. Dolayısıyla devletin sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak getirdiği sistemin, kırsal kesimlere yayılamaması ayrı bir soru işareti barındırmaktadır<sup>143</sup>.

### **Emeklilik Şirketlerini İlgilendiren Beklentiler**

Bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek için kurulan emeklilik şirketleri daha önceden hayat sigortası alanında faaliyet gösterdikleri için hayat sigortası tecrübesine sahip bulunmaktadır. Hayat sigortacılığında genelde başarısızlık tecrübesine sahip olunması, kimilerine göre bireysel emekliliğe sosyal güvenlik açısından yeni bir başlangıç olma fırsatını vermektedir. Ancak, hayat sigortası alanında genel bir başarı gösterilememesi emeklilik şirketlerinin yükünü ve sorumluluğunu daha da artırmaktadır. Zira genel kanaat bu yönde oluşmuş bulunmaktadır. Bu yeni başlangıç fırsatının emeklilik şirketleri tarafından nasıl değerlendirileceği tüm kesimlerce merak edilmektedir<sup>144</sup>.

Yaygın beklentilerden biri, sistem gönüllülük esasına dayandığından ilk yıllardaki katılımların az olabileceği, emeklilik şirketlerinin gelirlerinin giderlerini karşılamayacak düzeyde düşük kalabileceği ve kısa vadeli kar sağlanamayacağı, hatta ilk yıllarda emeklilik şirketlerinin zarar edebileceği yönündedir. Söz konusu zararları tamamen öz kaynaklarından karşılamak zorunda kalacak olan emeklilik şirketlerinin zaman içinde daha çok fon birikimi sağlanması ile kara geçmeleri beklenmektedir. Ancak, mevcut emeklilik şirketlerinin anılan zorlukları öngördükleri ve hazırlıklarını bu yönde yaptıkları görülmektedir<sup>145</sup>.

### **Piyasaları İlgilendiren Beklentiler**

Ekonomiye uzun dönemli tasarrufları aktarması beklenen bireysel emeklilik sisteminin sermaye piyasalarını büyüteceği tahmin edilmektedir. Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde birikecek fonların kamu finansmanı üzerinde baskılarını azaltılmasına katkıda bulunması ve kamunun uzun vadeli borçlanmasını olumlu etkilemesi ve makro ekonomik istikrar tedbirlerinin uygulanmasını kolaylaştırması piyasalar tarafından da beklenmektedir. Ayrıca, emekliliğe yönelik tasarrufların malisisteme akmasıyla tasarruflar kayıt altına alınacak ve sistemle uzun

<sup>143</sup> GASIMOV, a.g.e., ss.69-70.

<sup>144</sup> UYGUN, a.g.e., ss.144-145.

<sup>145</sup> SÖNMEZ, a.g.e., s.70.

dönemlitasarrufların artışıyla birlikte tüm finans piyasalarında, özellikle sermaye piyasalarında gelişme ve derinleşme yaşanacaktır<sup>146</sup>.

### 3.4. Bireysel Emeklilik Sisteminden Çıkış

Katılımcı istediği zaman bireysel emeklilik sisteminden birikimlerini alarak ayrılabilir. Katılımcının ayrılma talebinde bulunması halinde bireysel emeklilik hesabındaki birikimler emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre katılımcıya ödenir<sup>147</sup>.

#### 3.4.1. Emekliliğe Hak Kazanarak veya Vefat, Maluliyet veya Tasfiye Gibi Zorunlu Nedenlerden Ayrılma

Katılımcı, sistemde en az 10 yıl kalarak 56 yaşını doldurur ve emekliliğe hak kazanırsa ya da sistemden vefat, maluliyet veya şirket tasfiyesi gibi zorunlu nedenlerle ayrılması durumunda; birikimlerinin %25'i için vergiden muaf, geri kalan %75'lik kısmı üzerinden ise %5 oranında stopaj vergisi ödeyerek sistemden ayrılır.

Örnek: Katılımcının, sistemde en az 10 yıl kalarak 56 yaşını doldurduğunu ve birikimlerinin 50.000 TL'sine ulaştığını varsayalım. Sistemden ayrılırken uygulanacak stopaj kesintisi ve katılımcının eline geçecek tutar şu şekilde hesaplanır<sup>148</sup>.

**Tablo 3. Emekliliğe Hak Kazanarak veya Vefat, Maluliyet veya Tasfiye Gibi Zorunlu Nedenlerden Ayrılma**

Birikim Toplamı	50.000 TL
Vergiden Muaf Tutulan Kısım (%25)	12.500 TL
Stopaja Tabi Tutar	37.500 TL
Kesilecek Stopaj	1.875 TL
Yapılacak Ödeme	48.125 TL

**Kaynak:** BAĞLAN, a.g.e., s.95.

<sup>146</sup> GASIMOV, a.g.e., s.71.

<sup>147</sup> AYDIN, a.g.e., s.58.

<sup>148</sup> BAĞLAN, a.g.e., s.95.

Yeni yasal düzenlemeler kapsamında Sistemden ayrılma durumunda uygulanan stopaj kesintisinin, tüm birikim üzerinden yapılması uygulaması yasanın yürürlüğe girdiği tarih olan 29 Haziran 2012'den 2 ay sonra sonlanmıştır. Bu tarihten itibaren, bireysel emeklilikte stopaj kesintisinin sadece irat (gelir) üzerinden uygulanması söz konusudur<sup>149</sup>.

Yani: Sistemde 10 yıl katkı payı ödeyerek 56 yaşında emeklilik hakkını kazananlar için %5 stopaj kesintisi gelir üzerinden olacaktır.

### 3.4.2. Sistemde 10 Yıl Kalıp 56 Yaşı Doldurmadan Ayrılma

Bireysel Emeklilik Sisteminde katılımcının on yıl katkı payı ödemiş olmakla birlikte emeklilik hakkı kazanmadan ayrılmaları halinde emeklilik fonlarında oluşan birikimler üzerinden %10 oranında stopaj yapılacaktır<sup>150</sup>.

Örneğin; sistemde 10 yıl kalan bir katılımcının, birikimlerinin toplam tutarının 50.000 TL'sine ulaştığını ancak emekli olmayı beklemeden sistemden ayrılmaya karar verdiğini varsayalım. Bu durumda uygulanacak stopaj kesintisi ve katılımcının eline geçecek tutar şu şekilde hesaplanır<sup>151</sup>:

**Tablo 4.Sistemde 10 Yıl Kalıp 56 Yaşı Doldurmadan Ayrılma**

Toplam Birikim	50.000 TL
Stopaja Tabi Tutar	50.000 TL
Kesilecek Stopaj (%10)	5.000 TL
Yapılacak Ödeme	45.000 TL

**Kaynak:** BAĞLAN, a.g.e., s.96.

<sup>149</sup>[http://www.anadoluhayat.com.tr/haberler\\_duyurular\\_guncel/YeniBireyselEmeklilikSistemiKanunuHakkinda.aspx](http://www.anadoluhayat.com.tr/haberler_duyurular_guncel/YeniBireyselEmeklilikSistemiKanunuHakkinda.aspx) (11.05.2014)

<sup>150</sup>ERCAN, a.g.e., s.131.

<sup>151</sup>BAĞLAN, a.g.e., ss.95-96.

Yeni düzenlemede Sistemde 10 yıl katkı payı ödemiş olmakla birlikte 56 yaşından önce ayrılanlar için %10 stopaj kesintisi gelir üzerinden olacaktır.

### 3.4.3. Sistemden 10 Yıl Kalmadan Ayrılma

Eğer katılımcı sistemde 10 yıl dolmadan bireysel emeklilik sisteminden ayrılmak isterse; içerdeki birikiminin üzerinden %15 oranında stopaj kesintisi yapılarak geri kalan tutar katılımcıya ödenir<sup>152</sup>.

Yeni düzenlemede Sistemde 10 yıldan önce sistemden ayrılanlar için %15 stopaj kesintisi gelir üzerinden olacaktır.

**Tablo 5: Bireysel Emeklilik Sektöründe Temel Göstergeler:**

Yıl	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Fon Tutarı(TL)	Devlet katkısı Fon Tutarı(TL)	Katkı Payı Tutarı(TL)	Emekli Olan Katılımcı Sayısı	Yatırıma Yönlene Tutar(TL)
2010	2.281.478	12.011.986.651	-	9.515.230.234	2.848	9.221.131.477
2011	2.641.843	14.329.771.986	-	12.393.688.644	3.838	12.028.485.722
2012	3.128.130	20.346.290.278	-	16.177.757.755	5.404	15.741.037.013
2013	4.153.055	25.145.718.418	1.151.765.932	21.921.860.114	7.577	21.455.900.238
2014(25.04.2014)	4.485.189	27.665.643.088	1.597.723.853	23.463.540.488	10.030	22.987.909.195

**Kaynak:** <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.asp>, (25.05.2014)

Yukarı tabloda görüldüğü üzere bireysel emeklilik sektöründe temel gösterge olarak katılımcı sayısı, katılımcı fon tutarı, devlet katkısı fon tutarı, katkı payı tutarı, emekli olan katılımcı sayısı ve yatırıma yönlene tutarın verilerini inceleyebiliriz. Türkiye’de henüz gelişme aşamasında olan bireysel emeklilik sistemi 27 Ekim 2003 tarihinde faaliyete geçmesine rağmen hızlı bir gelişim içinde olduğu görülmektedir. Katılımcı sayısı 2003 yılı sonunda 15.245 iken 02.05.2014 yılında

<sup>152</sup>AYDIN, a.g.e., s.58.

4.510.779 kişiye ulaşmıştır. 2010 yılında katılımcıların toplam fon büyüklüğü ise 12.011.986.651 TL olmuştur, harbuki en son verilere göre katılımcı fon tutarı 27.665.643.088 ulaşmıştır. Verilere bakıldığında zaman görünüyor ki devlet katkısı fon tutarı istatistikleri 07.06.2013 tarihinden itibaren başlamıştır ve bu tutar 368.048.489 iken 02.05.2014 tarihinde 1.773.701.745'e artmıştır.

Bireysel emeklilik sisteminde biriken kaynakların yatırıma yönlendirilmesi ile elde edilen getiriler incelendiğinde, 2008 yılında etkisini gösteren ve dünya piyasalarında büyük kayıpların yaşandığı küresel finansal krize rağmen emeklilik yatırım fonlarının 2004-2009 dönemi getiri ortalamasının genellikle pozitif olması emekliliğe ilişkin birikimlerin iyi değerlendirildiğinin bir göstergesi şeklinde yorumlanabilir<sup>153</sup>.

Emekli olan katılımcı sayısı incelendiğinde, her sene sonunda bu sayı artışını göstermektedir. Verilere göre 07.11.2008 tarihinde emekli olan kişi sayısı 281 kişidir, 25.02.2014 tarihinde toplam 10.030 kişi emekli olmuştur.

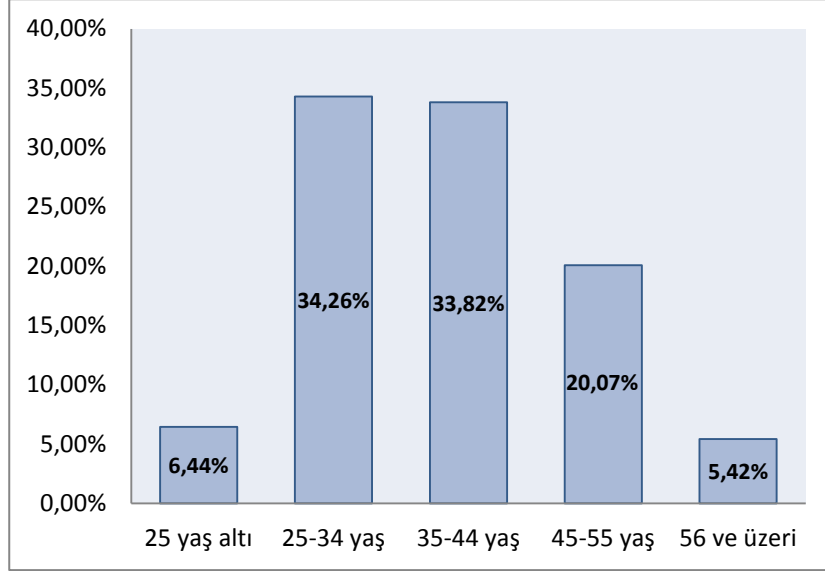
katkı payı tutarları, emeklilik şirketleri ve emeklilik planlarına göre farklılık göstermektedir. Katılımcı, emeklilik sözleşmesinin de belirtilen esaslar dahilinde, şirket nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı payı öder<sup>154</sup>. Bireysel emeklilik verileri incelendiğinde katkı payı tutarında artışlar görülmektedir. Bu verilere göre 2010 yılı sonunda toplam katkı payı tutarı 9.515.230.234 iken bu tutar 2014 yılının en son verilerine göre 23.463.540.488 artmıştır.

---

<sup>153</sup> [http://www.sobiad.org/ejournals/dergi\\_EBD/arsiv/2010\\_2/15sudi\\_apak.pdf](http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_EBD/arsiv/2010_2/15sudi_apak.pdf), (09.05.2014)

<sup>154</sup> <http://emeklilikvehayat.com/bireysel-emeklilik-sozlugu/bireysel-emeklilik-katki-payi/>, (09.05.2014)

Grafik 1’de Yaş Dağılımına göre toplam katılımcı sayısı, 02.05.2014 tarihin’de verilere göre görülmektedir:



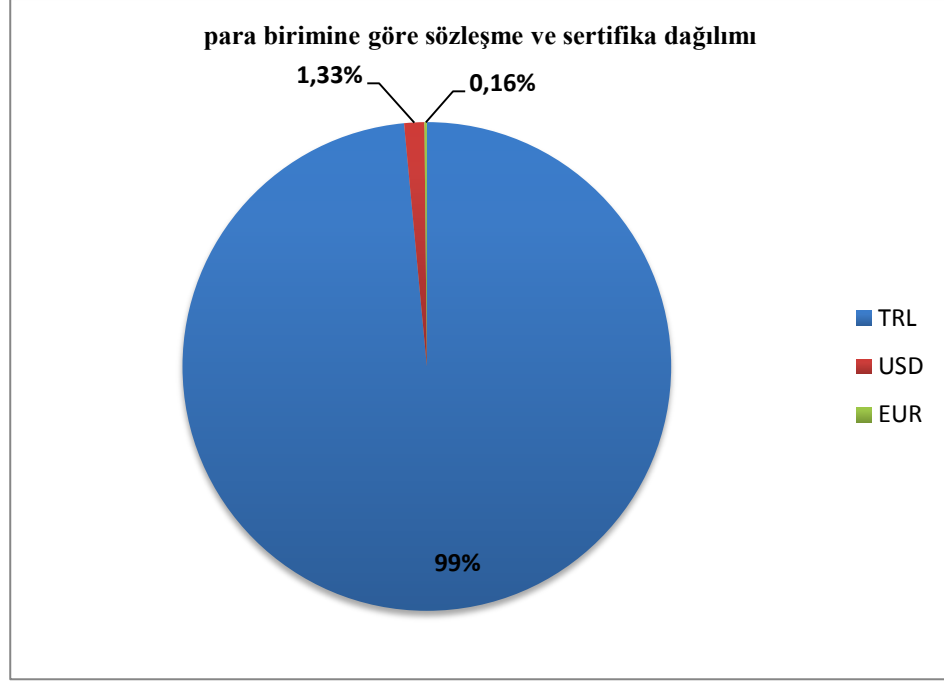
**Grafik 1:**Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcı Yaş Dağılımı

**Kaynak:** <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.asp>,(14.05.2014)

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde yer alan katılımcı sayısı incelendiğinde, toplam katılımcı sayısı 2003 yılı sonunda 15.245 kişi iken, 2014 yılında(02.05.2014) 4.510.779kişiye yükselmiştir.Verilere baktığımız zaman her yılın sonunda katılımcı sayısının artışı geçen yıllara göre görünüyor. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde bireysel emeklilik sistemine katılan katılımcıların çoğunlukla 25-34 ve 35-44 yaş grubunda yer aldıkları, en düşük katılımcı sayısının 56 yaş ve üzeri yaş grubunda yer aldığı görülmektedir.

Emeklilik Gözetim Merkezi araştırmalarına göre sisteme kayıt yaptıranların içerisinde 25- 34 yaş arası gençlerin sayısı,(02.05.2014) tarihinde 1.545.463 kişiye yükseldi, geçen yıl aynı dönem içerisinde genç nüfusun katılımcı sayısı 1.270.770 kişi olarak görülüyordu. Yaş grupları içinde yoğun talep gösteren başka grup 35-44 yaş aralıklarıdır. Verilere göre 2014’ün son verilerinde bu yaş grubu katılımcı sayısı 1.525.366 kişidir, 2013 yılının aynı döneminde bu sayı 1.200.657 kişiyi gösteriyor.

Para birimine göre sözleşme ve sertifika dağılımı grafik 2’de görülmektedir:



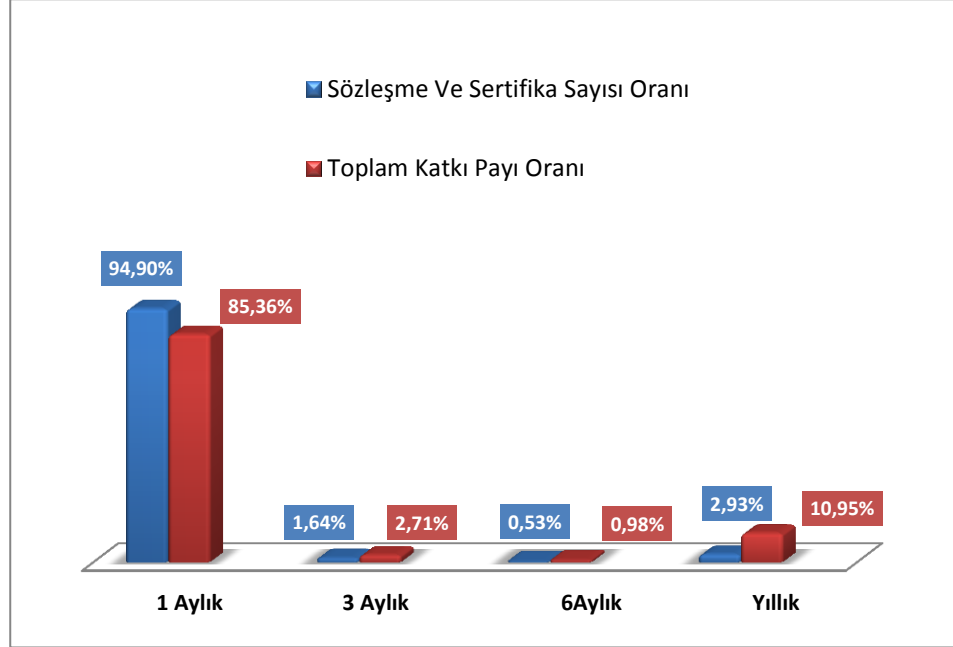
**Grafik 2:** Para birimine göre sözleşme ve sertifika dağılımı

**Kaynak:** <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.asp>, (14.05.2014)

Türkiye’deki katılımcıların toplam katkı paylarının tercih edilen ödeme periyoduna göre dağılımı ve yatırıma yönlenen toplam tutar (TL) gösterilmektedir. Buna göre 2003 yılı sonunda toplam TL tutarı 12.070 iken 2013 yılı sonu verilere göre bu tutar (TL) 4.576.587 olmuştur. Bunun yanısıra 2003 yılı sonunda para birimine göre sözleşme ve sertifika dağılımı toplam 16.812 iken 2013 yılına baktığımızda bu dağılım toplam 4.654.513 olmuştur, bu rakamlar her sene bir önceki seneye göre artışı göstermektedir.

2012 yılın sonunda katılımcıların ödedikleri katkı payı tutarları (TL) 3.400.039, (EUR) 9.610 ve (USD)’de 76.336 iken bu rakamlar 05.02.2014 tarihinde, (TL) 5.038.437, (EUR) 8.325 ve (USD) 67.287 olmuştur.

