



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BANKACILIK VE SİGORTACILIK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN SOSYAL
GÜVENLİK AÇISINDAN ÖNEMİ VE OECD ÜLKELERİ İLE
KARŞILAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selim KAYHAN

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sibel ÖLMEZ CANGİ

TOKAT-2025

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Dr. Öğr. Üyesi Sibel ÖLMEZ CANGİ danışmanlığında hazırlamış olduğum “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Sosyal Güvenlik Açısından Önemi ve OECD Ülkeleri ile Karşılaştırılması” adlı Yüksek Lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

.../.../...

Selim KAYHAN

JÜRİ KABUL VE ONAY

Selim KAYHAN tarafından hazırlanan “**Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Sosyal Güvenlik Açısından Önemi ve OECD Ülkeleri ile Karşılaştırılması**” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 14.08.2025 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Bankacılık ve Sigortacılık Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)**İmzası**

Üye (Başkan) : Doç. Dr. Fatih YETER

Üye (Danışman) : Dr. Öğr. Üyesi Sibel ÖLMEZ CANGİ

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Murat ÖZDEMİR

ONAY

...../...../2025

Doç. Dr. Ercan ÇAÇAN
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanması süresince, yoğun çalışmalarına rağmen kıymetli birikimini ve çok değerli zamanını bana ayırarak, yol göstericiliği ve önerileri ile destek olan danışman hocam Sayın Dr. Sibel ÖLMEZ CANGİ'ye, analiz kısmında yardımlarını esirgemedi katkı sağlayan Sayın Doç. Dr. Fatih YETER'e teşekkür ederim ve sonsuz saygılarımı sunarım.



ÖZET

TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN SOSYAL GÜVENLİK AÇISINDAN ÖNEMİ VE OECD ÜLKELERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI

Kayhan, Selim

Yüksek Lisans, Bankacılık ve Sigortacılık Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sibel Ölmez Cangı

Eylül 2025, xv+145 sayfa

Sosyal güvenlik sistemlerinin karşılaştığı finansman sorunlar, özellikle nüfusun yaşlanması ve popülist politikalar nedeniyle artmış, bu da bireysel emeklilik sisteminin (BES) tamamlayıcı bir çözüm olarak yaygınlaşmasına yol açmıştır. Sorunları hafifletmek için emeklilik yaşı yükseltilmiş, prim gün ve miktarları artırılmış, emekli maaşları ise azaltılmıştır. Ancak bu önlemler finansal sorunlara sadece geçici çözümler sunmuştur. Mevcut kamu emeklilik sistemindeki aksaklıkları gidermek amacıyla, Avrupa’da ve Türkiye’de bireysel emeklilik sistemleri çözüm olarak benimsenmiş ve uygulanmaya başlanmıştır. Bu reformlarla, önce kamu emeklilik sistemi güçlendirilmeye, ardından ona tamamlayıcı bireysel emeklilik sistemi geliştirilmeye çalışılmıştır. Sistemin amacı, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlayarak refah düzeyini yükseltmek, Ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratmak, İstihdamı arttırmak, Ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmaktır. Bireysel emeklilik fonları, gelişmiş ve bazı gelişmekte olan ülkelerde kurumsal yatırımcı olarak uzun vadeli fon sağlayan önemli kurumlardır. Sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını hafifletmede etkili bir araç olarak görülürler. Katılımcıların uzun vadeli tasarruf yapmalarını teşvik eder ve emeklilikteki gelirlerini artırmalarına katkı sağlamaktadır. Katılımcıların yaptığı katkılar emeklilik şirketleri tarafından yatırıma dönüştürülerek ülke ekonomisine kaynak sağlar. Bu çalışmada, Türkiye ekonomisinin kötü yönde etkilenmemesi amacı ile sosyal güvenlik sisteminde yaşanan kayıt dışı istihdam, artan yaşlılık oranı ve erken emeklilik, emekli-çalışan dengesizliğindeki artış, sağlık harcamalarındaki artış ve toplanan prim tahsilatının yetersizliği gibi sorunlar incelenmiştir. Bu amaçla, BES’in tanınırlığını, üye sayısını artırmak ve Ekonomik

Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ülkeleri ile karşılaştırılarak hangi seviyede olduğu çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada, Türkiye’de Uygulanan Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)’in sosyal güvenlik açısından önemi incelenerek, OECD ülkeleri ile 2013-2023 yılları arası yüzdesel olarak; Emeklilik Planları Aktif Üyeler Oranı, Emeklilik Planlarına Yapılan Katkıların GSYİH’nın Yüzdesel Oranı, BES Fon Büyüklüğü ve Bes Fon Büyüklüğünün GSYİH’ya Oranı, 2013-2022 yılları arası Emeklilik Planlarının Nominal ve Reel Getiri Oranları gibi çeşitli yüzdesel veriler karşılaştırılmaya çalışılmıştır. 2013-2023 yılları arası OECD, EGM ve SGK’dan veri analizi yapılmış, belgesel tarama tekniği kullanılmıştır. Bu çalışma emeklilik fonlarının büyüklüğüne bağlı olarak düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç kategoride değerlendirilen 30 OECD ülkesinde emeklilik fonları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisini araştırmaktadır. 30 OECD ülkesinin emeklilik fon büyüklüklerinin 2001-2023 dönem ortalamaları esas alınarak küçükten büyüğe doğru 3 kategoride değerlendirilmiştir. Çalışmada, GSYİH ve Emeklilik serileri arasındaki nedensellik ilişkisi incelenmiştir. Bu ilişki için yer alan üç kategori çerçevesinde üç panel oluşturulmuş ve sonuçlar bu üç panel veri üzerinden Konya (2006) çalışmasında önerilen Bootstrap Panel Granger Nedensellik testi uygulanmıştır. Üç farklı BES yoğunluğu grubuna ait analiz sonuçları, ülkeler arasında BES ile ekonomik büyüme arasında farklı düzeylerde nedensellik ilişkileri bulunduğunu ortaya koymaktadır. Düşük BES yoğunluğu olan ülkelerde genellikle tek yönlü, çoğunlukla BES’ten büyümeye doğru nedensellik gözlenirken, orta BES yoğunluğu olan ülkelerde bu ilişkinin çoğu zaman çift yönlü ve etkileşimli olduğu görülmektedir. Bu durum, sistemin hem büyümeden beslendiğini hem de büyümeye katkı sunduğunu düşündürmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Emeklilik, Bireysel Emeklilik Sistemi

ABSTRACT

THE IMPORTANCE OF INDIVIDUAL RETIREMENT SYSTEM IN TURKEY IN TERMS OF SOCIAL SECURITY AND COMPARISON WITH OECD COUNTRIES

Kayhan, Selim

Master's Degree, Department of Banking and Insurance

Advisor: Asis. Prof. Dr. Sibel Ölmez Cangi

September 2025, xv+145 pages

The financial challenges facing social security systems have worsened, particularly due to the aging population and populist policies, leading to the widespread adoption of the private pension system (BES) as a complementary solution. To alleviate these problems, the retirement age has been raised, premium days and amounts have been increased, and pensions have been reduced. However, these measures have only offered temporary solutions to the financial problems. To address the flaws in the existing public pension system, private pension systems have been adopted and implemented in Europe and Turkey as a solution. These reforms first aimed to strengthen the public pension system and then to develop a complementary private pension system. Purpose of the system, to increase the level of welfare by providing additional income during retirement by directing the retirement savings of individuals to investment, to create long-term resources for the economy, to increase employment and to contribute to economic development. Private pension funds are important institutions providing long-term funds as institutional investors in developed and some developing countries. They are seen as an effective tool in alleviating the problems of the social security system. They encourage participants to save long-term and contribute to increasing their retirement income. Contributions made by participants are converted into investments by pension companies, providing resources for the national economy. This study examines the problems experienced in the social security system, such as unregistered employment, rising old-age rates and early retirement, the growing retiree-employee imbalance, rising healthcare costs, and insufficient premium collection, to mitigate the negative impacts on the Turkish economy. To this end, we aimed to increase the recognition and membership of the Private Pension System (BES), and to compare its performance with countries in the

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). This study examines the importance of the Private Pension System (BES) implemented in Turkey in terms of social security and compares various percentage data with OECD countries between 2013 and 2023, including the ratio of active members in pension plans, the percentage of contributions made to pension plans as a percentage of GDP, the size of the BES fund and the ratio of the BES fund size to GDP, and the nominal and real rates of return on pension plans between 2013 and 2022. Data analysis was conducted from the OECD, General Directorate of Security, and the Social Security Institution (SGK) for the period 2013 to 2023, using a documentary screening technique. This study investigates the causal relationship between pension funds and economic growth in 30 OECD countries, which are classified into three categories: low, medium, and high, based on the size of their pension funds. Pension fund sizes for 30 OECD countries were evaluated in three categories, from smallest to largest, based on the averages for the period 2001-2023. The study examined the causal relationship between GDP and Pension series. Three panels were created within the three categories for this relationship, and the Bootstrap Panel Granger Causality test recommended in Konya (2006) was applied to these three panels. The analysis results for three different PPS density groups reveal varying degrees of causality between PPS and economic growth across countries. In countries with low PPS density, causality is generally unidirectional, running primarily from PPS to growth, while in countries with medium PPS density, this relationship is often bidirectional and interactive. This suggests that the system both feeds off growth and contributes to it.

Keywords: Social Security, Retirement, Private Retirement System

İÇİNDEKİLER

Sayfa

Bilimsel Etik Sayfası.....	i
Jüri Kabul ve Onay	ii
Teşekkür	iii
Özet	iv
Abstract	vi
İçindekiler	viii
Tablolar Listesi.....	xi
Şekiller Listesi	xiii
Kısaltmalar	xiv
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ.....	4
1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı ve Tanımı	4
1.2. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Tarihsel Gelişimi.....	5
1.2.1. Dünya’da Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihi Gelişimi.....	5
1.2.2. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	8
1.3. Sosyal Güvenliğin Amacı.....	10
1.4. Sosyal Güvenlik Sisteminin Modelleri.....	11
1.4.1. Halk Sigortası (Bismarck) Modeli	12
1.4.2. Beveridge (İşçi Sigortası) Modeli	12
1.4.3. Karma Model	13
1.5. Sosyal Güvenliğin Finansman Kaynakları	14
1.5.1. Primler	14
1.5.2. Vergiler.....	14
1.5.3. Devlet Katkısı	15
1.6. Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri.....	15
1.6.1. Dağıtım Yöntemi (Pay as you go)	16
1.6.2. Fonlama Yöntemi (Kapitalizasyon)	16
1.7. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi.....	17

1.7.1. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Genel Yapısı	17
1.7.2. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumları ve Uygulamaları	18
1.7.2.1. Emekli Sandığı	19
1.7.2.2. Sosyal Sigortalar Kurumu.....	20
1.7.2.3. Bağ-Kur	21
1.7.3. Türkiye’de Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları.....	22
1.7.3.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK).....	22
1.7.3.2. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı	22
1.7.3.3. Amele Birliği.....	23
1.8. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi’nin Sorunları	23
1.8.1. Kayıt Dışı İstihdam	24
1.8.2. Artan Yaşlılık Oranı ve Erken Emeklilik.....	26
1.8.3. Aktif-Pasif Dengesizliğindeki Artış.....	28
1.8.4. Sağlık Harcamalarındaki Artış	30
1.8.5. Toplanan Prim Tahsilatının Yetersizliği	31
1.9. Sosyal Güvenlik Sisteminde Dönüşüm.....	33
2. BÖLÜM: SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN BİR UNSURU OLARAK BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	36
2.1. Bireysel Emeklilik Kavramı ve Tanımı	36
2.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi	37
2.2.1. Dünyada Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	38
2.2.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi	40
2.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı.....	41
2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri	42
2.5. Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları.....	44
2.5.1. Gönüllülük Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemleri.....	45
2.5.1.1. ABD Bireysel Emeklilik Sistemi	45
2.5.1.2. İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi	47
2.5.1.3. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi	48
2.5.1.4. Fransa Bireysel Emeklilik Sistemi	49
2.5.1.5. Japonya Bireysel Emeklilik Sistemi.....	50
2.5.2. Zorunluluk Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemleri.....	51
2.5.2.1. Şili Bireysel Emeklilik Sistemi	51
2.5.2.2. Meksika Bireysel Emeklilik Sistemi	52

2.5.2.3. Arjantin Bireysel Emeklilik Sistemi.....	53
2.6. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	53
2.6.1. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi.....	54
2.6.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Unsurları.....	57
2.6.2.1. Emeklilik Şirketi	57
2.6.2.2. Katılımcı	58
2.6.2.3. Sermaye Piyasası Kurulu	59
2.6.2.4. Takasbank	60
2.6.2.5. Hazine Müsteşarlığı.....	60
2.6.2.6. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu	61
2.6.2.7. Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş.....	61
2.6.2.8. Emeklilik Yatırım Fonları.....	62
2.6.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi	63
2.6.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı	67
2.6.4.1. Katkı Payı Ödemeleri	67
2.6.4.2. Giriş Aidatı.....	67
2.6.4.3. Yönetim Gider Kesintisi	68
2.6.4.4. Fon İşletim Gideri Kesintisi.....	69
2.6.5. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım.....	69
2.6.5.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Gönüllü Katılım	70
2.6.5.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Zorunlu Katılım.....	75
3. BÖLÜM: OECD ÜLKELERİNİN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE AİT VERİLERİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....	81
3.1. Literatür.....	81
3.2. Amaç ve Yöntem.....	88
3.3. Model ve Sınırlılıklar.....	88
3.4. OECD Ülkelerine Ait BES Verileri.....	89
3.5. BES Verileri Bootstrap Panel Granger Nedensellik Testi Analizi.....	107
SONUÇ	114
KAYNAKÇA	125
ÖZGEÇMİŞ.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Uygulanan Modeller	13
Tablo 1.2. Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2011-2021)	26
Tablo 1.3. Bazı OECD Ülkelerinde ve Türkiye’de Emeklilik Yaşları.....	28
Tablo 1.4. Bazı Avrupa Ülkelerinde ve Türkiye’de Sigortalı İstihdam (Aktif) / Emekli ve Hak Sahibi Sayısı ve Aktif/Pasif Oranı (2023).....	30
Tablo 1.5. SGK’ya Yapılan Bütçe Transfer Miktarı (2009-2023).....	32
Tablo 2.1. OECD Ülkelerinde Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları	44
Tablo 2.2. Türkiye’de 2025 Yılı Bireysel Emeklilik Şirketleri	58
Tablo 2.3. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri	63
Tablo 2.4. EGM 31.03.2025 Verilerine Göre Katılımcı Sayıları ve Sözleşme ve Sertifika Adedi Toplamı	72
Tablo 2.5. Katılımcıların Sayılarının ve Fon büyüklüğünün Sözleşme-Sertifika Türlerine ve Cinsiyete Göre Oransal Dağılımı 31.12.2024 EGM Verileri.....	74
Tablo 2.6. Otomatik Katılım Sisteminde Yıllık Gerçekleşmeler.....	78
Tablo 2.7. Gönüllü ve Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi’nin Ortak Özellikleri.....	79
Tablo 2.8. Gönüllü ve Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi’nin Farklı Özellikleri	80
Tablo 3.1. OECD Emeklilik Planı Üyeliği Aktif Üyeler Oranı (2013-2023) (%).....	90
Tablo 3.2. OECD Emeklilik Planı Üyeliği Aktif Üye Sıralaması (2013-2023) (%)	91
Tablo 3.3. Emeklilik Planlarına Yapılan Katkıların GSYİH’nin Yüzdesi Olarak Oranı (%) (2013-2023).....	93
Tablo 3.4. OECD Ülkelerinin BES Fon Büyüklüğü (2013-2023) (Milyon USD)	95
Tablo 3.5. OECD Ülkelerinin BES Fon Büyüklüğü Sıralaması (2023) (Milyon USD) .	97
Tablo 3.6. OECD Ülkelerinin BES Fon Büyüklüklerinin GSYİH’ya Oranı (2013-2023) (%).....	99
Tablo 3.7. OECD Ülkelerinin BES Fon Büyüklüklerinin GSYİH’ya Oranı (2023) (%)	101
Tablo 3.8. OECD Ülkelerinde Emeklilik Planlarının Reel Getiri Oranları (2013-2022) (%)	103
Tablo 3.9. OECD Ülkelerinde Emeklilik Planlarının Reel Getiri Oranları Sıralaması (2022) (%).....	105

Tablo 3.10. Bireysel Emeklilik Fonlarının GSYH'ye % Oranı (2001-2023 Ortalaması)	107
Tablo 3.11. Tanımlayıcı İstatistikler	108
Tablo 3.12. Düşük BES Yoğunluğu Olan Ülkelerde Ekonomik Büyüme ile Emeklilik Fon Büyüklüğü Arasındaki Bootstrap Granger Nedensellik İlişkisi.....	111
Tablo 3.13. Orta BES Yoğunluğu Olan Ülkelerde Ekonomik Büyüme ile Emeklilik Fon Büyüklüğü Arasındaki Bootstrap Granger Nedensellik İlişkisi.....	112
Tablo 3.14. Yüksek BES Yoğunluğu Olan Ülkelerde Ekonomik Büyüme ile Emeklilik Fon Büyüklüğü Arasındaki Bootstrap Granger Nedensellik İlişkisi.....	113



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Aktüeryal Denge Aktif / Pasif Oranının Gelişimi (2009-2024).....	29
Şekil 1.2. Sağlık Harcamaları Artış Grafiği, 2013-2022	31
Şekil 2.1. EGM 31.03.2025 Verilerine Göre BES Katılımcı Yaş Dağılımı	72
Şekil 3.1. OECD Emeklilik Planı Üyeliği Aktif Üye Sıralaması 2023 (%)	92
Şekil 3.2. Türkiye'nin Emeklilik Planlarına Yapılan Katkıların GSYİH'nın Yüzdesi Olarak Oranı (2018-2023) (%).....	94
Şekil 3.3. Seçilmiş OECD Ülkelerinin BES Fon Büyüklüklerinin GSYİH'ya Oranı (2023) (%).....	102
Şekil 3.4. Türkiye'nin Emeklilik Planlarının Reel Getiri Oranlarının Gelişimi (2013-2022) (%).....	106

KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
A.Ş	Anonim Şirket
BAĞ-KUR	Esnaf, Sanatkârlar ve Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
BM	Birleşmiş Milletler
EGM	Emeklilik Gözetim Merkezi
EYT	Emeklilikte Yaşa Takılanlar
GSS	Genel Sağlık Sigortası
GSYİH	Gayri Safi Yurt içi Hasıla
HBM	Hazine ve Maliye Bakanlığı
HM	Hazine Müsteşarlığı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Orgaziation)
IMF	Uluslararası Para Fonu
İLKSAN	İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
OKS	Otomatik Katılım Sistemi
OYAK	Ordu Yardımlaşma Kurumu
SEDDK	Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi

TL	Türk Lirası
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
USD	Amerikan Doları



GİRİŞ

Sosyal koruma sistemi, tarihsel süreçte insanların korunma ihtiyacından doğmuştur ve yoksulluk, işsizlik, yaşlılık, ölüm gibi sosyal risklere karşı koruma sağlamaktadır. Ancak demografik, ekonomik ve sosyal değişimler bu sistemin kapsamını daraltmakta ve finansal sorunlara yol açmaktadır. Bu nedenle yeni çözümler aranmaktadır. Özellikle yaşlılar için en büyük endişe gelir güvencesinin olmamasıdır. Emekli aylıkları yaşlılık döneminin başlıca gelir kaynağını oluştursa da bu gelirlerin yetersizliği sağlık ve bakım ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmaktadır.

Türkiye’de, kamuda memur statüsünde çalışanlar Emekli Sandığına, kamu işçileri ve özel sektörde çalışan sigortalı işçiler Sosyal Sigortalar Kurumuna, esnaf ve çiftçiler ise Bağ-Kur’a bağlıydı. Zamanla bu kurumlar birleştirilerek Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) oluşturuldu. Ancak artan nüfus, ekonomik koşullar ve gelişmiş ülkelerle yapılan karşılaştırmalar sonucunda mevcut sosyal güvenlik sisteminin yetersiz kaldığı görülmüştür. Bu nedenle özel sigorta şirketleri, sosyal güvenlik sistemine destek olmak amacıyla Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)’i geliştirmiştir. (Yemez & Akdoğan, 2019, s. 105).

Avrupa Birliği ülkelerinde yaşlılık kavramı, devlet, işveren ve bireyin eşit sorumluluk üstlendiği üç boyutlu bir ortaklık olarak görülmektedir. Bu anlayış doğrultusunda sosyal güvenlik sistemleri üç basamaklı olarak organize edilmektedir: Birinci Basamak: Devlet tarafından, Pay-As-You-Go (dağıtım) sistemiyle temel sosyal güvence sağlanmaktadır. İkinci Basamak: İşverenlerin katkısıyla oluşturulan mesleki düzeydeki fonlama programlarıyla destekleyici sigortalar sunulmaktadır. Üçüncü Basamak: Bireyler, isteğe bağlı olarak özel sigorta şirketlerinden hayat sigortası, uzun dönem bakım sigortası veya bireysel emeklilik gibi ek teminatlar sağlamaktadır.

Bireysel Emeklilik Sistemi, sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir yapıdır. Başlangıçta gönüllülük esasına dayalı olan sistem, zamanla otomatik katılımı zorunlu hale gelmiştir. Devlet katkısı ve vergi avantajları gibi teşviklerle desteklenmiş, böylece

güvenilirliği artmış ve daha çok tercih edilir olmuştur. Katılımcıların küçük yatırımlarının zamanla fonlarda değer kazanması, uzun vadede hem birey hem de ekonomi için fayda sağlamıştır. Emeklilik hakkı kazanan katılımcılar, birikimlerini ister aylık gelir olarak ister toplu ödeme şeklinde alabilirler. Bu sayede düşük tutarlarla uzun vadede ek gelir elde etmek mümkün hale gelmiştir.

01.01.2017 tarihinden itibaren Türkiye’de yürürlüğe giren Otomatik Katılım Sistemi (OKS), çalışanların bireysel emeklilik sistemine otomatik olarak dahil edilmesini öngörmektedir. İşletmelerde çalışan kişi sayısı ve çalışanların yaşlarına göre zorunlu olarak yapılan bu girişte, katılımcılara ilk 2 ay içinde sistemden ayrılma hakkı tanınmıştır. Katılan bireyler, maaşlarından düzenli kesinti yapılarak gelecekteki ekonomik refahlarını artırmayı hedeflemektedirler. Sisteme devam etmek istemeyenler, ilgili şirkete yazılı başvuru yaparak 2 ay içinde ayrılabilmekte ve bu durumda maaşlarından herhangi bir kesinti yapılmamaktadır.

Bu çalışmada Türkiye’deki emeklilik sisteminin tarihsel gelişimi ve işleyişi, sosyal güvenliğin tanımı, Türkiye’deki ve dünyadaki gelişimini ve yaşanan sıkıntıları aşmak amacıyla alınan kararlar sonucunda Bireysel Emeklilik Sistemine geçişin nedenleri konusunda açıklamalarda bulunulmaya çalışılmıştır. OECD ülkelerinin uygulamış oldukları emeklilik sistemleri incelenmeye çalışılmıştır. Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Sistemine geçiş ve sistem hakkında tanıtıcı bilgiler verilerek, 2001-2023 yılları arası OECD ülkeleri ile ilgili yüzdesel olarak; Emeklilik Planları Aktif Üyeler Oranı, Emeklilik Planlarına Yapılan Katkıların GSYİH’nın Yüzdesel Oranı, BES Fon Büyüklüğü ve Bes Fon Büyüklüğünün GSYİH’ya Oranı, 2013-2022 yılları arası Emeklilik Planlarının Nominal ve Reel Getiri Oranları gibi çeşitli yüzdesel veriler tablolar halinde incelenerek, Türkiye ve OECD ülkeleri BES verileri grafik şeklinde yorumlanmış ve karşılaştırılmıştır. Bunun dışında, Granger nedensellik testi yapılarak OECD ülkeleri ve Türkiye’de ekonomik büyümeyle BES fonları arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

Çalışmanın temel amacı BES’in sosyal güvenlik açısından önemini vurgulamak ve OECD ülkeleri ve Türkiye’nin çeşitli BES verilerinin karşılaştırılmasını yapmaktır.

Üç ana bölümden oluşan çalışmada:

Birinci bölümde; sosyal güvenlik sisteminin kavramı ve tanımı, amacı ve tarihçesi, Dünyada ve Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin tarihsel gelişimi, modelleri, finansman kaynakları ve Türk sosyal güvenlik sisteminin genel yapısı, uygulamaları, sorunları ve sosyal güvenlik sisteminde dönüşüm hakkında bilgiler verilmiştir.

İkinci bölümde; BES’in kavramı ve tanımı, amacı, tarihsel gelişimi, Dünyada ve Türkiye’deki gelişimi, ülkelerin gönüllü ve zorunlu BES uygulamaları ve BES’in Türkiye’deki unsurları hakkında bilgiler verilmiştir.

Üçüncü bölümde; OECD Ülkelerinin çeşitli BES verileri tablolar halinde incelenerek Türkiye verileri ile karşılaştırılarak bilgiler verilmiştir ve veriler analiz edilerek bulgular yorumlanmıştır.

Sonuç kısmında; Bireysel Emeklilik Sisteminin sosyal güvenlik açısından önemi vurgulanarak, analiz sonucuna göre karşılaştırma yapılarak önerilerde bulunulmuştur.

1. BÖLÜM: TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde sosyal güvenliğin kavramı ele alınarak tanımı yapılmış, Dünyada ve Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin tarihsel gelişimi incelenmiştir. Sosyal güvenlik sisteminin amacı, modelleri, kaynakları ve yöntemleri hakkında bilgiler verilerek, Türk sosyal güvenlik sisteminin genel yapısı incelenmiştir. Türk sosyal güvenlik sisteminde yaşanan sorunlara ilişkin ayrıntılı bilgiler verilmiştir.

1.1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE TANIMI

İnsanoğlu tarih boyunca fiziksel ve ekonomik tehditler başta olmak üzere pek çok tehlikeyle karşı karşıya kalmış ve yaşanan ve yaşanması muhtemel risklerden korunmak için önlemler almaya çalışmıştır. Bu tehlikeler her gün niteliksel ve niceliksel olarak değişir, ancak insanlar hastalık, yaşlılık ve işsizlik nedeniyle gelir kaybına yol açan ekonomik tehlikelerden kendilerini korumak için önlemler almak isterler. Bu önlemlerin en başında da devlet destekli sosyal güvenlik sistemleri aklı gelmektedir. Hayatta kalma mücadelesinin yoğunlaştığı dönemlerde amaç kendini korumak veya kayıpları telafi etmektir. Dolayısıyla sosyal güvenlik günümüzde medeniyetin en önemli göstergesidir. Özünde riske karşı güvenlik arayışının sonucudur. Temel ihtiyaçları karşılamak ve bireyleri korumak amacıyla ortaya çıkan bu kavram, ilk kez 14 Ağustos 1935'te ABD'de çıkarılan Sosyal Güvenlik Kanunu (Social Security Act) ile literatüre yansımıştır (Şenocak, 2009).

Sosyal güvenlik, bireylerin iradeleri dışında maruz kaldıkları tehlikelere karşı tedbirler alarak, insan onurunun en azından asgari düzeyde yaşamasını garanti altına alan sistemler bütünü olarak tanımlanabilir. "Sosyal güvenlik" terimi aslında birçok farklı şekilde ifade edilebilir. Yazgan'a göre koruma, toplumun bütün bireylerini koruma kapsamına almayı ve her bireyin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla toplumda asgari bir onurlu yaşam standardını garanti altına almayı amaçlayan bir sistemdir. Başka bir deyişle sosyal güvenlik, bireylerin ve ailelerinin herhangi bir riskten kaynaklanabilecek ekonomik kayıpları telafi ederek asgari bir yaşam standardını sürdürebilmelerini garanti altına alır. (Sığın, 2016). Başka bir deyişle, insanların yaşamlarının herhangi bir

döneminde maruz kaldıkları ekonomik ve sosyal risklere uygun önlemler olarak ve onlara bir gelir kaynağı sağlamak amacıyla tasarlanmış kamusal bir programdır. (Gümüş, 2010). Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sosyal güvenliği; mesleki, fizyolojik veya sosyo-ekonomik herhangi bir riske maruz kalınması sonucunda çalışma ve gelir elde etme olanaklarından geçici veya sürekli olarak yoksun bulunan bireye, insan onuruna yakışır bir biçimde yaşamını devam ettirebilmesini sağlayan önlemlerin ve katkıların bütünü olarak tanımlar. (Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK], 2009: 1).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sosyal güvenlik kavramını, bireylerin hastalık, işsizlik veya işsizlik gibi riskler nedeniyle gelirlerinin azalması veya kesilmesi ile birlikte, ekonomik, sosyal ve fizyolojik risklerin olumsuz etkilerinden korunması olarak tanımlamaktadır. Yaşlılık, doğum, sakatlık, kazanç kaybı, ölüm gibi risklere karşı alınan önlemleri başarmaya yönelik bir çaba olarak tanımlar (Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO], 1998: 8).

İkinci Dünya Savaşı sonrası, Birleşmiş Milletler tarafından 1948 yılında onaylanan İnsan Hakları Beyannamesi'nde sosyal güvenlik hakkına yer verilmesi, bireylerin sosyal haklarının da genişlemesi açısından son derece önemlidir. Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler kendi sosyal, kültürel ve ekonomik yapısına uygun sosyal güvenlik sistemi kurarak, vatandaşlarına sosyal güvenlik hizmeti sunmaktadır.

1.2. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.2.1. Dünya'da Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihi Gelişimi

İnsanlığın başlangıcından günümüze kadar her toplum için tehlikenin yol açtığı zararlarla geleneksel olarak mücadele edilmiştir. Sosyal güvenlik sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan sosyal ve ekonomik tehlikelerin bir sonucu olarak hastalık, işsizlik, yaşlılık, sakatlık, ölüm gibi bireyleri ve toplumu olumsuz etkilemesini önlemek amacıyla geliştirilmiş bir sistemdir. Bunun sonucunda sosyal güvenlik tedbirlerini hayata geçirmek evrensel bir ihtiyaç haline gelmiştir. Dolayısıyla sosyal güvenlik sistemlerinin gelişme süreci yüzyıllar boyu sürmekte ve her ülkenin gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir.

Kabile içindeki iş birliğiyle başlayarak, daha sonra aile içinde dayanışma ve yardımlaşma, dinî veya başka nedenlerle fakirlere bireysel ve devlet eliyle yapılan yardımlar, nihayet meslek kuruluşları çerçevesinde yapılan yardımlar, Sanayi Devrimi öncesi sosyal güvenliğin en önemli biçimleri haline gelmiştir. Ancak Sanayi Devrimi'nden sonra ortaya çıkan ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar sosyal güvenlik için yeni koşullar yaratmış, sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanmasında bu geleneksel yöntemler giderek daha az geçerli hale gelmiştir (Akyıldız, 1999: 197). Böylece devletin varlığının vazgeçilmez koşullarından biri sayılan ve bugünkü anlamıyla sosyal güvenlik sistemi, 19. yüzyılın son çeyreğinde toplumun gereksinimlerini karşılamak amacıyla geliştirilmiştir (TÜSİAD, 1997: 27).

Uzun çalışma saatleri, yetersiz ücretler ve diğer olumsuz koşullar işçi sınıfı arasında kaygıyı artırmıştır. O dönemde ortaya çıkan işçi sınıfının ve sosyalist hareketin büyüyen gücü, mevcut toplumsal düzeni tehdit etmeye başlamıştır. Geleceği güvencesiz hale gelen işçi sınıfının sisteme entegrasyonunun ancak onu maruz kaldığı risklerden koruyacak önlemlerle mümkün olduğu kabul edilerek, işçi sınıfını koruma tedbirleri başlatılmıştır (Aşkın, 2003: 5).

Sanayileşmeyle birlikte üretim hızla artmış, daha fazla işçi çalıştırılarak daha fazla üretim yapılmaya başlanmış ve bunun sonucunda işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. 1870'lerde Almanya bir sanayi ülkesi olma yolunda ilerlemiş ve işçi sınıfı arasında gelir dağılımındaki eşitsizlik, çalışma saatlerinin artması, çocuk işçiliği, engellilik ve hastalık gibi sorunlar sosyal yardımların çözebileceği sınırları aşmıştır. 1883 yılında, sosyal yardımların yetersizliğini fark eden ve işçi sınıfının yaşam koşullarını iyileştirmek için devlet müdahalesinin gerekli olduğuna inanan dönemin başbakanı Otto Von Bismarck'ın çabaları sonucunda sağlık sigortası getirilmiştir. Kaza sigortası 1884'te, yaşlılık ve maluliyet sigortası ise 1889'da yürürlüğe girmiştir (Ekin vd., 1999: 32). Bu çalışmalar sonucunda Bismarck yönetimindeki Alman İmparatorluğu, modern sosyal güvenlik sisteminin kurucusu ve refah programlarını uygulayan ilk ülke olmuştur (Blake, 2006: 3). Almanya'nın ardından 1887'de Avusturya, 1891'de Macaristan, 1894'te Norveç ve Fransa modern sosyal sigorta için ilgili kanunları çıkaran ülkeler olmuşlardır.

1935 yılında Amerika’da yürürlüğe giren “Sosyal Güvenlik Kanunu” (Social Security Act) ile sosyal güvenlik kavramı ilk kez literatüre girmiştir. Bu yasadan önce Amerika’da 1911’de işçi kaza sigortasını, 1914’te yaşlılık aylığını, 1915 ve 1916’da zorunlu sağlık sigortasını ve 1920’de işsizlik sigortasını uygulamaya koymak için çaba sarf ettiği görülmüştür (Alper, 2008: 7). 1929’da Amerika’yı vuran Büyük Buhran (Great Depression)’dan sonra, 1933’e kadar geçen kısa sürede 13 milyon Amerikalı işsiz kalmış ve işsizlik oranı %100’e çıkmıştır. Milli gelirin üçte bir oranında düştüğü, bankaların üçte birinin kapandığı birçok işletmenin iflas ettiği görülmüştür. Büyük Buhran kamu ve özel emeklilik sistemlerini de olumsuz etkilemiş, 1929 ile 1932 yılları arasında emeklilik planları sunan 418 büyük şirketin 45’i iflas etmiş, kalan şirketlerin çoğu emeklilik gelirlerini düşürmüştür; eyalet ve yerel yönetimler emeklilik yardımlarını kesmeye başlamış, yükümlülükleri yerine getiremedikleri görülmüştür (Ferrara ve Tanner, 1998: 17-18).

Büyük Buhranın çıkışı Amerikan Sosyal Güvenliğinin çöküşünü tetiklemiştir. 1932 yılında başkan seçilen Franklin Roosevelt’in çabaları sonucunda 14 Ağustos 1935’te Sosyal Güvenlik Yasası yürürlüğe girmiş ve tarihte ilk kez "sosyal güvenlik" terimi kullanılmıştır (Rosanvallon, 2004: 123). Ancak, "Sosyal Güvenlik" terimi ilk kez 1935 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde kullanıldığında, günümüzdeki anlamından çok daha dar bir anlamda olduğunu ve yalnızca emeklilik, maluliyet ve hayat sigortasını ifade ettiğini belirtmek önemlidir (Alper, 2008: 6).

1942 yılında İngiltere’de Lord William Beveridge tarafından hazırlanan Sosyal Güvenlik Raporu, sosyal güvenlik sisteminin modern anlamda yeniden yapılandırılmasını ortaya koymuştur. Beveridge’in bu çalışmadaki temel amacı, gelir düzeyine bakılmaksızın herkesi kapsayacak ulusal bir sigorta sistemi oluşturmaktır. Beveridge sisteminde tıbbi masraflar sigorta primleriyle karşılanıp, aile yardımlarının vergilerle finanse edilmesi planlanmıştır (Gutierrez, 2001:2).

Sonraki yıllarda sosyal güvenlik sistemleri büyük ilerlemeler kaydetmiş, özellikle I. Dünya Savaşı’ndan sonra Batı ülkelerinde sosyal güvenlik faaliyetlerinin daha da etkin hale geldiği görülmüştür. Koruma kapsamındaki toplumsal kesimler genişletilmiş,

sağlanan koruyucu tedbir ve uygulamalar güçlendirilmiştir. Sosyal güvenlik, refah devleti kavramının önemli bir unsuru haline gelmiştir (Koray, 2000: 201).

II. Dünya Savaşı'ndan 1970'li yıllara kadar sosyal güvenlik sistemleri özellikle gelişmiş ülkelerde başarıyla uygulanmıştır. Ancak nüfusun yaşlanması, sistemdeki varlık-yükümlülük dengesinin kötüleşmesi, artan işsizlik ve işsizlik yardımları, kayıt dışı ekonominin varlığı, fonların verimsiz kullanımı ve sistemdeki diğer kötü yönetimler finansal krize yol açmıştır. Bu durum sosyal güvenlik sisteminin kapsamlı bir reformdan geçirilmesini ve yeniden yapılandırılmasını gerektirmiştir (Demirci ve Şen, 2006: 57).

Dünya'da, sosyal güvenlik sisteminde yaşanan sorunlar nedeni ile bireyler farklı emeklilik sistemlerine yönelmiştir. Kişiler, çalıştıkları süre zarfında tasarruf yaparak dahil oldukları emeklilik sistemlerini fonlamaktadırlar. Bu sistem aynı zamanda devlet tarafından da desteklenmekte ve bu sayede yaşlılık döneminde kişilerin refah düzeyinin azalmaması sağlanmaktadır.

1.2.2. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Avrupa'da modern sosyal güvenlik sistemleri ancak Sanayi Devrimi ve koruma talep eden bir işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla mümkün olmuştur. Osmanlı Devleti'nde bu dönemde sanayileşmenin yavaş ilerlemesi nedeniyle korunma talep edecek işçi sınıfı oluşamamıştır. Bu durum Türkiye'de çağdaş bir sosyal güvenlik sisteminin gelişimini yavaşlatmıştır (Erol, 1992: 61). Osmanlı döneminde sosyal güvenlik öncelikle dini sebeplerle uygulanmıştır. Bireylerin sosyal güvenlik ihtiyaçları devletin karşılaması gereken bir görev olarak algılanmamıştır ve devlet tarafından sosyal güvenlik sağlanmamıştır. Bunlar aile yardımları ve çeşitli sosyal yardım sandıklarıyla desteklenmiş ancak sınırlı olan bu yardımlar toplumun her kesimine ulaşamamıştır (Güvercin, 2004: 90).

Cumhuriyet öncesi sosyal güvenlik uygulamalarını üç kategoriye ayırmak mümkündür. Bunlar; aile ve sosyal yardım, dini yardım ve uzmanlaşmış meslek kuruluşları kapsamındaki yardımlardır (Akkaya, 2000: 2). Diğer yandan 13. ve 18.

yüzyıllar arasında ortaya çıkan ahilik teşkilatları ve bunlara bağlı lonca teşkilatları sosyal güvenlik açısından önemli kuruluşlardır. Ahilik teşkilatı, karşılıklı yardımlaşma ve dayanışma esasları üzerine kurulmuştur. Yoksullara, yabancılara, gariplere ve misafirlere gıda yardımı yapılması temel kural olarak benimsenmiştir. Lonca örgütlenmesinin amacı, usta-çırak arasındaki ilişkiyi güçlendirmek ve çırakların çıraklıktan kalfalığa geçiş sürecinde maddi yardımda bulunmaktır. Ayrıca üyelere ve ailelerine yaşlılık, sakatlık ve ölüm hallerinde sosyal yardımlar yapılmış, acil durumlardan kurtulmaları için yardım sağlanmıştır. Loncanın geliri, ödeme güçlerine bağlı olarak her hafta veya her ay uzmanlardan alınan bir tür ikramiye ile sağlanmaktadır (Şen,2002: 26-29). Osmanlı Devleti'nde sanayi hareketlerinin geç başlaması, işçi sınıfının ön plana çıkmasını engellemiş, resmiyet kazanmayan sosyal güvenlik sistemleri devlet tarafından üstlenilmemiş ve teşkilatlanması sınırlı oranda kalmıştır.

Cumhuriyet'in ilanından sonra sosyal güvenliğin gelişimine bakıldığında, 1936'da sosyal sigortanın getirilmesine ilişkin 3008 sayılı İş Kanunu'ndan önce birçok yasa çıkarılmış, ancak ortaya çıkan yasalar ve sistemlerin önemli bir fark yaratmadığı görülmüştür. 15 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu, Türkiye'de ilk kez sosyal sigortanın sistem ve esaslarını belirlemiştir. Bu yasa, sosyal güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasının devletin sorumluluğu olduğunu hükme bağlamıştır. 1940 yılında 12 ayrı tip sandık kurulmuştur. İşçi Sigortaları Kurumu, 8 Haziran 1936 tarihli ve 3008 sayılı Kanuna dayanılarak 1946 yılında 4792 sayılı Kanunla kurulmuştur. 1950 yılında emeklileri kapsayan 5434 sayılı Kanun yürürlüğe girmiş ve T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1950'lerde, 1961 Anayasası'nın 48. maddesinde yer alan ve herkesin devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik hakkını garanti altına almayı amaçlayan işçiler ve memurlar için sosyal güvenlik düzenlemeleri getirilmiştir. 1 Mart 1965 tarihli Sosyal Sigortalar Kanunu ile İşçi Sigortaları Kurumu'nun adı Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) olarak değiştirilmiştir. 2 Eylül 1971 tarihinde Esnaf, Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (BAĞ-KUR) kurulmuştur. 1972 tarihli 1479 sayılı Kanun, BAĞ-KUR aracılığıyla belirli katkıların ödenmesi koşuluyla, işçi ve memurlar dışında kalan tüm kesimlere sosyal güvenlik sağlanmıştır. BAĞ-KUR'un kurulmasıyla birlikte Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemi daha da çeşitlenmiş ve karmaşık hale gelmiştir (Yıldırım, 2019: 12).

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin farklı yapı ve uygulamaları bulunmakta olup, bunların tek bir sistem içinde bütünleştirilmesi sağlanmadığı sürece etkin bir şekilde çalışması mümkün olmamıştır. Sanayi işçileri 1936’dan, memurlar 1949’dan, serbest çalışanlar 1971’den ve tarım işçileri 1983’ten beri prim yoluyla sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. 1979 yılında sosyal sigortası olmayan kişilere de gönüllü olarak isteğe bağlı sigortalılık hakkı tanınmıştır. 2006 yılında Türkiye’de sosyal güvenlik sistemleri tek çatı altında toplanmış ve sosyal güvenlik kapsamı genişletilmiştir (Baylan, 2019: 2582).

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, sosyal güvenlik hizmetlerini tek çatı altında toplamak amacıyla 16 Mayıs 2006 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından kurulmuştur. Bu durum, zaman içindeki gelişmeler, kayıt dışı istihdamdaki sorunlar, erken emeklilikle ilgili mali sorunlar, aktif (çalışan) nüfus ile sistemden pasif olarak yararlanan (çalışmayan, emekli, yardım alan) nüfus arasındaki dengenin sağlanamaması ve katkı payı tahsilatındaki sorunlardan kaynaklanmıştır. 20 Mayıs 2006 tarihinde 5502 sayılı “Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu” ile SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur’un görevleri Sosyal Güvenlik Kurumu’na devredilmiştir.

1.3. SOSYAL GÜVENLİĞİN AMACI

Sosyal güvenliğin en belirgin amacı toplumdaki tüm bireyleri ekonomik ve sosyal risklere karşı korumaktır. Devletin riskleri önleme yükümlülüğünün yanı sıra sosyal sigorta yoluyla koruma işlevi de vardır. Bu güvenliğin sağlanması için yapılan plan ve programlar ile sağlanan yardımların türü ve süresi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu anlamda sosyal güvenlik sistemleri, bireylerin risklerle mücadelesine destek olarak risklerin doğurduğu sonuçların telafi edilmesinde önemli rol oynamaktadır. Dolayısıyla sosyal güvenlik sisteminin amacı, bireyleri olası risklere karşı korumak ve temel ihtiyaçlarını karşılamaktır (Arıcı, 1999, s.26-27).

Devlet garantili sosyal güvenliğin temel ve evrensel bir hak olarak gerekliliği, başta Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere pek çok uluslararası belgede yer almaktadır. Türkiye’de sosyal devlet ilkesi Cumhuriyetin temel

niteliklerinden biri olup Anayasanın 60. maddesinde yer almaktadır. Anayasamıza göre devletin temel görevi, tüm insanların asgari yaşam standardını sağlamaktır. Artan sosyal riskler karşısında devletten sosyal güvenlik alma hakkı doğmuştur. Sosyal güvenlik hakkı evrensel bir kavram olmasına rağmen, nüfusun sadece belirli kesimlerinin bundan yararlanabilmesinin en önemli nedeni ulusal ve uluslararası mevzuatın ve kamuoyunun dikkatinin eksikliğinden değil, sosyal güvenlik ihtiyaçlarını karşılayacak yeterli kaynak olmadığındandır (Alper, 2016).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kişisel güvenlik ihtiyacından doğan ve tarih boyunca ilkel uygulamalardan; kapsamlı, modern sistemlere doğru evrilen sosyal sigorta uygulamasının temel amacını aşağıdaki gibi belirtmiştir (Egeli, 2009: 4):

- Ekonomik veya sosyal olumsuzluklar nedeniyle bireylere ve ailelere yaşam standartlarında önemli bir düşüş yaşanması durumunda koruma garantisi sağlamak,
- Özel emeklilik sigortasının farklı programlar arasında transferini sağlamak, kazanılmış hakları korumak, ödeme planlarını olumlu etkilemek ve ödemeleri enflasyona karşı koruyan düzenlemeler yapmak,
- Emeklilik maaşlarının, emeklilik ödemelerini gelire veya Gayri Safi Yurt İçi Hasıla'ya (GSYİH) endekslemek,
- Tüm düşük gelirli bireylerin, toplumsal hayata katılımını sağlayacak bir yaşam standardını sağlamak.

Sosyal güvenliğin temel amacı bireye, hayatı boyunca yaşam standartlarını olumsuz yönde etkileyecek risklere karşı maddi ve manevi güvence sunarak tehlikelere karşı korumaktır.

1.4. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN MODELLERİ

Dünyadaki eğilimler ışığında çeşitli düşünürler sosyal güvenlik sistemlerinin etkili ve verimli olması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu amaçla geliştirilen ve uygulanan

modeller arasında Halk Sigortası (Bismarck) modeli, İşçi Sigortası (Beveridge) modeli ve karma model yer almaktadır.

1.4.1. Halk Sigortası (Bismarck) Modeli

Bismarck'ın 1881 yılında geliştirdiği yöntemin temeli çalışma hayatıdır. Bismarck modelini uygulayan ülkelere örnek olarak Fransa, Almanya ve Avusturya verilebilir. Bismarck modeli, aynı zamanda sosyal sağlık sigortası modeli olarak da bilinir ve bu modelde bireyler çalıştıkları süre boyunca bir fona ücret ödediği ve daha sonra bu fonun Devlet kurumları, diğer Devlete ait Kurumlar veya özel kuruluşlar tarafından sağlanan, sağlık bakım hizmetlerinin sunulduğu bir sistemdir. Planın finansmanı bireysel sigortalıların ödediği primlerle sağlanmaktadır. Sosyal güvenliğin, sigorta primi ödenmesi karşılığında kullanılması durumuna "karşılıklılık ilkesi" adı verilmiştir. Toplumda her kesimin çalışma hayatında bulunmamasından dolayı herkesi Sosyal Güvenlik kapsamına almak sorunlara yol açabilmektedir. Bismarck modelinin en büyük sorunu toplumdaki herkesin sosyal güvenlikle yararlanamamasıdır (Kitapçı, 2007: 27-28).