Tercih edilen ödeme periyodu 1 aylık, 3 aylık, 6 aylık ve yıllık olarak incelenmiştir ve bu inceleme grafik şeklinde aşağıda görülmektedir:



**Grafik 3:**Tercih Edilen Ödeme Periyoduna Göre Dağılım

**Kaynak:**<http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.asp>, (14.05.2014)

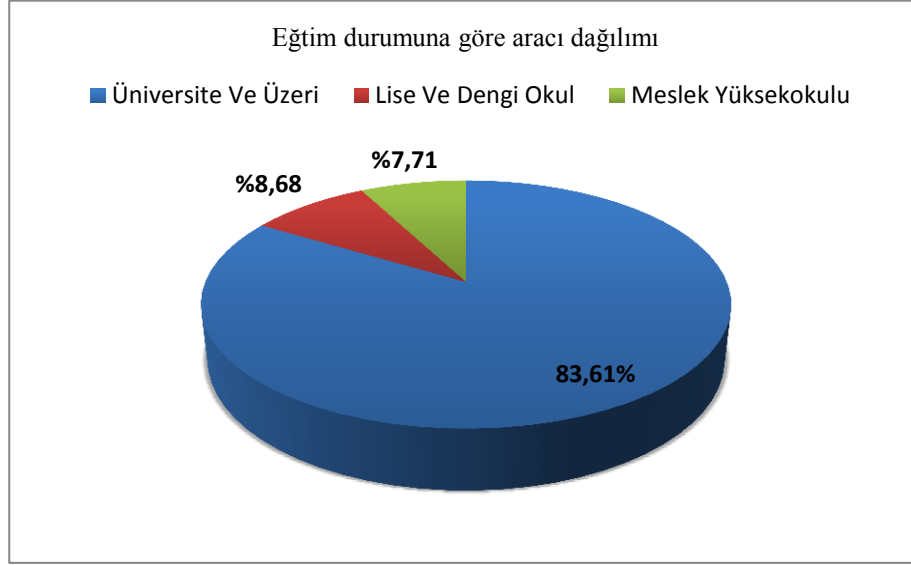
Grafikte görüleceği üzere Emeklilik Gözetim Merkezinin 02.05.2014 tarihinin son verilerine göre katkı paylarının genellikle kısa vadeli (aylık) ödeme periyodunda yoğunlaştığı görülmektedir. Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde yapılan emeklilik sözleşmesi ve sertifika sayısına baktığımızda görülüyor ki rakamlarda her yıl bir önceki yıla göre artış olmuştur. Yıllık değişim oranı incelendiğinde ise sözleşme ve sertifika sayısı artışının yavaşlama eğiliminde olmasına rağmen gelişimini her yıl sürdürdüğü görülmektedir.

Sözleşme ve sertifika sayısının tercih edilen ödeme periyoduna göre dağılımı 2014 yılının son istatistikleri (02.05.2014), 1 aylık: 4.854.409, 3 aylık: 83.218, 6 aylık: 27.072 ve yıllık olarak 149.350’i göstermektedir.

Toplam katkı payının tercih edilen ödeme periyoduna göre dağılımı (TL) aynı dönemde(02.05.2014), 1 aylık: 20.165.399.744, 3 aylık: 636.552.169, 6 aylık: 229.819.062 ve yıllık olarak 2.575.949.851 TL’yi göstermektedir.

Her iki grup dağılımı (sözleşme ve sertifika sayısı ve toplam katkı payının tercih edilen ödeme periyoduna göre dağılımı (TL)) 2013 yılı ile mukayese edilirse rakamlarda artışlar görülmektedir.

Grafikt 4’de eğitim durumuna göre aracı dağılımı yüzdeleri görülmektedir:



**Grafik 4:** Eğitim Durumuna Göre Aracı Dağılımı

**Kaynak:** <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.asp>, (14.05.2014)

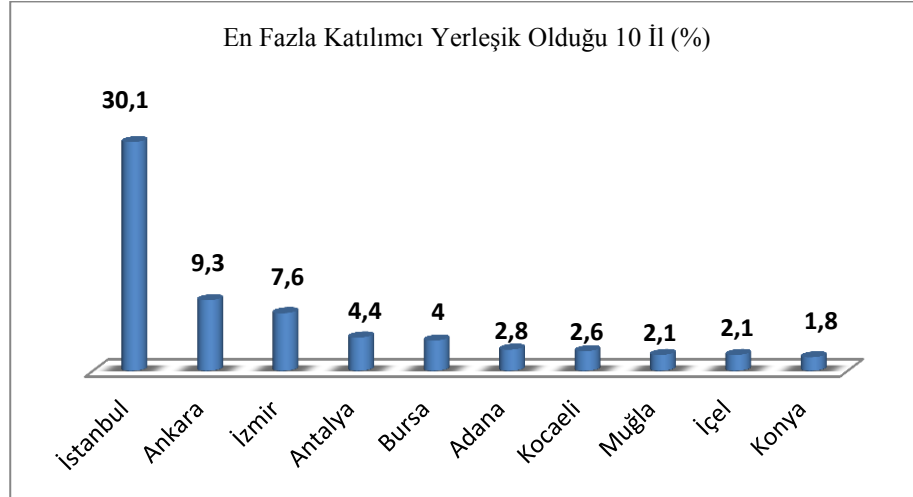
İnsanların toplum hayatına uyum sağlaması, kişilik kazanması, iyi bir insan ve iyi bir vatandaş olması ancak iyi bir eğitim sayesinde olur. Toplumsal bir ihtiyacın karşılanması olan eğitim, bir devlet hizmetidir. Devletlerin eğitim sistemi, o devletin geleceğini ilgilendirir. Bu nedenle genç kuşaklar, toplumun ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yönlendirilmeli ve eğitilmelidirler<sup>155</sup>.

Bireysel emeklilik sisteminde eğitim durumuna göre aracı dağılımına bakıldığı zaman görülmektedir ki üniversite ve üzeri en yüksek araçlar içinde yer almıştır. Verilere göre 2013 yılının sonunda eğitim durumu üniversite olan katılımcıların sayısı 22.219 iken bu rakam 2014 yılının son verilerine göre 23.667 aracıya artmıştır. Bu rakamlar 2003 yılından bu güne kadar artışı göstermektedir. Eğer bu rakamlar toplam

<sup>155</sup> <http://www.termebilgi.com/index.php?page=adx&id=99>, (11.05.2014)

olarak incelense bile yine artış gölülmemektedir, 2012 yılı sonunda toplam aracı dağılımı 20.139 iken bu rakam 2014'ün en son verilerine göre 29.303 aracıya artmıştır.

Grafikt 5'te En Fazla Katılımcı Yerleşik Olduğu 10 İl yüzdeleri görölmektedir:



**Grafik 5:** En Fazla Katılımcı Yerleşik Olduğu 10 İl

**Kaynak:** <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.asp>, (14.05.2014)

Grafik 5'in incelenmesinden görüleceği üzere tek başına İstanbul bireysel emeklilik sisteminin %30,1'ini sağlamaktadır. İstanbul ilinden sonra en çok yüzde Ankara ilinde (%9.3) görölmektedir. İlk on il ise toplam iştirakçilerin %73.4'ini oluşturmaktadır. Bu verilerden hareketle bu illerin gelir dağılımı bakımından daha iyi durumda olan illerin sisteme iştirak hususunda daha istekli oldukları ileri sürülebilir.

### 3.5. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Kanunu

Bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi kanunu 28.03.2001 tarihinde Kabul edilmiş ve 4632 sayılı resmi gazetede 07.04.2001 tarihinde yayımlanmıştır. Bu kanun 8 bölüm ve 28 maddeden oluşmaktadır.

Bölümleri şu şekilde sıralayabiliriz:

-Amaç, kapsam, tanımlar

-Bireysel emeklilik sistemi danışma kurulu

- Emeklilik sözleşmesi
- Emeklilik şirketine ilişkin düzenlemeler
- Emeklilik yatırım fonuna ilişkin düzenlemeler
- Denetim ve bağımsız dış denetim
- Ceza hükümleri
- Diğer hükümler

### **3.5.1. Kanunun Amacı ve Kapsamı**

Bu Kanunun amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir.

Bu Kanunun kapsamı, emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimine, kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşullarına, emeklilik yatırım fonlarının kuruluşuna, katkıların bu fonlarda toplanmasına ve değerlendirilmesine, aracılık hizmetlerine, kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamına ve bireysel emeklilikle ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.

Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümler uygulanır<sup>156</sup>.

### **3.5.2. Bireysel emeklilik Danışma Kurulu**

Bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak üzere bireysel emeklilik danışma kurulu kurulmuştur. Bireysel emeklilik danışma kurulu, Hazine Müsteşarının

---

<sup>156</sup> Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete 7 Nisan 2001, Kabul Tarihi 28 Mart 2001, s.1., [http://www.egm.org.tr/cma\\_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1\\_4.pdf](http://www.egm.org.tr/cma_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1_4.pdf), (10.05.2014)

başkanlığında Maliye Bakanlığı, çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı, hazine müsteşarlığı ve sermaye piyasası kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşur. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu en az üç ayda bir müsteşarlıkça önerilen tarih ve günde toplanır. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu sekretarya hizmetleri Müsteşarlık tarafından yürütülür. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun çalışma esas ve usulleri Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun uygun görüşü alınarak Müsteşarlıkça bir yönetmelikle düzenlenir<sup>157</sup>.

### **3.5.3. Emeklilik Sözleşmesi**

Bireysel emeklilik sistemine fiil ehliyetine sahip kişiler katılabilir. Sisteme katılmak için şirket ile emeklilik sözleşmesi akdedilir. Emeklilik sözleşmesi; şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılması, hesaba katkı payı ödenmesi, ödenen katkı paylarının tercih edilen fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve hesapta biriken paraların hak sahiplerine ödenmesine ilişkin esas ve usuller ile tarafların bu kapsamdaki diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen sözleşmedir. Emeklilik sözleşmesi, katılımcı ile bireysel emeklilik sözleşmesi şeklinde veyahut bir istihdam ilişkisine dayalı olarak veya katılımcı adına bir kuruluş ile grup emeklilik sözleşmesi şeklinde yapılabilir. Emeklilik sözleşmesine ve emeklilik sözleşmesinde bulunacak hususlara ilişkin esas ve usuller Kurulun görüşü alınarak Müsteşarlık tarafından belirlenir<sup>158</sup>.

### **3.5.4. Emeklilik Şirketine İlişkin Düzenlemeler**

Emeklilik şirketi, bu kanuna göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere bu kanun ile ihdas edilen emeklilik branşında ruhsat almış şirketi ifade eder. Şirket, 21.12.1959 tarihli ve 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi kaza sigortaları branşlarında da ruhsat alabilir. Şirketin emeklilik branşı dışında başka bir branşta da faaliyet göstermesi halinde her bir branşa ait hesaplar ayrı tutulur. Şirket kuruluş izni Bakan tarafından verilir. Kurulacak şirketin ticaret unvanında “emeklilik” ibaresinin bulunması zorunludur. Kuruluş izni için Müsteşarlığa başvuruda bulunulur.

<sup>157</sup> Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete 7 Nisan 2001, Kabul Tarihi 28 Mart 2001, s.1., [http://www.egm.org.tr/cma\\_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1\\_4.pdf](http://www.egm.org.tr/cma_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1_4.pdf), (10.05.2014)

<sup>158</sup> Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete 7 Nisan 2001, Kabul Tarihi 28 Mart 2001, ss.1-2., [http://www.egm.org.tr/cma\\_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1\\_4.pdf](http://www.egm.org.tr/cma_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1_4.pdf) (10.05.2014)

Kurulacak şirketin;Anonim şirket şeklinde kurulması,Faaliyet konusunun bu kanunda belirtilen faaliyetlerle sınırlandırılmış olması,Sermayesinin yirmi trilyon liradan az olmaması ve ödenmiş sermayesininasgari on trilyon olması ve kalanının üç yıl içerisinde ödenmesinin taahhüt edilmesi,Hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması, Ana sözleşmesinin bu kanun hükümlerine uygun olması, İş planı ve sistem tasarımı ile yapılabilirlik raporlarının sunulması<sup>159</sup>.

### **3.5.5. Emeklilik Yatırım Fonuna İlişkin Düzenlemeler**

Fon, şirket tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysellemeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inanlı mülkiyet esaslarına göre işletilmesiamacıyla oluşturulan malvarlığıdır. Fonun tüzel kişiliği yoktur. Fon, bu kanunda yer alan amaçlar dışındakullanılamaz ve kurulamaz.Şirketin, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve Kurulca belirlenecek diğer belgelerle birlikte, fon kurmak üzereKurula başvurması zorunludur. Kuruluş izni almak üzere yapılacak başvurularda istenilecek şartlara ilişkin esas ve usuller Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir<sup>160</sup>.

### **Denetim ve Bağımsız Dış Denetim**

Şirketin bu kanun çerçevesinde yürütülen emeklilik faaliyetleri ile sigortacılık faaliyetleriMüsteşarlığın denetimine tabidir. Şirketin fonlarına, portföy yöneticilerine ve saklayıcılara ilişkin hesap ve işlemleri ise Kurulun denetimine tabidir. Denetimlere ilişkin raporlar, konularına göre Müsteşarlık veya Kurultarafından değerlendirilir ve sonuçlandırılır<sup>161</sup>.

### **Ceza Hükümleri**

Konularına göre Müsteşarlık veya Kurul kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle bu Kanunatabi gerçek ve tüzel kişilere, bu Kanunun;

<sup>159</sup> Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete 7 Nisan 2001, Kabul Tarihi 28 Mart 2001, s.3., [http://www.egm.org.tr/cma\\_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1\\_4.pdf](http://www.egm.org.tr/cma_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1_4.pdf) (10.05.2014)

<sup>160</sup> Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete 7 Nisan 2001, Kabul Tarihi 28 Mart 2001, s.6., [http://www.egm.org.tr/cma\\_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1\\_4.pdf](http://www.egm.org.tr/cma_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1_4.pdf), (10.05.2014)

<sup>161</sup> Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, (Yayımlandığı Resmi Gazete 7 Nisan 2001, Kabul Tarihi 28 Mart 2001, s.8.), [http://www.egm.org.tr/cma\\_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1\\_4.pdf](http://www.egm.org.tr/cma_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1_4.pdf), (10.05.2014)

- 4 üncü maddesi hükümlerine aykırı emeklilik sözleşmesi düzenlenmesi halinde üçbin Türk Lirası,
- 5 inci maddesinde öngörülen aktarma yükümlülüğüne aykırılık halinde ikibin Türk Lirası,
- 5 inci maddesinde öngörülen paylaşırma ve yatırıma yönlendirme yükümlülüğüne aykırılık halinde ikibin Türk Lirası,
- 6 ncı maddesinde öngörülen ödeme veya aktarma yükümlülüğüne aykırılık halinde ikibin Türk Lirası,
- 6 ncı maddesinin son fıkrasında öngörülen tasdik yükümlülüğünün yerine getirilmeden sözleşmelerin uygulamaya konulması halinde üçbin Türk Lirası,
- 7 nci maddesinde öngörülen katılımcı tarafından ödenecek giderler veya ücretler konusunda bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılık halinde ikibin Türk Lirası,
- 10 uncu maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen kavramların kullanılması halinde yedibinbeşyüz Türk Lirası,
- 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak ilan vereklam faaliyetinde bulunulması halinde onbeşbin Türk Lirası,
- 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen katılımcılara bilgi verilmesi yükümlülüğüne aykırılık halinde ikibin Türk Lirası,
- 11 inci maddesinin birinci ve üçüncü fıkralarında öngörülen sorumlulukların yerine getirilmemesi halinde üçbin Türk Lirası,
- 11 inci maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak aracılık faaliyetinde bulunulması veya aracılık hizmeti sağlanması hallerinde altıbin Türk Lirası,
- 12 nci maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen nitelikleri haiz olmayan kişilerin çalıştırılması halinde onbeşbin Türk Lirası,

- 12 nci maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde üçbin Türk Lirası,
- 12 nci maddesinin üçüncü fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen kişilerin yasaklanan görevlerde çalıştırılması halinde onbeşbin Türk Lirası,
- 13 üncü maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak anasözleşme değişikliklerinin tescil edilmesi halinde onbeşbin Türk Lirası,
- 13 üncü maddesinin üçüncü fıkrası hükümlerine aykırı olarak malvarlıklarının devri veya bir başka şirketle birleşmesi halinde onbeşbin Türk Lirası,
- 21 inci maddesinde öngörülen bağımsız dış denetim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde onbeşbin Türk Lirası,

Bakanlık, Müsteşarlık ve Kurul tarafından alınan kararlara, çıkarılan yönetmelik ve tebliğler ile yapılandırılan düzenlemelere uyulmaması halinde, yukarıdaki fıkralarda, sigortacılık mevzuatı ve sermaye piyasası mevzuatında öngörülmüş bir cezanın olmadığı hallerde ikibin Türk Lirası, idari para cezası verilir.

Yukarıda belirtilen idari para cezalarının uygulanmasından önce ilgili kuruluş veya kişilerin savunmaları alınır. Savunma istendiğine ilişkin yazının tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde savunma verilmemesi halinde savunma hakkında feragat edildiği kabul edilir. İdari para cezalarının verilmesini gerektiren fiillerin tekrarı halinde, verilen para cezası iki katı, izleyen tekrarlarda üç katı artırılarak uygulanır. Bu cezaların verildiği tarihten itibaren iki yıl içinde idari para cezasının verilmesini gerektiren aynı fiil işlenmediği takdirde önceki cezalar tekrarda esas alınmaz. Bu Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasında öngörülen suçu işleyenler hakkında kanuni kovuşturmaye geçilmekle birlikte, gecikmesinde sakınca bulunan hallerde Müsteşarlığın talebi üzerine valiliklerce bunların işyerleri geçici olarak kapatılır; ilan ve reklamları durdurulur ya da toplatılır<sup>162</sup>.

<sup>162</sup> Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete 7 Nisan 2001, Kabul Tarihi 28 Mart 2001, s.9., [http://www.egm.org.tr/cma\\_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1\\_4.pdf](http://www.egm.org.tr/cma_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1_4.pdf), (10.05.2014)

## **Diğer Hükümler**

Bu kanunda, Bakanlığın, Müsteşarlığın ve Kurulun belirlemeye yetkili kılındığı hususlar yönetmeliklerle düzenlenir. Bu kanun kapsamında çıkarılacak yönetmelikler, kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içerisinde çıkarılır<sup>163</sup>.

### **3.6.Yönetmelikte Yeni Değişimler**

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 13 Haziran 2012 tarihinde TBMM’de kabul edilmiş, 29 Haziran 2012 tarihinde ise ResmiGazete’de yayımlanmıştır. Bu kapsamdaki yeni yasal düzenlemeler sayesinde Bireysel Emeklilik Sistemi, artık devlet tarafından doğrudan teşvik edilen ve tüm katılımcıların bu teşviklerden daha etkin faydalanacağı bir yapıya kavuşmuştur<sup>164</sup>.

Değişikliklerin en önemli başlıkları şu şekildedir:

Bireylerin ödemiş oldukları bireysel emeklilik katkı paylarına uygulanan vergi indirimi avantajının kaldırılması ve yerine “devlet katkısı” sisteminin getirilmesi, Anapara üzerinden yapılan vergi kesintisinin getiri üzerinden yapılmaya başlanması, 7 Ekim 2001 tarihinden sonra başlatılan sözleşme ve poliçelerden alınmış olan vergi tutarlarının iade edilmesi, BES’ ten kısmı çıkış hakkı verilmesi, BES sözleşmelerine yönelik bazı işlemlerin sürelerinin değişmesi, Grup emeklilik planları kapsamında hakediş süresinin maksimum 7 yıla çıkması, Bireysel emeklilik sözleşmelerinin uzaktan satış yöntemiyle satılabilmesi<sup>165</sup>.

Bu Yönetmeliğin amacı, kişilerin bireysel emeklilik sistemine girmesine, emeklilik sözleşmesinin düzenlenmesinden sona ermesine kadar geçen süreçte

---

<sup>163</sup> Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete 7 Nisan 2001, Kabul Tarihi 28 Mart 2001, s.11., [http://www.egm.org.tr/cma\\_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1\\_4.pdf](http://www.egm.org.tr/cma_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1_4.pdf), (10.05.2014)

<sup>164</sup> [http://www.anadoluhayat.com.tr/haberler\\_duyurular\\_guncel/YeniBireyselEmeklilikSistemiKanunuHakkinda.aspx](http://www.anadoluhayat.com.tr/haberler_duyurular_guncel/YeniBireyselEmeklilikSistemiKanunuHakkinda.aspx), (08.05.2014)

<sup>165</sup> Bes ve Hayat Mevzuatındaki Yenilikler, <http://www.aegon.com.tr/tr/Ana-Sayfa/Urun-ve-Hizmetler/BES-ve-Hayat-Mevzuatindaki-Yenilikler/#suredegisimi>, (10.05.2014)

emeklilik sözleşmesine taraf olanların hak ve yükümlülüklerine ve bireysel emeklilik sisteminin işleyişine ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir<sup>166</sup>.

### 3.6.1.Devlet Katkısı

1 Ocak 2013 tarihinde, bireysel emeklilik katkı paylarının vergi indirimine tabi olması avantajı kaldırılmıştır. 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren Bireysel Emeklilik hesabına yatırılan her katkı payına, bu katkı payı tutarının %25 oranındaki devlet katkısı eklenmiştir. Yatırılacak devlet katkısının üst limiti Aylık Brüt Asgari Ücretin yıllık toplamını geçemeyecektir. Bununla birlikte, vergi mükellefi olmasına bakılmaksızın herkes devlet katkısından yararlanabilecektir<sup>167</sup>.

Devlet katkısının hesaplanmasında, sadece Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan katılımcılar adına ödenen ve şirket hesaplarına nakden intikal etmiş olan katkı payı ödemeleri dikkate alınır; kanunen şirketçe katılımcı hesabına yapılan ceza ödemeleri, ek faydalar, işveren grup emeklilik sözleşmesinden hak kazanılarak transfer yoluyla aktarılan tutarlar, başka bir şirketten aktarımla gelen tutarlar, işveren grup emeklilik sözleşmelerine yapılan katkı payı ödemeleri, kime ait olduğu belli olmayan katkı payı ödemeleri hesaplamaya dahil edilmez. Kredi kartı ile yapılan ödemelerin devlet katkısı hesaplamasına dahil edilmesi için katkı payının nakden şirket hesaplarına intikal etmiş olması gerekecek<sup>168</sup>.

Devlet katkısı sistemi şu şekilde işleyecektir:

Devlet katkısı, Müsteşarlık bütçesine konulan ödenekten katılımcıların ilgili hesaplarına şirketler aracılığıyla aktarılmak üzere Emeklilik Gözetim Merkezi' ne ödenecektir. Bu katkı, katkı payı ödemelerinden ayrı olarak takip edilecek ve Müsteşarlıkça belirlenen yatırım araçlarında yatırıma yönlendirilecektir.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra devlet katkı payı ve varsa getirilerinin hak kazanım oranı;

<sup>166</sup><http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121109-2.htm>, (09.05.2014)

<sup>167</sup>Bireysel Emeklilik sistemi Hakkında Yönetmelik, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121109-2.htm>, s.1., (09.05.2014)

<sup>168</sup>Resul KURT, Bireysel Emeklilikte yeni Dönem Başladı,<http://www.dunya.com/bireysel-emeklilik-yeni-donem-basladi-150692yy.htm>, (05.05.2014)

**Tablo 6:DevletKatkı Payı Getirilerinin Hak Kazanım Oranı**

Sözleşme Süresi	Devlet Katkı Payı (ve varsa getiri) Hak Kazanım Oranı
0 - 3 Yıl	% 0
3 - 6 Yıl	% 15
6 - 10 Yıl	% 35
10 Yıl ve üzeri	% 60

**Kaynak:**<http://www.aegon.com.tr/tr/Ana-Sayfa/Urun-ve-Hizmetler/BES-ve-Hayat-Mevzuatindaki-Yenilikler/#suredegisimi>, (10.05.2014)

Sadece emeklilik hakkı kazanılması ve zorunlu (vefat - maluliyet) nedenlerle ayrılma halinde %100'üne hak kazanılacaktır.

Bununla birlikte,sisteme girişleri özendirmek ve bireysel emeklilik tasarruflarını genişletmek adına getirilen yeni teşvik sistemi çerçevesinde mevcut katılımcılar için iki temel uygulama getirilmiştir:

29 Haziran 2012 – 29 Haziran 2014 tarihleri arasında 2 yıl içerisinde birikimlerini emeklilik sözleşmesini sonlandıran katılımcılar, bu süre zarfında Bireysel Emeklilik Sistemi'ne tekrar dahil olmaları halinde 31 Aralık 2014 tarihine kadar Devlet Katkısı'ndan yararlanamayacaktır.

Bu maddenin yürürlüğe girmesi itibarıyla sistemde buldukları toplam süreye, butarihten itibaren üç yıl sistemde kalmak koşuluyla üç yılın sonunda bir defaya mahsus olmak üzere aşağıda belirtilen hakediş süreleri eklenecektir<sup>169</sup>.

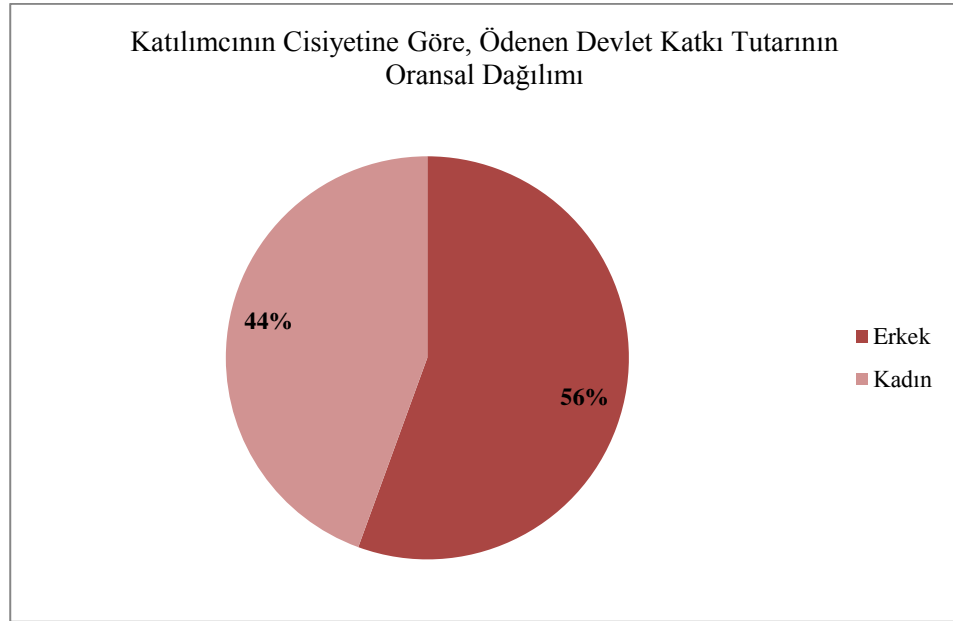
<sup>169</sup> Bes ve Hayat Mevzuatındaki Yenilikler, <http://www.aegon.com.tr/tr/Ana-Sayfa/Urun-ve-Hizmetler/BES-ve-Hayat-Mevzuatindaki-Yenilikler/#suredegisimi>, s.2., (10.05.2014)

**Tablo 7:Sistemde Kalma Müddetine Göre Hakediş Süresi**

Sistemde kalınan süre	Hakediş süresi
3-6 yıl arası	1 Yıl
6-10 yıl arası	2 Yıl
10 yıl ve üzeri	3 Yıl

**Kaynak:**<http://www.aegon.com.tr/tr/Ana-Sayfa/Urun-ve-Hizmetler/BES-ve-Hayat-Mevzuatindaki-Yenilikler/#suredegisimi>, (10.05.2014)

2013 yılı gelişim raporu verilerine göre:

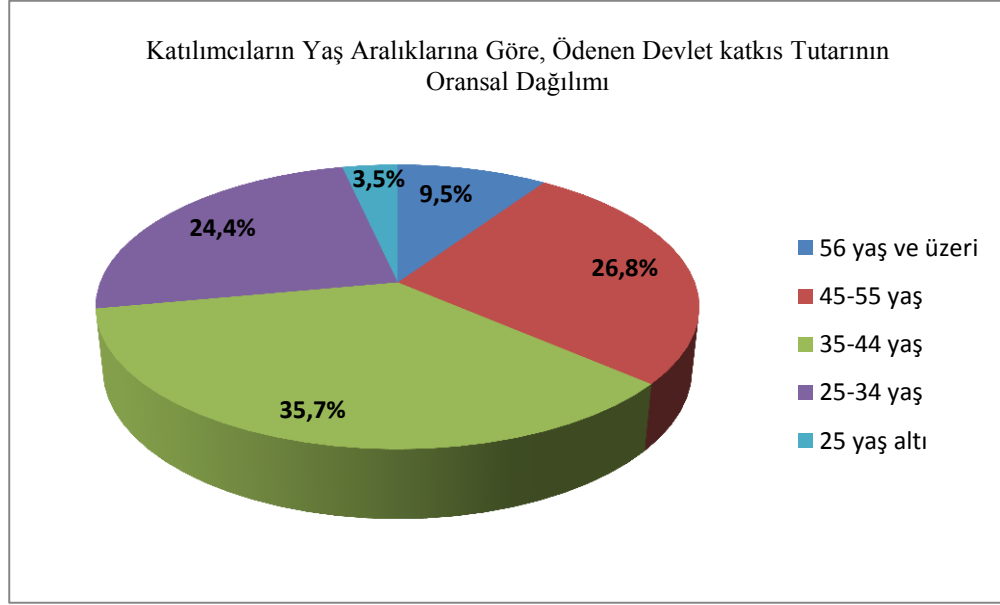


**Grafik 6:**Katılımcıların Cinsiyetine Göre,Ödenen Devlet Katkısı TutarınınOransal Dağılımı

**Kaynak:**<http://www.egm.org.tr/bes2013gr.asp>, s.51, (19.05.2014)

2013 sonu itibarı ile ödenen toplam devlet katkısı tutarının%56'sı erkek katılımcılara, %44'ü ise kadın katılımcılara yapılmıştır.31.12.2013 itibarıyla katılımcılara ait emeklilik yatırım fonubüyüküğünün %58'ine erkek, %42'sine kadın katılımcılarsahiptir<sup>170</sup>.

<sup>170</sup> Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2013, <http://www.egm.org.tr/bes2013gr.asp>, (19.05.2014)



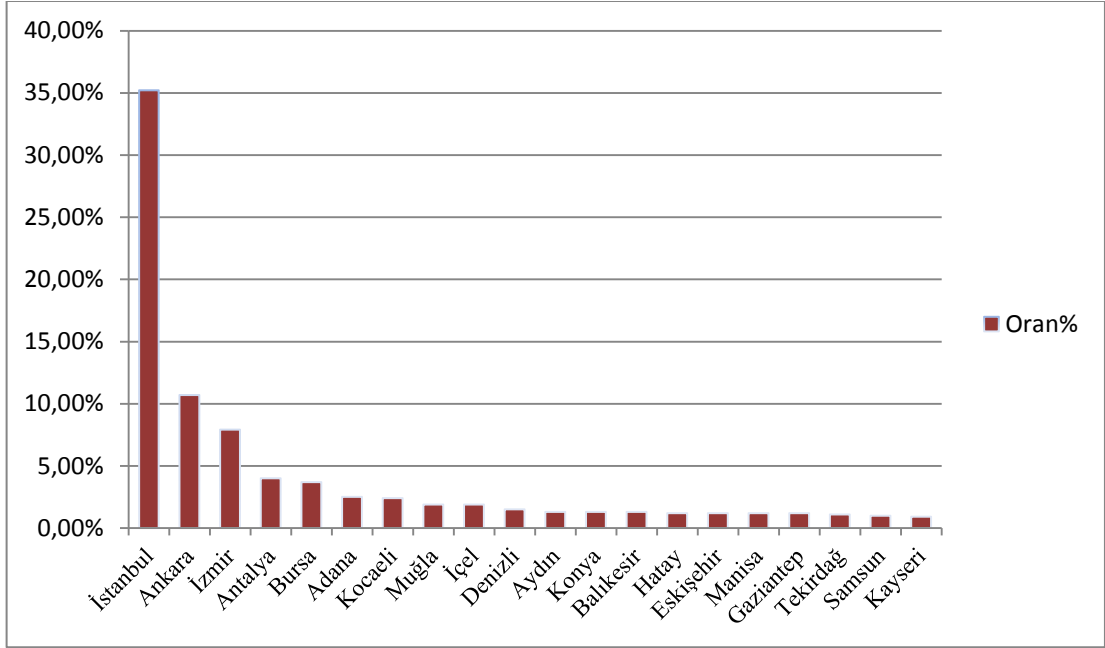
**Grafik 7:** Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre, Ödenen Devlet Katkısı Tutarının Oransal Dağılımı

**Kaynak:** <http://www.egm.org.tr/bes2013gr.asp>, s.51, (19.05.2014)

2013 sonu itibarı ile katılımcıların yaş aralıklarına göre ödenen devlet katkısı tutarlarına bakıldığında toplam içindeki en düşük payın 47.392.455 TL ile 25 yaş altındaki katılımcılarda; en büyük payın ise 489.292.535 TL ile 35 - 44 yaş aralığındaki katılımcılarda olduğu görülmektedir.

31.12.2013 itibarıyla katılımcılara ait emeklilik yatırım fonu büyüklüğünün; %6'sı 25 yaş altı, %35'i 25-34 yaş, %34'ü 35-44 yaş, %20'si 45-55 yaş ve %5'i ise 56 yaş ve üzeri katılımcılara aittir.

### Gelişim Raporu Verilerine Göre En Fazla Devlet Katkısı Ödenen İlk 20 İl:

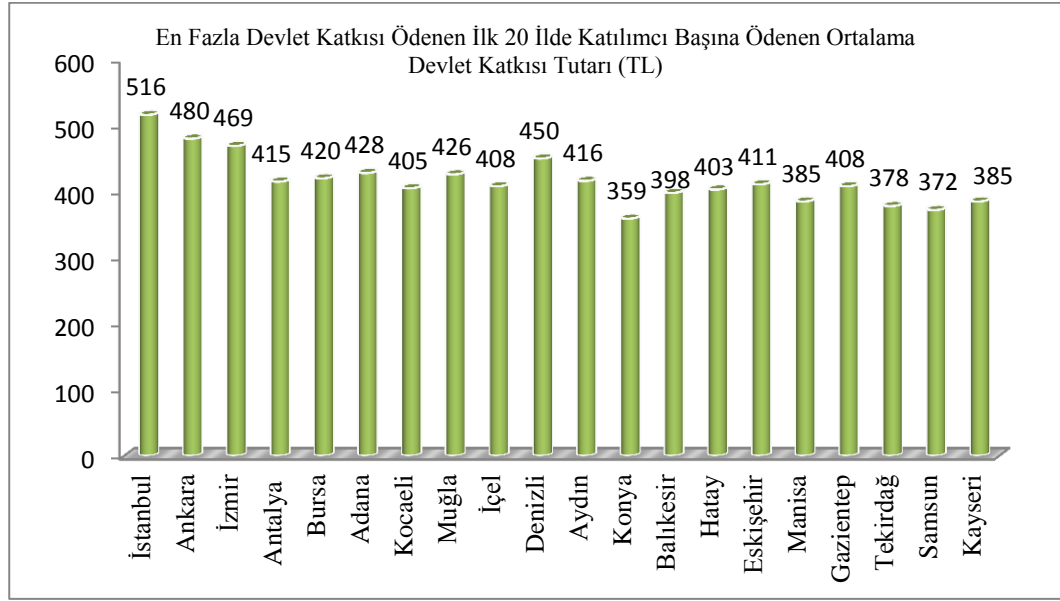


#### **Grafik 8:**En Fazla Devlet Katkısı Ödenen İlk 20 İl

**Kaynak:**<http://www.egm.org.tr/bes2013gr.asp>, s.52, (19.05.2014)

2013 sonu itibarıyla ödenen toplam devlet katkısı tutarı, “En Fazla Devlet Katkısı Ödenen İlk 20 İl” detayında incelenmiştir. Grafikte yer alan ilk 20 ile ödenen toplam devlet katkısı tutarında %83,4'lük bir paya sahipken, ilk üç ilin payı ise yaklaşık %54'tür. İlk üç ile ödenen devlet katkısı oranları İstanbul %35.2, Ankara %10.7 ve İzmir %7,9 ve bu oranları tutarları sırasıyla İstanbul 482.601.124 TL, Ankara 146.929.016 TL ve İzmir 107.557.897 TL olarak gerçekleşmiştir.

En fazla devlet katkısı ödenen ilk 20 ilde katılımcı başına ödenen ortalama devlet katkısı tutarları aşağıdaki grafikte izlenebilmektedir,



**Grafik 9:** En Fazla Devlet Katkısı Ödenen İlk 20 İilde Katılımcı Başına Ödenen Ortalama Devlet Katkısı Tutarı(TL)

**Kaynak:**<http://www.egm.org.tr/bes2013gr.asp>, s.52, (19.05.2014)

Grafik 9'da 2013 sonu itibarıyla ödenen devlet katkısı tutarı incelendiğinde sıralamasına göre görülmektedir ki kişi başına ödenen bu tutar en fazla İstanbul'da 516 TL, Ankara'da 480 TL ve İzmirde 469 TL olarak ödenmektedir.

### 3.6.2. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarına Yönelik Bazı İşlemlerin Sürelerinin Değişmesi

Yeni kanun, katılımcıların taleplerine yönelik bazı işlemlerin gerçekleşme sürelerinde değişiklikler getirecektir.

#### Emeklilik hakkı kazanarak çıkış yapılması:

Katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde bulunmak ve tüm katkı paylarını ödemek koşulu ile 56 yaşını tamamladıktan sonra emekli olmaya hak kazanacaktır. Bu işlemin gerçekleşme süresi bildirim tarihinden itibaren en fazla 10 iş günüdür<sup>171</sup>.

<sup>171</sup>Bes ve Hayat Mevzuatındaki Yenilikler, <http://www.aegon.com.tr/tr/Ana-Sayfa/Urun-ve-Hizmetler/BES-ve-Hayat-Mevzuatindaki-Yenilikler/#suredegisimi>, s.5., (10.05.2014)

### **Emeklilik hakkı kazanmadan çıkış yapılması:**

Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan, yani yukarıdaki koşullar oluşmadan, sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde çıkış işlemi yapılabilecektir. Bu işlemin gerçekleşme süresi bildirim tarihinden itibaren en fazla 20 iş günüdür<sup>172</sup>.

### **Başka bir şirkete aktarım yapılması:**

Katılımcı, bir yıllık sürenin sonrasında bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilecektir. Bu işlemin gerçekleşme süresi bildirim tarihinden itibaren en fazla 10 iş günüdür<sup>173</sup>.

### **3.6.3. Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinin Uzaktan satış Yöntemiyle Satılabilmesi**

01.01.2013 tarihin’de yürürlüğe geçen yeni kanunla birlikte bireysel emeklilik sözleşmeleri uzaktan satış yöntemleriyle(internet üzerinden ve tele-satış yöntemiyle) satılabilecektir.

Ancak, bu satış yönteminin alt ve hukuki düzenlemelerin tamamlanması gerekmektedir. Bu düzenlemeler üzerinde çalışmalar devam etmektedir.<sup>174</sup>

### **3.7. Vergi Mevzuatında’ki Değişimler**

Yeni kanunla beraber gerek hayat sigortaları gerekse de bireysel emeklilik sözleşmelerinden çıkış esnasında uygulanan ana para üzerinden yapılan vergi kesintileri değişecektir. Bu doğrultuda ilgili kesintiler ana para üzerinden değil, sadece elde edilen getiri üzerinden yapılacaktır.