1.4.2. Beveridge (İşçi Sigortası) Modeli

Beveridge Modeli, 1942 yılında İngiltere'de yayınlanan Beveridge Raporu'na dayanmaktadır. Bu, sosyal güvenliğin ulusal bütçeden finanse edilmesini ve ülke nüfusunun sosyal güvenlik ihtiyaçlarını karşılamak üzere belirli sosyal yardım avantajlarının sağlanmasını içermektedir. Beveridge Raporu, Sir William Beveridge tarafından ülkede sosyal güvenliğe yeni bir kavram getirmek amacıyla hazırlanmıştır. Beveridge modeli aynı zamanda devlet modeli olarak da bilinmektedir. Ulusal sistemin amacı toplumsal adaletsizliği ortadan kaldırmak ve sistemden tüm ülkenin yararlanması amaçlanmaktadır. Programa katılım zorunludur ve ödenecek katkı payı miktarı aynıdır. Bu modelin temel unsurlarından biri sosyal güvenlik politikasının devlet tarafından desteklenmesi, herkesin sisteme katılması ve herkesin sağlık hizmetlerinden yararlanmasıdır. Ulusal sistem yalnızca İngiltere'de değil, İsveç ve İrlanda gibi ülkelerde de kullanılmaktadır (Çayiroğlu, 2019: 24- 25).

1.4.3. Karma Model

Bismarck'ın geliştirdiği, çalışanların sigortasını da içeren ilk modern sosyal güvenlik sistemi olan Bismarck modeli ve yine Beveridge'in geliştirdiği, tüm nüfusu kapsayan Beveridge modeli günümüzde birçok ülkede uygulanmaktadır. Bazı ülkeler her iki modeli de aynı anda benimsemeye ve uygulamaya çalışmaktadır. Bismarck modeli ile Beveridge modelinin birleştirildiği sosyal güvenlik modeline karma model adı verilmektedir. İki modeli birleştiren karma bir modelde ise çalışanların maaşlarının belirli bir yüzdesi üzerinden hesaplanarak sağlanmaktadır. Sosyal güvenliğin sağlanmasında uygulanan modeller ve ülkeler Tablo 1.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 1.1. Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Uygulanan Modeller

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

Kaynak: Çayiroğlu, 2019: 25.

Tablo 1.1.'de görüldüğü üzere, farklı ülkelerde sosyal güvenliğin sağlanması konusunda farklı modeller bulunmaktadır. Bazı ülkeler Bismarckçı sosyal güvenlik modelini kullanır, bazıları Beveridge modelini kullanır ve bazıları da hem Bismarckçı hem de Beveridge modellerini içeren karma bir model kullanmaktadır.

1.5. SOSYAL GÜVENLİĞİN FİNANSMAN KAYNAKLARI

Ülkeler sosyal güvenliğin finansmanında çeşitli kaynaklardan yararlanarak sisteminin işleyişini sağlamışlardır. Bazı ülkeler sosyal güvenliğı birincil sorumluluk olarak kabul ederken, bazıları da sosyal güvenliğı toplumsal bir konu olarak görmüş ve sorumluluğı topluma yüklemişlerdir. Sosyal güvenliğin ana finansal kaynakları; primler, vergiler ve kamu gelirleridir.

1.5.1. Primler

Sosyal güvenliğin bireylerin temel haklarından biri olarak kabul edilmesi nedeniyle, öteden beri sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlananların, yani çalışanların ve işverenlerin sosyal güvenliğin finansmanına katılmaları gerektiğı inancı vardır. Dolayısıyla, planın temel finansman kaynağı çalışanların ve işverenlerin yaptığı katkılar ve primlerdir. Sigorta primleri, sosyal güvenlik finansman ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir gelirdir. Çalışan primlerine, ücretlere ve gelirlere bağılı olarak, ücretlerin bir kısmı, tahsilatın mecburi tutulması ile vergi gibi, sigorta yardımları ile maddi değer elde edilerek, vergi olarak değerlendirilebilecek amaca göre kullanılan bir finansman aracıdır (Alceylan, 2007: 72).

1.5.2. Vergiler

Devletin, sosyal güvenlik sorumluluklarını yerine getirebilmesi için mali kaynaklara ihtiyaç duyulmaktadır. Gerekli fon iki farklı şekilde sağlanmaktadır. Birincisi, bütçe gelirlerinden kaynak tahsisidir. Böyle bir kaynak mevcudunda, vergi gelirleri de dahil olmak üzere devletin bütün gelirleri bu amaçla kullanılabilir. İkinci finansman türü, ödeme gücü yüksek bireylere veya tüm bireylere ayrı ayrı vergi uygulanması veya toplanan vergi gelirlerinin bir kısmının Sosyal Güvenliğı finanse etmek için ayrılarak kaynak sağlanmasıdır (Ocak, 2012: 28). Her ne kadar çalışanlar ve işverenler aynı oranda sosyal güvenlik fonlarına katkıda bulunsa da ilerleyen zamanlarda çalışan prim oranları azaltılmış ve devlet, sürece artan bir pay oranı ile dahil olmuştur. Ayrıca birtakım ülkeler sosyal güvenliğin finansmanında bazı vergilerin kullanılmasını önerirken, bazı ülkeler sosyal güvenlik finansmanını genel bütçeden karşılamaktadır.

Katılımcılar sosyal güvenliğin vergilerle finanse edilmesine doğrudan katılmamakta, ancak vergi ödeyerek dolaylı bir katkıda bulunmaktadırlar (Koç, 2006: 90-100).

1.5.3. Devlet Katkısı

Bugünkü sosyal güvenlik anlayışı, sistemin finansmanının sadece devleti değil, aynı zamanda çalışanları ve işverenleri de kapsadığını varsaymaktadır. Ancak devletin sosyal güvenlik sistemlerine katılımı, çalışan ve işverenlerin katılımından farklıdır. Devlet, ihtiyaç halinde sosyal güvenlik finansmanına katkıda bulunmaktadır. Devletin sosyal güvenliğin finansmanındaki rolü, örneğin sosyal güvenlik kurumlarının yönetiminin finanse edilmesi, bilanço açıklarının kapatılması ve katkı gelirlerinin yetersiz olduğu durumlarda katkı ödenmesi söz konusu olduğunda daha da belirgin olarak görülmektedir (Bulut, 2019: 92).

Devletler, belirli vergi gelirlerinden ve diğer araçlardan tüm vergi gelirleri aracılığıyla Sosyal Güvenlik finansmanına katkıda bulunabilmektedir. Devletler, bütçe gelirlerinden sosyal güvenlik kurumlarına hisse tahsis edebilir, Sosyal Güvenlik kurumlarına vergi tabanlı kaynaklar oluşturabilir ve sosyal güvenlik bütçesindeki fazlalığı ortadan kaldırmak için uygun görülen zamanlarda transfer harcamaları gerçekleştirilebilir (Erdem, 2010: 56).

1.6. SOSYAL GÜVENLİĞİN FİNANSMAN YÖNTEMLERİ

Türkiye'de 1990'lı yıllardan bu yana sosyal güvenlik sisteminde gelir-gider dengesinin sağlanamaması kalkınmayı olumsuz yönde etkilemektedir. Sosyal Güvenlik sisteminin mali sorunlarının başlıca nedenleri;

- Devletin sisteme katılımı,
- İşgücüne katılımın düşük olması ve katılım mümkün olduğunda bile kayıt dışılığın ve işsizliğin varlığı,
- Emeklilik yaşı, geçici istihdam katkılarının toplanması ve ödenmemiş primlerin ödenmesi, kısa vadeli aflar, kamu açıklarını kapatmak için sistemde biriktirilen

fonların kullanılması örnek olarak verilebilir (Çırak, 2017: 51).

Sosyal güvenlik sisteminde mali dengeyi sağlamak için genellikle iki farklı yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemler; dağıtım ve fonlama yöntemlerinden oluşmaktadır.

1.6.1. Dağıtım Yöntemi (Pay as you go)

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanında dağıtıcı bir yaklaşımın uygulanması, farklı yaş grupları arasında ve kuşaklar arası dayanışmayı sağlamaktadır. Emeklilere maaş ödemeleri, çalışanların sigorta primlerinden yapılan kesintiler yoluyla yapılır. Emekli aylıklarının iyi finanse edilebilmesi için dağıtım yönteminde toplumun çoğunluğunun çalışan kesimden oluşması ve bu kesimin istihdam durumunun bozulmaması gerekmektedir (Sezgin ve Yıldırım, 2015: 125).

Temel dağıtım noktası süresini, dönemini, bahsedilen veya bir sonraki dönemin maliyetlerini kapsamaktadır. Bu yöntem her zaman gelir ve giderleri dengeler. Primler belirlenirken ilgili dönemler için maliyet tahminleri önemlidir. İstisnai koşullarla sınırlıysa, fon birikimi meydana gelebilmektedir. Ancak, gelecekteki masrafları kapsayan sistematik bir fon birikimi değildir. Sosyal güvenlik açıkları devlet tarafından karşılanmaktadır (Şakar, 2006: 18).

1.6.2. Fonlama Yöntemi (Kapitalizasyon)

Fon biriktirme yöntemi, bireylerin gelecekte karşılaşılabilecekleri risklerden doğabilecek olumsuz etkileri veya gelecekteki ödemeleri karşılamak üzere fon ayırmasının bir yoludur. Sigortanın amacı, toplanan primlerle gelir-gider dengesini sağlamak ve devam eden giderleri karşılayacak bir fon birikimi oluşturmaktır. Fon biriktirme işlemi devlet katkısı şeklinde de olabilir, ancak bu katkının amacı sosyal güvenlik maliyetlerinin artmasını önlemektir (Şakar, 2006: 18). Kapitalizasyon yöntemiyle elde edilen sosyal güvenlik gelirleri, sermaye piyasası ve menkul kıymetler gibi yatırım araçlarında değerlendirilerek uzun vadede sosyal güvenlik sistemi harcamalarını karşılamak üzere ülke ekonomisine geri döndürülmektedir. Fonlama

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

Bireysel fon yöntemiyle, ödenen sigorta primleri sigortalı adına açılan bir hesapta toplanır. Biriktirilen tasarruflar daha sonra bireyin emeklilik geliri olarak kullanılmaktadır. Ödeyeceğiniz sigorta primi tutarı ve gelirinizin miktarı, yaşınız, medeni durumunuz gibi kişisel özelliklerinize göre belirlenmektedir. Bu durum katkı paylarında farklılıklara yol açsa da sosyal güvenliğin dayanışma ilkesine aykırı olması nedeniyle nadir görülmektedir. Ancak bireysel fon yaklaşımı sosyal güvenlikte yaygın olarak kullanılmamaktadır. Bireysel anlayışa dayalı olması nedeniyle öncelikli olarak özel sigorta sektöründe kullanılmaktadır (Uğur, 2004: 39).

Kollektif fon toplama yönteminde, tüm sigortalılardan tahsil edilen sigorta primleri bir araya toplanmaktadır. Ortak fon usulünde toplanan primlerin bir araya getirilmesi, usulün toplumsal sorumluluk ve dayanışma ilkelerine dayandığını göstermektedir (Boyacıoğlu ve Öçal, 2018: 916). Kolektif fon sisteminde, tüm sigortalılar eşit oranda katılmaktadır ve ortaya çıkan risk, sistemde kayıtlı tüm sigortalılar tarafından ortaklaşa karşılanmaktadır.

1.7. TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1.7.1. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Genel Yapısı

Türkiye’de sosyal güvenliğin sistemsel dönüşümü ancak II. Dünya Savaşı’ndan sonra mümkün olabilmıştır. Çalışanlar için Sosyal Sigorta Sistemi 1945 yılında 4792 sayılı Kanunla (SSK), memurlar için Emekli Sandığı 1949 yılında 5434 sayılı Kanunla, serbest meslek sahipleri ve bağımsız çalışanlar için ise 1971 yılında 1479 sayılı kanun ile Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Bağ-Kur Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Bu kurumlar, 2006 yılındaki sosyal güvenlik reformuna kadar faaliyetlerini sürdürmüş, reform kapsamında çıkarılan 5502 sayılı Kanunla kurulan Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) devredilmiştir. Bu kurum, sosyal sigorta işlerinin merkezi olmak üzere kurulmuştur. Ayrıca, tüm çalışanlara eşit, kaliteli ve kolay

erişilebilir sağlık hizmeti sunmak amacıyla 2006 yılında 5510 sayılı Sosyal ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilmiş ve 2008 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanun, memur, işçi ve serbest meslek sahiplerinin sosyal güvenlik haklarını tek bir belgede düzenlemiş ve ayrıca “Genel Sağlık Sigortası”nı (GSS) oluşturmuştur. Bu sayede sistemin karmaşıklığı bir nebze azaltılmış ve birçok sosyal güvenlik konusunun tek tip düzenlenmesi mümkün hale gelmiştir (Özmen, 2017: 107).

Genel sağlık sigortası, sigortası olmayan ancak ücretsiz sağlık hizmeti alan kişilerden sabit miktarda prim toplanması esasına dayanmaktadır. Sigorta primi kapsamında olanlar, primi ödemedikleri sürece ücretsiz sağlık hizmetlerinden yararlanamamaktadır. Hanedeki kişi başına düşen aylık gelirin asgari ücretin üçte birinden az olması durumunda sigorta primleri devlet tarafından ödenmektedir (Kol, 2014: 156).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), istihdam faaliyetlerinin korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek amacıyla 2003 tarihli ve 4904 sayılı Kanunla kurulmuştur. Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminde SGK ve İŞKUR tarafından "sosyal sigorta" faaliyetleri yürütülürken, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından "sosyal yardım" faaliyetleri yürütülmektedir (Türkiye İş Kurumu [İŞKUR], 2016: 49).

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin yanı sıra, sosyal güvenliğin ikinci ayağını oluşturan yardımcı sosyal güvenlik kuruluşları da hizmet vermektedir. Bu amaçla kurulan Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK), İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN), ve Amele Birliği başlıca kuruluşlardır.

1.7.2. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumları ve Uygulamaları

Türkiye’de sosyal hizmetler de dahil olmak üzere hem prim esaslı hem de prim esaslı olmayan sosyal güvenlik sistemleri bugün de halen kullanılmaktadır. Bunlar ana kurumlar ve yardımcı kurumlar olmak üzere iki kısma ayrılır. En önemli kurumlar Emekli

Sandığı, Bağ-Kur ve Sosyal Sigortalar Kurumu'dur. Tamamlayıcı kurum ve uygulamalar arasında Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK), Amele Birliği, İlköğretim Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardımlaşma Sandığı (İLKSAN), özel hayat sigortaları ve bireysel emeklilik sistemleri yer almaktadır (Uyar, 2012:22).

1.7.2.1. Emekli Sandığı

Türkiye'de modern anlamda ilk sosyal güvenlik kuruluşu Emekli Sandığıdır. 1866 yılında kurulan Askeri Personel Sandığı'nı, 1880 yılında kurulan Mülki İdare Sandığı izlemiş, daha sonra bu iki sandık birleştirilerek, adı Askeri ve Mülki Memurlar Sandığı olmuştur. 1930 yılına kadar prim alarak faaliyetlerini sürdüren sandığın, bu tarihten sonra giderleri Devlet bütçesinden karşılanmıştır. 1934 yılından sonra diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanları da kapsamına alan 9 sandık daha kurulmuş ve her biri çalışmasını ayrı ayrı yürütmüştür. Emekli Sandığı, bu 10 sandığın birleşmesiyle kurulmuştur. Personelin tamamının emeklilik ve maluliyet ile kendilerinin ölümü halinde dul ve yetimlerin sosyal güvenlik ihtiyaçlarını gidermek amacıyla kamu kesiminde daimî kadroda çalışanların düzenli bir sosyal güvenlik rejimine kavuşmalarını sağlayan ilk kuruluştur (www.egm.org.tr).

Türkiye'nin modern sosyal güvenlik kurumları arasında en eskisi olan Emekli Sandığı, 1 Ocak 1950'de yaklaşık iki yüz bin üye ve altı bin emekli ile kurulmuştur. Emekli Sandığı, kamu sektöründe çalışan memurlar için yaşlılık, sakatlık ve kısmi hastalık risklerini karşılamaktan sorumlu olmuştur (Kitapçı, 2007:89).

Memurlar ve ailelerinin sağlık sigortası, Devletin ve kamu hukuku işvereni sıfatıyla faaliyet gösteren diğer tüzel kişilerin sorumluluğundadır. Ancak emekli memurların kendileri ve aileleri için sağlık sigortası, bağlı bulundukları Emekli Sandığından karşılanmaktadır. Kanunla kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan, 18 yaşını doldurmuş Türk vatandaşları, T.C Emekli Sandığı üyesi olarak değerlendirilmektedir (Özkan, 2010:14).

Emekli Sandığının başlıca gelir kaynakları kanuni gelirler ve sermaye kazançlarıdır. Yasal gelir; katılımcılardan yapılan kesintiler (kabul kesintisi, aylık kesinti,

işteki gerçek ve nominal artış kesintisi) ve kurumlardan alınan fonlar (ek ödenek, kabul ve çekilme kesintisi ödeneği, öğrenci ödeneği, idari giderler katılımı, gerçek ve nominal hizmet karşılığı artış, kıdem tazminatı hükmü, çalışan tazminatı hükmü eksikliği ve ölüm tazminatı hükmü) içermektedir. Emeklilik fonunun temel giderleri maaşlar, sağlık yardımları, yönetim giderleri ve faiz giderleridir (Tuğsel, 2007:32; Ercan, 2006:32; Uyar, 2012:23).

1.7.2.2. Sosyal Sigortalar Kurumu

Türkiye'de Sosyal Sigortalar kurulması ilk kez 1936 tarihli 3008 İş Kanunu ile öngörülmüştür. 15.06.1937 tarihinde işçi sigortaları idaresinin kurulması emredilmiştir. İlk kez 01.01.1946'dan başlamak üzere İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur. İşçi Sigortaları Kurumunun adı 1964 tarihinde Sosyal Sigortalar Kurumu olarak değiştirilmiştir. İşveren tarafından yanında çalıştırdığı işçilere sosyal güvenlik kapsamında hakların verildiği aynı zamanda herhangi bir risk durumunda hayatını güvence altına alan bir sistem olarak kurulmuştur. (www.egm.org.tr).

Sosyal Sigortalar Kurumu, ilk dönemlerde sadece iş kazası, meslek hastalığı ve analık sigortası uygulanmaktadır. Ancak 1950 tarihli 5417 sayılı Kanunla yaşlılık sigortası da getirilmiştir. 1951 tarihli 5502 sayılı Kanun ile sağlık sigortasını da kapsamına almıştır. 1957 yılında yürürlüğe giren 6900 sayılı Kanunla, 5417 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları birlikte düzenlenmiş ve maddi sigorta getirilmiştir. 1965 yılında 506 sayılı Kanunla bütün kanunlar birleştirilerek sistemin adı Sosyal Sigorta olarak değiştirilmiştir. Kurum gelirlerini; sigortalılar ile işverenlerden veya sadece işverenlerden elde ettiği gelirlerden sağlamaktadır. (Akbulak ve Akbulak, :56-67-68; Kitapçı,2007:86).

Kurumun ana mali kaynakları, çalışanlar (sigortalılar) ve işverenler tarafından ödenen sigorta primleri ile devletin dolaylı desteklerinden oluşmaktadır. Sosyal Sigortalar Kurumunun gelir kaynakları arasında sigorta prim gelirleri, menkul kıymet gelirleri, kuruma ait veya ona bağlı şirketlerden elde edilen gelirler, genel bütçeden sağlanan destekler, gayrimenkul kira gelirleri ve idari para cezaları yer almaktadır. Kurumun 1475 sayılı İş Kanunu uyarınca gerçek ve tüzel kişilere verebileceği para cezalarının uygun

oranı Çalışma Bakanlığınca belirlenmektedir. Bireylerden gelen bağışlar ve vasiyetler diğer gelirlerdir. Bu kurumun ana giderleri emeklilere yapılan aylık ödemelerden oluşmaktadır. Aylık ödemelerin yanı sıra kurumun en büyük harcama kalemini 506 Sayılı Kanun uyarınca sürekli maluliyet aylığı, malullük aylığı ve yaşlılık aylığı alanların yanı sıra bunların eş, çocuk, anne-baba, dul ve yetimlerine yönelik sağlık desteği oluşturmaktadır (Tuğsel, 2007:28; Uyar, 2012:23).

1.7.2.3. Bağ-Kur

Bağ-Kur, 2 Eylül 1971 tarihli ve 1479 sayılı Kanunla, esnaf, sanatkâr ve serbest meslek erbabına belirli primler ödemek karşılığında Devletçe sosyal güvenlik sağlamak amacıyla kurulan bir sosyal güvenlik kurumudur (Özkan, 2010:20).

02.09.1971 tarihinde "Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun çıkması ile kurulan Bağ-Kur, bir işverene bağlı olmaksızın kendi adı ve hesabına çalışanları çatısı altında toplamış her türlü sağlık ve gelir kaybının azalmasını engelleyici hizmet sunma ve riski ortadan kaldırmak amacıyla kurulmuştur. 1984 yılında çıkarılan 2926 sayılı Kanunla, tarımda bağımsız çalışanlar da zorunlu sigortalı olarak Bağ-Kur kapsamına alınmıştır. Ayrıca ev kadınları, yurt dışında bulunan Türklerin yanında bulunup bir işte çalışmayan eşleri, Türkiye'de oturan Türk asıllı yabancılar, belirli bir işi olmayanlar ve zorunlu sigortalılık niteliğini kaybedenler de Bağ-Kur bünyesinde "isteğe bağlı sigortalılık" tan yararlanabilmektedirler. Bağ-Kur yaşlılık, malullük, ölüm ve sağlık sigortası hizmetlerini vermektedir. Bu hizmetlerin tamamı sigortalılardan toplanan primlerle karşılanmaktadır (www.bireyselemekliliksisitemi.org.tr).

Bağ-Kur'un sigortalılara sağladığı sosyal gelir ve idari giderler, esas olarak sigortalılardan tahsil edilen sigorta primleriyle karşılanmaktadır. Kurumun kanun kapsamındaki diğer gelirleri; kesilen para cezaları, bağışlar, kurumun taşınır ve taşınmaz mallarından elde edilen gelirler, genel bütçe yardımları, kuruma ilişkin işletmelerden elde edilen gelirler ve diğer gelirlerden oluşmaktadır (Kitapçı,2007:91) Bağ-Kur giderleri; emeklilere yapılan aylık ödemeler, toptan ödemeler, cenaze yardımı, ilaç ve hastane

yardımlı, idari ücretler ve gelir ile gider arasındaki farkı kapatmak için ödenen faiz giderlerinden oluşmaktadır (Ercan, 2006:44; Uyar, 2012:24).

1.7.3. Türkiye’de Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları

Tamamlayıcı sosyal güvenlik uygulamaları dünyada yaygın olarak uygulanırken, Türkiye’de yaygın olarak kullanılmamaktadır. Türkiye’de tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumlarına örnek olarak Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK), İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN), Amele Birliği, Özel Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi gösterilebilir.

1.7.3.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)

Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK), 1961 yılında 205 sayılı kanunla kurulmuştur. OYAK, üyelerine emeklilik, maluliyet ve cenaze masrafları alanında yardım faydaları sağlamaktadır. Ayrıca, üyelerine ihtiyaç duymaları halinde kredi, konut ve emeklilik imkânları da sağlamaktadır (Ercan ve Sığırı, 2018: 209).

OYAK, Millî Savunma Bakanlığı denetiminde faaliyetlerini sürdürmektedir. Subaylar, astsubaylar, uzman jandarma, memurlar, sözleşmeli personel, emeklilik hakkı kazanan üyeler ve mevcut üyelerin ölüm halinde kurumda üyeliklerini sürdürmek isteyen eşleri daimî OYAK üyesi olabilmektedir. Jandarma Genel Komutanlığı ve Millî Savunma Bakanlığı’nın profesyonel astsubayları ve memurları, OYAK ve OYAK’ın sermayesinin %50’si ve üzeri olan ve de ortaklıkları bulunan şirketlerin çalışanları, talep etmeleri halinde OYAK’ın daimî üyesi olabilmektedirler. OYAK’ın geçici üyesi arasında yedek subaylar yer almaktadırlar. OYAK’ın finansal gelirleri, sahibi oldukları şirketlerin kârından ve üyelerinden tahsil ettiği sigorta primlerinden oluşmaktadır (Yıldırım, 2011: 23).

1.7.3.2. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı

İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN), Emekli Sandığına bağlı ilkokul öğretmenlerine ek bir sosyal güvenlik kuruluşu olarak 1943

tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan kanun ile kurulmuştur. İlkokul öğretmenleri, ilkokul yardımcıları ve stajyerleri, yetiştirme yurdu öğretmenleri, engelli çocuklara yönelik ilköğretim kurumlarındaki öğretmenler, uygulamalı okul öğretmenleri, ilkokul müfettişleri ve denetmenleri, İlköğretim Genel Müdürlüğü ve Milli Eğitim Müdürlüğü görevlileri ve sandık fonu işlerinde çalışan memurların üyeliklerinden oluşmaktadır (Uygur, 2004: 146). Kurum, üyelerine kredi, eş yardımı, ölüm yardımı, maluliyet yardımı, emeklilik yardımı gibi sosyal yardımların yanı sıra, satın alma gücünü artırmaya yönelik eğlence tesisleri, öğretmen pazarları ve pansiyonlar gibi hizmetler de sağlamaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004: 121).

1.7.3.3. Amele Birliği

Amele Birliği, 1921 yılında 151 sayılı Kanunun 4’üncü maddesi uyarınca kurulan ilk sosyal sigorta kuruluşudur. Samsun’un Havza ilçesindeki kömür madeni faaliyete geçtiğinden beri madenciler tehlikeli koşullarda çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu nedenle Havza bölgesindeki madencileri korumaya yönelik düzenlemeler yapılmıştır. 22 Temmuz 1923 tarihli kararnameyle bu örgüte Amele Birliği adı verilmiştir. 1923 tarihli bu yönetmelik, çalışanları işyeri kazalarından ve meslek hastalıklarından korumayı amaçlamaktadır ve bu birlik 506 sayılı kanunla SSK’ya bağlanmıştır. Amele Birliği’nin finansmanı devlet bağışları, hibeler ve çalışanların maaşlarından kesilen prim ücretleri ile sağlanmaktadır (Sofuoğlu, 2019: 26-27).

1.8. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ’NİN SORUNLARI

Türkiye’de modern sosyal güvenlik uygulaması 1945 yılında başlamıştır. Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin nispeten yeni olması nedeniyle, ortaya çıkabilecek sorunların yüzeysel ve geçici olacağı, sistemi istikrarsızlaştıracak boyutta olmayacağı varsayılmıştır. Özellikle 1980 yılına kadar sistemin gelir-gider dengesi iyileşme yönünde artış göstermektedir. Bu dönemde sisteme katılım hızla artmasına rağmen emekli olanların sayısı oldukça düşüktür. Dolayısıyla, emeklilere sistem kapsamında ödenen tutar çok düşük kalmıştır. Dolayısıyla en azından kısa vadede sistemin finansman sorunu yaşamaması gerektiği öngörülmüştür. Ancak sistem çok erken bir dönemde ciddi sorunlarla karşılaşmıştır (Gümüş, 2010: 9).

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin mali sıkıntı içinde olmasının birçok nedeni vardır. Önemli bir konu da çalışanlar için emeklilik yaşının 1969 ve 1992 yıllarında kaldırılmış olması ve uzun süre asgari emeklilik yaşının belirlenememiş olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum, hâlâ çalışabilecek durumda olanların erken yaşlarda emekli olmasına neden olmuştur (Bayri, 2004: 235-236). En son 2023 yılında kabul edilen 7438 Sayılı Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) Kanunu ile 1990’lardan bu yana erken yaşlarda emeklilik süreci devam etmiş ve diğer hatalı stratejilerle birlikte zamanla mali sorunlara yol açan yapısal sorunlar artarak devam etmiştir. Bütçe açığını kapatmak amacıyla sistemde bazı düzenlemeler yapılarak bütçe transferleri gerçekleştirilse de bütçe transferlerindeki yıllık artışlara rağmen sistemde gelir-gider dengesi henüz sağlanabilmiş değildir (Acar ve Kitapçı, 2008: 89).

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi önceleri fonlama esaslı sisteme göre yürütülmekte ise de planlandığı şekilde uygulanamamıştır. Sermaye birikimi ilkesi nedeniyle parasal değerde meydana gelen düşüşün önüne geçmek amacıyla üyelerden toplanan sigorta primleri kârlı yatırımlarda değerlendirilerek, sistemin kolaylığı artırılmak istenmiş, ancak istenilen bu başarı elde edilememiştir (Arıcı ve Alper, 2013: 174).

1.8.1. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam; Sosyal Güvenlik Yasası tarafından yasal olarak izin verilen bir meslekte çalışan bir kişinin çalışma saatlerinin veya ücretlerinin ilgili kamu makamlarına veya kuruluşlara bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi anlamına gelmektedir. Bu tanıma göre üç tür kayıt dışı istihdam bulunmaktadır (sgk.gov.tr).

- Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi,
- Çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi,
- Sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesidir.

Avrupa Birliği'nin 1998 yılında hazırladığı bir raporda, kayıt dışı çalışma; esas itibarıyla yasal olan ancak resmi makamlara bildirilmeyen ücretli faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Kalaycı ve Kalan, 2017: 17-34).

Sektörde, kanun kapsamında piyasa şartlarında veya belirli sözleşmeler kapsamında işçi olarak istihdam edilen kişiler üzerinde devlet denetimine yönelik bir mekanizma bulunmamaktadır. Kayıt dışı çalışma; ücret ve fazla mesai ödenmeyen, çalışma günü sayısının yetersiz olduğu veya kaçak çalışmanın hiç bildirilmediği ve Sosyal Sigorta Kurumunun kontrolünün dışında olan çalışmadır. Başka bir deyişle kayıt dışı çalışma, kişinin fiilen işgücü piyasasında faaliyet göstermesine rağmen, yetkililerden gizlenen ve kayıt altına alınmayan veya alınamayan bir faaliyet olarak tanımlanabilir (Teyyare, 2018, s.53).

Sigortalılıklarını beyan etmeyen çalışanlar sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmakta ve dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı, sağlık ve yaşlılık aylığı gibi sigorta yardımlarından yararlanamamaktadırlar. Böyle bir durum insan onuruna yakışır bir yaşam standardını güvence altına almadığı gibi toplumdaki sosyal adalet düzenini de zedelemektedir.

Kayıt dışı istihdamın etkileri çalışanlar açısından, işverenler açısından ve Devlet açısından ele alınmaktadır. Kayıt dışı çalışmanın ülkeye en büyük maliyeti, kaybedilen ikramiyeler ve artan sosyal güvenlik açığıdır. Açık büyürse gelecek nesiller Sosyal Güvenlik sisteminin yükünü çekmek zorunda kalacak ve bundan tam olarak yararlanamayacaklardır. Toplumda gelir dağılımının eşitsizleşmesine ve ahlaki çöküntüye yol açmaktadır (sgk.gov.tr). Tablo 1.2.'de sektörlere göre 2011 ve 2021 yıllarını kapsayan kayıt dışı istihdam oranları verilmiştir.

Tablo 1.2. Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2011-2021)

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2011	83,85	27,76	31,5	25,71	--	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	--	39,02
2013	83,28	22,4	25,23	20,9	--	36,75
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,10	20,03	20,95	35,80	33,97
2018	82,73	22,28	20,29	21,46	34,39	33,42
2019	86,62	22,96	20,03	22,55	37,74	34,52
2020	83,46	19,30	16,46	18,76	34,72	30,59
2021	84,56	17,49	14,16	17,16	31,95	29

Kaynak: http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/

Tablo 1.2. incelendiğinde, kayıt dışı istihdam 2020’de %30,59 ile bir önceki yıla göre yaklaşık dört puanlık bir düşüş ile önemli bir ilerleme göstermektedir. Bu düşüş oranında asgari ücret artışları ve piyasa ücret yaklaşımları etkili olmuştur. Sektörel olarak incelendiğinde kayıt dışılığın en çok arttığı sektörlerin tarım ve inşaat olduğu görülmektedir. Özellikle tarım sektöründe kayıtlı çalışan sayısı oldukça düşüktür ve yıllar içinde değişmemiştir. Yani çiftçilerin kayıt altına alınması konusunda bir ilerleme sağlanamamıştır. İnşaat sektörü çalışanları için de benzer bir durum söz konusudur. 2014 yılında inşaat istatistikleri sanayi istatistiklerinden ayrıldığında %36,61 olan inşaat sektörü oranı, 2020 yılında %34,72 olmaktadır. 2019’da %37,74 oranı ile inşaat sektöründe görülen bu rakam, en yüksek oran olarak kaydedilmiştir. Aynı dönemde sanayi ve hizmetler sektöründe kayıt dışı istihdamda düşüş görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de kayıt dışı istihdamın artışında etkili olan tarım ve inşaat sektörlerinin istihdamdaki payı azaldıkça kayıt dışı istihdam oranının da azalması beklenmektedir. 2021 yılı verisine göre kayıt dışı istihdamın genel oranı %29’dur. Kayıt dışılık oranı %84,56 ile tarım sektöründe en yüksek, %14,16 ile sanayi sektöründe en düşük oranlar olarak kaydedilmiştir.

1.8.2. Artan Yaşlılık Oranı ve Erken Emeklilik

Yaşlılık; yaşamın ikinci yarısında veya zamanla fizyolojik yeteneklerin azaldığı dönemde ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik bir evredir (Onur, 2000, s.10). Artan yaşlılık

oranı; tıp alanındaki gelişmelerin de etkisiyle, ülke nüfusu içinde çocuk ve gençlerin oranının azalması, toplam nüfus içinde 65 yaş üstü kişilerin oranının ise giderek artması şeklinde yansımaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre birçok gelişmiş ülke yaşlıyı 65 yaş olarak tanımlamış ancak bu terim, ölüm yaşının daha düşük olduğu Afrika kıtasındaki yaşam beklentisi için geçerli olmamaktadır. Yaşlıların diğer yaş gruplarına oranı toplumların karşılaştırılmasında önemli bir kriterdir. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre 2015-2050 yılları arasında dünya nüfusunda 60 yaş üstü nüfusun oranının %12'den %22'ye çıkacağı tahmin edilmektedir (www.who.int). Ayrıca nüfusun geçmişe kıyasla çok daha hızlı yaşlanmakta olduğu görülmektedir. Nüfusun yaşlanması toplum için önemli bir sorun olup, sağlık, sosyal ve ekonomik politikaların dikkatli bir şekilde analiz edilmesi yoluyla sosyal güvenlik alanında gerekli değişikliklerin yapılmasını gerektirmektedir (www.who.int).

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı ve sistemden hak sahiplerine sağlanacak hakların karşılıklı olarak mali durumundaki dengenin bozulmasına aktüeryal denge denmektedir (www.jurix.com.tr). Türkiye'de 1990'lı yıllarda başlayan sosyal güvenlik sistemindeki popülist odaklı uygulama, sosyal güvenlik sisteminin uzun vadeli aktüeryal dengesinin bozulmasına ve bütçeden kamu kaynaklarının aktarılmasına yol açmış, bu da sosyal güvenlik sisteminin uzun vadeli aktüeryal dengesinin bozulmasına neden olmuştur. Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin en önemli ayağını oluşturan emeklilik sisteminin finansmanı için uzun vadeli projeksiyonlara ihtiyaç duyulmuştur (Acar ve Kitapçı, 2008). Ancak Türkiye açısından yaşlanma konusunda önemli olan yaşlı nüfusun mevcut büyüklüğü veya durumu değil, yaşlı nüfusun hangi hızda ilerlediğidir. Türkiye'de insan yaşlanmasının, Avrupa ülkelerine göre çok daha hızlı ilerlediği görülmektedir (TÜİK, 2013).

Emeklilik gelirin daha erken erişim ve artan yaşam beklentisi gibi faktörler, bireylerin daha uzun vadeli ödemelere ihtiyaç duyacağı anlamına gelmektedir. Emeklilik yaşları ile yaşam beklentileri arasındaki uçurumun giderek açılması, Sosyal Güvenliğin finanse edilmesini daha da zorlaştırdığı görülmektedir. Başka bir açıdan bakıldığında emeklilik yaşının yükseltilmesi, bireylerin gelir beklentilerini düşürmekte ve sosyal

güvenlik sistemine olan güveni azaltmaktadır (Kantar, 2006, s.34-35). Tablo 1.3.'te bazı OECD ülkelerinde ve Türkiye'de emeklilik yaşları verilmiştir.

Tablo 1.3. Bazı OECD Ülkelerinde ve Türkiye'de Emeklilik Yaşları

Ülke	Mevcut Genel Emeklilik Yaşı (2021)	Gelecekteki Emeklilik Yaşı
	Erkekler / Kadınlar	Emeklilik Yaşı veya Erkek Kadın
Avusturya	65 / 60	65 (2033)
Belçika	65	67 (2030)
Bulgaristan	67	
Hırvatistan	65 / 62 yıl 9 ay	67 (2033)
Danimarka	67 / 66 yıl 6 ay	68 (2030)
Finlandiya	64 yıl 6 ay / 64 yıl 6 ay	65 + (2027), 65 + (2030)
Fransa	67	
Almanya	65 yıl 9 ay	67 (2031)
İngiltere	66	68 (2046)
Hollanda	66 yıl 4 ay	67 + (2025)
Japonya	63 / 61, 65	65 (2025), 65 (2030)
ABD	66 yıl 2 ay	67 (2027)
Litvanya (LT)	64 yıl 2 ay / 63 yıl 4 ay	65 (2026)
Rusya	61 yıl 6 ay / 56 yıl 6 ay	65 (2028); 60 (2028)
Türkiye	60-58	65 (2048)

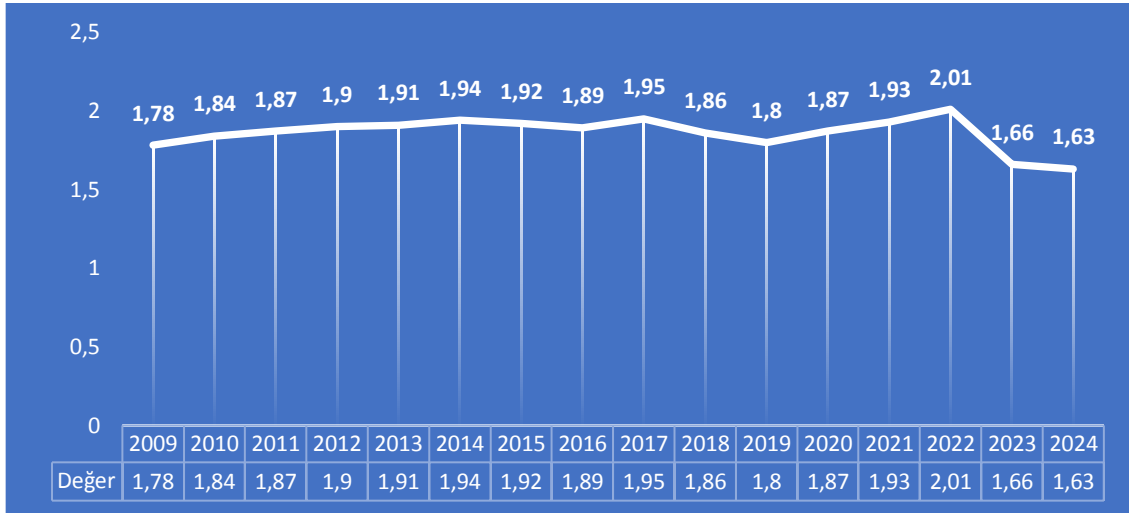
Kaynak: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, <https://www.etk.fi/en/workand-pensions-abroad/international-comparisons/retirement-ages/> (Erişim: 01.02.2025).

Tablo 1.3.'te yer alan ülkeler arasında kadın ve erkeklerde emeklilik şartlarının en düşük olduğu ülke Türkiye'dir. Türkiye'de kadınlar 58 yaşında, erkekler ise 60 yaşında emekli olabilmektedir. Emeklilik yaşı hem kadınlar hem de erkekler için genellikle 65 yaş ve üzeridir. Türkiye'de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre, 2048 yılında emeklilik yaş şartı 65 olarak uygulanacaktır.

1.8.3. Aktif-Pasif Dengesizliğindeki Artış

Sistemin katkı paylarıyla finanse edildiği bir sosyal güvenlik sistemi yapısında, emeklilik sistemlerinin aktüeryal değerlemesinde en sık kullanılan ölçüt varlık-borç oranıdır. Bu rakam sistemde kaç emeklinin bir çalışan tarafından finanse edildiğini göstermektedir. Aktif-pasif oranının düşmesi, devletin sosyal güvenlik sistemine daha fazla kaynak aktarması anlamına gelmektedir. Dağıtımçı bir sosyal güvenlik sisteminde

aktif sigortalı sayısının sistemden aylık maaş alan kişi sayısına oranının ideal olarak 7 ya da sistemde aktüeryal dengenin sağlanması için en az 4 olması gerekmektedir (Tuncay, 1994). Şekil 1.1.'de aktüeryal denge aktif/pasif oranının 2009-2024 yılları arası gelişimi verilmiştir.



Şekil 1.1. Aktüeryal Denge Aktif / Pasif Oranının Gelişimi (2009-2024)

Kaynak: SGK, <https://veri.sgk.gov.tr/Erisim:01.02.2025>

Türkiye’de, 2009-2024 yılları arası aktif/pasif oranları dikkate alınarak yapılan inceleme sonucunda, Şekil 1.1.’de görüldüğü gibi bu oran düşük seviyede kalmıştır ve aktüeryal denge sağlanamamaktadır. 2022 yılında 2,01 oran ile en yüksek seviye, 2024 yılında 1,63 oran ile son on beş yılın en düşük seviyesi olduğu görülmektedir. Türkiye’de sosyal güvenlik sistemindeki en önemli sorunlardan biri varlık-yükümlülük dengesidir. Özellikle siyasi rant kaynağı olarak 1990’lı yıllarda uygulamaya konulan erken emeklilik uygulamaları ve en son olarak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda, Kanun Hükmünde Kararname ile değişiklik yapılarak 03.03.2023 tarihinde yürürlüğe giren kamuoyunda “Emeklilikte Yaşa Takılanlar” (EYT) olarak bilinen erken emeklilik, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) bütçesine giderek daha fazla yük oluşturmuştur. Erken emeklilik uygulamasının başladığı dönemdeki yaşam beklentisi göz önüne alındığında, sistemin yeni parametrelerle dengeyi korumasının kolay olmayacağı görülmektedir. Tablo 1.4.’te bazı Avrupa ülkeleri ve Türkiye’de 2023 yılı aktif/pasif oranı verilmiştir.

Tablo 1.4. Bazı Avrupa Ülkelerinde ve Türkiye’de Sigortalı İstihdam (Aktif) / Emekli ve Hak Sahibi Sayısı ve Aktif/Pasif Oranı (2023)

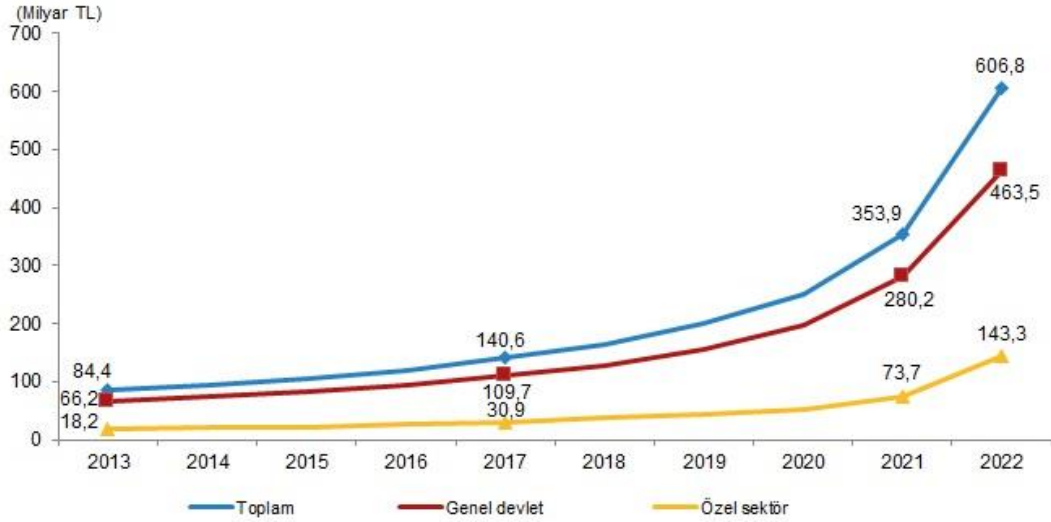
Ülke	Kayıtlı İstihdam (Aktif Sigortalı) Sayısı	Pasif Sigortalı (Emekli) Sayısı	Aktif / Pasif Oranı
Hırvatistan	1.598.053	1.232.601	1,3
Fransa	27.617.745	20.922.976	1,3
Litvanya	1.269.013	919.081	1,4
Polonya	15.077.657	10.4710.023	1,4
İtalya	23.122.645	15.682.545	1,5
İsviçre	5.167.660	3.145.172	1,6
Türkiye (*)	25.589.726	15.532.516	1,7
Avusturya	4.459.728	2.543.271	1,8
Almanya	44.060.838	23.645.214	1,9
İspanya	19.373.164	10.006.553	1,9
Danimarka	2.960.368	1.488.280	2
Hollanda	9.626.280	4.391.100	2,2
İzlanda	202.100	82.358	2,5

Kaynak: Emeğin Halleri (2024) <https://ulubursa.com/sistem-alarm-veriyor-emeklilerin-milli-gelirden-aldigi-pay-azaliyor/> Erişim: 02.02.2025

Tablo 1.4.’te bazı Avrupa ülkeleri ve Türkiye’de aktif/pasif oranı incelendiğinde, Hırvatistan 1,3 oranı ile en düşük, İzlanda 2,5 oranı ile en yüksek olarak görülmektedir. En yüksek aktif sigortalı sayısı 44.060.838 çalışan ile Almanya’dır.

1.8.4. Sağlık Harcamalarındaki Artış

Türkiye’de sağlık sistemi karma bir yapıyla sağlık hizmeti sunmaktadır. Kamu hastanelerinin yanı sıra özel hastaneler de sağlık hizmeti sunuyor ve özel hastanelerdeki sağlık hizmetlerinin fiyatları farklılık göstermektedir. Oysa bizim refah devleti anlayışımızda durum tam tersidir. Tıbbi masrafların çoğu hükümet tarafından karşılanmaktadır. Şekil 1.2.’de, Türkiye’de 2013-2022 yılları arası sağlık harcamaları artış grafiği verilmiştir.



Şekil 1.2. Sağlık Harcamaları Artış Grafiği, 2013-2022

Kaynak: TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/> Erişim:04.02.2025

Şekil 1.2.'de, Türkiye'de 2013-2022 yılları arası sağlık harcamaları incelendiğinde, Toplam sağlık harcaması 2022 yılında bir önceki yıla göre %71,5 artarak 606 milyar 835 milyon TL'ye yükseldiği görülmektedir. Genel devlet sağlık harcaması %65,4 artarak 463 milyar 516 milyon TL'ye ulaşmıştır. Özel sektör sağlık harcaması ise %94,4'lük bir artış oranı ile 143 milyar 319 milyon TL olarak tahmin edilmektedir.