---

<sup>172</sup>Bes ve Hayat Mevzuatındaki Yenilikler, <http://www.aegon.com.tr/tr/Ana-Sayfa/Urun-ve-Hizmetler/BES-ve-Hayat-Mevzuatindaki-Yenilikler/#suredegisimi>, s.5., (10.05.2014)

<sup>173</sup>Bes ve Hayat Mevzuatındaki Yenilikler, <http://www.aegon.com.tr/tr/Ana-Sayfa/Urun-ve-Hizmetler/BES-ve-Hayat-Mevzuatindaki-Yenilikler/#suredegisimi>, s.5., (10.05.2014)

<sup>174</sup>Bes ve Hayat Mevzuatındaki Yenilikler, <http://www.aegon.com.tr/tr/Ana-Sayfa/Urun-ve-Hizmetler/BES-ve-Hayat-Mevzuatindaki-Yenilikler/#suredegisimi>, s.5., (10.05.2014)

### **3.7.1 Bireysel Emeklilik Sisteminden Elde Edilen Gelirlerde Vergi Kesintisi ve Beyan**

a) On yıldan az süreyle katkı payı ödeyerek ayrılanlar ile bu süre içinde kısmen ödeme alanlara yapılan ödemelerin içerdiği getiri tutarı (28.03.2001 tarihli ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu kapsamında bireysel emeklilik hesabına yapılan Devlet katkılarının ödemeye konu olan kısımlarına isabet eden getiri tutarı dahil) üzerinden %15 vergi kesilecektir.

b) On yıl süreyle katkı payı ödemiş olmakla birlikte emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlar ile bu süre içinde kısmen ödeme alanlara yapılan ödemelerin içerdiği getiri tutarı (4632 sayılı Kanun kapsamında bireysel emeklilik hesabına yapılan Devlet katkılarının ödemeye konu olan kısımlarına isabet eden getiri tutarı dahil) üzerinden %10 vergi kesilecektir.

c) Emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin içerdiği getiri tutarı üzerinden (4632 sayılı Kanun kapsamında bireysel emeklilik hesabına yapılan Devlet katkılarının ödemeye konu olan kısımlarına isabet eden getiri tutarı dahil) %5 vergi kesilecektir<sup>175</sup>.

### **3.7.2. 29 Ağustos 2012 Tarihinden Önce Kesilen Vergilerin İadesi**

7 Ekim 2001 tarihinden sonra başlayan bireysel emeklilik ve hayat sigorta poliçeleri ile ilgili olarak bu kanunun yürürlüğe girdiği 29 Ağustos 2012 tarihinden önce emeklilik ve sigorta şirketleri tarafından yapılan ödemeler üzerinden ödenmiş olan vergiler, sadece getiri üzerinden alınması gereken vergi tutarının belirlenmesi ve birbirinden çıkarılması (daha önce ana para üzerinden vergilendirilen ve kişi tarafından ödenen tutardan, ilgili birikime yönelik getiri tutarına tekabül eden vergi tutarının çıkarılması) sonucunda kişilere iade edilecektir.

<sup>175</sup> Bes ve Hayat Mevzuatındaki Yenilikler, <http://www.aegon.com.tr/tr/Ana-Sayfa/Urun-ve-Hizmetler/BES-ve-Hayat-Mevzuatindaki-Yenilikler/#suredegisimi>, s.3., (10.05.2014)

Bunun için bir yıl içinde hak sahiplerince verginin yatırıldığı vergi dairelerine başvurulması ve dava açılmaması veya açılmış davalardan vazgeçilmesi gerekecektir<sup>176</sup>.

### **Grup Emeklilik Planları Kapsamında Hakediş Süresinin Maksimum 7 Yıla Çıkması**

Kanun öncesinde maksimum 5 yıl olarak belirlenen, işverenler tarafından çalışanları için oluşturulan Grup Emeklilik Sözleşmelerindeki birikimlere ilişkin hakların kullanımı ve yükümlülüklerle ilişkin hak kazanma süresi maksimum 7 yıl olarak değiştirilecektir (Yürürlük Tarihi 01.01.2013).

Yeni düzenlenen bu süre değişikliği ile işverenlerin Grup Emeklilik Sözleşmelerine katılımının artırılması ve katılımcılar için de devam zorunluluğu hususunda caydırıcı özelliğin yükseltilmesi amaçlanmıştır. Söz konusu süre ve ilgili kurallar vermiş olduğumuz sınırlar içerisinde her Grup Emeklilik Sözleşmesinde belirlenecektir<sup>177</sup>.

### **3.8.Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi**

Sanayileşmiş ülkelerde yaşlı nüfus oranının artmasıyla birlikte sosyal güvencisistemlerinin aktif – pasif dengesi bozulmaya başlamıştır. Bu gerekçe sosyalgüvenlikreformunun en önemli gerekçesidir<sup>178</sup>.

**Tablo 8: 60 Yaş Üzerindeki Nüfus Yüzdesi**

Ülke	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040
<b>Kanada</b>	16,2	16,5	17,7	20,3	23,2	26,6	29,8	31,4	32,1	32,4
<b>Almanya</b>	20,6	22,7	24,1	25,1	27,0	29,6	33,1	36,3	37,4	37,6
<b>Yunanistan</b>	22,1	23,7	24,2	25,5	25,8	28,5	30,2	32,6	34,7	36,6

<sup>176</sup>Bes ve Hayat Mevzuatındaki Yenilikler, <http://www.aegon.com.tr/tr/Ana-Sayfa/Urun-ve-Hizmetler/BES-ve-Hayat-Mevzuatindaki-Yenilikler/#suredegisimi>, ss. 3-4., (10.05.2014)

<sup>177</sup>Bes ve Hayat Mevzuatındaki Yenilikler, <http://www.aegon.com.tr/tr/Ana-Sayfa/Urun-ve-Hizmetler/BES-ve-Hayat-Mevzuatindaki-Yenilikler/#suredegisimi>, s.5., (10.05.2014)

<sup>178</sup>ÇEMBERLİ, a.g.e., s.70

<b>İngiltere</b>	20,7	20,8	21,6	23,3	24,7	26,4	28,4	30,1	30,7	30,8
<b>ABD</b>	16,4	16,3	17,0	18,8	21,3	24,1	26,5	27,7	28,0	28,0
<b>Japonya</b>	20,5	23,1	26,0	29,8	32,0	32,9	33,8	34,9	36,7	37,6
<b>Brezilya</b>	7,1	7,6	8,1	9,0	10,4	12,1	14,1	15,9	17,5	19,4
<b>Meksika</b>	6,1	6,5	7,2	8,1	9,3	11,0	12,7	14,5	16,8	19,0
<b>Şili</b>	9,6	10,2	11,3	12,6	14,3	16,4	18,9	20,9	22,4	23,4
<b>Yugoslavya</b>	17,8	18,9	18,7	19,1	20,7	21,8	22,7	23,5	24,4	25,5
<b>Türkiye</b>	6,3	6,5	6,1	6,2	7,2	8,9	10,8	12,4	14,0	15,6

**Kaynak:** Mustafa Çemberli, a.g.e., s.70

Son yıllarda OECD ülkeleri sosyal güvenlik sistemlerinde özel emeklilik sistemleri önemli bir konuma sahip olmuşlardır. “Yaşlanan Nüfus” sorunu kamu emeklilik sistemlerinin finansal yapılarını olumsuz yönde etkilemeye başlamış ve hükümetleri özel emeklilik sistemlerinin devreye sokulması konusunda hareket etmeye zorlamıştır. Gidişat göz önüne alındığında özel emeklilik sistemlerinin öneminin gelecekte daha da artacağı görülmektedir. Çünkü bazı gelişmiş ülkelerden nüfus artış hızları negatif değerler almaya başlamıştır. Genç nüfusun azalması ve hayat standartlarının artmasıyla ortalama yaşam sürelerinin yükselmesi sonucu 15–64 yaşları arasında yer alan ve çalışma yaşında olan nüfus olarak adlandırılan kesimin 65 yaş ve üzerindeki yaşlı nüfusa olan oranı hızla azalmaktadır. Bu demografik etkenlerin dışında eğitim ve öğrenim yıllarının uzun olması ve çalışma hayatının kısalığı ile birlikte erken emeklilik olanağının sağlanması, kadınların çalışma hayatına aktif katılım oranlarında yükselme olmasına karşın ekonominin bütünü için piyasaya işgücü arzını düşürmektedir<sup>179</sup>.

Erken emeklilik ve yaşlı nüfusun artmasının etkileriyle sosyal güvenlik sistemlerinin finansal yapılarının bozulması tüm ekonominin olumsuz etkilenmesine

<sup>179</sup> ÖZTÜRK, a.g.e., S. 21.

sebebiyetvermektedir. Yüksek ekonomik kalkınma hızları tüm toplum ve ekonomi üzerindekiolumsuzlukları azaltmaktadır ancak ekonomik kalkınma hızlarındaki yüksekliği korumak her zaman mümkün olamayabilmektedir. İyi makro ekonomik politikalar ile kamu bütçeaçıklarının azaltılması ve düşük enflasyon oranlarına sahip bir ekonominin sağlanması kalkınmayı hızlandıracak önkoşullardır. İletişim ve bilgi devrimi sonucu artan dünya ticaretive sermaye mobilitesi ile yeni ürünlerin piyasalara tanıtılması son yıllardaki gelişmeler ilebirlikte kalkınma hızlarını artırıcı etkenlerdir<sup>180</sup>.

Bireysel emeklilik sistemleri uzun yıllardır gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanan bir sistemdir. Dünya genelinde nüfusun giderek yaşlanması, ekonomik trendlerin değişmesi nedeniyle pek çok ülkede mevcut sosyal güvenlik sistemlerinde reformlar gerçekleştirilmekte ve çok basamaklı emeklilik sistemlerine geçiş yaşanmaktadır. Bu alanda gerçekleştirilen reformlar dağıtım temeline dayanan sistemlerden fon temeline dayanan sistemlere geçilmesi ve kamunun sorumluluğunda olan tek basamaklı sistemlerden kamu, işveren ve özel emeklilik şirketlerinin ortaklaşa paylaştığı çok basamaklı sistemlere geçilmesi şeklindedir<sup>181</sup>.

Türkiye'nin de aralarında bulunduğu OECD ülkelerindeki bireysel emeklilik uygulamaları, sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı niteliktedir. Sosyal güvenlik sisteminin varlığını sürdürmekte olduğu OECD ülkelerinde çalışanlar, özel sektörün idaresi, devletin gözetim ve denetimi altında kendi gelecekleri konusunda inisiyatif alıp, aktif çalışma yaşamları sırasında tasarrufta bulunarak emeklilik dönemlerinde sosyal güvenlik aylığının sağlayabileceği imkanlardan daha rahat, yüksek standartta ve daha güvenli bir geleceğe kavuşma olanağını elde etmişlerdir<sup>182</sup>.

### **3.8.1. OECD Nedir,Örgütün Amaçları Nelerdir:**

14 Aralık 1960 tarihinde imzalanan Paris Sözleşmesi'ne dayanılarak kurulmuş olan uluslararası ekonomik bir örgütüdür. OECD, savaş yıkıntıları içindeki Avrupa'nın Marshall Planı çerçevesinde yeniden yapılandırılması amacıyla 1948 yılında kurulan Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü'nün (OEEC) doğrudan mirasçısıdır.

---

<sup>180</sup> ÖZTÜRK, a.g.e., S. 21.

<sup>181</sup> <http://sigortabireyselemlilik.blogspot.com.tr/>, (10.05.2014)

<sup>182</sup> [http://www.akportfoy.org/emeklilik\\_fonlari/dunyada.asp](http://www.akportfoy.org/emeklilik_fonlari/dunyada.asp), (03.05.2014)

İkinci Dünya Savaşı sonrasında yıkıma uğrayan Batı Avrupa ekonomilerinin onarımı amacıyla Marshall Planı çerçevesinde ABD'nin yaptığı yardımların dağıtımına yardımcı olmak ve Avrupa ülkeleri arasındaki ticari ödemeleri serbestleştirerek geliştirmek için kurulan OEEC, zamanla fonksiyonlarını kaybetmiştir. Nitekim, 1960'lara doğru Batı Avrupa'nın yeniden imarı ve ekonomik yönden güçlenmesi büyük ölçüde tamamlanmıştır. Yeni gelişmeler çerçevesinde, 14 Aralık 1960'da imzalanan Paris Sözleşmesi ile yeni işbirliği alanlarına yönelmesi amaçlanan OECD kurularak, 30 Eylül 1961'de resmen faaliyete başlamıştır<sup>183</sup>.

Örgütün amaçları şu şekilde sıralanabilir:

Demokratik yapılara ve piyasa ekonomisine sahip 34 ülkenin küreselleşmenin ekonomik, sosyal ve yönetim sorunlarını çözmek ve bu sürecin fırsatlarından faydalanmak üzere müştereken çalıştıkları bir Örgüttür.

- Ekonomik büyüme, mali istikrar, ticaret ve yatırım, teknoloji, yenilik, girişimcilik ve kalkınma alanlarında işbirliği yoluyla refahın sağlanması ve yoksullukla mücadele konularında hükümetlere yardımcı olmak.

- Ekonomik ve sosyal gelişme ile çevrenin korunması arasındaki dengeyi gözetmek.

- Herkes için iş imkanı yaratılması ve sosyal eşitlik ile etkin ve sağlıklı bir yönetim gerçekleştirilmesi.

- Yeni gelişme ve sorunları anlamak ve bunlara çözüm üretmek konularında hükümetlere tavsiyelerde bulunmak<sup>184</sup>.

### 3.8.2. OECD'ye Üye Olan Ülkeler

OECD'nin toplam 34 üyesi vardır, bunların 16'sını kurucu üye olarak adlandırabiliriz. Avusturya, Belçika, Kanada, Danimarka, Fransa, Almanya,

---

<sup>183</sup> [http://www.ekodialog.com/ekonomi\\_kurumlari/iktisadi\\_kalkinma\\_orgutu.html](http://www.ekodialog.com/ekonomi_kurumlari/iktisadi_kalkinma_orgutu.html), (04.05.2014)

<sup>184</sup> İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD), [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), (04.05.2014)

Yunanistan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç, İsviçre, Türkiye, İngiltere, ABD

Sonradan katılan üyeler ise,

Avusturalya(1971),Çek Cumhuriyeti(1995), Finlandiya (1969), Macaristan (1996),Japonya (1964), Meksika (1994),Yeni Zellanda (1973), Polonya (1996),Slovakya (2000), Güney Kore (1996)

### **3.9.OECD'nin İlk kuruluşdaki Üye Ülkelerde Bireysel Emeklilik Sistemi**

#### **3.9.1. Avusturya'da Bireysel Emeklilik Sistemi**

Avusturya'daki özel emeklilik fonlarında uluslararası standartlara uygun getiriler sağlanmıştır. Bu fonların özsermayedeki toplam varlıkların sadece yüzde 11'ine yatırılmasına karşın bunlar 1992-1998 yılları arasında yüzde 9,3'e varan yıllık getiriler sağlamıştır. Bu rakam ABD için ise yüzde 13, İsveç için yüzde 10,4'tür, İsveç ve ABD fonları özsermayedeki toplam varlıkların sırasıyla yüzde 20 ve yüzde 55'ine yatırmışlardır. Avusturya, emeklilik fonları yatırım stratejilerini hisseler doğrultusunda kaydırmaktadır<sup>185</sup>.

Gönüllü olması ve fonlamaya dayalı olması nedeniyle ikinci ve üçüncü basamaklar yani Tamamlayıcı ve Mesleki Emeklilik ve Hayat Sigortaları Bireysel Emeklilik içinde değerlendirilebilir<sup>186</sup>.

Emeklilik fonunun kurulması Mali Piyasalar İdaresi'nin (Financial Market Authority) iznine bağlıdır. Kurulacak bir emeklilik fonu en az bin kişiyi teminat altına almalıdır. Emeklilik fonunun aktüeryal ve teknik karşılıklarının esaslarını belirleyen bir iş planının hazırlanması zorunludur. Emeklilik fonlarının faaliyetleri emeklilik fonu ile finansör işveren arasındaki bir tüzüğe bağlıdır. Bu tüzükte; ödeneklerin karşılıkları, işveren ve çalışan katkı oranları, yatırım politikası ile ilgili genel çerçeve, yönetim giderleri gibi düzenlemelere yer verilmesi şarttır. Emeklilik Fonlarında fon yönetimi

---

<sup>185</sup> ÖZTÜRK, a.g.e, s.11.

<sup>186</sup> Ahmet Naim OKTAY, Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi), İstanbul 2006, s.153.

isterse fonları kendi idare edebileceği gibi, portföy yönetim şirketine de devredebilir. Genellikle tek işverenli fonlar, fon idaresini dışarıya verirken, çok işverenli fonlar içeriden yönetimi tercih ederler<sup>187</sup>.

### **3.9.2. İtalya'da Bireysel Emeklilik Sistemi**

İtalya'daki sosyal güvenlik sistemi de diğer ülke uygulamalarında olduğu gibi üç basamaklıdır. Sistemin birinci ayağında zorunlu devlet güvencesini içeren program yer almaktadır. Emeklilik yasası dağıtım esaslı ve işçi ve işveren için zorunlu olup; 31.12.1995 öncesi 18 yıldan fazla katkı payı ödeyenlerle, 2001 yılı itibariyle erkeklerde 65, kadınlarda 60 yaşında olanlardan 20 yıl katkı payı ödeyenler devletin sosyal güvenlik kurumlarından emekli olabilirler. Yaşı 70'i geçenlere ise her durumda yaşlılık yardımı yapılmaktadır. 2002 itibariyle yaşı 57, prim ödeme süresi 35 yıl olan ya da yaşı ne olursa olsun 38,7 yıldır prim ödeyenler emekli olabilmektedirler.

ikinci ve üçüncü basamakta yer alan mesleki ve bireysel emeklilikte uygulanan belirli katkı planlarında herhangi bir devlet garantisi yoktur, onun yanısıra fayda planları ise serbest çalışanlar için kullanılmakta ve genelde gönüllülük esasına dayanmaktadır. Belirli katkı planları işçiler için gönüllü, işverenler için ise işçileriyle yaptıkları sözleşmeye bağlı olarak düzenlenmiştir. İkinci ayakta mesleki emeklilik programları yer almaktadır. Emeklilik yaşı kamu emeklilik sistemi ile aynıdır. Süre sonu ödemeleri kişinin sosyal güvenlikten de emekli olduğu erkekler için 65, bayanlar için 60 yaşına göre ayarlanmıştır. Ayrıca en az 5 yıl ödeme yapılmış olması şarttır. 8 yıl bir süre ödemede bulunan bir kişi tıbbi harcamalar, ilk kez mesken satın alma, ev onarımı giderleri ile paralarını çekebilirler. Ödenen katkılar belirli sınırlar dahilinde vergiden düşülebilmektedir.

Üçüncü basamak emeklilik ise bireysel veya grup hayat sigortaları olup, sigorta şirketlerince idare edilir. Emeklilik yaşları diğer iki basamakla aynı olup sisteme 15 yıl katkıda bulunmuş olmak şartıyla 10 yıl öncesinden erken emekli olma şansı tanınmıştır. Bireysel emeklilik fonlarının yönetimi banka, sigorta şirketi veya brokerlik firması gibi finansal kurumlar tarafından yapılmak zorundadır. Sistem fonlama esaslı bir finansman

---

<sup>187</sup> ÇILTIK, a.g.e., s.50.

yapısına sahiptir. Fonlara yönelik herhangi bir devlet garantisi söz konusu değildir. Katılım tamamen gönüllülük esasına bağlı olarak kişilerin tercihine bırakılmıştır. Süre sonunda katılımcılar isterlerse elde ettiklerini birikimlerinin %50'sini toplu olarak geri kalanını ise mutlaka maaş olarak almak durumundadır<sup>188</sup>.

### 3.9.3. İsveç'te Bireysel Emeklilik Sistemi

İsveç'teki sosyal güvenlik sistemi uygulaması dünyadaki en eski ve en geniş çaplı uygulamalardan biridir ve çok uzun bir geçmişe dayanmaktadır aynı zamanda tüm vatandaşları için zorunlu emeklilik sistemi uygulayan ilk ülke olduğu söylenebilir. Uzun bir geleneksel sosyal güvenlik uygulaması tecrübesi yaşayan İsveç'te bugün bireysele emeklilik sistemi başarıyla uygulanmaktadır. İsveç'te uygulanan sosyal güvenlik sisteminde finansal problemlerle karşı karşıya kalınması, 1980'lerde çok sayıda kişinin kazancı kamu emeklilik sistemindeki kazanç tavanına yaklaşması, kısmi özelleştirmenin en iyi çözüm olacağı düşüncesini gündeme getirmiştir. İsveç'te reform öncesinde, gerek iktidar gerekse muhalefetteki politikacılar, çalışanlara daha rahat ve güvenli emeklilik sağlayabilmenin tek yolunun reformun yapılması olduğu konusunda uzlaşmışlardır<sup>189</sup>.