1.8.5. Toplanan Prim Tahsilatının Yetersizliği

1970'li yıllarda başlayan ve günümüze kadar devam eden zorla veya keyfi hileli uygulamalar, sosyal sigorta kurumlarının gelir-gider dengesini ön planda ele almamış, sosyal sigortacılığın temel ilkelerine aykırı müdahaleler sistemin çökmesine yol açmıştır. (Korkmaz vd,2007:113). Bunun yanı sıra, ülkemizin en büyük sorunlarından olan işsizlik ve kayıt dışı istihdam ise sosyal güvenlik sisteminin potansiyel gelirinin azalmasına yol açmaktadır.

Türkiye'nin, Sosyal Güvenlik Sistemi bütçesinin açık vermesinin önemli bir nedeni de gerektiği gibi prim kaydedememesidir. Çeşitli nedenlerle kaydedilemeyen prim borçlarına çözüm sağlamak için, zaman zaman çıkarılan aflar ile prim borçları ve artan gecikme faizlerinden vazgeçilmiştir. Ancak, bu durum sistem için gelir kaybına yol

açmakta ve mevcut süreç bu kaybın giderilmesini tek başına sağlayamamaktadır. 1991 yılında seçim vaadiyle çıkarılan prim affı önemli bir örnek olarak gösterilmiş, sonraki dönemlerde de etkisi hissedilmeye devam etmiş ve sistemin finansal dengesinin bozulmasında önemli bir faktör olmuştur (Egeli ve Özen, 2009:3). Tablo 1.5.'te, 2009-2023 yıllarına ait SGK'ya yapılan bütçe transfer miktarları verilmiştir.

Tablo 1.5. SGK'ya Yapılan Bütçe Transfer Miktarı (2009-2023)

YILLAR	MİLYAR TL
2009	52.6
2010	55.2
2011	52.8
2012	58.7
2013	71.3
2014	77.3
2015	79
2016	108.1
2017	128.2
2018	150.5
2019	196.8
2020	248.8
2021	252.1
2022	389
2023	849.8

Kaynak: <https://sosyalveri.net/grafik/2629> Erişim: 05.02.2025

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) bütçesi merkezi yönetim bütçesinden sonra en büyük bütçeye sahip kurumdur. Ancak, SGK'nın finansal dengeye ulaşmasının zor olduğu görülmektedir. SGK bütçesindeki açığı kapatmak için, merkezi bütçeden kurum bütçesine bütçe transferleri gerçekleştirilmektedir. 2000'li yılların ortalarında, mali açıklar için merkezi bütçeden karşılama usulünün minimuma düştüğü bilinmektedir. Bununla birlikte, yıllar içinde, sosyal güvenlik sistemi tarafından kapsanan nüfus gittikçe daha fazla büyümüş ve mevcut işleyiş sistem üzerinde kritik bir yük oluşturmuştur. Tablo 1.5.'te 2009-2023 yılları arası SGK'ya yapılan bütçe transfer miktarı incelendiğinde, en son uygulamalarla birlikte yıllar içinde bütçedeki açık büyümeye devam etmiş, 2022-2023 yıllarında önceki dönemlere kıyasla devasa bir bütçe açığı oluşmuştur. 2023 yılında SGK'ya yapılan bütçe transferi bir önceki yıla kıyasla %118'lik büyümeyle 850 milyar TL'ye ulaşmıştır.

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'ndeki finansman sorunlarının nedenlerini aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Gümüş, 2010: 16):

- Siyasi çıkarlar nedeniyle emeklilik yaşında sık sık yapılan değişiklikler,
- Emeklilik yaşına ilişkin kararın son yıllarda nispeten düşük olarak belirlenmesi ve aktif pasif denge eksikliğinin giderilememesi,
- Prim tahsilat sorunlarına ait etkili çözümlerin olmaması,
- Katılımcılar tarafından prim aflarının devamlı beklenmesi nedeniyle prim ödemelerinde yaşanan gecikmeler,
- Kayıt dışı istihdam nedeni ile prim ödeyenlerin sayısının düşük olması,
- İşsizlik oranının sürekli yüksek olarak devam etmesi.
- Yönetim hatası,
- Sağlık harcamalarının düzensizliği ve kötüye kullanılması,
- Sosyal Güvenlik için tutarlı bir devlet politikasının belirlenmemiş olması,
- 1990 yılından önceki dönemlerde toplanan primlerin sosyal güvenlik uygulaması dışında kullanılması.

Sosyal Güvenlik Sistemi'nin mali açığı bütçe transferleri ile kapatılmaya çalışılmakta ancak sistem fon toplayamadığı için bu çözüm süreklilik sağlamamaktadır. Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemindeki bu sorunu çözmenin, yakın gelecekte son derece zor olacağı görülmektedir.

1.9. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE DÖNÜŞÜM

2006 yılında 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu ile Bağ-Kur, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Emekli Sandığı tek çatı altında toplanarak; çeşitli sosyal sigorta rejimleri 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (GSS) Kanunu içinde toplanmıştır. Reformla birlikte Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemi esas olarak iki yapı tarafından, SGK ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak yürütülmektedir. Bu yapının tamamlayıcısı olarak bir de Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) bulunmaktadır (Ünlüer, 2016).

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, SGK çatısı altına alınmadan önce dağıtım formülüne göre finanse edilmektedir. SGK, çalışan ve işveren katkılarıyla finanse edilmektedir. Kurum açık verdiğinde, bu açık merkezi hükümet bütçesinden yapılan transferlerle kapatılmaktadır ancak bu durum da birçok soruna yol açmaktadır (Cural, 2016).

Sağlıkta Dönüşüm Programı hem kurumsal yapıların hem de kurumsal işlevlerin kökten yeniden düzenlenmesini amaçlayan dönüşümler başlatmıştır. Bu dönüşüm, sağlık hizmeti sunumunun niteliğinde ve yöntemlerinde büyük değişikliklere yol açarken, aynı zamanda kurumsal yapıları yeniden yapılandırılmış ve köklü dönüşümleri başlatmıştır. Bu değişim sonucunda hizmet sağlayıcılar arasında ve hizmet sağlayıcı ile hizmet kullanıcıları arasında piyasa mantığına dayalı ilişkiler oluşmuş, sistemin olumsuz yönleri giderek ortadan kaldırılmıştır (Ergün, Dericioğulları Ergün, 2010).

2003 yılında sağlık sektörü tek çatı altında toplanarak, özel sektör de dahil olmak üzere sağlık hizmeti sunucularının Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)’dan yararlanması modeli oluşturulmuştur. Genel pratisyenlik uygulaması ile birincil bakım bağlamında topluma sağlık hizmeti sunmaktan ziyade, başvuranlara hizmet sunma kavramına vurgu yapılarak aile hekimliği uygulaması başlatılarak tanıtılmıştır. Kamu hastanelerinin yarı özerk, piyasa benzeri yapılara dönüştürülmesi süreci başlatılmış, kamu hastane birliği kurularak ekonomiye daha fazla katkı sağlanması hedeflenmiştir (Erol, Özdemir, 2014).

Sosyal güvenlik sistemindeki değişiklikleri özetlemek gerekirse, uzun yıllardır sürdürülen çalışmalar sonucunda emeklilik yaşı kademeli olarak yükseltilmiş ve sigorta primi ödeme süresi uzatılmıştır. Bunun sonucunda emeklilik aylıkları eskisine göre daha düşük düzeyde kalmıştır (Eken, Gaygısız, 2010).

Sosyal güvenlik reformunun son aşaması, primli ve primsiz sistemler ile sistem yapısını kapsamaktadır. Mayıs 2006’da Sosyal Güvenlik Kanunu ile sistem tasarımına ilişkin hükümler eklenmiştir. Reform kapsamında, zorunlu Genel Sağlık Sigortası sisteminin getirilmesi yoluyla sağlık hizmetlerinin finansmanı ve sunumunun ele alınması amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuş ve yeni bir kurumsal yapı oluşturmak

amacıyla 2006 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun çıkarılması ile Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur birleştirilmiştir. Böylece daha önce ayrı olarak faaliyet gösteren sosyal güvenlik kurumları birleştirilerek Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na aktarılmıştır. Yeni düzenlemenin amacı, sigorta hak ve yükümlülüklerini uyumlu hale getirmek, birleştirilmiş ve mali açıdan sürdürülebilir bir emeklilik ve sağlık sigortası sistemi oluşturmaktır (Kalkan, Memişoğlu, 2016).



2. BÖLÜM: SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN BİR UNSURU OLARAK BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde, Bireysel Emeklilik Sisteminin kavramı ele alınarak tanımı yapılmış, Dünyada ve Türkiye’de tarihsel gelişimi incelenmiştir. Amacı, özellikleri, Dünyada ve Türkiye’de uygulamaları hakkında bilgiler verilerek, Türkiye’de uygulanan Bireysel Emeklilik Sisteminin özelliklerine ilişkin ayrıntılı bilgiler verilmiştir.

2.1. BİREYSEL EMEKLİLİK KAVRAMI VE TANIMI

Bireysel emeklilik sistemi (BES); üyelerine, çalışmaları süresince düzenli olarak yaptıkları tasarrufları değerlendirerek mevcut refah düzeylerini koruma imkânı veren, ayrıca yaşlılık ve emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etme avantajı sağlayan ve her üye için açılan bireysel hesapta katkı payının izlenebildiği, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olan ve özel sigorta şirketleri tarafından yürütülen gönüllülük esasına dayanan bir sistemdir (Yıldırım, 2019: 39-40).

Dünyadaki yaşlı nüfusun büyümesi, küresel teknoloji ve sağlık gelişmeleri nedeniyle ortalama yaşam süresinin uzaması, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği için bir tehdit oluşturmaktadır. Hızlı demografik değişiklikler, sosyal güvenlik sistemi üzerindeki yükü artırarak finansmanında ve işleyişinde bozulmaya neden olmuştur (Oktayer, 2007). Dünya nüfusunun yaşlanması ve bu durumun ekonomik kalkınmayı ve ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini tehdit etmesi nedeniyle ulusal emeklilik sistemlerinde reform yapılması gerekliliği mecburi olmuştur (Gutierrez, 2001). Yaşlı nüfusun gelecekte artacağı, sağlık harcamalarının yükseleceği ve ülke genelinde yaşam standartlarının yükseleceği göz önüne alındığında, yaşlılık dönemindeki insanların refahını artırmak için yeni bir emeklilik sisteminin getirilmesi çok önemlidir. Dolayısıyla, Türkiye’de demografik olarak yaşanan hızlı değişim ve sosyal güvenlik sisteminde kamu sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğinin sınırlı olması nedeniyle, bireysel istihdam düzeyinde servet edinimi ile bireysel emeklilik uygulamalarının hayata geçirilmesi önem kazanmaktadır (Yiğiteli, Karagöz ve Demirci, 2019, s. 41).

Bireysel Emeklilik Sistemi, birikimini uzun vadeli yatırımlara dönüştürerek ve yeni döneminde yaşam standartlarını korumak için gelir elde ederek bireylerin tasarruf etmelerini sağlamaktadır. Bu şekilde insanlar bu sisteme gönüllü olarak katılmakta sosyal güvenlik sistemine ek olarak bir emeklilik gelirine kavuşmaktadırlar (www.egm.gov.tr).

Bireysel Emeklilik Sistemi, devletlerin zorunlu emeklilik sigortası için sorumluluklarının bir kısmını çalışanların kendi sorumluluğuna bırakmalarına izin vermektedir. Zorunlu emeklilik sigortasından yeterli gelir elde edemeyeceklerine inanan çalışanlar, gönüllü olarak katılabilecekleri özel emeklilik planları ile gelirlerini artırmaktadırlar. Bu şekilde, gelirlerinden memnun olmayan çalışanların memnuniyetsizliğini ortadan kaldırmak ve de devletin kasasına fayda sağlamak amaçlanmıştır (Orenstein, 2003: 171).

Bireysel Emeklilik Sistemi, ancak Kamu Sosyal Güvenlik Sisteminin denetimi ve gözetimi altındadır. Özel emeklilik şirketleri tarafından, bireylerin ileriki yaşlarında refah seviyelerinin yükseltilmesi amaçlanmış bu nedenle geleceğe yönelik birikim yaparak ek bir gelir kazanılması sağlanmıştır. Bu birikimler aynı zamanda ekonomi için kaynak yaratarak istihdamı artırmayı ve ekonomik kalkınmayı desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu gönüllü sisteme bireysel emeklilik sistemi denir (Topalhan, 2010;169).

Bireysel emeklilik sistemi, kamu tarafından sağlanan sosyal güvenliğin yeterli olmadığı alanlarda, ancak devlet denetimine ve gözetimine tabi tutularak yürütülmektedir. Bireysel emeklilik şirketlerini gözetim ve denetim ile yükümlü kurumlar; Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Hazine Müsteşarlığı (HM) ve Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM)'dir.

2.2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Dünyanın gelişimi göz önüne alındığında, Sosyal Güvenlik sisteminin sadece kamu tarafından yürütülen sosyal güvenlik sistemi tarafından gerçekleştirilemeyeceği görülmektedir. Kamu sektörü tarafından sağlanan mevcut Sosyal Güvenlik sistemlerine ek olarak, özel emeklilik sistemine katılım belirli bir yaş dahilinde zorunlu hale getirilmiştir.

Özel emeklilik sistemleri, sosyal güvenlik sistemlerini riske atması muhtemel sorunların ortadan kaldırılmasında aktif bir rol oynamaktadır. Dünya nüfusunda artan yaşlanmanın sosyal güvenlik sisteminin dengesi üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu görülmektedir. Devlet sorunlarına neden olabilecek sosyal güvenlik sistemi sorunlarına bir çözüm olarak dağıtım tabanlı sistemler değil, fon toplama tabanlı sistemler tercih edilmektedir. Fon toplama tabanlı sistem uygulandığında, işverenler ve özel emeklilik şirketleri devletin sorumluluğunu azaltmaktadırlar (Çırak, 2017: 21-22).

Tasarruf işlevi, bireysel tercihlerle doğrudan bağlantılıdır ve bireylerin tasarruflarını daha verimli bir şekilde yönlendirmelerini sağlayan çeşitli bireysel emeklilik programları bulunmaktadır. Bu işlev, genellikle fon yönetimi sistemi aracılığıyla uygulanır ve giderek daha fazla önem kazanır. Fonlar, toplu veya bireysel olarak yönetilebilir. Uygulamada, özel emeklilik programlarının özel sigorta mantığına daha uygun olması nedeniyle özel fonlar tercih edilmektedir. Bu nedenle birçok ülkede, özel emeklilik programları "bireysel emeklilik sistemi" olarak anılmaktadır (Atılğan, 2018, s. 28)

Emeklilik fonları, katılımcıların gelecekteki emeklilik dönemlerinde maddi ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri amacıyla katkıda bulundukları finansal araçlardır. Bu fonlar, sahiplerine emeklilik süreçlerinde gerekli olan gelirleri elde etme fırsatı sunmaktadır. Son yıllarda, bu fonların gelişimi, Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) üyesi olan gelişmekte olan ülkelerde belirgin bir artış göstermiştir (Davis, 2000: 2).

2.2.1. Dünyada Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Modern emeklilik sistemleri, gelişmiş ülkelerde demografik değişiklikler, reel ücret artışları ve reel faiz oranları gibi unsurların yanı sıra dönemin ekonomik, sosyal ve politik koşullarını yansıtmaktadır. Aile yapısındaki değişimler, kadınların iş gücüne katılım oranlarının artması, uluslararası emek ve sermaye hareketliliğinin yükselmesi ve bireysel sorumluluk bilincinin artması, emeklilik sistemleri üzerinde belirleyici bir etki oluşturmaktadır (Lindbeck, 2000:1).

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)'in dünya genelindeki ilk uygulaması, 1862 yılında Avustralya'da gerçekleştirilmiştir. Ardından, 1875 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde bazı kamu çalışanları tarafından yardımlaşma amacıyla American Express Co adlı bir sandık kurulmuştur. 1902 yılında İngiltere'de çıkarılan hayat sigortası poliçesi, emeklilik maaşı sağlayan ilk plan olma özelliğini taşımaktadır (Altay, 2013: 25).

1929 Büyük Dünya Buhranı'nın ardından meydana gelen ciddi ekonomik sorunlar, bireylerin tasarruflarını tüketmiş ve insanlarda geleceğe yönelik endişeler yaratmıştır. Devletin sosyal güvenlik sistemindeki sorunlar ve eksiklikler, çalışanların sosyal güvenlikle daha fazla pay alması gerektiği fikrini ortaya çıkarmıştır (Şentürk, 2001: 38).

Sosyal güvenlik sistemleri, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamayı ve yaşam standartlarını yükseltmeyi hedefleyen önemli sosyal yapılardır. Ancak, zamanla ortaya çıkan finansal zorluklar, demografik değişimler ve ekonomik krizler gibi etkenler nedeniyle birçok ülkenin bu sistemleri yeniden değerlendirmesine ve yapılandırmasına yol açmıştır (Berkay, 2013, s. 4).

1981 yılında Şili'de hayata geçirilen yasa ile özel emeklilik planlarının uygulanmasına geçilmiş ve Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)'in ilk temelleri atılmıştır. Ardından, Güney Amerika, Doğu Avrupa ve Asya ülkeleri de BES'e geçiş sürecine dahil olmuştur. Gelişmekte olan ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde gerçekleştirdikleri reformlar, daha güçlü ve nitelikli bir hizmet sunmayı hedeflemektedir (Korkmaz, vd 2007).

1994 yılında sosyal güvenlik alanında uygulanan dağıtım sisteminin neden olduğu finansman sorunlarını çözmek amacıyla Dünya Bankası, "Yaşlanma Krizinin Önlenmesi" başlıklı bir rapor yayımlamıştır. Bu rapor, gönüllü katılıma dayalı bireysel emeklilik sisteminin uluslararası alanda önem kazanmasına katkıda bulunmuştur. Dünya Bankası'nın bu raporu, 1981 yılında hayata geçirilen Şili özel emeklilik sistemi modeline dayanmaktadır (Akgeyik, 2006: 72-74).

Çok aşamalı emeklilik sistemlerinde, birinci basamak, dağıtım temeline ve sosyal devlet anlayışına dayalı olarak zorunlu katılımı gerektiren bir yapıya sahiptir. Bu aşama çalışanlardan emeklilere gelir tasarrufu sağlayan ve devletin sağladığı sosyal güvenlik sistemini içermektedir (Yuvalı, 2020, s. 48).

İkinci basamak, işyeri temelli mesleki emeklilik sistemleri ile karakterize edilmekte olup, katılımın hem zorunlu hem de isteğe bağlı olduğu bir yapı sunmaktadır. Bu aşama, birinci aşamada sunulan sosyal güvenlik kurumlarının ötesindeki sorunları çözmeyi hedeflemektedir (Kaya, 2010, s. 57).

Üçüncü basamak ise, bireylerin isteğine bağlı olarak katılım sağladığı ve fonlama esasına dayanan bireysel emeklilik sistemlerini kapsamaktadır. Faaliyetlerini tamamen özel sektör girişimlerinden elde edilen fonlarla sürdüren bu yapılar gönüllü katılım esasına dayanarak daha iyi bir yaşam standardı sunmayı amaçlamaktadır (Tamburi, 2006, s. 127).

2.2.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de Bireysel Emeklilik planı incelendiğinde diğer ülkelerdeki uygulamalarla uyumlu olarak, üç aşamalı bir emeklilik sistemine geçiş yaptığı anlaşılmaktadır.

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin ilk uygulaması, 07.04.2001 tarihinde 24366 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile hayata geçirilmiştir. 4632 sayılı kanunla hayata geçirilen bu uygulama, çeşitli ekonomik ve sosyal hedeflere katkıda bulunmuştur. Bireysel emeklilik programları, teşviklerle desteklenerek gönüllü katılımı artırmayı hedeflemiştir (Altay, 2013, s. 59). Meclis genel kurulunda 10.08.2016 tarihinde kabul edilen bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım planı kanunundaki değişiklikler, 01.01.2017 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir (Alper, 2002, s. 14). Bu yasa, 45 yaşın altındaki çalışanlar ve yeni işe alınanlar için bireysel emeklilik sistemine kayıt yaptırmayı zorunlu kılmıştır. Ancak, bireyler cayma haklarını kullanarak, ödedikleri katkı payları ve primleri iki ay içinde kesintiye

uğratmadan sistemden ayrılma hakkına sahiptir. Ayrıca, işverenler grup emeklilik planları oluşturmakla yükümlüdür; hangi şirketlerin bireysel emekliliğe katkıda bulunacağı ise bakanlar kurulu kararı ile belirlenmektedir. 2017 yılında yürürlüğe giren bu yasa, 10 milyondan fazla insanı etkilemiştir. Uzun vadede ise sistemin etkileri daha belirgin bir şekilde ortaya çıkacaktır (Erol ve Yıldırım, 2004, s. 44; Ela ve Rakıcı, 2016, s. 91).

2.3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN AMACI

4632 sayılı Kanunun 1. maddesi, kamu sosyal güvenliğini sağlamak amacı güder. Bu kanun, bireylerin emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etmelerini sağlayarak, bireysel tasarrufları ve birikimleri yatırıma yönlendirip ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratmayı, istihdamı artırmayı ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmayı hedefler. Gönüllü katılım ve belirli katkı esasına dayanan bu sistem, bireysel emeklilik sisteminin denetimini ve düzenlenmesini ifade etmektedir (Özbolet, 2004, s. 97).

Emeklilik planlarının avantajlarını özetleyecek olursak; emeklilik planları, bireyler arasında tasarruf eğilimlerini artırırken, aynı zamanda esneklik ve aktüer denge sağlamaktadır. Katkılar sayesinde, getiri eşitliği garantilenir. Bireyler, risk ve getiri eşitliğini dengeleyebilir ve fonların profesyonellerce yönetilmesi güven yaratır. Sonuç olarak, bu tür planlar kamu emeklilik sistemlerinden daha yüksek reel getiri sağlar ve bireylerin daha uzun süre çalışmasını teşvik eder (Kırkağaç ve Gençtürk, 2016, s. 56). Sistemin temel amacının, sermaye piyasalarında derinleşmeyi desteklemek ve biriktirilen tasarrufların hisse senetlerinde değerlendirilmesi olduğu belirtilmektedir (Can 2010, s. 145).

Bireysel emeklilik sisteminin amaçları aşağıdaki gibidir (Özer ve Gürel, s. 160; Emeklilik gözetim merkezi, 2022).

- Bireylerin emeklilik birikimlerini yatırıma yönlendirerek hem refah düzeylerini artırmak hem de emeklilik döneminde ek gelir elde etmelerini sağlamak amacıyla

yapılan bir strateji ya da yaklaşımdır. Bu sistem, kişilerin gelecekteki finansal güvenliklerini güçlendirmeyi ve yaşam standartlarını iyileştirmeyi hedefler.

- Ekonomik kalkınma ve sürdürülebilir büyüme için kalıcı ve sürdürülebilir finansal kaynaklar yaratmak hedeflenmektedir. Böylece, ekonominin temel yapıları güçlendirilir ve gelecekte de sürdürülebilir bir büyüme sağlanabilir.
- İstihdamı arttırmayı sağlamak.
- Ekonomik kalkınmaya katkı sağlamak. Ekonomik kalkınmada, daha yüksek yaşam standartları, gelir dağılımı eşitsizliğinin azaltılması ve genel refahın artması gibi sonuçlar hedeflenmektedir.
- Zorunlu sosyal güvenlik sisteminin ikamesi değil tamamlayıcısı olmaktır. Mevcut sosyal güvenlik sistemiyle uyumlu ve onu güçlendirecek bir ek sistem önerilmektedir. Bu yaklaşım, sosyal güvenlik sistemini iyileştirmeyi amaçlar, ancak mevcut sistemin işleyişini tamamen değiştirmeyi değil, ona ek bir destek sağlamayı öngörür.

2.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), Türkiye’de emeklilik sonrası maddi güvenceyi artırmayı, kişisel yatırım stratejilerini geliştirmeyi, yeni istihdam olanakları yaratmayı ve sosyal güvenlik kapsamını genişletmeyi amaçlayan bir sistemdir. Ayrıca, sosyal güvenlik sisteminin yükünü hafifletmeyi, finans sektöründe uzun vadeli fonları artırmayı, altyapı ve uzun vadeli yatırımlar için kaynak oluşturmayı ve ekonominin daha sağlıklı işlemesini desteklemeyi hedeflemektedir (Can, Eyidiken, 2019, s. 630). Bu sistemin temel özellikleri şunlardır: (Emeklilik Gözetim Merkezi, 2022).

Katılım Süresi ve Emeklilik Hakkı: Katılımcıların en az 10 yıl boyunca sistemde kalmaları gerekmektedir. 56 yaşına ulaştıklarında emeklilik hakkı kazanırlar.

Stopaj Vergisi:

- **10 Yılda Az Süreyle Katılım:** Sistemde 10 yılın altında kalan katılımcılar, çıkarken getiri üzerinden %15 stopaj vergisi öder.

- **Emeklilik Hakkı Kazanıp Ayrılanlar:** 10 yıl boyunca sistemde kalıp, 56 yaşını doldurmadan sistemden çıkılması durumunda getiri üzerinden %10 stopaj vergisi öder.
- **Erken Ayrılma Durumları:** Emeklilik, ölüm veya maluliyet gibi durumlarla sistemden ayrılanlar ise getiri üzerinden %5 stopaj vergisi öder.

Devlet Katkısı: Katılımcıların ödedikleri her katkı payının %30'u devlet katkısı olarak bireysel emeklilik hesaplarına aktarılır. Ancak devlet katkısının üst sınırı, yıllık brüt asgari ücretin %25'i ile sınırlıdır.

Katılımcılar, sisteme girdikten iki ay sonra çıkma hakkını kullanarak birikimlerini başka bir emeklilik firmasına aktarabilirler. Ayrıca, ödedikleri katkı paylarını, bu payların dağılımlarını ve hangi emeklilik fonlarına aktarıldığını değiştirebilirler. Her emeklilik firması, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından denetlenen en az üç emeklilik fonu ve portföy yönetimi kurarak tasarrufları bu fonlarda yönetir. Bu sayede katılımcılara farklı yatırım seçenekleri sunulmuş olur (Arslan ve Uzun, 2018, s. 120).

Bireysel emeklilik sistemine 18 yaş üstü bireyler gönüllü olarak katılabilirken, yeni mevzuata göre 18 yaş altı bireyler için de bireysel emeklilik sözleşmesi yapılabilmektedir (Şataf ve Yıldırım, 2019, s. 576-577). 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren düzenleme ile işverenlere, 45 yaş altı çalışanlarını Otomatik Katılım Sistemi (OKS) kapsamında bireysel emeklilik planlarına dahil etme yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak 20 Ocak 2022 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan mevzuat değişikliğiyle, 45 yaş üstü çalışanların da kendi talepleri doğrultusunda OKS'ye katılımına olanak tanınmıştır (www.turkiyesigorta.com.tr). Böylece sistemin kapsayıcılığı artırılarak, gönüllülük esasına dayalı bir genişleme sağlanmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin emeklilik dönemlerinde daha güvende hissetmelerini ve maddi açıdan sağlam bir gelecek kurmalarını hedeflemektedir. Ayrıca, uzun vadeli tasarrufların ekonomiye katkı sağlayarak finansal sektörün istikrarlı büyümesini desteklemesi de önemli bir yan etkidir. Bu bağlamda, sisteme katılan

bireylerin katkıları, emeklilik dönemlerinde kendilerine büyük fayda sağlayacak birikimlere dönüşebilir (Heidarpour, 2014, s. 46).

2.5. DÜNYADA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMALARI

Özel emeklilik sistemleri, ülkeler arasında farklılıklar gösterse de ortak bir özellik olarak fonlama modeline dayanarak kurulmuştur. Bazı ülkelerde bu sistem zorunlu iken, diğerlerinde sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir rol oynamaktadır. Tablo 2.1.'de belirli OECD ülkelerinin bireysel emeklilik sistemi uygulamaları gösterilmiştir.

Tablo 2.1. OECD Ülkelerinde Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları

Gönüllü Katılım	Zorunlu Katılım	Karma Sistem	Açıklama
ABD	İzlanda	Avustralya	Çalışanlar için gönüllülük, işverenler için zorunlu katılım esastır.
İngiltere	İsrail	Finlandiya	Hem zorunlu katılım hem gönüllü katılım esaslı programlar mevcuttur.
Avusturya		Fransa	Özel emeklilik planları ile puan sistemine dayalı zorunlu emeklilik planları mevcuttur.
İtalya		Hollanda	İş sözleşmesinde bireysel emekliliğe ilişkin düzenleme mevcutsa işveren ve çalışanlar için zorunludur.
Almanya		İsviçre	Mesleki emeklilik haricinde gönüllülük esastır.
Belçika		Türkiye	Bireysel emeklilik sistemine girişte gönüllülük esastır. Otomatik katılım sistemine girişte zorunluluk, ayrılımda ise gönüllülük esastır.
Yeni Zelanda		Şili	Hem gönüllü katılım hem zorunlu katılımın olduğu programlar mevcuttur.
Çekya		Macaristan	Hem gönüllü katılım hem zorunlu katılımın olduğu programlar mevcuttur.
Kanada		Danimarka	Bireylerin katkı paylarına dayanan gönüllü emeklilik planı ile toplu sözleşmeye dayalı zorunlu emeklilik planları mevcuttur.

Kaynak: OECD, Pensions at a Glance 2011, Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries isimli yayından derlenmiştir. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en/ Erişim: 01.03.2025

2.5.1. Gönüllülük Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemleri

Dağıtım esaslı sosyal güvenlik sisteminin yol açtığı sorunlar sonucunda, Dünya Bankası, yaşlılık krizini önlemek amacıyla uluslararası kuruluşları harekete geçirerek sosyal güvenlik sistemindeki yenilikleri hızlandırmıştır. Bu süreçte, gönüllülük esasına dayalı, dağıtım esaslı olmayan ve tamamlayıcı bir emeklilik planı geliştirilmiştir. Bu plan, bireylerin emeklilik dönemlerinde daha güvenli bir finansal gelecek sunmayı amaçlamaktadır (Apak, Taşçıyan, 2010, s.122-123).

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı bir rol üstlenmektedir. Başlangıçta gönüllülük esasına dayalı olarak kurulmuşken, zamanla yapılan yenilikler, devlet teşvikleri ve vergi avantajları sayesinde bireyler tarafından tercih edilen bir sistem haline gelmiştir (İslamoğlu, Aziz ve Konak, 2020).

Bireysel emeklilik sistemi ve fonları, Dünya Bankası ve IMF'nin neoliberal politikalarını desteklemek amacıyla 1980'lerden itibaren gelişme göstermiştir. Bu sistemin temel amacı, finansal piyasalara ve özel sektör yatırımlarına kaynak sağlamaktır (Pierson, 2001). Türkiye'de bireysel emeklilik planı 2001 yılında gönüllülük esasına dayalı özel bir sigorta programı olarak başlatılmış ve 2016 sonrasında 6 milyonun üzerinde katılımcıya ulaşmıştır. Ancak, yapılan düzenlemelerle gönüllü sistem zorunlu hale getirilmiş ve bu durum, sosyal güvenlik sisteminin kendisini düzeltmesini ve geliştirmesini mecbur kılmıştır (Oran, 2017).

Ayrıca, gönüllü emeklilik sisteminin hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde tasarruf ve yatırım dengesi üzerinde olumlu etkiler yaratarak cari açığı azaltacağı düşünülmektedir (Başar, 2016; Schimmelpfennig, 2010).

2.5.1.1. ABD Bireysel Emeklilik Sistemi

Amerika Birleşik Devletleri'nde bireysel emeklilik sistemi isteğe bağlıdır. Vatandaşlar, emeklilik şirketlerinden, bankalardan veya varlık yönetim şirketlerinden lisans alarak bireysel hesaplar açıp tasarruf yapabilirler. Bu sistemde, bireyler kendi

emeklilik fonlarını birikim yapmak için kullanır ve emeklilik planlarını kendileri belirler (Oreg, 2003, s. 683; Ming-Chu ve Meng-Hsiu, 2015, s. 178).

ABD'de bireysel emeklilik sistemi ilk kez 1875'te başlatılmıştır. Bu tarihte, American Express Company ile yapılan bir anlaşma sonucu emeklilik fonu oluşturulmuş ve bireysel emeklilik adına ilk adım atılmıştır. Ayrıca, 1935'te kabul edilen sosyal güvenlik yasasının temelleri ise, 1930'daki Büyük Buhran (ekonomik kriz) sırasında atılmıştır (Al, 2002, s.37).

Amerika Birleşik Devletleri'nde sağlık sigortası sisteminde uygulama eksiklikleri bulunmaktadır, bu da bireylerin sağlık hizmetlerine erişiminde çeşitli sorunlar yaşamasına yol açmaktadır. Bu eksiklikleri gidermek amacıyla bireyler farklı çözüm yolları aramışlardır. ABD'deki sosyal güvenlik sistemi, karşılaşılan bu eksiklikleri dikkate alarak kurulmuştur. 2 Eylül 1974'te Bireysel Emeklilik Sistemi, ABD'de düzenlemeye tabi tutulmuş ve nihai bir karar oluşturulmuştur (Ergenekon, 2000, s.118).

ABD sosyal güvenlik sistemi üç basamaktan oluşmaktadır. Birinci basamak, devletin sunduğu emeklilik planlarını kapsar ve dağıtım esasına göre finanse edilir. İkinci basamak, işverenler tarafından yönetilen mesleki emeklilik planlarını içerir. Üçüncü basamak ise gönüllülük esasına dayalı, fonlama esasına göre finanse edilen bireysel emeklilik uygulamalarını kapsamaktadır (Korkmaz, 2019:31).

ABD özel emeklilik sisteminde iki ana plan türü bulunmaktadır; maaş esaslı ve prim esaslı planlar. Maaş esaslı planlar, genellikle kamu kurumları ve büyük şirketler tarafından sunulur ve sürdürülebilirliği için yüksek fon gerektirir. Prim esaslı planlar ise daha yaygındır ve özel sektörde tercih edilir. Bu planlarda, katılımcılara bireysel hesaplar açılır ve işverenler bu hesaplara katkıda bulunur. Prim esaslı planlarda emeklilik yaşı 59,5, erken emeklilik yaşı ise 55'tir (Acuner, 2017: 111).

Yapılan planlamalar doğrultusunda, bireysel emeklilik hesapları işverenler tarafından finanse edilebilmektedir. Bu hesaplar iki şekilde açılabilir: Geleneksel IRA (Bireysel Emeklilik Hesabı) ve daha yeni bireysel emeklilik hesapları. Geleneksel IRA

hesaplarında yapılan katkılar vergilerden düşülebilirken, 1957 yılındaki değişiklikle bu katkılar vergiye tabi hale gelmiştir (UN, 2019). Yeni bireysel emeklilik hesaplarının avantajı, bireylerin fonlarından elde ettikleri gelirden vergi kesintisi yapılmamasıdır. Ancak, geleneksel IRA hesaplarında, 59 yaşından önce tasarruflar geri çekildiğinde %10'luk bir vergi kesintisi uygulanmaktadır (Paksu, 2007, s. 16).

2.5.1.2. İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi

İngiltere'de bireysel emeklilik sistemine katılmak isteğe bağlı olarak yürütülmektedir. İngiltere'nin sosyal güvenlik uygulamaları, bireysel emeklilik sistemini üç ana bileşene ayırmaktadır: Devlet, özel sektör ve birey tarafından uygulanan sistemlerdir. Bu üç plan, İngiltere'nin genel emeklilik planlarının temelini oluşturmaktadır (Ergenekon, 2000, s. 152).

İngiltere'de emeklilik sistemi, devlet ve özel sektör emeklilik programlarından oluşan üç basamaktan oluşmaktadır. İlk reform çalışmaları 1985 yılında başlamış ve 1988'de serbest çalışanlar ve işveren emeklilik planına katılamayanlar için önemli fırsatlar sunulmuştur (Tapia, 2008: 79). Sistemin birinci basamağı devlet aracılığıyla sağlanan kamu emeklilik maaşıdır ve 16 yaş ve üzeri, asgari ücret düzeyinde gelir elde eden tüm bireyleri kapsamaktadır. Serbest çalışanlar ise isteğe bağlı olarak bu sisteme dahil olabilirler. İkinci basamak, gönüllü olarak işveren aracılığıyla işleyen mesleki emekliliktir ve bu sistem, emekli maaşlarının yetersiz kaldığı durumlarda devreye girer. Üçüncü basamak ise, herhangi bir mesleki emeklilik sistemine üye olmayan, kendi işinde çalışan bireyler için bireysel emeklilik programını kapsamaktadır (Uyar, 2012:15; Bostancı, 2015:31).

1988'de yürürlüğe giren bireysel emeklilik sistemi, katkı payı esasına dayanmaktadır. Sisteme katılımı teşvik etmek amacıyla, çalışanların Ulusal Sigorta Fonu'na olan katkı payları azaltılmış ve gelir vergisi matrahından katkı payları düşürülmüştür. Ayrıca, eski sistemden yeni sisteme geçiş yapılabilmektedir. İşverenler de çalışanlarını grup bireysel emeklilik planlarına dahil edebilir (Peker, 2016b, s. 54). 2001'de başlatılan Stakeholder Planı, yıllık geliri 10.000 ile 20.000 Euro arasında olan düşük gelirli kişilere yöneliktir; ancak katılım için gelir sınırı yoktur. Bu planlara göre, fon

birikimleri gelir vergisi matrahından düşülmektedir (Atılğan, 2006, s. 27; Yazıcı, 2015, s. 225).

Fonlara aktarılan katkı payları üzerinden vergi alınmamaktadır. Emeklilik sisteminden çıkmış ancak tekrar katılmak isteyen bir çalışana devlet, emeklilik primi ödeyerek sisteme yeniden dahil olma hakkı tanımıştır. İşverenlerin çalışanlarına sunmayı önerdiği mesleki emeklilik planında ise, sisteme dahil olan katılımcıların gelirlerine göre ödeme yapılan bir sistem geliştirilmiştir (Ekinci, 2002, s. 35).

2.5.1.3. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi

Almanya'daki sosyal güvenlik sistemi oldukça çeşitlidir. Kamu sosyal güvenlik sistemi, özel sektörün daha verimli sunabileceği hizmetleri devralmaması gerektiği ilkesine dayanır. Çalışanlar, aylık gelirlerine göre sosyal güvenlik seçeneklerini seçebilirler. Sağlık sigortası primleri, çalışan ve işveren arasında eşit olarak paylaşılır ve primler her yıl gelir tavanına göre değişir. Ayrıca, çalışan ve işveren tarafından yapılan katkılar vergiye tabi değildir (Ergenekon, 2000:193-194).

Almanya'daki emeklilik sistemi çok basamaklıdır. İlk basamağı kamu emeklilik sistemi oluşturur ve bu sistem, dağıtım esaslı tanımlanmış fayda modeline göre çalışır. Katılımcılar, genellikle 65 yaşında emekli olurlar ve çalışanların yaklaşık %85'i bu sisteme dahildir. Sistemde ödeme primleri için bir üst limit belirlenmiştir ve katılımcılar, isteğe bağlı olarak ödeme yapabilirler. Katılımcı kitlesi, genellikle mavi ve beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır (Altaş, 2010, s.21).

Emeklilik döneminde, bireylerin yaşam standartlarını belirli bir seviyenin altına düşürmemeleri amacıyla yaşam nafakası sağlanmaktadır. Emeklilik hakkı kazananların prim ödemeleri, daha genç katılımcıların ödedikleri primlerle finanse edilmektedir. Çoğu sosyal güvenlik sistemi benzer şekilde işler. Ülkelerinde hizmet veren ücretli çalışanlar ve esnaf, sürekli bir emeklilik programına dahil olmasalar da özel sosyal güvenlik sistemine katılma hakkına sahip olurlar (Sözer, 1992, s.639).

2001 yılında Almanya'da gerçekleştirilen emeklilik reformları, ülkenin emeklilik sisteminde önemli bir dönüşümü simgeler. Bu reformlarla birlikte Almanya, bireysel emeklilik sistemine (Riester-Rente) geçiş yaparak vatandaşlarına emeklilik döneminde daha fazla finansal güvence ve bağımsızlık sağlamayı amaçlamıştır (Duman, 2014, s. 51; Supan ve Wilke, 2004, s. 36).

Riester emeklilik sistemi, gönüllü katılımı işleyen, devlet emeklilik sistemini tamamlayan bir sistemdir. Katılımcılara devlet tarafından sağlanan doğrudan destek, vergi avantajları ve çeşitli teşvikler sunulmaktadır. Bu sistem, emekli maaşlarının gelecekte düşmesi beklentisiyle, bireylerin yaşlılık dönemlerinde gelir kayıplarını telafi etmeyi amaçlamaktadır. Bağımsız çalışanlar devletin zorunlu emeklilik sisteminden muaf tutulmuşken, mesleki emeklilik planı kapsamında zorunlu sigortası olanlar sistemin dışında bırakılmıştır. Katılımcılar, bir önceki yılın brüt ücretlerinin belirli bir yüzdesini prim olarak ödeyerek teşviklerden yararlanabilir. Ayrıca, temel ödenek, konut ödeneği ve çocuk ödeneği gibi çeşitli imkanlar da sunulmaktadır. Bu imkanlar, sisteme olan güveni artırmaktadır. Sistem, özellikle düşük gelirli gruplara hitap etmektedir (Duman, 2014:58-59).

2.5.1.4. Fransa Bireysel Emeklilik Sistemi

Fransa'da bireysel emeklilik sistemi, hayat sigortası temelli bir yapıda olup, bireylerin emeklilik dönemlerini maddi güvence altına almayı hedefler (Blake, 2000, s. 47).

Fransa'da bireysel emeklilik sistemine yönelik en önemli reform adımları 1997 yılında atılmaya başlanmıştır. Bu tarihte, emeklilik ve tasarrufla ilgili konularda yasa çıkarılmış ve emeklilik fonları oluşturulmuştur. Ancak bu reformun başarıları, beklentilerin gerisinde kalmış ve bazı nedenlerle başarısızlık olarak değerlendirilmiştir. Bu başarısızlığın sebeplerinden bazıları şunlardır: emeklilik fonlarına yeterince özen gösterilmemesi, hemen hemen her bireyin özel emeklilik fonuna sahip olması nedeniyle devletin uyguladığı sistemin daha az tercih edilmesi ve işçi sendikalarının karşı çıktığı politikalar gibi etmenler bu başarısızlığın temel sebeplerindendir (Güzel, vd.,2004, s.613).

2004 yılında yapılan düzenlemeler, bireysel emeklilik sistemini genişleterek bankalar, varlık yönetimi şirketleri ve portföy yönetim şirketlerinin emeklilik fonları yönetmesine olanak tanımıştır. Bu değişiklikler, bireylerin emeklilik planlamalarını daha etkili bir şekilde yapmalarını sağlamış ve farklı risk seviyelerine sahip bireylere çeşitli yatırım seçenekleri sunarak birikimlerini çeşitlendirmelerine imkân tanımıştır (OECD, 2022, s. 3). Fransa'da bireysel emeklilik sistemine katılım hâlâ sınırlıdır, ancak bu durum, gelecekte daha fazla bireyin sisteme katılma potansiyelini gösterir. Emekliliklerini güvence altına almak ve maddi açıdan hazırlıklı olmak isteyen bireylerin bu tür tasarruf araçlarına yönlendirilmesi önemlidir. Bu sayede emeklilik dönemi daha güvenceli ve konforlu hale getirilebilir (İslamoğlu vd., 2020, s. 563).

2.5.1.5. Japonya Bireysel Emeklilik Sistemi

Japonya'da üç basamaktan oluşan bir emeklilik sistemi uygulanmaktadır. Birinci basamaktaki Ulusal Temel Emeklilik Planı, tüm vatandaşlara yönelik bir plan sunar. İkinci basamaktaki çalışan içinse Emeklilik Sigortası zorunlu olup, ücretle orantılı emeklilik getirisi sağlamayı hedefler ve kamuya aittir. Bu planın tasarrufları devlet tarafından çeşitli yatırım araçlarına yönlendirilmektedir (Bağlan, 2006:70). Üçüncü basamak, gönüllü katılım esasına dayalı ve devlet müdahalesinden bağımsız emeklilik planlarının uygulandığı bir sistemdir. Bu planda, istihdam süresi ve maaş geçmişine dayanan "defined benefit" (belirli fayda) sistemi ile emeklilikte düzenli gelir elde etmeye yönelik gelişmiş fonlama yöntemleri kullanılmaktadır (Yüceer, 2010:12).

Japonya'nın bireysel emeklilik sisteminde devletin doğrudan bir rolü yoktur ve katılım gönüllüdür. Bu sistem, katılımcılara emeklilik dönemlerinde düzenli gelir sağlamayı amaçlar ve gelişmiş fonlama yöntemleri kullanır. Şu an itibarıyla çalışanların yaklaşık %90'ı bu planlara dahildir. Ayrıca, işten ayrılma tazminatları, çalışan ve işveren arasında gönüllü olarak kurulur ve bireysel ya da toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenir. Bu tazminatlar, çalışanın istifa etmesi, vefat etmesi, emekli olması veya işten çıkarılması durumlarında ödenir ve genellikle toplu olarak bir defada verilir (İslamoğlu vd., 2020:564).

2.5.2. Zorunluluk Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemleri

Türkiye’de Bireysel emeklilik sistemi başlangıçta gönüllülük esasına dayalı iken, 2014 yılında zorunlu katılımın düşünölmeye başlandığı belirtilmektedir. 2016 yılında, olağanüstü hâl ilan edildikten sonra, daha önce üzerinde çalışmalar yapılmış olan zorunlu bireysel emeklilik uygulaması hayata geçirilmiş ve katılımın zorunlu hale gelmesi sağlanmıştır (Oran, 2017, s.69). Özetle, çıkarılan kanunla bireysel emeklilik sistemi (BES) gönüllülük esasına dayalıyken, artık zorunluluk esasına dayalı bir sistem haline gelmiştir. Ancak, "zorunluluk esasına dayalı" BES olarak adlandırılrsa da uygulamada bu sistem aslında "otomatik katılım sistemi" olarak işlemektedir (Keser, vd., 2020, s.119).

Bireysel emeklilik sisteminin zorunluluk esasına dayalı olduğı ölkelerde, yurtiçi tasarrufların arttığı gözlemlenmiştir (Barış ve Asiltürk, 2018, s. 472). Bu tür bir sistemi uygulayan ölkeler arasında Şili, Uruguay, Meksika, Arjantin ve Bolivya yer almaktadır.

2.5.2.1. Şili Bireysel Emeklilik Sistemi

Latin Amerika ölkeleri, emeklilik sistemlerinde gerçekleştirdikleri reformlarla tüm dünyaya öncölük etmektedirler. Bu ölkelerden Şili, özel emeklilik modelini ilk uygulayanlardan biridir. 1981’de başlatılan yeni emeklilik sisteminde, ücretli çalışanlar zorunlu olarak sisteme dahil edilmektedir. Sistemde her katılımcıya ait bireysel bir emeklilik hesabı bulunmaktadır ve yatırımlar fonlara yönlendirilerek elde edilen gelirler katılımcıların hesaplarına aktarılmaktadır. Emeklilik döneminde bireylerin alacağı faydalar, fonların getirilerine, birikimlerine ve beklenen yaşam sürelerine bağlıdır. Emeklilik yatırım fonları, portföy yatırım şirketleri tarafından yönetilmektedir. Bireyler, emeklilik haklarını kazandıklarında, gelirlerini yıllık olarak veya belirli aralıklarla alabilmektedirler (Uğur, 2004: 92).