İsveç'te yeni emeklilik programları 1999'da başlatılmıştır. Fonlama sistemine dayanan sistemin özellikleri. Sistem, fon yönetim maliyetlerinin yüksekliğine rağmen, fon oluşumunu olumsuz yönde etkilemeyecek şekilde yapılandırılmıştır. İşçiler erken ölümleri durumunda geriye kalan yakınlarına gelir sağlayacak sigorta şirketlerini seçebilmektedirler. (kamu sosyal güvenlik sistemi hesapları) hesapların devrisöz konusu değildir. Bireysel emeklilik fonları ılımlı prensiplere göre düzenlenmiş, aşırı müdahaleci yapıdan mümkün olduğunca uzaklaşmaya çalışılmıştır. Çalışanlar yıllık fon yönetim maliyetini ödemek koşuluyla fonlarını değiştirebileceklerdir.

İsveç'te üç ayaklı emeklilik sistemi uygulanmaktadır. Erkekler ve kadınlar için emeklilik yaşının 65 olduğu birinci ayak, ikamet eden herkese minimum emekli aylığı vermektedir. İkinci ayak, tüm çalışanlar için kazançlarla ilişkili ve üst sınırlı kamu

<sup>188</sup>Dünyadaki Bireysel Emeklilik Sistemleri, <http://www.reitix.com/Makaleler/Dunyadaki-Bireysel-Emeklilik-Sistemleri/ID=1370>, (01.05.2014)

<sup>189</sup>YANARDAĞ, a.g.e, ss.129-130.

emekliliği sağlamaktadır. Üçüncü ayak; mesleki emeklilik, bireysel emeklilik ve özel tasarrufların bütününden oluşan gönüllü emekliliktir.

İsveç'in yeni sosyal güvenlik sistemi ile birlikte bireylerin emekliliklerinde elde edecekleri gelirleri; iki ayrı hesapta biriken fonlara bağlı olarak belirlenmektedir. Emeklilik gelirlerinin belirlenmesinde önemli bir ağırlığı olan fiktif (kavramsal) hesaplar hükümet tarafından çalışanlar adına yürütülmektedir. Sistemin diğer parçası ise bireysel emeklilik hesaplarıdır ve bu hesaplar özel olarak yürütülmektedir. İsveç'teki işçilerin hemen hemen tümü mevcut uygulamanın yanısıra aynı zamanda mesleki esasa dayalı bireysel emeklilik planına dahildir. Emeklilik sistemi reformundan önce bu planlar belirli fayda esasına göre işlemekte ve çalışanlara geçmiş kazançlarıyla bağlantılı, ılımlı bir emeklilik ödemesi sağlamaktaydı. Kamu çalışanlarının dahil olduğu plan bir kenara bırakılacak olursa, hemen hemen uygulanan planların tümü bugün belirli katılım esasına dayalı sisteme dönüşmektedir.

İsveç'te 2002 yılında bireysel emeklilik fonlarının varlıkları 18 milyar dolar iken burakam 2003 yılında yaklaşık 24 milyar dolara ulaşmıştır. 2005 yılında 33 milyar dolar, 2007 yılında ise yaklaşık 40 milyar dolara yaklaşmıştır. Bireysel emeklilik fonlarının GSMH'ye oranı 2002 yılında % 7 seviyesinde iken 2007 yılında bu oran % 10 olmuştur<sup>190</sup>.

#### **3.9.4. Almanya'da Bireysel Emeklilik Sistemi**

Almanya'da sosyal güvenlik sisteminin merkezinde sosyal sigortalar bulunmaktadır. Sosyal sigortalar; işçileri ve işçilerin ailelerini, bütün emeklilerin yer aldığı ve toplam nüfusun yaklaşık yüzde 90'ını içine alan bir yapıdır. Sistem tarafından emekliler için garantili bir yaşam standardı nafakası sağlanmaktadır. Yaşlıların emeklilik finansmanı, nesiller arası dayanışma anlayışına göre, çalışan nüfusça karşılanmaktadır. İşçiler, sivil hizmetliler, kendi işini yapanlar, çiftçiler ve diğer küçük meslek erbabı, düzenli emeklilik sigortası çerçevesinde olmamakla birlikte onlar, özel bir sosyal

---

<sup>190</sup>YANARDAĞ, a.g.e, ss.129-132.

güvenlik sistemine sahip bulunmaktadır. Özel emeklilik planı Almanya'da, çalışan kesimden belli bir gruba sunulabilmektedir<sup>191</sup>.

Almanya'da emeklilik üzerinde yapılan reformlar 1990 yılında gerçekleşmiştir. Bu reformlar Avrupa ülkeleri arasında ilk olarak Almanya'da uygulanmıştır. Buna göre emeklilik maaşı artış hızı ülkenin yaşlı oranının artmasından dolayı azalmış ve az bir oran ile artmaktadır. Eski uygulamaya göre bu oran 1990 yılında %18,7 iken 2030 senesinde %36 olacaktır, ama yeni uygulamada bu oran %22 tahmin edilmektedir. Almanya'da işçiler ve işsizlik ödeneği alıcılarının emekli maaşı olması zorunludur, kendi işinde çalışanlar için genelde zorunluluk yoktur ve isteğe göre katılabilirler. Emeklilik maaşı almak için en az 5 yıl üye olup ve 65 yaşında olması gerekmektedir<sup>192</sup>.

Almanya'da 2001'de yapılan reformda gönüllü özel sigorta sistemi benimsenmiştir. Bu sistem üçayaktan oluşmaktadır. Sosyal sigortalar arasında denge, mesleki hazırlık programları ve özel emeklilik sigortası ile sağlanmıştır. Almanya'da bireysel emeklilik tasarrufları çoğunlukla hayat sigorta poliçeleri ile yapılmaktadır. Bununla birlikte belirli katkı ilkesine ve zorunlu yıllık maaşlandırmaya dayalı bir tamamlayıcı emeklilik programı başlatmak için reform önerileri geliştirilmektedir. Bireysel katkı hesapları veya doğrudan sigorta planları veyahut emeklilik fonları şeklinde oluşturulan bir onaylanmış plana katılım zorunlu değildir. Ancak, bazı katkıcılara vergi kolaylıkları ile teşvik yapılmaktadır<sup>193</sup>.

1974'ten önce emeklilik maaşına hak kazanmak için üyenin emeklilik yaşına gelinceye kadar aktif bir katılımcı olarak kalması, emeklilik planlarının genel bir zorunluluğu olmuştur. 1974'te yürürlüğe giren Şirket Emeklilikleri Kanununda çalışanları için ya bir plana 10 yıllık üyelikten sonra ya da bir plana 3 yıllık üyelik ve bir işverenle 12 yıllık hizmetten sonra hak kazanma zorunluluğu getirmiştir. Ayrılan çalışanın, hak kazanmak için en az 35 yaşında olması gerekmektedir. Ayrıca,

---

<sup>191</sup> UYGUN, a.g.e., s.59.

<sup>192</sup> SCHLUDİ Martin, The reform of Bismarckian pension systems : a comparison of pension politics in Austria, France, Germany, Italy and Sweden, 2005, ss.129-132.

<sup>193</sup> ÇILTIK, a.g.e., s.49.

işverenlerin öncesinde olmak kaydıyla katılım süresinin tamamlanmasının gerektiği daha yüksek yaş limitleri belirlemeleri mümkündür<sup>194</sup>.

### 3.9.5.ABD’de Bireysel Emeklilik Sistemi

ABD, Bireysel Emeklilik Sistemlerinin en eski uygulaması olan ülkeler arasındadır.ABD’deki özel emeklilik sistemi tamamen gönüllülük esasına bağlı olarak faaliyet göstermekte ve işverenler tarafından kendine has olarak işletilmektedir. İşverenler, sistemin organize edilmesinde ana role sahip bulunmaktadır.Çalışma esaslı planların dışındaki özel emeklilik düzenlemeleri, bireysel emeklilik hesapları veya sigorta şirketlerinden kişilerce satın alınan ertelenmiş yıllık sözleşmeleri gibi büyük ölçüde kendine has bireysel düzenlemelerden oluşmaktadır. Bu düzenlemeler, çok daha sınırlı vergi muafiyetlerine tabii olup genelde, özel emeklilik programlarından farklı şekilde bireysel tasarrufları olarak ele alınmaktadır<sup>195</sup>.

ABD’de IRA-Individual Retirement Account (kişisel emeklilik planları) olarak anılan düzenlemelerin temelinde çeşitli vergi avantajları ile kişi bazında uzun vadeli birikim sağlama yer almaktadır.

IRA’lar zamanla çeşitlik kazanmış geleneksel IRA, eğitim için IRA, Roth IRA gibi adlarla çeşitli yasalarda yer almıştır. Geleneksel IRA’da kişi üst sınırı yıllık olarak belirli bir tutara kadar hesabına yatırmakta, belli bir yaşa kadar beklediğinde burada oluşan getiriler vergiye tabii olmaksızın kendisine emekli maaşı ya da toplu ödeme olarak ödenmektedir. İçerdiği birikimden para çekmelerin her durumda vergili olduğu çeşitlerde mevcuttur. Ancak bunlarda çoğunlukla katkı payları katkının yapıldığı yılda üst sınır dahilinde matrahtan düşülebilirken, birikimden çekilmek istenen kısmın vergisiz olduğu hesaplarda katkılar çoğunlukla gelir vergisi matrahından düşülememektedir.

Nitekim geleneksel IRA’larda eğer bireyler hesapta biriken tasarruflarını 59 yaşından önce çekerlerse %10 vergi kesintisi yapılmaktadır<sup>196</sup>.

---

<sup>194</sup> UYGUN, a.g.e, s.60.

<sup>195</sup> ÇILTIK, a.g.e., s.38.

<sup>196</sup> [http://www.tspakb.org.tr/tr/Portals/0/57ad7180-c5e7-49f5-b282-c6475cdb7ee7/AIM\\_Yayin\\_ve\\_Raporlar\\_Aylik\\_Yayinlar\\_2010\\_gundem\\_201008.pdf](http://www.tspakb.org.tr/tr/Portals/0/57ad7180-c5e7-49f5-b282-c6475cdb7ee7/AIM_Yayin_ve_Raporlar_Aylik_Yayinlar_2010_gundem_201008.pdf), s.18, (13.04.2014)

Roth IRA'dan para çekme imkanı 5 yıl geçtikten sonra ve ek olarak katılımcının 59,5 yaşına ulaşması, katılımcının ölümü, engelli hale gelmesi, ilk defa ev alıyor olması gibi durumlarda kişi istisnai olarak bireysel emeklilik hesabından para çekebilir<sup>197</sup>.

ABD'de bireysel emeklilik fonları 1990'dan bu yana her yıl ortalama %13 oranında büyüme kaydetmiştir. ABD'de toplam bireysel emeklilik hesaplarındaki kaynakların %60'ına yakını yatırım fonlarında tutulmaktadır. ABD bireysel emeklilik fonları 2008 yılında yaşanan dalgalanmalardan olumsuz etkilenmiş ve fonlarda 3,3 Trilyon ABD Doları seviyesinde daralma gerçekleşmiştir. Bu küçülmenin en önemli sebebi ise emeklilik fonlarının varlıklarının yaklaşık %60-65'inin hisse senedi piyasalarına yatırım yapmış olmalarıdır<sup>198</sup>.

### 3.9.6.İsviçre'de Bireysel Emeklilik Sistemi

İsviçre, zorunlu ve fonlama sistemiyle çalışan, fonları özel olarak yönetilen mesleki emeklilik sisteminin uygulanmaya başlandığı ilk OECD ülkesi olması açısından önemlidir. Mesleki emeklilik planlarının zorunlu olmasıyla ilgili yasa 1972 yılında çıkarılmıştır. Daha sonra İsviçre'de 1982 yılında çıkarılan bir yasa ile tüm işverenlere çalışanları için emeklilik sigortası programı (LPP) kurmaları zorunluluğu getirilmiştir. İkinci emeklilik sigortası geliri kaynağını oluşturan bu programlar, yasal düzenlemeler çerçevesinde kurulup faaliyet göstermekte olup, daha önceden var olan çeşitli işyeri planlarının yerini almışlardır<sup>199</sup>.

Zenginlik ve refah simgesi olarak gösterilen İsviçre'de bireysel emeklilik yasası 1985 yılında kabul edilmiştir. Birçok OECD ülkesi gibi İsviçre'de de ilk ikisi zorunlu, üçüncüsü gönüllü olmak üzere üç ayaklı sosyal güvenlik sistemi yani çok aşamalı emeklilik sistemi uygulanmaktadır.

İsviçre'de Bireysel Emeklilik Sistemleri (Individual Pensions) Yetkisi olan sigorta şirketleri ve bankacılık kuruluşları tarafından yönetilir. Bu sistem gönüllülük

---

<sup>197</sup> ÇILTIK, a.g.e., s.38.

<sup>198</sup> Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi: "Geleceğe Yatırım", <http://www.euractiv.com.tr/finansal-hizmetler/link-dossier/dunyada-bireysel-emeklilik-sistemi-gelecege-yatirim-000089>, (10.05.2014)

<sup>199</sup> YANARDAĞ, a.g.e., s. 127.

esasına dayanır ve kamu emeklilik planında belirlenen emeklilik yaşından 5 yıl daha önce emekli olunabilmektedir. Bireysel emeklilik gönüllü tasarruflardan oluşur ve tüm emeklilik sisteminin küçük bir parçasını oluşturur. Vergi indiriminden faydalanan ve emeklilikle ilişkilendirilmiş bağlı tasarruflar ve vergi teşviki olmayan serbest tasarruflar olmak üzere iki bölüme ayrılır. Bağlı tasarrufları içeren emeklilik planları yetkili sigortalar ve bankalar tarafından işletilir, serbest tasarrufları ise bütün finansal kurumlar işletebilir. Bireysel emeklilik ile diğer sosyal güvenlik sistemleri arasında bir entegrasyon sağlanarak etkinliğin artırılmasına çalışılmaktadır<sup>200</sup>.

### 3.9.7. Hollanda Bireysel Emeklilik Sistemi

Hollanda, 1996 yılında yeni bir sistem oluşturmuştur. Oluşturulan bu sistem;

- Tüm çalışanlara basit emeklilik imkanının tanındığı ve “pay as you go” sistemindeki yöntemle organize edilmesi,
- Emeklilik fonu şeklinde oluşturulan ve özel kesim tarafından yönetilen, katılımcılara ait bireysel hesaplar açılması,
- İsteğe bağlı ortak emeklilik fonlarının oluşturulması özelliklerine sahiptir. Emeklilik ve Sigorta Gözetim Otoritesi (Pension & Verzekeringskamer-PVK) endüstri boyutunda emeklilik fonu kurulmasından ve gözetiminden sorumludur. Eğer plan zorunlu tutulacaksa bakanlığa başvuruyu da bu kurum yapar. Şirket Emeklilik Planları ise tek veya bir grup işverenin şirket ölçeğinde kurdukları fonlardır. Genel norm tek işveren tarafından kurulması şeklindedir. Bu fonlar da PVK'nın kontrolü altındadır. Bu planların tümünde emeklilik yaşı 55 ile 70 arasında değişir<sup>201</sup>.

Hollanda'da emeklilik planlarının işleyişi Emeklilik ve Tasarruf Fonları (PSW) yasasına bağlanmıştır. Bu yasadaki temel prensip çalışanların ek emeklilik sistemlerine katılmasının zorunlu olmamasıdır. Hollanda'da bireysel emeklilik sistemine yönelik son yasal düzenlemeler 1998 yılı itibarıyla yürürlüğe giren “Wet Op Het Spaar-Loonregeling” Kısmi Emeklilikte Özel Tasarruf Fonu Yasası ile yapılmıştır. Bu yasa ile

---

<sup>200</sup>YANARDAĞ, a.g.e., ss.127-129.

<sup>201</sup>ÇILTIK, a.g.e., ss.43.

Hollanda’da çalışan kesim, sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi ile oluşabilecek maaşındaki azalmayı, çalışırken ödeyeceği fazladan sigorta primleri ile telafi etme hakkı kazanmıştır.

Tamamen kişiye bağlı bu uygulamanın tek cazip yanı ödenecek primlerin iki aşamada vergi muafiyetine tabi kılınmasıdır ki son tahlilde bu sigortayı yaptıran kişi toplam ödenecek primden hareket edildiğinde çok fazla bir külfete girmeden ekstra emekli maaşı hakkını kazanabilmektedir. 1999 yılı sonuna kadar bu üç bölümden birisini seçmeyen katılımcılar, tamamen devlet yönetiminde olan fonlara bağlanmıştır<sup>202</sup>.

### 3.9.8. Fransa’da Bireysel Emeklilik Sistemi

Fransa’da 1990 yılında hem devlet sigortası hemde özel sigortalar için reformlar gerçekleşmiştir ama maalesef reformların çok kısmı başarısız kalmıştır. Bu başarısızlığın nedeni, devlet tarafından bu reformların maliyetlerinin ağır olduğudur düşünülüp ve yıllar boyu özel sigortalara karşı çıkmışlar. Özel sigortaların kuruluşu Thomas LAW tarafından teklif edilmiştir<sup>203</sup>.

Çoğu batı avrupa ülkesinde olduğu gibi, Fransa’da da devlet tarafından yönetilen kamu emeklilik sistemi ve zorunlu mesleki emekliliğin yanısıra gönüllülük esasına dayalı mesleki ve bireysel emeklilik sistemi mevcuttur.

Fransa’da bireysel emeklilik planları genellikle hayat sigortaları şeklinde yapılmaktadır. Ülkedeki bireysel tasarrufların yaklaşık üçte birinin hayat sigortası sözleşmelerine yatırıldığı tahmin edilmektedir. Bununla birlikte, 2004 yılında yapılan yeni düzenleme ile bankalar veya portföy yönetim firmalarınca yönetilen bireysel emeklilik fonları (PERP) uygulamaya konulmuştur. Ancak katılım sınırlı kalmıştır<sup>204</sup>.

Fransa’da 1997 yılında kabul edilen bir yasa ile emeklilik tasarrufu planları ve emeklilik tasarruf fonları sistemi benimsenmiş olup, ancak yoğun eleştiriler dağıtım sisteminin yerleşmiş olması ve fon biriktirme sistemine çok sınırlı bir alan

<sup>202</sup> ÇILTIK, a.g.e., ss.43-44.

<sup>203</sup> SCHLUDİ Martin, The reform of Bismarckian pension systems : a comparison of pension politics in Austria, France, Germany, Italy and Sweden, 2005, ss.199-220.

<sup>204</sup> [http://www.tspakb.org.tr/tr/Portals/0/57ad7180-c5e7-49f5-b282-c6475cdb7ee7/AIM\\_Yayin\\_ve\\_Raporlar\\_Aylik\\_Yayinlar\\_2010\\_gundem\\_201008.pdf](http://www.tspakb.org.tr/tr/Portals/0/57ad7180-c5e7-49f5-b282-c6475cdb7ee7/AIM_Yayin_ve_Raporlar_Aylik_Yayinlar_2010_gundem_201008.pdf), ss. 24-25., (13.04.2014)

tanınmış oluşu özel hayat sigorta sisteminin çok yaygın bir biçimde uygulanmakta oluşu ve özellikle işçisendikalarının şiddetli tepkileri üzerine hükümetin gerekli kararlamaları yürürlüğe koymaması nedeniyle uygulanmamış ve dolayısıyla ölü bir metin olarak kalmıştır. Batı Avrupa Ülkeleri'ndeki emeklilik fonları çok yakın bir tarihe kadar sermaye piyasalarındaki olumlu konjoktür nedeniyle aktif olarak çalışanların sayısındaki artışa rağmen kapsadıkları kişi sayısı açısından eksilen bir seyir izlemiştir. Diğer yandan emeklilik fonları da işsizlik ve kamu finansmanındaki krizden olumsuz etkilenmektedir. Kamu finansmanındaki sorunlar hükümetleri, emeklilik fonlarına tanınan vergi ayrıcalıklarına masgariye indirmeye ve olumsuz ekonomik koşullar nedeniyle fonların reasürans sistemine dahil edilmesi konusunda yeni yaklaşımlar ön görmeye zorlamaktadır. İşletmelerin iflastehlikesine karşı fon hesaplarının ve emeklilik haklarının başka şirketlere transfer edilebilirliğine çalışanların sürekli işyeri değiştirmeleri emeklilik sisteminin maliyetini artırmaktadır<sup>205</sup>.

Fransa'da özel emeklilik sistemlerden emekli olma yaşı 60'tir ve bireyler birikim yapılan tasarruflarını yıllık olarak alabilmektedirler<sup>206</sup>.

### **3.9.9. Yunanistan'da Bireysel Emeklilik Sistemi**

Yunanistan'da da diğer ülkelerde olduğu gibi sosyal güvenlik üç aşamalıdır. Zorunlu devlet güvencesini içeren birinci basamakta; devlet sosyal güvenlik kuruluşlarına bağlı birçok güvenlik kuruluşu vardır. Devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik sistemlerinde dağıtım esaslı sistem kullanılmakta ve katılım zorunlu kılınmaktadır. Tamamlayıcı meslek sigortalarını içeren ikinci basamak; gönüllü olarak işveren tarafından oluşturulan mesleki emeklilik planları, hayat sigortası şirketleri ile mevduat idare sözleşmesi yapılması yoluyla oluşturulmaktadır. Ancak ülke genelinde pek yaygın olarak uygulanmamaktadır. Genelde uluslararası ve çok büyük şirketlerce tercih edilmektedir. Sisteme yapılan katkılar vergi açısından gelirden indirilebilir niteliktedir. Özel emeklilik planlarını ve sigortalarını içeren üçüncü basamak; her ferdin kendi kendisinin finansörü olduğu, gönüllü özel emeklilik planları, özel hayat sigortası

<sup>205</sup> Aydın YILDIRIM, a.g.e., ss.70-71.

<sup>206</sup> <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/42565911.pdf>, (25.05.2014)

şirketleri tarafından temin edilmektedir. Katılım tamamen isteğe bağlıdır. Yıllık primlerin %15'ine kadar olan bir vergi indirimi söz konusudur.

Yunanistan'ın emeklilik sistemi gelişmiş ülkeler arasında en cömert olan sistemlerden biridir. Söz konusu sistem daha düşük ücret alan çalışanlara karşı ayırım yapmamaktadır. Yunanistan bu konuda Lüksemburg, Türkiye, Avusturya, Macaristan ile rekabet ederken, ABD, İngiltere, Meksika, Kore, Yeni Zelanda ve İrlanda gibi ülkeler çok daha düşük emeklilik primleri ödemektedir<sup>207</sup>.

Yunanistan'da Tamamlayıcı mesleki fonlar genellikle hesapların yönetimini bir hayat sigorta şirketi ile yaptırılan sözleşme aracılığı ile yerine getirirler. Mesleki emeklilik fonlama esasına göre çalışır. Genellikle tüm planlar sadece işveren tarafından finanse edilir. Miktar da plandan planadeğişir.

Emeklilik yaşı sosyal güvenliğe endekslenmiş olup, erkekler için 65, bayanlar için 60'tır. Erken emeklilik için düzenlemeler vardır. Üçüncü basamak bireysel emeklilik ise, hayat sigorta şirketleri tarafından yerine getirilir<sup>208</sup>.

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

İngiltere'de emeklilikle ilgili ilk reform çalışmaları 1985 yılında gerçekleştirilmiştir. Reformdaki temel hedef, SERPS'lerin artan maliyetlerini düşürmek ve bireysel emeklilik düzenlemelerinin genişlemesine olanak sağlamaktır. SERPS'lere ilişkin diğer bir düzenleme 1995 yılında çıkarılan bir yasa ile gerçekleştirilmiştir<sup>209</sup>.

Bu ülkede emeklilik sistemi hem devlet hem de özel sektörün emeklilik programlarından meydana gelmektedir. Sistem üç ayak üzerine inşa edilmiştir. Sistemin ilk ayağında devlet kanalıyla işleyen temel emeklilik bulunmaktadır. Sistemin ikinci ayağında işverenler vasıtasıyla işleyen mesleki emeklilik, üçüncü ayağında ise bireysel emeklilik programı vardır.

---

<sup>207</sup> Dünyadaki Bireysel Emeklilik Sistemleri, <http://www.reitix.com/Makaleler/Dunyadaki-Bireysel-Emeklilik-Sistemleri/ID=1370>, (10.05.2014)

<sup>208</sup> ÇILTIK, a.g.e., s.17.

<sup>209</sup> BAĞLAN, a.g.e., s. 69.

Emeklilik sisteminin ilk basamağını İngiltere’de temel emeklilik ve kazançlarla bağlantılı emeklilik oluşturmaktadır. Kamu emeklilik sistemine üyelik hem işçilere, hem de kendi adına çalışanlara zorunludur. Kazançlarla bağlantılı emekliliğe üyelik ise, hafta başına 64 sterlinden daha fazla kazanan tüm işçiler için zorunlu tutulmuştur. Temel emeklilik programının finansmanı dağıtım yöntemiyle finanse edilmektedir. Emeklilik yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65’tir. 2020 yılında hem kadınlar hem de erkekler için emeklilik yaşı 65 olacaktır. İngilizlere devletin ödediği emeklilik maaşının yetersiz olması sebebiyle bireyler özel sigortalara başvurmuşlardır<sup>210</sup>.

Üçüncü ayak olan bireysel emeklilik programları tamamen gönüllülük esasına dayalı olup; kendi işinde çalışanlar, kazançlarla bağlantılı emekliliğin dışında kalmayan bir mesleki programa üye olarak çalışanlar, sadece ölüm yardımı sağlayan bir programa üye olarak çalışanlar bireysel emeklilikten yararlanabilmektedir<sup>211</sup>.

Özel sigortaları teşvik etmek için katılımcılara vergi konusunda önemli avantajlar sağlayan mesleki emeklilik planlarının gelişimi de bu çerçevede gerçekleşmiştir. İşverenler tarafından çalışanlarına teklif edilen bir plan olan mesleki emeklilikte, bu plana katılan bireylere gelire dayalı bir ödeme yapılmaktadır. State Earnings Related Pension Scheme (SERPS) sistemi İngiltere’de 1978 ile 2002 arasında uygulanan emeklilik sistemidir. SERPS’ten ayrılmak içinde çalışanlar mesleki emeklilik planlarını, kullanabilmektedir. SERPS’ten ayrılan bir çalışan, emeklilik fonunda değerlendirmek üzere yıllık kazancının yüzde 1,6’sı kadar bir vergi avantajı elde etmektedir. Bu planlarda, fonların getirileri de vergiden muaf bırakılmıştır. Çalışanın ya da işverenin SERPS’e geri dönmek istemesi durumunda devlet emeklilik primi adı altında özel bir prim ödenmesi şartı ile geri dönüşe izin vermektedir<sup>212</sup>.

### **3.9.11. Kanada’da Bireysel Emeklilik Sistemi**

Kanada’da üç basamaklı bir emeklilik sistemi bulunmaktadır. Sistemin birinci basamağında devlet kontrolündeki sosyal güvenlik sistemi, ikinci basamağında mesleki emeklilik planları olan özel yönetilen işveren katkılı emeklilik planları, üçüncü

---

<sup>210</sup> ÖZTÜRK, a.g.e., s.11.

<sup>211</sup> Esra İŞBİLEN, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiyede Uygulaması, (Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2008, s.55.

<sup>212</sup> ÖZTÜRK, a.g.e., s.11.

basamağında ise kayıtlı emeklilik tasarruf planları yer alır. Kanada vatandaşlarının emeklilik öncesi kazançlarının bir bölümüyle emeklilik geliri elde etmeleri, tescilli emeklilik tasarruf programları aracılığıyla da tasarruflar için vergi muafiyeti sağlanmaktadır<sup>213</sup>. Toplamda 8 milyonun üzerinde kişi devletin sosyal güvenlik sistemi dışındaki herhangi bir emeklilik planına katkı payı ödemektedir<sup>214</sup>.

Bireysel emeklilik tasarruf planları (RRSP, Registered Retirement Savings Plans) 1957 yılında yürürlüğe girmiştir. 1997 vergi yılı itibarıyla altı milyonun üstünde katılımcısı bulunan RRSPs'de (Registered Retirement Savings Plans) 25,3 milyar USD toplam katkı miktarı ve kişi başına ortalama 4.000 USD'lik katkı payı ödemesi söz konusudur. Üçüncü basamakta yer alan kayıtlı emeklilik tasarruf planlarında; federal, eyaletsel ve kırsal tüm yönetimler çeşitli vergi avantajları getirmişlerdir. Bu planlar sayesinde kişiler, emeklilik dönemlerinde çalışma dönemlerindeki gelir seviyelerine yaklaşabilmektedirler<sup>215</sup>.

### 3.9.12. Belçika'da Bireysel Emeklilik Sistemi

Emeklilik planlarına katılım serbesttir. Mesleki emeklilik planlarının bazı emeklilik fonları, özel sigorta şirketleri tarafından yönetilmekte ve işverence ayrılan emeklilik fonu bilanço rezervlerine izin verilmektedir. Bu tip planlarının finansmanında kısmen dağıtım (PAYG) kısmen fonlama yöntemi kullanılır.

Belçika'da iş akdinin fesih edilmesi ile birlikte işçi;

- Yeni çalıştığı yerde emeklilik fonu var ise kendi birikmiş emeklilik haklarını

buraya transfer edebilir.

- Emeklilik haklarını, özel emeklilik fonlarını yöneten bir kuruma transfer edebilir.

---

<sup>213</sup> Dünyadaki Bireysel Emeklilik Sistemleri, <http://www.reitix.com/Makaleler/Dunyadaki-Bireysel-Emeklilik-Sistemleri/ID=1370>, (13.04.2014)

<sup>214</sup> Aydın, a.g.e., s.101.

<sup>215</sup> BAĞLAN, a.g.e., s.64.

- Emeklilik haklarının eski işyerlerinde devam etmesini isteyebilir<sup>216</sup>.

### 3.9.13. İspanya’da Bireysel Emeklilik Sistemi

Pay As You Go sisteminin olumsuz yönleri İspanya’da zamanla ortaya çıkmıştır.Emeklilik sistemi açığı 1994’te 5.5 trilyon Peseta’dır (İspanyol Pesetası uluslararası para birimi 1869 yılından 2002 yılına kadar İspanya’da kullanılan para birimidir). Emeklilik tasarruf hesaplarının açılması birçok faydayı beraberinde getirmektedir. Bunlar;

- Emeklilik aylığının artması
- İş piyasasının gelişmesi, tasarrufların artması
- Sermaye verimliliği; emeklilik tasarruf hesapları çalışanların zorunlu tasarruflarından finanse edilecektir. Tasarruflar rekabetçi ve şeffaf sermaye piyasalarına yönlendirilecek ve böylelikle ekonomik tasarrufların etkinliği artacaktır. Tasarruf etmek desteklenecek ve ulusal ekonomik yönetim disiplinedilecektir.

Emeklilik tasarruf hesapları sisteminden tüm çalışanlar eşit şekilde yararlanabileceklerdir. Ayrıca katılım süresi arttıkça daha iyi emeklilik maaşı elde edilebilecektir. Eğer çalışan 45 yaşının altında ise, devlet sistemindeki opsiyonuyla emeklilik tasarruf hesabı sistemine geçebilecektir. 45 yaşının altındakiler yeni sistem transfer olmak istediklerinde, bu kişilere tanımlayıcı bonolar verilmekte ve devlet çalışan emeklilik yaşına geldiğinde bu bonoları ödemekte veya belirlenen emeklilik maaşını vermektedir. Eğer çalışan işsiz kalırsa, işsiz kaldığı sürede katılımında bulunmak zorunda değildir. Katılımı isterse tekrar iş bulduğunda minimum katılım payı doğrultusunda katılımında bulunmadığı süreyi yeniden yapılandırabilir. Belli bir süre için emeklilik tasarruf hesapları negatif gelir de getirebilir. Fakat geçmiş sermaye piyasasında yatırımlar incelendiğinde; orta ve uzun dönemde dağıtılmamış portföy doğrultusunda ve yeterli getiri-risk kombinasyonunda, pozitif getiri oranı getirdiği

---

<sup>216</sup>INCİDÜZEN, a.g.e.,s.104.

görülmüştür. Önemli olan belirli araçların risklerin tanımlanması ve bu riski minimize edecek portföyler oluşturulması yoluna gidilmektedir<sup>217</sup>.

### **3.9.14. İrlanda’da Bireysel Emeklilik Sistemi**

Gönüllü katılım esasına dayandığı için ikinci basamak mesleki emeklilik ve üçüncü basamak emeklilik, bireysel emeklilik olarak değerlendirilebilir.

Gönüllü emekliliğin yasal mevzuatı şöyledir:

- 1893 yılında Vakıf müessesesinin oluşturulması,
- 1958 yılında Vakıf müessesesine belirli sınırlarla yatırım yapma yetkisinin tanınması,
- 1972 yılında Finans Yasası ile emeklilik fonlarının vergisel bazı imtiyazlar kazanması sağlanmıştır,
- 1984 Çalışanların Korunması Yasası, emeklilik yükümlülüğünü yerine getirmeye yetkili varlığı olmayan işverenlerin tasfiyesini düzenlemiştir,
- 1990 Emeklilik Yasası, emeklilik planlarının karşılıklarını, faaliyetlerini ve üyelerin menfaatlerini düzenlemiştir,
- 1996 Emeklilik Değişiklik Yasası ile, Emeklilik Yönetim Kuruluna zorunluve gönüllü raporlamaları düzenlemiştir,
- 2001 Çalışanların Korunması Kanunu yaş-zamanlı çalışanların emeklilik haklarını düzenlemiştir.
- 2002 Emeklilik Değişiklik Yasası ile, 1990 tarihli yaşayan Kişisel Emeklilik Tasarruf Hesaplarını ve bunlara uygulanacak vergi mevzuatını getirmiştir.

---

<sup>217</sup> İNCİDÜZEN, a.g.e., ss.104-105.

Tek veya grup halinde işveren gönüllü olarak tamamlayıcı emeklilik planı kurulabilir.

2003 yılında Kişisel Emeklilik Tasarruf Hesapları (Personel Retirement Savings Account-PRSA) devreye girmiştir. Bu tarihten itibaren tüm işverenler, mesleki emeklilik planı dışında kalan çalışanlarının girebilmeleri için bir PRSA sağlayıcı ile temasa girmesini sağlamıştır. Ayrıca 75 yaşın altındaki bireyler, işsiz, serbest çalışan vs. ayrımı yapılmaksızın bu planlara katılma hakkına sahip olmuşlardır.

Üçüncü basamak bireysel emeklilik, hayat sigorta şirketleri tarafından yönetilen Kişisel Emeklilik Planları ya da Yaşlılık irat sigortaları ile sağlanır<sup>218</sup>.

### **3.9.15. Portekiz’de Bireysel Emeklilik Sistemi:**

Portekiz’de bireysel emeklilik, hem ikinci hem üçüncü basamakta gerçekleştirilir. Yasal mevzuata baktığımızda, gelişme çizgisi şöyledir:

1997 Kanun Hükmünde Kararname (307/97) ile kadın ve erkeklerin eşit tamamlayıcı emeklilik hakları tanınmıştır.

1998 Kanun Hükmünde Kararname (94-D/98) ile sigorta şirketlerinin kuruluş ve faaliyetleri düzenlenmiştir.

1999 tarihli Kanun Hükmünde Kararname (428/99) AB ülkelerinde dolaşımdaki süreler ile bağımsız çalışanların mesleki emeklilik hakları garanti altına alınmıştır.

1999 tarihli Kanun Hükmünde Kararname (475/99) ile emeklilik fonlarının ve emeklilik fon yönetimi şirketlerinin kuruluş, faaliyet ve denetleme esasları belirlenmiştir.

2001 tarihli Kanun Hükmünde Kararname (289/2001) ile Portekiz Sigorta Enstitüsünün görevleri ve yetkileri belirlenmiştir.

---

<sup>218</sup> OKTAY, a.g.e., ss. 249-250.

2001 tarihli Kanun Hükümünde Kararname (292/2001) ile Enistitünün emeklilikfonları üzerindeki yetkisi artırılmıştır.

2002 tarihli Kanun Hükümünde Kararname (8-C/2002) ile Sigorta Şirketleriüzerinde Enistitü yetkisi artırılmıştır.

2002 tarihli ISP Kuralları (21/2002) gereği emeklilik fonlarının aktiflerininçeşitlendirilmesi gündeme gelmiştir.

2002 tarihli Yasa (32/2002) ile sosyal güvenlik sisteminin temel yapısı vetamamlayıcı emeklilik planlarının genel ilkelerinin belirlenmesi sağlanmıştır.

Tek veya grup halinde işveren tamamen gönüllülük esasına dayalı olarakmesleki tamamlayıcı emeklilik fonu kurabilirler. Kapalı Emeklilik Fonları planfinansörü ile emekliik fonu yönetimi ya da sigorta şirketi arasındaki biranlaşmaya göre kurulabilir. Kapalı fonlarda sadece kurucuların çalışanları plana dahilolabilirler.

Açık Emeklilik Fonlarında ise, bir emeklilik ya da hayat sigorta şirketleritarafından kurulmuş bir fona katılım söz konusudur.

Bunun dışında doğrudan hayat sigortası olarak da emeklilik sağlanabilir.

Emeklilik yaşı erkek ve kadınlar için 65'tir. Belirlenmiş menfaat planlarıgenellikle son ücretin %10 ilâ %20'si kadar bir ilave emeklilik geliri sağlarlar<sup>219</sup>.

### **3.9.16. Lüksemburg'da Bireysel Emeklilik Sistemi**

Pekçok ülkede olduğu gibi, Lüksemburg'ta da gönüllü esasa dayalı bireyselemeklilik hem ikinci, hem üçüncü basamak emekliliği kapsamaktadır. 1991'da Sigorta Sektörü Yasası ortaya çıkmıştır. 1999 yılında SEPCAV ve ASSEP şeklinde Emeklilik Fonlarının kuruluş ve onların idare etmesi yasalanmıştır. 2000 tarihli Değişken Sermayeli Tasarruf ve Emeklilik Şirketleri(SEPCAV) ve Tasarruf Emeklilik Birlikleri(ASSEP) dışında da emeklilik fonu kurulabilmesinedair yasa ortaya çıkmış.

---

<sup>219</sup> Oktay, a.g.e., ss. 292-294.

Tüm planlar Sosyal Güvenlik Denetim birimine tescil ettirilmek zorundadır. Ayrıca hem SEPCA, hem de ASSEP'ler, Mali Sektör Denetiminden ruhsat almaktadır.

Bunun dışında sigorta şirketlerince yönetilen Grup Sigortaları ve Bilanço İhtiyatı ayırmak suretiyle de tamamlayıcı emeklilik yapılmaktadır. SEPCA'lar sermaye şirketi olarak kurulurlar ve sermayeleri aktiflerine eşittir. Katılımcı, şirketin hisselerini satın almış olur ve emeklilik tarihinde şirkete geri satar. Sadece belirlenmiş katkı esaslı çalışırlar. Buna mukabil ASSEP'ler birlik şeklinde örgütlenirler ve hem belirlenmiş katkı, hem de belirlenmiş menfaate göre hizmet sunarlar.

Hangi şekilde kurulursa kurulsun fonların gelirleri katkı paylarıdır. Emeklilik fonu ve grup sigortasında çalışanın katkıda bulunması tamamen gönüllü esasa dayanır. Bilanço ihtiyatı esasında çalışan katkısı olmaz. Grup sigortalarında amprikolarak, ücretin %3 ile %5'i arasında katkı görülmektedir. Emeklilik yaşı bayanlarda 60, erkeklerde 65'tir. Üçüncü basamakta, mali olarak Lüksemburg Büyük Dükalığına tanınmış her kişi, hayat sigortası alabilir. Kişinin vergi indirim ve istisnalardan yararlanması için şu tip poliçelere sahip olması gerekir:

- Hayat (tasarruf amaçlı),
- Hayat (koruma amaçlı),
- Kaza,
- Maluliyet,
- Hastalık,
- Sakatlık.

Bu sigortalarda asgari süre 10 yıl olmalıdır<sup>220</sup>.

---

<sup>220</sup> OKTAY, a.g.e., ss. 283-286.

### 3.10. Türkiye ve OECD Ülkelerinin Karşılaştırılması ve Değerlendirilmesi

Dünyada özel emeklilik programları, koşulları önceden belirlenmiş bir sözleşme çerçevesinde, çalışanların bireysel hesaplarına düzenli olarak yatırılan katkı paylarının emeklilik döneminin başlangıcına kadar etkin bir fon yönetimiyle değerlendirilmesi esasına göre faaliyet göstermektedir. Bu program kapsamında oluşturulan özel emeklilik fonları (private pension funds), çalışanların üretici oldukları çalışma döneminde yarattıkları gelirin bir bölümünü tasarruf ederek, yaşlılık dönemlerinde bu tasarrufları kullanmaları suretiyle sürdürülebilir bir yaşam standardı sağlamalarına olanak tanıyan araçlar olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan özel emeklilik sistemi, “Fonlama Modeli” esas alınarak uygulanmakta olup, özünde; gelecekte yapılması gereken bir emeklilik harcaması için çalışma süresince düzenli bir karşılık ayrılması ve ayrılan bu karşılığında da, çalışanların emeklilik dönemi gelinceye kadar güvenilir ve verimli şekilde değerlendirilmesi suretiyle uzun vadede yeterli birikime kavuşması amacını taşımaktadır<sup>221</sup>.

Dünyanın farklı ülkelerinde bu sistemler hep birlikte, birbirine alternatif olarak kullanılabilirler. Bireysel emeklilik sistemleri bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir rol oynarken, bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerine alternatif olmaktadır. Bazı ülkelerde bireysel emeklilik sistemine girip girmemek katılımcıların tercihlerine bırakılmışken bazı ülkelerde ise sisteme girmek zorunlu tutulmuştur. Örneğin, zorunluluk esasına dayanan ülkeler arasında, Şili, Arjantin, Meksika, Kolombiya, Macaristan ve Polonya’yi sıralayabiliriz, genel olarak OECD’ye üye olan ülkelerde bireysel emeklilik gönüllülük esasına dayanmıştır, örnek olarak bu ülkeler arasında ABD, Kanada, Hollanda, İngiltere, Yunanistan, Fransa, İsviçre, İtalya, Japonya ve Güney Kore’i adlandırabiliriz.

Gelişmiş ülkelerde, özel emeklilik fonu uygulamalarının bireylerin ya da çalışanların gayretleri sonucunda başladığı görülmektedir. Burada belirtilmesi gereken bir diğer önemli konu, özel emeklilik fonlarının zorunlu veya gönüllü olmasının gelişmekte olan ülkelerle gelişmiş ülkelerde farklı olmasıdır. Genellikle gelişmekte olan

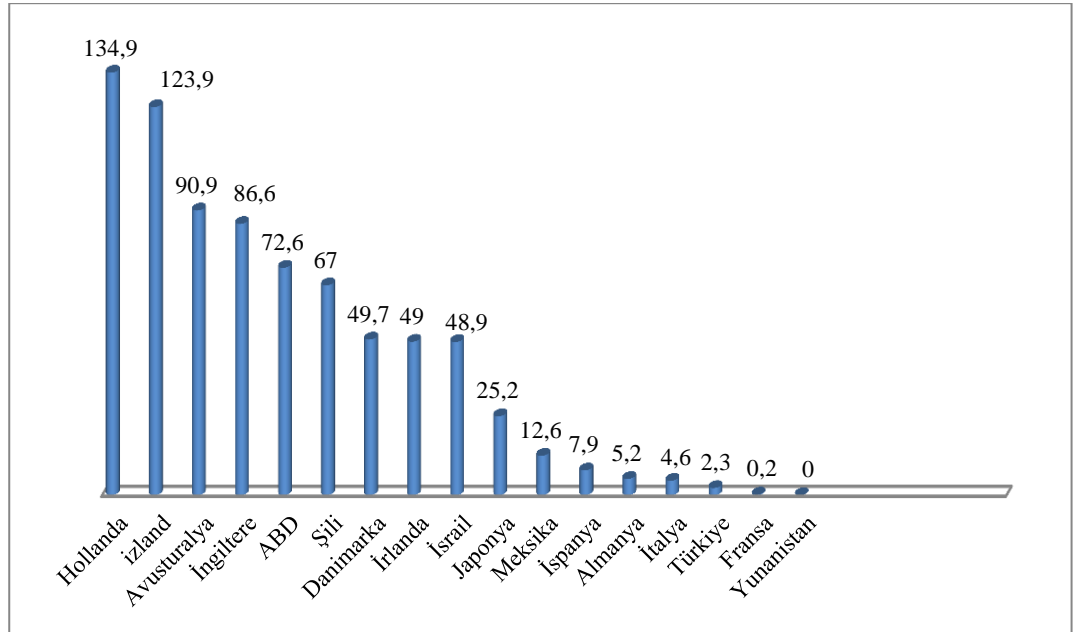
---

<sup>221</sup>[http://www.sobiad.org/ejournals/dergi\\_EBD/arsiv/2010\\_2/15sudi\\_apak.pdf](http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_EBD/arsiv/2010_2/15sudi_apak.pdf), (13.05.2014)

ülkelerde, özel emeklilik fonlarına ilişkin reform uygulamaları, zorunlu uygulamalar şeklinde ve devletin girişimiyle başlatılmaktadır<sup>222</sup>.

Günümüzde, bir çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkenin gündemini sosyal güvenlik reformu oluşturmaktadır. Bununla birlikte, reform gerekçeleri 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 amaçlandığı görülmektedir<sup>223</sup>.

Grafik 6’da bir kaç OECD ülkesin’de emeklilik fonlarının GSYİH’ye oranı (%), Milyon \$ ) görülmektedir:



**Grafik 6:** OECD ülkelerinde emeklilik fonlarının GSYİH’ye oranı (%), Milyon \$)

**Kaynak:** <http://journal.mufad.org/attachments/article/673/10.pdf>, (13.05.2014)

2005 yılında OECD tarafından yapılan bir araştırmada 30 OECD ülkesi içinde bireysel emeklilik fonlarının GSYH’ya oranının en yüksek olduğu ülke %124,9 ile

<sup>222</sup> <http://sigortabireyselemlilik.blogspot.com.tr/2011/11/dunyada-bireysel-emeklilik-sistemi.html>, (27.05.2014)

<sup>223</sup> [http://www.ergoturkiye.com/web/243-1132-1-1/ergo\\_anasayfa/emeklilik\\_ve\\_hayat/bireysel\\_emeklilik\\_sistemi/dunyada\\_bireysel\\_emeklilik\\_sistemi](http://www.ergoturkiye.com/web/243-1132-1-1/ergo_anasayfa/emeklilik_ve_hayat/bireysel_emeklilik_sistemi/dunyada_bireysel_emeklilik_sistemi), (27.05.2014)

Hollanda'dır. ABD %98,9, İngiltere %70,1 Fransa %5,8 Almanya %3,9 gibi oranlara sahipken, Türkiye %0,3'lük oran ile sondan ikincidir. En az fon birikimine Yunanistan sahiptir. Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi 2003 yılının son çeyreğinde kurulmuş olduğu dikkate alındığında önemli bir gelişme gösterdiği söylenebilir.

2010 yılında, OECD tarafından 33 OECD ülkesinde bireysel emeklilik fonlarının milli gelire oranı esas alınarak bir sıralama yapılmış ve çalışmada bu ülkelerden bazıları dikkate alınarak Grafik 6'da hazırlanmıştır. 2005 yılı verileri ile karşılaştırıldığında Türkiye %2,3'lük oran ile sondan üçüncü olmuştur. Hollanda on puanlık bir artışla ilk sırasını korurken, Fransa önemli bir kayıpla sondan ikinci sıraya gerilemiştir. Veriler, Hollanda'nın gelişmiş bir bireysel emeklilik sistemine sahip olduğunu göstermektedir. Emeklilik döneminde, kamu sosyal güvenlik programlarının yüksek düzeyde refah sağlaması, Fransa, Almanya ve İtalya'da özel emeklilik fonlarının önemli bir gelişme göstermesini engellemiştir. Türkiye'de ise, sektörün dokuz yıl gibi çok kısa bir geçmişe sahip olması ayrıca, ülke nüfusunun büyük bölümünün sosyal güvenlik sistemi içinde yer alması, bireysel emeklilik sisteminin gelişmemiş olmasının nedenleri olarak gösterilebilir<sup>224</sup>.

2013 yılının gelişim raporu incelendiğinde görülmektedir ki Sadece üç OECD ülkesinde emeklilik varlıklarının GSYH'ye oranı %100'ün üzerindedir. Hollanda %160,2, İzlanda %141,0 ve İsviçre %113,6 olarak yer almıştır. Türkiye'de ise bu oran sadece %3,8'dir. Son on yıl boyunca emeklilik yatırım fonlarının GSYH'ye oranının büyüme yüzdesi Macaristan'da 0,6 puan, Belçika'da 0,9 puan ve Portekiz'de 6,4 puan gerilemiş olmasına rağmen Hollanda'da bir yılda 57,6 puan ve İzlanda'da 56,6 puan yükselmiştir. Portekiz ve Macaristan'da emeklilik fon varlıklarının gerilemesinin nedeni 2010 sonunda Macaristan hükümetinin zorunlu emeklilik sistemini kapatma kararı ve Portekiz'de bankaların emeklilik fon varlıklarını devlet emeklilik planlarına transfer etmesiyle ilgilidir<sup>225</sup>.

<sup>224</sup> Gülsün İŞSEVEROĞLU, Zeynep HATUNOŞLU, Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi, Muhasebe ve Finansman Dergisi, s.158,(Ekim 2012) <http://journal.mufad.org/attachments/article/673/10.pdf>, (13.05.2014)

<sup>225</sup> [http://www.egm.org.tr/bes2013gr/bes2013gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2013gr/bes2013gr_tr.pdf), s.60, (22.05.2014)

2014 yılının şubat ayında dünyanın 11 ülkesi için emeklilik fonlarının portföy dağılımı (%) incelenmiştir, veriler aşağıdaki Tabloda görülmektedir:

**Tablo 9: Bazı OECD Ülkelerinde Emeklilik Fonlarının Portföy Dağılımı 2014(%)**

Ülkeler	Nakit ve Mevduat	Tahvil/Bono (Kamu)	Tahvil/Bono (Özel)	Kredi	Hisse Senedi	Gayrimenkul	Menkul Kıymet Yatırım Fonu	Diğer Yatırımlar
Avustralya	18,4	1,3	8,3	1,0	46,0	7,4	0,0	17,6
Kanada	2,7	19,5	8,1	0,3	24,6	5,5	34,6	4,7
Şili	0,5	21,4	24,1	1,1	12,5	0,0	40,3	0,1
Danimarka	0,4	49,3	168	0,1	13,0	1,0	2,3	17,1
Hong Kong	13,3	24,8		0,0	57,4	0,0	0,0	4,5
Japonya	5,1	36,3		2,8	9,7	0,0	0,0	46,1
kore	57,8	1,1	0,5	0,0	0,0	0,0	5,9	34,7
Hollanda	1,3	17,0	7,0	3,8	11,6	0,9	51,9	6,5
İsviçre	7,3	19,9		3,3	13,0	9,7	42,8	4,0
İngiltere	2,9	12,6	9,3	1,2	29,6	2,8	23,3	18,3
ABD	0,9	9,4	6,9	0,3	38,2	1,7	22,0	20,7

**Kaynak:** <http://www.fsc.org.au/downloads/file/ResearchReportsFile/MercerResearch.pdf>, (26.05.2014)

Bir bütün olarak OECD bölgesinde, tahvil ve hisse senetleri, en önemli iki varlık sınıfı olarak ortaya çıkmaktadır.

OECD ülkelerinde, özel emeklilik fonlarının portföy varlıkları incelendiğinde, uzun vadede yüksek getiri sağlayan hisse senetleri ve tahvillerin payının büyük olduğu görülmektedir. Hisse senetleri yatırımını emeklilik fonları için cazip kılan unsurlar, uzun vadede risk düzeyinin makul sınırlara gerilemesi ve fonların yüksek getiri düzeyine ulaşabilmesidir<sup>226</sup>.

Hisse senetlerinin emeklilik fonları içerisindeki payı ABD’de %38,2, İsviçre’de %13,00, Kanada’da 24,6 olarak gerçekleşmiştir.Hisse senedi en yüksek olan ülke Hong Kong %57,4 olarak görülüyor.Sabit getirili menkul kıymet kazançlarının yüksek olduğu ülkelerde ve dönemlerde uzun vadeli tahviller fon varlıklarında ağırlık kazanmaktadır.Nitekim, 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 aleyhine yön değiştirmiş ve hisse senetleri dağılımı % 13’e düşerken, tahvillere dağılım %19,9’a düşmüştür, her türlü ekonomik ve politik belirsizlik ortamı fon performansını olumsuz etkileyebilir.

Nakit ve mevduat yaygın kullanılan araçlardan diğeri olup ve yatırım oranı en çok Kore’de %57,8 olarak görülmektedir.

Menkul kıymetler çoğu ülkede en önemli paya sahiptir. Gayrimenkul grubu arsa ve bina gibi varlıkları içerir, fon dağılımı en çok isviçre’de %9,7 olarak görülmektedir.

Diğer yatırımlar incelendiğinde, bu grup yukarıda bahs edilen sınıflandırmalara girmeyen, türev araçlar ve kredi türevleri gibi diğer yatırım araçlarını kapsar. Bu yatırım aracı en çok kore’de %34,7 olarak görülür.

verilere göre 2010 yılında Danimarka’nın hisse senedi ve tahvil varlıklarına olan dağılımı sırasıyla %15,21ve %68,65 iken, 2014 yılında hisse senedi %13 ve (tahvil varlıklar kamu) %49,3 ve (tahvil varlıklar özel) %168 şeklinde yön değiştirmiştir.

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin temel göstergelerinden biri olarak kabuledilen finansal sistem içindeki bankacılık sektörünün payı, az gelişmiş ve

---

<sup>226</sup> <http://journal.mufad.org/attachments/article/673/10.pdf>, s.162, (26.05.2014)

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 husus dikkate alındığında, Türkiye’de de bireysel emeklilik sisteminin gelişimi ve milli gelir içerisindeki payı bakımından önemli düzeyde mesafe kat etmesi beklenmektedir. Türkiye’de kişi başına düşen milli gelirin düşük olması, zorunlu sosyal güvenlik sisteminin varlığı, ülkenin yaşadığı finansal krizler sonucunda sisteme olan güven bunalımı sistemin gelişmesinin önünde bir engel olarak da değerlendirilebilirken sistemin zayıf taraflarını oluşturmaktadır<sup>227</sup>.

2014 yılında Türkiye’de emeklilik fonlarının portföy dağılımı yüzdesi için net bir rakam bulunamadı ancak Katılımcılara ait 2013 yılında (31.12.2013) toplam fon büyüklüğünü oluşturan fonlar, fon grupları detayında incelenmiştir. Sözleşme başına ortalama 2,31 adet fon türü satın alınmıştır. 31.12.2013 itibarıyla esnek fon grubunun portföyünde %21 Hisse senedi yer alırken, kamu borçlanma senedi oranı %52’dir<sup>228</sup>.

Türkiye’de 2013 Bireysel emeklilik gelişim raporunda bireysel emeklilik fonları geçen yıla göre %29 büyüme göstermiş, 2013 yılı sonu itibarı ile fonlar 26.186.322.638 TL toplam değerine ulaşmıştır<sup>229</sup>.

Katkı paylarının düzenli olarak ödenmesi ve fonların istikrarlı bir şekilde büyümesi ile gelecekte ciddi boyutlarda bir sermaye birikimi sağlanmış olacaktır. Bu fonlar büyüdükçe ve sermaye piyasalarına aktıkça piyasalar derinleşecektir. Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de yatırımcılar yatırımlarında uzun vadeli bakış açısını benimseyecek ve portföylerinde hisse senetleri gibi değişken getirili finansal varlıklara verdikleri yeri artıracaklardır, bu bakış açısı sermaye piyasalarının gelişimi için büyük önem taşımaktadır<sup>230</sup>.

---

<sup>227</sup> <http://journal.mufad.org/attachments/article/673/10.pdf>, s.163, (26.05.2014)

<sup>228</sup> [http://www.egm.org.tr/bes2013gr/bes2013gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2013gr/bes2013gr_tr.pdf), (27.05.2014)

<sup>229</sup> [http://www.egm.org.tr/bes2013gr/bes2013gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2013gr/bes2013gr_tr.pdf), s.62, (27.05.2014)

<sup>230</sup> <http://yilmazank.blogcu.com/dunyada-bireysel-emeklilik-sistemi-gelecege-yatirim/13015292>, (27.05.2014)

## SONUÇ:

Bireysel emeklilik, en gelişmiş ve en kapsamlı tamamlayıcı sosyal güvenlik vasıtaları olarak bireysel tasarruf esasına dayandığı ve ferdi inisiyatife çok önem verdiği için, modern sosyal güvenlik kurumlarının eşitleyici düzenlemelerinin olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılmasına yardımcı olmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde bireylerin sosyal güvenlik ihtiyacı devletin önderliğinde kurulan ve denetlenen fakat, özel sektör tarafından işletilen, sigorta tekniğine dayalı ve bireysel katkılarla oluşturulan bir fonla sağlanmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi asla kamu sosyal güvenlik sistemi değildir ve kamu sosyal güvenlik kurumları kapsamında yer alan SSK, Emekli sandığı, Bağ-Kur yapısına sahip değildir. Aynı zamanda bu kurumların özelleştirilmeleri ya da halkla açılmaları durumunda geçerli değildir. Burada önemli olan bireysel emeklilik sisteminin yeni bir yapı olmasıdır. Bireysel emeklilik sistemi mevcut sistemin devamı niteliğe sahip değildir. Sistem, tüm dünyada yaygın olarak uygulanan emekliliğin bireylerin kendi tercihleri doğrultusunda yönlendirilmesi, emeklilik halinde elde edilen gelirin düzeyinin artırılması ve bu sayede devletin emeklilik ödemelerine bağlı yükünün azaltılması ile sistemin işleyişi sırasında devlete kaynak aktarımının sağlanması amaçlarına yönelik olarak gelişme katkıda bulunmaktadır.

Bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi kanunu 28.03.2001 tarihinde kabul edilmiş ve 4632 sayılı resmi gazetede 07.04.2001 tarihinde yayımlanmıştır. Bu Kanunun amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir.

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 13 Haziran

2012 tarihinde TBMM’de kabul edilmiş, 29 Haziran 2012 tarihinde ise Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Türkiye’de son yıllarda bireysel emeklilik sisteminde gerçekleşen değişiklikler pazarda pozitif bir etki yarattı. Bu sisteme %25 devlet katkısı uygulamasının gelmesiyle, insanların yatırım tutarları artmış ve tüketicilerin satın alma konusunda önemli etkiler yaratmış. Yeni sistemde devlet katkısının haciz, rehin veya iflas uygulamasına tabi olmaması sağlanmıştır.

Devlet katkısı 1 Ocak 2013’te yürürlüğe girdi ve yılbaşından sonra 453bin kişi yeni katılımcıyla bireysel emeklilik ailesine dahil oldu, bu artış hem devletin, hem sigorta şirketlerinin ve hem insanların menfaatinedir. EGM’ nin açıkladığı son verilere göre, şu an bireysel emeklilik sisteminde toplam katılımcı sayısı 4.510.779 ve toplam katılımcı fon tutarı 28.195,8 dir.

Emeklilik Gözetim Merkezinin 02.05.2014 tarihinde verilerine göre:

Katılımcının Fon Tutarı: 28.195,8 milyon TL

Devlet Katkısı Fon Tutarı: 1.773,7 milyon TL

Şirketlerin Katılımcılarının Toplamı: 4.510.779 kişi

Katkı Payı Tutarı: 23.607,7 milyon TL

Yatırıma Yönlene Tutar: 23.131,1 milyon TL

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine giriş katılımcının isteğine bağlıdır. Sisteme katılım, emeklilik şirketi ile katılımcı arasında imzalanacak bir emeklilik sözleşmesi ile gerçekleştirilecektir. Emeklilik sözleşmesinde, katılımcının sisteme girmesi, ayrılması, emekli olması, katkıların ödenmesi, katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesi, fonlarda yatırıma yönlendirilmesi, katılımcı veya lehtarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ve tarafların diğer hak ve yükümlülükleri ile ilgili hususlar yer almıştır.

Bireysel emeklilik sistemi hem katılımcıya hem de katılımcı adına katkıda bulunan işverene büyük avantajlar sağlar. Bireysel emeklilikte avantajlarını ve dezavantajlarını şu şekilde sıralayabiliriz.

**Avantajlar:** Bireylerin daha uzun süre çalışmaya ve katkı yapmaya teşvik eder, Marjinal tasarrufu arttırır, Emeklilik planı sunumunda büyük esneklik sağlar, Bireylerin risk ve getiri tercihi yapmasına olanak sağlar, Fonların uzmanlar tarafından yönetilmesi, Kamu emeklilik sistemlerine göre daha yüksek reel getiri, Bireylerin emeklilikleri ile ilgili sorumluluk almalarını sağlar.

**Dezavantajlar:** Sistemin işlerliği ve güvenilirliği (yüksek idari ve pazarlama maliyetleri getirmektedir), Bireylerin katılımına dayalı bu sistemde, emeklilik döneminde elde edilecek gelir açısından katılımcılar arasında büyük dalgalanmalar olacaktır, Masraf kesintileri nedeniyle yatırım performanslarının karşılaştırılmasında zorluklar yaşanacaktır, Sistemin iyi işlemesi için detaylı düzenleme ve denetleme gerekecektir.

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı istediği zaman birikimlerini alarak ayrılabilir. Katılımcının ayrılma talebinde bulunması halinde bireysel emeklilik hesabındaki birikimler emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre katılımcıya ödenir.

Bireysel emeklilik sistemin' de 12 aydan sonra başka bir şirkete aktarma şansı verilmiştir. Eski uygulama'da bu aktarım 7 iş günü içinde tamamlanması gerekiyordu. yeni düzenlemede bu süre 10 iş gününe uzatılmıştır ve bu düzenleme aktarım yapmak isteyen kişilerin karşılaştıkları problemleri azaltmıştır.

Yeni bireysel emeklilik sisteminde fonlar döviz olarak da alınıp birikim yapılabilir. Eskiden dövizle yapılan ödemeler TL' ye çevriliyordu sonra fona aktarılıyordu. Yeni uygulamada eğer katılımcı fon girişini döviz olarak yaparsa birikimlerinin de döviz olarak almak mümkündür. Bu sayede hem Türkiye'de hemde yurtdışında yaşayan Türk katılımcılar için büyük bir avantaj sağlanıyor.

Bireysel emeklilik uygulamaları uzun yıllardır, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin vatandaşlarına, çalışma yaşamları boyunca biriktirdikleri düzenli tasarruflar

karşılığında güvenli bir gelecek olanağı sunmaktadır. Kuşaklar arası dayanışma prensibine dayanan sosyal güvenlik sisteminin aksine, kişinin kendi ihtiyaçlarını kendi tasarruflarıyla karşılaması esasına dayanan bireysel emeklilik sistemi, dünyanın birçok ülkesinde değişik şekillerde hayata geçirilmiştir. Her toplumun sosyo kültürel ve ekonomik koşullarına bağlı olarak farklı karakteristiklere görünen çok farklı bireysel emeklilik sistemleri bulunmaktadır. Emeklilik programlarını, fonların kurum içinde ya da harici fon yöneticilerine emanet edilerek değerlendirilmesi, katılımcıların ayrıca sigortalanıp sigortalanmaması, emeklilik gelirinun satın alma gücüne göre endekslenip endekslenmemesi, katkı payının kim tarafından ödendiğı, bireysel emeklilik hesabı sayısı ya da fon varlıklarının düzeyi itibariyle sınıflandırmak mümkündür.

Sosyal güvenlik sisteminin varlığını sürdürmekte olduğı OECD ülkelerinde çalışanlar, özel sektörün idaresi, devletin gözetim ve denetimi altında kendi gelecekleri konusunda inisiyatif alıp, aktif çalışma yaşamları sırasında tasarrufta bulunarak emeklilik dönemlerinde sosyal güvenlik aylığının sağlayabileceğı imkanlardan daha rahat, yüksek standartta ve daha güvenli bir geleceğe kavuşma olanağını elde etmişlerdir, bu nedenle çalışanların zorunlu ya da gönüllü olarak sosyal güvenlik sisteminden ayrılıp özel emeklilik kurumlarına tabi tutulduğı görülmektedir.

Bazı ülkelerde bireysel emeklilik sistemine girip girmemek katılımcıların tercihlerine bırakılmışken bazı ülkelerde ise sisteme girmek zorunlu tutulmuştur. Örneğın, zorunluluk esasına dayanan ülkeler arasında, Şili, Arjantin, Meksika, Kolombiya, Macaristan ve polonya'yi sıralayabiliriz, genel olarak OECD'ye üye olan ülkelerde bireysel emeklilik gönüllülük esasına dayanmıştır, örnek olarak bu ülkeler arasında ABD, Kanada, Hollanda, İngiltere, Yunanistan, Fransa, İsviçre, İtalya, Japonya ve Güney Kore'i adlandırabiliriz.

Bireysel emeklilik'te emeklilik yaşı bazı ülkeler'de eşit ve bazı ülkeler'de değişmektedir. Örneğın, Lüksemburg, Yunanistan, İtalya ve İngiltere gibi ülkelerde emeklilik yaşı kadınlar için 60, erkekler için ise 65'tir, ama Portekiz'de kadın ve erkekler için emeklilik yaşı 65 ve Hollanda'da plana göre 55 ve 70 arasında değişmektedir.

2014'un şubat ayında yapılan çalışmalarda OECD ülkelerinde, özel emeklilik fonlarının portföy varlıkları, uzun vadede yüksek getiri sağlayan hisse senetleri ve tahvillerin payının büyük olduğu görülmektedir.

Hisse senetlerinin emeklilik fonları içerisindeki payı ABD'de %38,2, İsviçre'de %13,00, Kanada'da 24,6 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre 2004 yılında Türkiye'de bu oran %13,2 iken 2010 yılında 25,77'ye ulaşmıştır. Sabit getirili menkul kıymet kazançlarının yüksek olduğu ülkelerde ve dönemlerde uzun vadeli tahviller fon varlıklarında ağırlık kazanmaktadır.

Türkiye'de (31.12.2013) toplam fon büyüklüğünü oluşturan fonlar, fon grupları detayında incelenmiştir. Sözleşme başına ortalama 2,31 adet fon türü satın alınmıştır. 31.12.2013 itibarıyla esnek fon grubunun portföyünde %21 Hisse senedi yer alırken, kamu borçlanma senedi oranı %52'tir.

Bireysel emeklilik sisteminin tabana yayılması sağlanmalıdır. Bu konuda gereken çalışmalar ve düzenlemeler yapılmalıdır. Bireysel emeklilik sisteminin yaygınlaşmasıyla bireylerin tasarruf alışkanlıkları emeklilik sistemine kayacak, ülke ekonomisinin kalkınması için uzun vadeli kaynak yaratılacaktır. Katkı paylarının düzenli olarak ödenmesi ve fonların istikrarlı bir şekilde büyümesi ile gelecekte ciddi boyutlarda bir sermaye birikimi sağlanmış olacaktır. Bu fonlar büyüdükçe ve sermaye piyasalarına aktıkça piyasalar derinleşecektir. Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de yatırımcılar yatırımlarında uzun vadeli bakış açısını benimseyecek ve portföylerinde hisse senetleri gibi değişken getirili finansal varlıklara verdikleri yeri artıracaklardır, bu bakış açısı sermaye piyasalarının gelişimi için büyük önem taşımaktadır. Gelecekte Türkiye sermaye piyasalarına uzun vadeli kaynak aktaran en önemli kurumlar emeklilik fonları olacaktır.

## KAYNAKÇALAR

### TEZLER:

AYDIN Asaf, “Türkiyede ve Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi” , (Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bolu, 2008.

AVUNDUK Zehra Binnur, “Türkiyede Sigorta Şirketlerinde Yenilikçilik ve İşletme Performansı: Hayat ve Emeklilik Dışı Sigorta Şirketlerinde Bir Uygulama” , (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2012.

AY Gülender, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Bireysel emeklilik Sistemi” , ( Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2003.

AYDINALP Nuray, “Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Sigorta Sektörünün Gelişimi” , ( Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez), İstanbul, 2012.

AVŞAR Nazan, “Türkiye’de Özel Sağlık Sigortası ve Sağlık Sistemi” , (Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2010.

BAKİR A.Pelin, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye” , (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2003.

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

BAĞLAN Cihan, “Dünyada ve Türkiyede Bireysel Emekliliğin” , (Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kütahya, 2006.

BOZKURT Tolga, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Sosyal Güvenlik Sistemine Katkıları ve Türkiye Örneği” , (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006.

ÇELİK Şule, “Avrupada ve Türkiyede Bireysel Emeklilik” , (Marmara Üniversitesi, Bankacılık Ve Sigortacılık Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2003.

ÇANKAYA Yasemin, “Hayat Sigortası Şirketlerinde Fon Yönetimi, Yatırım Araçları ve Ekonomiye Etkileri” , (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2008.

ÇEMBERCİ Mustafa, “Sigorta Pazarlaması ve Tüketicinin Bireysel Emeklilik Sistemine Bakış Açısını Test Etmeye Yönelik Bir Araştırma” , (Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa, 2007.

ÇILTIK Meliha Melike, “Bireysel emeklilik Sistemi: Sorunları ve Çözüm Önerileri” , (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale, 2010.

ÇALIŞ Serkan, “Türkiyede Sosyal Güvenlik Reformu Kapsamında Genel Sağlık Sigortasının İncelenmesi” , (Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006.

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

ERİŞ Nalan, “Yıllık Gelir Sigortaları ve Türkiyede Uygulaması” , (Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enistitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2008.

ELKATMIŞ Muhammed Akif, “Bireysel Emeklilik Sistemi” , (Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum, 2012.

GÜNGÖR Güven, “Türkiyede Özel Sağlık Sigortasında Satış, Pazarlama ve Ürün Analizi” , (Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2007.

GASIMOV Gabil,“Türk Finansal Piyasalarının Derinleşmesine Özel Emeklilik Fonlarının Etkisi: Bir Uygulama” , (Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2010.

GÜLEÇ Birol, “Dünyada Sosyal Güvenlik Reformları Işığında Türkiyede Bireysel Emeklilik Sistemi, (Riskler ve Öneriler)” , (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2003.

GÜLHAN Cem, “Türkiyede Bireysel Emeklilik Sistemi” , (Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış, Yüksek Lisans Tezi ), Kocaeli, 2007.

HOROZ Umut, “Bireysel Emeklilik Pazarı ve Şirket Stratejileri” , (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006.

İŞBİLEN Esra, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiyede Uygulaması” , (Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2008.

İNCİDÜZEN Murad Arno, “Özel Emeklilik Sistemleri ve Türkiye’de Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarım Süreci” , (Marmara Üniversitesi

Bankacılık ve Sigortacılık Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2008.

KILOĞLU Meltem, “Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçinde Bireysel Emeklilik Sisteminin Yapısı ve İşlevi” , (Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2007.

MURATOĞLU Mehmet, “Türk Sigorta Sektöründe Dağıtım Kanalları Yapısı ve Şirket İle Acenteler Arasındaki İlişki Memnuniyeti Üzerine Bir Araştırma” , (Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2012.

OKTAY Ahmet Naim, “Bireysel emeklilik ve Vergilendirilmesi” , (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2006.

ÖZTÜRK Yavuz, ‘ ‘ Dünyada ve Türkiyede Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirilmeler” , (Karadeniz Teknik, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi), Trabzon, 2010.

PAKSU Mehmet Tufan, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Ekonomik Etkinlikler” , (Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Denizli, 2007.

PALUT Özden, “Bireysel Emeklilik Sistemleri Dünyadaki Uygulamaları ve Yeni Bir Model Olarak Türkiyede” , (Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2005.

SATIR Abdurrehim, “Bireysel emeklilik Sistemi ve Türkiye’deki uygulaması” , (Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum, 2008.

SÖNMEZ Deniz, “Bireysel emeklilik Sistemi ve Beklentiler” , (Kadın Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2008.

SEZER Fatma, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Fonlarının Performans Değerlendirmesi” , (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2008.

SAMANCI Selen, “Türkiyede Bireysel Emeklilik Sisteminin Analizi ve Tüketicilerin Yaklaşımları Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği)” , (Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2010.

ŞAYBAK Gonca, “Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve kamu Bütçesi İlişkisi (1994-2003)” , (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2004.

UYGUN Yakup, “Bireysel Emekliliğin Sosyal Güvenlik Sistemindeki Konumu ve Geleceği” , (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006.

ÜSTÜN Alpaslan, “Tarım Kesimine Yönelik Hayat ve Sağlık Sigortası (Tokat İli Örneği)” , (Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi ), Tokat, 2011.

ÜNÜVAR Serenay, “Bireysel emeklilik Sistemi ve Tatmini” , (İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006.

YILDIRIM İdris, “Türkiyede Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik” , (Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Niğde, 2011.

YANARDAĞ M. Özgür, “Türkiyede Sosyal güvenlik Sistemi ve Bireysel emeklilik Sisteminin Etkünlüğü: Muğla İli Üzerine Ampirik Bir İnceleme” , (Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi), Muğla, 2010.

YÜCCER Volkan, “Bireysel emeklilik Sistemi ve Tatmini” , (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enistitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2010.

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

### **KİTAPLAR:**

ACINAN Hilmi, Sigortanın Temel Prensipleri, Talat Matbaacılık, İstanbul, 2006.

KARAMAN Davut ve Diğerleri, Sigortacılık, 1.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2010.

Uralcan G.Şebnem, “Temel Sigorta Bilgileri ve Sigorta Sektörünün Yapısal Analizi”, Bilyay Yayınları, İstanbul, 2006.

SCHLUDİ Martin, “The reform of Bismarckian pension systems : a comparison of pension politics in Austria, France, Germany, Italy and Sweden”, 2005.

### **İNTERNET KAYNAKLARI:**

[http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/mevzuat/05Genelgeler/05G\\_2003-4\\_BESKMBveMYGTUEIG.htm](http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/mevzuat/05Genelgeler/05G_2003-4_BESKMBveMYGTUEIG.htm), (02.05.2014)

[http://www.anadoluhayat.com.tr/haberler\\_duyurular\\_guncel/YeniBireyselEmeklilikSistemiKanunuHakkinda.aspx](http://www.anadoluhayat.com.tr/haberler_duyurular_guncel/YeniBireyselEmeklilikSistemiKanunuHakkinda.aspx),(11.05.2014)

<http://www.aegon.com.tr/tr/Ana-Sayfa/Urun-ve-Hizmetler/BES-ve-Hayat-Mevzuatindaki-Yenilikler/#suredegisimi>, (10.05.2014)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121109-2.htm>, (09.05.2014)

<http://www.gib.gov.tr/index.php?id=1079&uid=0P1RkjMzhI3GrsMs&type=sirkuler>, (02.05.2014)

<http://emeklilikvehayat.com/bireysel-emeklilik-sozlugu/bireysel-emeklilik-katki-payi/>, (09.05.2014)

[http://www.sobiad.org/ejournals/dergi\\_EBD/arsiv/2010\\_2/15sudi\\_apak.pdf](http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_EBD/arsiv/2010_2/15sudi_apak.pdf), (09.05.2014)

<http://www.termebilgi.com/index.php?page=adx&id=99>, (11.05.2014)

[http://www.egm.org.tr/cma\\_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1\\_4.pdf](http://www.egm.org.tr/cma_test/staticfiles/files/mevzuat/kanun1_4.pdf), (10.05.2014)

[http://www.anadoluhayat.com.tr/haberler\\_ duyurular\\_guncel/YeniBireyselEmeklilikSistemiKanunuHakkinda.aspx](http://www.anadoluhayat.com.tr/haberler_ duyurular_guncel/YeniBireyselEmeklilikSistemiKanunuHakkinda.aspx), (08.05.2014)

<http://www.aegon.com.tr/tr/Ana-Sayfa/Urun-ve-Hizmetler/BES-ve-Hayat-Mevzuatindaki-Yenilikler/#suredegisimi>, (10.05.2014)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121109-2.htm>, (09.05.2014)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121109-2.htm>, (09.05.2014)

<http://www.dunya.com/bireysel-emeklilik-yeni-donem-basladi-150692yy.htm>, (05.05.2014)

<http://sigortabireyselemeklilik.blogspot.com.tr/>, (10.05.2014)

[http://www.akportfoy.org/emeklilik\\_fonlari/dunyada.asp](http://www.akportfoy.org/emeklilik_fonlari/dunyada.asp), (03.05.2014)

[http://www.ekodialog.com/ekonomi\\_kurumlari/iktisadi\\_kalkinma\\_orgutu.html](http://www.ekodialog.com/ekonomi_kurumlari/iktisadi_kalkinma_orgutu.html),  
(04.05.2014)

[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),  
(04.05.2014)

<http://www.reitix.com/Makaleler/Dunyadaki-Bireysel-Emeklilik-Sistemleri/ID=1370>,  
(01.05.2014)

<http://www.euractiv.com.tr/finansal-hizmetler/link-dossier/dunyada-bireysel-emeklilik-sistemi-gelecege-yatirim-000089>, (10.05.2014)

[http://www.tspakb.org.tr/tr/Portals/0/57ad7180-c5e7-49f5-b282-c6475cdb7ee7/AIM\\_Yayin\\_ve\\_Raporlar\\_Aylik\\_Yayinlar\\_2010\\_gudem\\_201008.pdf](http://www.tspakb.org.tr/tr/Portals/0/57ad7180-c5e7-49f5-b282-c6475cdb7ee7/AIM_Yayin_ve_Raporlar_Aylik_Yayinlar_2010_gudem_201008.pdf),  
(13.04.2014)

<http://www.reitix.com/Makaleler/Dunyadaki-Bireysel-Emeklilik-Sistemleri/ID=1370>,  
(10.05.2014)

[http://www.sobiad.org/ejournals/dergi\\_EBD/arsiv/2010\\_2/15sudi\\_apak.pdf](http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_EBD/arsiv/2010_2/15sudi_apak.pdf),  
(13.05.2014)

<http://journal.mufad.org/attachments/article/673/10.pdf>, (13.05.2014)

<http://www.egm.org.tr/bes2013gr.asp>, (19.05.2014)

<http://yilmazank.blogcu.com/dunyada-bireysel-emeklilik-sistemi-gelecege-yatirim/13015292>, (27.05.2014)

[http://www.ergoturkiye.com/web/243-1132-1-1/ergo\\_anasayfa/emeklilik\\_ve\\_hayat/bireysel\\_emeklilik\\_sistemi/dunyada\\_bireysel\\_emeklilik\\_sistemi](http://www.ergoturkiye.com/web/243-1132-1-1/ergo_anasayfa/emeklilik_ve_hayat/bireysel_emeklilik_sistemi/dunyada_bireysel_emeklilik_sistemi), (27.05.2014)

<http://sigortabireyselemeklilik.blogspot.com.tr/>, (27.05.2014)

<http://www.tsb.org.tr/turkiyede-sigortacilik.aspx?pageID=439>, (28.05.2014)

<http://www.oecd.org/finance/private-pensions/42565911.pdf>, (25.05.2014)

## ÖZGEÇMİŞ

Sara HEIDARPOUR 28/03/1980 tarihinde İranın Tabriz şehrinde doğdu. İlk okulu şahid tavana ilkokolunda, ve ortaokulu haşemiyye, liseyi tulue daneş lisesinde okudu.

2004 yılında Tabriz Azad üniversitesinde Fizik bölümünden lisans derecesi ile mezun oldu. Tabrizde özel şirkette 3 yıl çalıştı, 2010 yılında evlendikten sonra İstanbula geldi, ve 2011 yılında Marmara üniversitesi bankacılık ve sigortacılık enistitüsünde yüksek lisans sigortacılık bölümüne girdi. Şu an İstanbulda yaşıyor.