Şili modeline göre, emeklilik katkı payları işçi ücretlerinin %10’u oranında kesilmekte ve isteğe bağlı olarak bu oran %20’ye kadar artırılabilir. Sistemde işveren katkısı veya devlet desteğı bulunmamaktadır. Ayrıca, bu sistemde sağlık ve emeklilik sigortaları birbirinden ayrılmıştır (Melguizo vd., 2009, s. 35). Özetle, Şili, Meksika, Bolivya ve Uruguay gibi ölkelerin özel (bireysel) emeklilik sistemlerinin

zorunluluk esasına dayalı olduğu belirtilmektedir. Türkiye ve diğer OECD ülkelerinde ise bireysel emeklilik sisteminin, mevcut sosyal güvenlik sisteminin bir parçası olarak tamamlayıcı bir rol üstlendiği ve katılımın gönüllülük esasına dayandığı ifade edilmektedir (Özer ve Gürel, 2014, s. 160-161).

Şili bireysel emeklilik sistemi, 20 yıl boyunca prim ödeme ve erkekler için 65, kadınlar için 60 yaş şartını aramaktadır. Ancak, bazı durumlarda işin niteliğine göre emeklilik şartları esnetilebilmektedir. Devlet, asgari bir emeklilik ücreti belirlemiş olup, 20 yıl ve daha fazla süreyle katkı sağlayan ancak asgari emeklilik ücretinin altında kalan kişiler için, devlet bu farkı tamamlayarak asgari ücrete ulaşmalarını sağlamaktadır (Sezgin ve Yıldırım, 2015: 129).

1990 sonrası, Güney Amerika ülkeleri olan Peru, Kolombiya, Arjantin, Kosta Rika, Uruguay, Meksika, Bolivya, El Salvador, Dominik Cumhuriyeti ve Panama, "Şili Modeli" adı verilen ekonomik modele dayanarak kendi sistemlerini oluşturmuşlardır (Çengelcik, 2019: 30).

2.5.2.2. Meksika Bireysel Emeklilik Sistemi

Meksika'da birçok emeklilik sistemi girişimi olmuş; bazıları başarılı bazıları başarısız sonuçlanmıştır. Bu girişimlerin hepsi, sosyal güvenlik alanında yapılan yeniliklerle ilişkilidir. Temel gelişme ise, emeklilik sisteminin dağıtım esaslı modelinden tamamen fonlanmış bir modele geçişidir (Tantan, 2001, s.42).

Meksika 1995 yılında tasarruf oranlarını artırmak ve yabancı sermaye girişini teşvik etmek amacıyla sosyal güvenlik sisteminde reform yaparak emeklilik sistemini dağıtım esaslı olmaktan tamamen fonlama yöntemine dayanan bir sisteme geçirmiştir. 1997'den itibaren bu sistem özel sektör çalışanları için zorunlu hale gelmiş, 2007'de ise kamu çalışanları için de uygulanmaya başlanmıştır. Bu reform yalnızca mali baskıları hafifletmeyi değil, aynı zamanda daha geniş yapısal düzenlemelere yol açarak etkilerini yaygınlaştırmayı amaçlamaktadır (Demirci ve Şen, 2006:295-296).

Özetle, AFORE adlı özel emeklilik şirketlerinin denetimi, devletin iradesiyle yapılmaktadır. Emeklilik fonlarının denetimi ve mevzuatlara uygunluğu, Emeklilik Tasarruf Sistemleri Ulusal Komisyonu aracılığıyla sağlanmaktadır. Bu komisyon, ödenen katkı primlerinin Meksika'da faaliyet gösteren yatırımcı şirketlere aktarılmasını ve bu primlerin doğruluğunu teyit eden bordroların kontrolünü sağlamaktadır. Emeklilik tasarruf sistemi bu şekilde denetlenmektedir (Ekin, vd., 1999, s.77-79).

2.5.2.3. Arjantin Bireysel Emeklilik Sistemi

1994 yılında Arjantin'de sosyal güvenlik krizinin ardından, devlet sosyal güvenlik sisteminde önemli değişiklikler yapmıştır. Bu değişikliklerle, devletin yürüttüğü sosyal güvenlik sistemi ve bireysel emeklilik sistemi birleştirilmiş ve yeni sistem "Bütünleşik Emeklilik Sistemi" adıyla uygulanmaya başlanmıştır. Arjantin'deki emeklilik sisteminde, yalnızca katılımcılar ödeme yapmaktadır. Emeklilik için erkeklerin 65, kadınların ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 30 yıl çalışmış olmaları gerekmektedir (Yıldırım, 2019: 53).

2.6. TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Türkiye'deki Bireysel Emeklilik Sistemi, üç aşamalı bir yapıya sahiptir. İlk aşama, sosyal güvenlik kurumunun denetiminde, zorunlu katılım esasına dayalı ve dağıtım sistemiyle işleyen bir kamu emeklilik planıdır. İkinci aşama, geçici işçiler tarafından kullanılan mesleki emeklilik planını ifade eder. Üçüncü aşama ise, gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik planlarından oluşmaktadır (Şataf, Yıldırım, 2019).

Türkiye'de genç nüfus oranı yüksek olmasına rağmen, sosyal güvenlik sisteminde önemli sorunlar bulunmaktadır. Aktif çalışanların, emekli sigortalılara oranının düşük olması, yasal emeklilik planının finansmanını zorlaştırmaktadır. Bu durum, sosyal güvenlik harcamalarının artan bütçe payıyla birlikte çözüm gerektiren bir hal almıştır. Bu bağlamda, mevcut kamu emeklilik sisteminin güçlendirilmesi ve ek bireysel emeklilik planlarının geliştirilmesi önem kazanmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin uygulanması, sosyal güvenlik sistemindeki sorunların çözülmesine yardımcı olabilir. Bu sistemle,

katılımcılar uzun vadeli tasarruf yaparak, emeklilik dönemlerinde gelirlerini artırmayı hedeflemektedir (Kara ve Yıldız, 2016, s. 27).

2.6.1. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

1997-1999 yılları arasında, Hazine Müsteşarlığı öncülüğünde başlatılan sosyal güvenlik reform çalışmaları büyük bir önem taşımaktadır. Bu süreçte, Dünya Bankası ve uluslararası kuruluşların desteğiyle bir proje yürütülmüş, TÜSİAD ile iş birliği yapılmıştır. Sonuç olarak, Türkiye’nin sosyal sigorta sistemi (SSK, BAĞKUR, emeklilik fonları) reforma tabi tutulmuş ve zorunlu ikinci aşama olarak bireysel emeklilik sistemi kurulmuştur. Ayrıca, sosyal sigorta sisteminin iyileştirilmesi için hükümete çeşitli öneriler sunulmuş ve emeklilik fonları oluşturulmuştur (Oktayer ve Oktayer, 2007, s. 62). Türkiye’de sosyal güvenlik reformları kapsamında, üçüncü aşama olarak gönüllü bireysel emeklilik planı ve ulusal sosyal yardım hizmet planı oluşturulmuştur. Bu reformları hayata geçirmek amacıyla 4447 sayılı kanun yürürlüğe girmiş ve özel (bireysel) emeklilik planının uygulanması için yoğun çalışmalar yapılmıştır (Kuran, 2022, s. 68).

1 Ağustos 1999’da Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde (TBMM) bireysel emeklilik için bir komisyon kurulmuştur. Bu komisyonun çalışmaları sonucunda, 16 Mayıs 2000’de Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Planları Kanun Tasarısı hazırlanmış ve Bakanlar Kurulu’nda görüşülmüştür. Ardından, 28 Mart 2001’de TBMM Daimi Komisyonu kurularak, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu kabul edilmiştir (Özdemir, 2007, s. 158). 7 Nisan 2001’de Bireysel Emeklilik Tasarruf Yönetimi Kanunu Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. 28 Haziran 2001’de ise, Bireysel Emeklilik Sistemi’ndeki vergi avantajlarını düzenleyen mevzuat ve kanun tasarıları TBMM tarafından kabul edilmiş ve bazı hükümler yayımlandığı tarihte, bazıları ise 7 Ekim 2001’de yürürlüğe girmiştir (Apak ve Taşçıyan, 2010, s. 122; Uralcan, 2005, s. 76; Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 141). 2001 yılında yayımlanan kanun ve yapılan vergi düzenlemeleri, bireysel emeklilik sisteminin temelini atarak, vatandaşların emeklilik dönemlerinde daha güvenli bir finansal gelecek sağlamalarına olanak tanımıştır. Bu adımlar, Türkiye’de sistemin gelişmesi ve yaygınlaşmasında önemli bir rol oynamıştır.

Bu mevzuat, Bireysel Emeklilik Sistemi'ne (BES) hem işverenler hem de katılımcılar için katkı sağlamayı teşvik eden düzenlemeler getirmektedir. Bu teşvikler, yatırımların yönlendirilmesi ve tasarrufların geri alınmasında sermaye ya da maaş ödemeleri şeklinde geri dönüşler sağlamaktadır. Ayrıca, katılımcılara vergisel avantajlar sunarak, sistemin cazip hale gelmesini amaçlamaktadır (Uralcan, 2005, s. 76). 7 Ekim 2001 tarihinde, Türkiye'de Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi ve ardından, 10 Temmuz 2003 tarihinde, Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) İstanbul'da kurulmuştur (EGM, 2021). Bu adımlar, Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin kurulması ve yönetilmesi açısından kritik bir dönüm noktası olmuştur. 2001 tarihinde başlatılan sistem ve 2003 tarihinde kurulan Emeklilik Gözetim Merkezi, bu alandaki düzenlemelerin etkin bir şekilde hayata geçirilmesini sağlamıştır.

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), 27 Ekim 2003 tarihinde ilk emeklilik planlarının onaylanmasıyla hayata geçirilmiştir. Bu, Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin başlatılmasına yönelik bir adım olmuştur. 14 Haziran 2007 tarihinde ise, 26552 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sigortacılık Kanunu'nun bazı maddeleri yürürlüğe girmiş ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'na yeni hükümler eklenmiş, ayrıca çeşitli yasalarda değişiklikler yapılmıştır (Hanağası, 2015, s. 2632).

Bu değişikliklerle, toplu emeklilik sözleşmelerinde sigortalılara ödenen primler, bireysel emeklilik hesaplarının son kullanım tarihi ve emeklilik sigortasıyla ilgili hak kazanma koşulları uyumlu hale getirilmiştir (Yemez ve Akdoğan, 2019, s. 105). Ayrıca, dernekler, vakıflar ve sandıklardan sağlanan yıllık gelirler için de benzer düzenlemeler yapılmıştır. Emeklilik taahhüdü veren tüzel kişiler için karşılık ayrılması öngörülmüş ve meslek kuruluşları ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlar arasında bireysel emeklilik hesaplarının geçişi de düzenlenmiştir. Buna ek olarak, Emeklilik Gözetim Kurumu'nun görev, yetki ve sorumlulukları yeniden belirlenmiş ve yeni görevler tanımlanmıştır. Bu adımlar, Türkiye'deki bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve gelişmesi adına önemli yasal düzenlemeleri temsil etmektedir (Seyfullahoğulları ve Demirhan, 2016, s. 25).

6740 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan ve 1 Ocak 2017'de yürürlüğe giren Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda yapılan değişikliklerle işverenler, çalışanlarını otomatik olarak emeklilik planlarına dahil etmek zorunda kalmıştır. Bu düzenleme, işverenlerin çalışanlarını emeklilik sistemlerine katılmaya teşvik etmeyi hedeflemektedir (Can ve Eyidiker, 2019, s. 627).

18 Ekim 2019 tarihinde yayımlanan 30922 sayılı Resmî Gazete ile Sigorta ve Bireysel Emeklilik Denetleme Kurumu resmen kurulmuştur. Bu kurum, sigortacılık ve bireysel emeklilik sektörlerini düzenleme ve denetleme görevini üstlenmektedir (Emeklilik Gözetim Merkezi, 2020).

5 Haziran 2020 tarihli 47 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu (SEDDK) resmen kurulmuştur. Bu kurum, sigorta ve bireysel emeklilik sektörlerinde denetim, düzenleme ve düzenleyici faaliyetleri yürütmekle sorumlu olup, sektördeki güvenliği ve istikrarı sağlamak amacıyla önemli bir rol üstlenmektedir. SEDDK'nın kuruluşu, sektördeki şeffaflık, güvenilirlik ve etkinliği artırmayı hedeflemektedir (Sağlam, 2021, s. 42).

25 Mayıs 2021 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan düzenlemeyle, Sigortacılık Kanunu ve diğer alanlarda önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin en dikkat çekenlerinden biri, Bireysel Emeklilik Sistemi'ne (BES) üyelik için hukuki ehliyet şartının kaldırılmasıdır. 18 yaşını doldurmamış bireylerin yasal temsilcileri olan velileri aracılığıyla ve 18 yaşını doldurduğu halde tam fiil ehliyetine sahip olmayan kişilerin (kısıtlıların) mahkeme kararı ile yasal temsilcisi olarak atanan vasileri tarafından işlemleri yapılmakta ve takip edilmektedir. Böylece, daha geniş bir kesim Bireysel Emeklilik Sistemi'ne katılma imkanı bulmuştur (Resmi Gazete, 2021, çevrimiçi). Bu düzenleme, bireylerin finansal güvenliklerini sağlama konusunda daha fazla fırsat yaratmayı ve tasarruf etmeye teşvik etmeyi amaçlamıştır. Bu adım, BES'in kapsamını genişletmeye yönelik önemli bir adım olmuştur.

22 Ocak 2022 tarihinde yapılan değişiklikle, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi (BES) Kanunu'na önemli bir düzenleme getirilmiştir. Bu düzenlemeyle,

bireysel emeklilik hesaplarına devlet katkısı oranı %25'ten %30'a yükseltilmiştir. Ayrıca, yıllık ödenen katkı paylarının toplamı, yıllık brüt asgari ücreti aşarsa, fazla katkı payları için devlet katkısı izleyen takvim yılında ödenecektir. Bunun yanı sıra, birikimlerin kısmi olarak ödeme yapılması, Bireysel Emeklilik sözleşmelerinin veya bu sözleşmelerden doğan alacakların temliki yani alacağın devredilmesi gibi durumlar da düzenlenmiştir. (Resmi Gazete, 2022; Emeklilik Gözetim Merkezi, 2022; Kabataş ve Gülay, 2022). Bu tür düzenlemeler, bireysel emeklilik sistemindeki hakların kullanımını daha esnek hale getirmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu değişiklikler, emeklilik sistemine yönelik daha fazla tasarruf teşviki sağlamayı ve katılımcıların birikimlerini daha verimli kullanabilmelerini hedeflemektedir.

2.6.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Unsurları

2.6.2.1. Emeklilik Şirketi

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Yasası kapsamında kurulan ve bu yasa doğrultusunda emeklilik sektöründe faaliyet göstermek üzere lisans almış firmalardır (Çemberci, 2007, s. 55). Bu şirketler yasal düzenlemelere uygun olarak emeklilik hizmeti sunmak amacıyla yetkilendirilmiş firmalar olarak tanımlanmıştır. 4632 sayılı Kanun hükümlerine göre şirket kuruluş şartları ise;

- Şirketin anonim şirket statüsünde kurulmuş olması,
- Şirketin sermayesinin 20 milyon TL'den az olmaması, Şirketin ödenmiş sermayesi en az 10 milyon TL olması ve kalan sermayenin, 3 yıl içinde ödeneceğine dair taahhüt verilmiş olması,
- Şirketin ana sözleşmesinin mevcut kanunlara uygun olması,
- Şirketin kurucuları, bankerler, bankalar ve sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasasında en az %10 oranında pay sahibi olmaları,
- Kurucuların, emeklilik şirketi kurabilmek için gerekli mali güç ve itibara sahip olmaları gerekmektedir.

Bireysel emeklilik şirketleri;

- Kurumun belirlediği esaslara göre bankalardan hizmet almak,
- Tahsil edilen BES katkılarının fonlara yönlendirmesini sağlamak ve BES hesaplarına ait kayıtları saklanmak ve gerekli tedbirleri almak,
- BES hesaplarına ilişkin günü birlik erişime imkân sağlamak,
- Fon portföyünde yer alan varlıkların performansı ile mali tablolar hakkında düzenli bilgi verilmesini sağlamakla sorumludur.

Tablo 2.2.'de 2025 yılı itibari ile Türkiye'de bulunan Bireysel Emeklilik Şirketleri verilmiştir.

Tablo 2.2. Türkiye'de 2025 Yılı Bireysel Emeklilik Şirketleri

AgeSA Hayat ve Emeklilik A.Ş.	HDI Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş.
Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.	Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş.
Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş.	Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş.
Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.	QNB Sağlık Hayat Sigorta ve Emeklilik A.Ş.
Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş.	Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.
Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş.	Viennalife Emeklilik ve Hayat A.Ş.
BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş.	Zurich Yaşam ve Emeklilik A.Ş.
Garanti BBVA Emeklilik ve Hayat A.Ş.	

(*) NN Hayat ve Emeklilik A.Ş. ile Zurich Yaşam ve Emeklilik A.Ş. 4 Nisan 2025 tarihi itibarıyla Zurich Yaşam ve Emeklilik A.Ş. adı altında birleşmiştir.

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi, Bilgi Merkezi, Emeklilik Şirketlerine Erişim, [https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/emeklilik-sirketlerine-erisim/\(15.04.2025\)](https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/emeklilik-sirketlerine-erisim/(15.04.2025)).

2.6.2.2. Katılımcı

Bireysel emeklilik sözleşmesi gereği, kendi adı ve hesabına emeklilik hesabı açabilecek ve bu hesapta tasarruf ve yatırımlarını değerlendirebilecek olan kişilerin hukuki ehliyeteye sahip gerçek kişiler olduğu ifade edilmektedir (Özbolat, 2004, s. 66).

Katılımcıların, fiil ehliyetine sahip olan ve bireysel emeklilik şirketleriyle emeklilik sözleşmesi imzalayarak BES'e dahil olan kişiler olduğu belirtilmiştir. BES'in katılımcı kitlesi, belirli demografik özellikler ya da istihdam durumuyla sınırlı değildir. Yani, bir kişi vergi mükellefi olup olmadığına, istihdam durumuna, uyruk ya da yaşına bakılmaksızın sisteme dahil olabilmektedir (www.egm.org.tr). Bu, her bireyin emeklilik için tasarruf yapma fırsatına sahip olduğu anlamına gelmektedir. Bu düzenleme, herkesin,

özellikle de gelecekte emeklilik döneminde maddi sıkıntı yaşamamak için birikim yapabilmesi amacıyla sunulmuş olan BES'in daha geniş bir katılımcı kitlesine ulaşmasını sağlamaktadır.

Katılımcıların kanun kapsamında belirtilen hakları;

- Katılımcıların birikimlerine yalnızca fon işletim gideri kesintisi yapılması, bunun dışında başka herhangi bir kesinti yapılmaması,
- 4632 sayılı kanuna göre, işverene bildirilen katkı paylarının minimum %3 olması şartıyla, bu katkı payı tutarı artırılabilir veya azaltılabilir.
- Yılda 12 kez olmak kaydıyla, bireysel emeklilik sisteminde fon değişikliği yapılabilir,
- Katılımcılar, bireysel emeklilik hesabındaki biriken tutarları başka bir emeklilik şirketine aktarabilirler. Ancak bu talebin yapılabilmesi için, ilk emeklilik şirketinde en az 1 yıl boyunca kalınmış olması gerekmektedir.
- Katılımcının talep etmesi durumunda, katkı payı ödemelerine süresiz olarak ara verilebilmesi,
- Katılımcıların iş değiştirdiklerinde ya da işlerinden ayrıldıklarında, belirli bir süre ödemeleri kesintisiz olarak yapmaya devam edebilmesi,
- Katılımcıların, banka kredisi almak istediklerinde, Bireysel Emeklilik Sistemi'ndeki (BES) birikimlerini teminat olarak gösterebilmesi,
- Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemi kapsamında, katılımcıların emeklilik sözleşmelerinde yer alan katkı payları, katılımcıların hayatlarını kaybetmeleri durumunda, belirlenen mirasçılara devredilmesi gibi hakları mevcuttur.

2.6.2.3. Sermaye Piyasası Kurulu

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu kapsamında, sermaye piyasası kurumlarının, halka açık şirketlerin, borsaların ve öz düzenleyici kuruluşların mevzuata uyumunu denetleyen ve gözetten bir kuruluştur. SPK, finansal istikrarı sağlamak amacıyla diğer düzenleyici ve denetleyici kurumlarla iş birliği yapmaktadır. Ayrıca, sermaye piyasasının gelişmesine katkı sağlamak için ilgili usul ve

esaları düzenler ve yatırımcılara yönelik ilke ve esaslar belirlemektedir. Bireysel emeklilik sistemi de SPK tarafından düzenlenmekte olup, emeklilik yatırım fonlarının yönetimi, denetimi ve kamuya açıklanması gibi tüm süreçler SPK'nın sorumluluğundadır (www.mevuzat.gov.tr).

2.6.2.4. Takasbank

Takasbank, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından onaylanmış fon portföylerinde yer alan varlıkların saklanması ve gizli tutulmasına aracılık eden bir kuruluştur (EŞY, 2008, md. 29). Söz konusu kuruluş, yatırımcıların fonlarının güvenliğini sağlamak ve gizliliğini korumak amacıyla faaliyet göstermektedir.

Takasbank, para ve sermaye piyasası araçları, kıymetli madenler ve Bireysel Emeklilik Sistemi katkı paylarının fon adına saklanmasından sorumludur. Bu hizmet çerçevesinde, fon adına varlıkların alım satımı için takas işlemlerini düzenlemekte, fon paylarını katılımcılar bazında saklamakta ve fon hesaplarındaki katkı paylarının yatırılmasını izlemektedir. Ayrıca, fon hesabından yapılacak ödeme ve virman işlemlerini de kontrol etmektedir (www.mevuzat.gov.tr).

2.6.2.5. Hazine Müsteşarlığı

Hazine Müsteşarlığı, 1 Temmuz 2018 tarihinde yayımlanan Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle, görev ve yetkileri Maliye Bakanlığı ile birleşerek Türkiye Cumhuriyeti Hazine ve Maliye Bakanlığı altında yeni bir yapıya kavuşmuştur. Bu değişiklik öncesi, Hazine Müsteşarlığı finansal anlamda Bireysel Emeklilik Sistemi'nin (BES) merkezi rolünü üstlenmiştir. BES uygulamaları kapsamında giriş aidatları, emeklilik şirketlerinin denetimi ve kuruluş izinleri gibi çeşitli görev ve yetkilerle sorumludur. Ancak, Hazine ve Maliye Bakanlığı (HMB) kurulduktan sonra, BES ile ilgili mevzuat geliştirme ve emeklilik şirketlerine izin verme işlemleri Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu (SEDDK) tarafından gerçekleştirilmeye başlanmış ve bu şirketlerin denetimi de SEDDK tarafından yapılmaktadır (www.egm.org.tr).

2.6.2.6. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) çerçevesinde, sistemin en üst düzey karar alma organıdır. Bu kurul, sisteme ilişkin stratejik kararlar almak, politikalar oluşturmak ve bu politikaların uygulanmasını sağlamakla sorumludur. Aynı zamanda, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili her türlü öneri, tavsiye ve önlemleri alma yetkisine sahiptir. 4632 sayılı Kanun'un 3. maddesi uyarınca, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun görev ve yetkileri, kurulun görüşleri alınarak hazırlanan yönetmelik ile belirlenir (m.3). Bu düzenleme, emeklilik sisteminin sağlıklı işleyişini sağlamak, katılımcıların haklarını korumak ve sistemin verimli bir şekilde işlemesini temin etmek amacıyla yapılmaktadır. Bu kuruldaki çalışmalar, bireysel emeklilik sisteminin güvenilir ve sürdürülebilir olmasını hedefler ve her türlü yenilik, düzenleme ve politika değişikliğinin önceden değerlendirilmesini sağlamaktadır.

2.6.2.7. Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş.

Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin etkin ve güvenilir şekilde işlemesi amacıyla görevlendirilmiş bir tüzel kişiliktir. 4632 sayılı kanun ve ilgili mevzuatlar çerçevesinde, Hazine Müsteşarlığı'nın görev ve yetkilerine dayanarak, bireysel emeklilik şirketlerinin ve aracılarının denetimi ve gözetimi konularında yetkilendirilmiştir (www.egm.org.tr).

Bu çerçevede, EGM'nin sorumlulukları arasında:

- Bireysel emeklilik şirketlerinin ve aracılarının faaliyetlerini denetlemek,
- Katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak,
- Emeklilik hesapları, sözleşmeler ve diğer ilgili verilerin elektronik ortamda güvenli bir şekilde muhafaza edilmesini sağlamak,
- Sistemin etkinliğini ve güvenilirliğini izlemek için gerekli alt yapı ve raporlama süreçlerini yürütmek bulunmaktadır.

EGM, aynı zamanda bireysel emeklilik sisteminin şeffaflığını artırmayı ve katılımcıların sisteme güvenini pekiştirmeyi hedefler.

2.6.2.8. Emeklilik Yatırım Fonları

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) kapsamında faaliyet gösteren bireysel emeklilik şirketlerinin, sisteme katılan bireylerin birikimlerini değerlendirmek amacıyla kurmak zorunda oldukları yatırım sepetidir. Yatırım fonları hakkında genel bilgiler (EGM, 2005;36-39):

Yatırım Fonlarının Amacı:

- Sisteme katılan katılımcıların ödediği primlerin değerlendirilmesi için kurulur.
- Yatırım fonları; hisse senedi, devlet tahvili, kira sertifikası, katılım belgeleri gibi farklı sermaye piyasası araçları içerir.
- Amacı, gelir getirici bir yatırım sepeti oluşturmaktır.

Fonların Özellikleri:

- Yalnızca bireysel emeklilik şirketleri bu fonları yönetebilir.
- Bu fonlarda biriken mal varlıkları: Teminat gösterilemez, Rehin edilemez, Haczedilemez.
- Bu durum, katılımcıların tasarruflarının güvence altında olmasını sağlamaktadır.

Katılımcı Tercihleri: Sisteme katılımı artırmak amacıyla farklı yatırım araçları sunulmuştur.

- Faizli yatırım araçlarına alternatif olarak faizsiz yatırım araçları da önerilmiştir.
- Devlet borçlanma araçları (tahviller) ve reel piyasa araçları (hisse senetleri vs.) gibi çeşitli enstrümanlar tercih edilebilir.

Tablo 2.3.'te emeklilik yatırım fonu türlerinin getiri seviyesi, risk seviyesi ve faiz durumu verilmiştir.

Tablo 2.3. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri

Fon Türü	Yatırım Araçları	Getiri Tipi	Risk Düzeyi	Faizli/Faizsiz
Hisse Senedi Fonu	Borsa İstanbul'da işlem gören hisse senetleri	Yüksek	Yüksek	Faizli
Borçlanma Araçları Fonu	Devlet Tahfilleri, hazine bonoları	Orta	Orta	Faizli
Katılım Fonu	Katılım esaslı kira sertifikaları, faizsiz yatırım araçları	Orta	Orta	Faizsiz
Altın Fonu	Altın veya altına dayalı sermaye piyasası araçları	Orta	Orta	Faizsiz
Para Piyasası Fonu	Vadeli/vadesiz mevduat, ters repo	Düşük	Düşük	Faizli
Döviz Fonu	Yabancı para cinsinden döviz, eurobond	Orta	Orta-Yüksek	Faizli
Esnek Fon	Yöneticiye esneklik tanınır, farklı araçlar kullanılabilir	Değişken	Değişken	Faizli veya Faizsiz
Standart Fon	Devlet katkısı için kullanılan, düşük riskli fon	Düşük	Düşük	Faizli veya Faizsiz
Muhafazakar Fon	Daha çok sabit getirili, güvenli araçlar	Düşük	Düşük	Faizli

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik, Gönüllü Bes Fonları, [https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/gonullu-bes-fonlari/\(15.04.2025\)](https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/gonullu-bes-fonlari/(15.04.2025)).

2.6.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi

Özel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sistemine ek olarak, bireylerin emeklilik dönemlerinde daha rahat ve güvenli bir yaşam sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla finans kuruluşları veya emeklilik şirketleri tarafından sunulan bir emeklilik seçeneğidir. Bu sistem, devletin sunduğu emeklilik hizmetlerini tamamlayarak kişilere ekonomik güvence sunmayı hedeflemektedir (Oran, 2010, s. 22).

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarrufu ve Yatırım Sistemi Kanunu, sistemin işleyişini ve emeklilik şirketleriyle katılımcılar arasındaki ilişkileri düzenlemektedir. Bu kanun, katkı paylarının sermaye piyasasında nasıl değerlendirileceğini ve emeklilik fonlarıyla ilgili düzenlemeleri içermektedir. Sistem gönüllülük esasına dayanır ve her vatandaşın katılabilesine olanak tanır. BES'in işleyişi üç aşamadan oluşmaktadır:

Katılım: Sisteme başvuran katılımcıya, emeklilik şirketi çeşitli konular hakkında bilgi sağlar ve katılımcının gelir düzeyine, emeklilik beklentilerine ve yaşına göre uygun bir emeklilik planı tasarımı sunar. Katılımcı, bu planı değerlendirdikten sonra, ihtiyaçlarına en uygun olduğunu düşündüğü emeklilik planını tercih eder ve sözleşme formunu imzalar. Bu süreçte, katılımcının sözleşme imzalamadan önce, giriş katkı payı ve giriş aidatının bir kısmı, bireysel emeklilik aracıları tarafından yazılı olarak reddedilmemişse, sözleşme kurulmuş sayılır. Ardından, katılımcı adına oluşturulan bireysel emeklilik hesabına yatırılan katkılar takip edilebilir (www.egm.org.tr). Bu süreç, katılımcının emeklilik hedeflerine ulaşabilmesi için düzenli ve planlı bir katkı sağlamasını hedefler.

Katılımcılar, gelecekteki emeklilik gelirlerini güvence altına almak için kendilerine uygun bir plan seçerler ve sözleşme imzalarlar. Bu planlar, katılımcıların gelir düzeyleri, emeklilikte bekledikleri gelir miktarı ve tercih ettikleri yatırım araçları gibi faktörlere göre şekillenmektedir (Uğur,2004, s. 29).

Katkı Payı: Taraflar arasında yapılan sözleşmeye göre, emeklilik şirketi katkı payını tahsil ettikten sonra, katılımcının talep ettiği yatırım fonlarına aktarım yapmaktadır. Katılımcı, risk ve getiri beklentilerine göre hangi fonlarda değerlendirmek istediğine karar verebilir. Yatırım fonları, uzman portföy yöneticileri tarafından, Sermaye Piyasası Kurumu tarafından onaylanmış portföy yönetim sözleşmeleri çerçevesinde yönetilir. Sisteme katılan katılımcıya herhangi bir getiri garantisi verilmez. Yatırım fonlarının varlıkları, şirket varlıklarından ayrı olarak Takasbank hesaplarında saklanır. Emeklilik yatırım fonları, emeklilik şirketi portföy yöneticileri tarafından portföy yönetim sözleşmesi doğrultusunda yönetilir. Katılımcılar, bireysel emeklilik hesaplarındaki birikim ve fon detayları hakkında düzenli olarak bilgilendirilirler (www.egm.org.tr).

Sözleşme yapıldıktan sonra, devlet tarafından ödenen %30 katkı payları da katılımcının bireysel emeklilik hesabına aktarılmaktadır. Bu hesap zamanla büyür ve katılımcının emekliliğinde daha fazla gelir elde etmesine yardımcı olur. Diğer ülkelerde BES, aynı zamanda özel emeklilik sisteminin bir alt unsuru gibi düşünülmektedir. Bireylere güçlü bir emeklilik planı sunarken ekonomiye de katkı sağlar, tasarrufları teşvik

eder ve finansal piyasalara kaynak sağlar, böylece ekonomik büyümeyi desteklemektedir (Yazıcı, 2015, s. 85).

Bireysel emeklilik sisteminde ödenen katkı payları, katılımcıların tercih ettiği emeklilik yatırım fonlarına yatırılmaktadır ve bu fonlar yatırım amaçlıdır (KPMG, 2018, s. 13). Yönetimleri, emeklilik şirketi ile portföy yöneticisi arasında yapılan ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından onaylanan bir sözleşmeye dayanmaktadır. Katılımcıların sistemde kaldıkları süre boyunca bireysel emeklilik hesaplarındaki birikimler izlenir ve hesapla ilgili tüm bilgiler düzenli olarak katılımcılara iletilir. Bu bilgiler, katkı payları, emeklilik fonlarının ayrıntıları ve tasarrufları kapsamaktadır (Seyfullahoğulları vd., 2017, s. 108-109).

Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemine katılan bireylerin, katkı payı tutarlarını yıl içinde değiştirebilme hakkına sahiptirler. Katılımcıların, finansal durumlarına ve hedeflerine göre katkı paylarını ayarlama imkânı, emeklilik birikimlerini daha verimli bir şekilde yönetmelerine olanak tanır ve ayrıca, %30 oranında devlet katkısı da eklenmektedir (7351 sayılı Kanun, Madde 6). Bu devlet katkısı, bireylerin birikimlerini hızla artırmalarını sağlayan bir avantaj sunar ve katılımcıların emeklilik planlarına yaptıkları katkıları destekleyerek, finansal hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırır (Kabataş ve Gülay, 2022, s. 494).

Her yılın ocak ayında, katkı paylarına enflasyon oranında bir artış yapılır, böylece emeklilik birikimleri enflasyon etkilerine karşı korunur ve katılımcıların satın alma güçleri korunmuş olur. Katılımcılar, bireysel emeklilik sözleşmelerini 60 iş günü içinde sonlandırma hakkına sahiptir ve bu süre içinde ayrılanların yatırdıkları katkı payları kesintisiz olarak iade edilmektedir (Meral ve Arıcan, 2020, s. 194).

Katılımcılar sözleşmeye devam etmeyi tercih ederlerse, devlet katkısı alabilmek için en az 36 ay sistemde kalmaları gerekmektedir. Bu süre, devletin katkı sağlaması için bir koşul olup, katılımcıları uzun vadeli birikim yapmaya teşvik etmek amacıyla belirlenmiştir (Aydın ve Kaplan, 2014, s. 97).

Bu uzun vadeli birikim fırsatlarının yanı sıra, BES katılımcıları aynı zamanda yılda 12 kez fon dağılımında değişiklik yapabilme ve yılda 4 kez emeklilik planını değiştirme hakkına sahiptirler. Bu esneklik, katılımcılara kişisel finansal hedeflerine uygun emeklilik planlarını oluşturabilme imkanı sunmaktadır (Resmi Gazete, 2023, çevrimiçi). Bu avantajlar, katılımcıların uzun vadeli birikim yaparken, esnek yönetim imkanıyla daha verimli bir şekilde yatırım yapmalarını sağlamaktadır.

Emeklilik: Bireysel Emeklilik Sistemi'nden emekli olabilmek için belirtilen şartlar şu şekildedir (www.egm.org.tr).

- Sisteme giriş yaptıktan sonra en az 10 yıl süreyle sistemde kalmak gerekmektedir.
- Katılımcının 56 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir.

Eğer katılımcının birden fazla sözleşmesi varsa, bu sözleşmelerden herhangi birinin şartlarını tamamladığı takdirde emekli olma hakkı doğmaktadır. Yani, birden fazla sözleşme olsa bile, şartların sağlanması gereken sözleşme herhangi biri olabilir. Katılımcı, birikimini ve devlet katkısını tamamen almak istediğinde, bu talebini emeklilik şirketine iletebilir. Emeklilik şirketi, talebin kendisine ulaştığı tarihten itibaren 10 iş günü içinde ödeme yapmaktadır. Bu ödeme, katılımcının talebine bağlı olarak toplu ödeme ya da emekli maaşı şeklinde yapılabilir (www.egm.org.tr). Bu bilgiler, Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) ile ilgili genel şartları özetlemektedir.

Bu şartlar altında, katılımcılar emekliliğe hak kazandığında, Bireysel Emeklilik Sistemindeki (BES) birikimlerini tamamını veya bir kısmını alabilir ya da sözleşme kapsamında aylık veya yıllık ödeme şeklinde almayı tercih edebilirler. BES'in temelini, sigortalı (katılımcı) ile emeklilik şirketi arasında yapılan sözleşme oluşturur (Seyfullahoğulları, vd., 2017, s. 108-109).

2.6.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı

Bireysel Emeklilik Sisteminin (BES) finansman kaynakları özetle şu unsurlardan oluşur: Katılımcılardan alınan katkı payı ödemeleri, Giriş aidatı, Yönetim gider kesintisi, Gider ödemeleri ve Gider kesintileridir.

2.6.4.1. Katkı Payı Ödemeleri

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) kapsamında yapılan katkı payı ödemeleri, katılımcıların gönüllü olarak ya da işveren aracılığıyla otomatik katılım yoluyla emeklilik planına dahil edilmesiyle yapılmaktadır. Katkı payı tutarı, katılımcı ile emeklilik şirketi arasında imzalanan sözleşmeyle belirlenir. Katılımcılar ödeme tutarı ve dönemlerini değiştirme hakkına sahiptir. Ayrıca, fon dağılımını yılda en fazla 12 kez değiştirebilirler (www.egm.gov.tr). Katkı paylarının düzenli ödenmesi esastır, ancak katılımcılar istedikleri takdirde ödemeye ara verme hakkına sahiptirler. Bu durumda, birikimler seçilen fonlarda değerlendirilmeye devam etmektedir.

2.6.4.2. Giriş Aidatı

Bireysel emeklilik sistemi (BES) ve katılımcıların bu sisteme girişleriyle ilgili kesinti ve aidatlar hakkında ilgili düzenlemeler şu şekilde özetlenebilir (www.egm.gov.tr):

Giriş Aidatı: Katılımcı, ilk defa bireysel emeklilik sistemine katıldığında veya farklı bir şirketle ilk kez emeklilik sözleşmesi imzaladığında, giriş aidatı ödeyebilir.

Giriş Aidatının Limitleri: Sözleşmenin ilk beş yılı boyunca giriş aidatı ve yönetim gideri kesintisi, brüt asgari ücretin %8,5'ini aşamaz. Bu limit, düzenleyici mevzuatla belirlenmiştir.

Katılımcının Erken Ayrılması Durumu: Katılımcı, sözleşmenin ilk beş yılından önce sistemden ayrılırsa, beş yılın tamamlanmasına kalan süreye göre ertelenmiş giriş aidatı kesintisi yapılabilir.

Beş Yıl Sonrası Kesintiler: Sözleşmenin ilk beş yılı tamamlandığında, giriş aidatı ve yönetim gideri kesintisi dışında başka kesintiler yapılamaz.

Cayma Hakkı: Katılımcı, sözleşmeden cayarsa, cayma bedeli kendisine iade edilir.

Bu düzenlemeler, katılımcıların haklarını korumak ve emeklilik sözleşmelerine dair ödemeleri belirli kurallar çerçevesinde tutmak amacıyla yapılmıştır.

2.6.4.3. Yönetim Gider Kesintisi

Bireysel Emeklilik Sistemi'ne (BES) katılan kişilerin birikimlerinin yönetimiyle ilgili çeşitli kesinti ve uygulamaları düzenlemektedir. Bu tür kesintiler ve uygulamalar, katılımcının katkı payları ve birikimleri üzerinde etkili olabilmektedir (www.egm.gov.tr).

Yönetim Gider Kesintisi: Katılımcıdan, bireysel emeklilik hesabına yatırılan katkı payları ile birikim üzerinden yönetim gideri kesintisi yapılabilir.

Ödemeye Ara Verme Durumu: Eğer katılımcı ödemeye ara verirse, bu süre boyunca katılımcının birikiminden ek bir yönetim gideri kesintisi yapılabilir.

Bir Yıldan Fazla Ara Verme: Ödemeye bir yıldan fazla ara verilmesi durumunda, katılımcının bireysel emeklilik hesabına ilişkin olarak şirkete ödenen sabit giderler, emeklilik planında belirtilmişse, katılımcının birikiminden indirilebilir.

Birikim Sıfırın Altına Düşerse: Eğer yapılan kesintiler, katılımcının birikiminin sıfır Türk Lirası altına düşmesine yol açarsa, bu durumda o kesinti, birikimin sıfırın altına düşmesine neden olacak kısmı tahsil edilmez.

Bu kurallar, katılımcının hesabındaki birikimi korumaya yönelik bir güvence sağlar ve BES hesapları üzerindeki kesintilerin sınırlarını belirlemektedir.

2.6.4.4. Fon İşletim Gideri Kesintisi

Bireysel Emeklilik Sistemi'ne (BES) dahil olan fonlar için yapılan gider kesintileri, belirli kurallar çerçevesinde düzenlenmektedir. Bu bağlamda (m.7):

Gider Kesintileri ve Fon İçtüzüğü: Fonların işletim giderleri ve diğer masrafları, fon içtüzüğünde belirlenen kurallar doğrultusunda karşılanabilir. Bu giderler, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından belirlenen azami oranları aşmamalıdır. Yani, kesinti oranları fon içtüzüğünde net bir şekilde belirlenir ve bu oranlar SPK'nın koyduğu sınırları aşmamalıdır.

Günlük Kesinti Oranının Kontrolü: Fon içtüzüğünde belirtilen günlük kesinti oranlarının aşılmadığının kontrolü, şirket tarafından her gün yapılır. Şirket, bu kesinti oranlarını günlük olarak izleyerek, azami limitlerin aşılmadığından emin olur.

Aşan Tutarın Yansıtılması: Eğer yapılan günlük kontrol sonucunda, fon içtüzüğünde belirlenen kesinti oranlarının, günlük ortalama fon net varlık değerine göre birikimli olarak hesaplandığında aşılması tespit edilirse, aşan tutar, fon birim pay fiyatına yansıtılır. Bu durum, fonun kayıtlarına günlük olarak alınır.

Hukuki Dayanak: 4632 sayılı Kanun'un 7. maddesi uyarınca, fon içtüzüğünde belirlenen oranların aşılması durumunda, aşan tutarın fon birim pay fiyatına yansıtılması zorunludur. Böylece, bireysel emeklilik sisteminde yer alan yatırımcıların hakları korunur ve fon değerleri düzgün bir şekilde izlenmiş olur.

Bu süreç, bireysel emeklilik fonlarının şeffaf bir şekilde yönetilmesini ve yatırımcıların haklarının korunmasını sağlamak amacıyla belirli bir düzen içinde işlemesi için önemli bir mekanizmadır.

2.6.5. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, bireysel emeklilik sistemine (BES) katılım sürecini ve ilgili yasal düzenlemeleri oldukça açık bir

şekilde özetlemektedir (4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu).

Fiil ehliyeti şartının kaldırılması: Bu değişiklikle artık 18 yaş altındaki bireyler de sisteme katılabilmektedir. Bu, ebeveynlerin çocukları adına uzun vadeli birikim yapabilmelerinin önünü açmaktadır.

Katılım süreci: Sisteme giriş için bir emeklilik şirketiyle sözleşme imzalanması, katılımcının beklentilerine uygun bir plan hazırlanması, teklif formunun imzalanması ve ilk katkı payının ödenmesi gerekmektedir.

Sözleşmenin kurulması ve geçerliliği: Şirketin, ödeme sonrası 10 gün içinde sözleşmeyi reddetmemesi durumunda sözleşme geçerli hale gelmektedir. Bu da katılımın fiilen başlaması anlamına geliyor.

Sözleşmenin kapsamı: Katılımcı ile şirket arasında imzalanan bu sözleşme; sisteme giriş, çıkış, katkı paylarının ödenmesi, yatırım yönlendirmeleri ve yapılacak ödemeler gibi birçok önemli hususu kapsamaktadır.

2.6.5.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Gönüllü Katılım

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun bireysel emeklilik sistemine (BES) girişin esaslarını ortaya koymakta ve gönüllülük ilkesine dayalı yapıyı açıklamaktadır (m.1):

Gönüllülük Esası:

- Bireysel emeklilik sistemine katılım, bireylerin kendi özgür iradelerine bağlıdır.
- Sisteme katılan bireyler, diledikleri zaman sistemden ayrılma hakkına sahiptir.
- Erken ayrılma durumunda bazı kesintiler uygulanır, ancak kalan tutar kişiye ödenir.

Bireysel ve Grup Katılım:

- Sisteme bireysel olarak katılmak mümkün olduğu gibi, grup emeklilik sözleşmeleriyle de sisteme dahil olunabilir.
- Grup katılımında da giriş ve çıkış işlemleri mümkündür.

Katılımcı Tercih Hakları:

- Katılımcı, emeklilik şirketini ve bu şirketin sunduğu fon planları arasında tercih yapabilir.
- Bu durum, katılımcının risk ve getiri beklentilerine uygun yatırım yapabilmesini sağlar.

Katılım Şartları: Sisteme katılmak isteyen kişinin:

- Belirli bir katkı payı ödeyebilecek mali güce sahip olması,
- Taraf olduğu sözleşmeden doğan yükümlülükleri yerine getirebilmesi gerekmektedir.

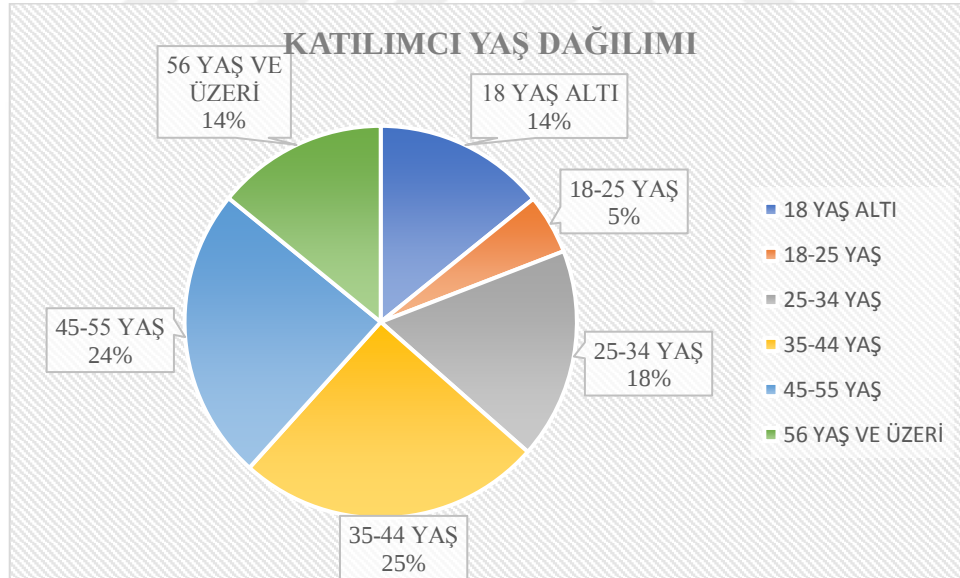
Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), güvenli ve etkin bir şekilde işlemesi amacıyla çok paydaşlı bir denetim ve gözetim mekanizmasına tabidir. Hazine ve Maliye Bakanlığı, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Emeklilik Gözetim Merkezi, Takasbank ve bağımsız denetim kuruluşları bu süreçte aktif rol oynamaktadır. Sistemin temel ilkelerinden biri şeffaflıktır. Katılımcılara, katkı payları, yatırım fonlarının içeriği, fonların risk düzeyleri ve getiri potansiyelleri hakkında düzenli bilgi sağlanmaktadır. Bu sayede katılımcıların bilinçli yatırım tercihleri yapmaları teşvik edilmektedir. Ancak sistemde herhangi bir getiri garantisi bulunmamakta; fon seçimi ve yatırımlara ilişkin tüm risk yatırımcıya ait olmaktadır (Özel ve Yalçın, 2013). Tablo 2.4.'te 31.03.2025 EGM verilerine göre katılımcı sayıları ve sözleşme ve sertifika adedi toplamı verilmiştir.

Tablo 2.4. EGM 31.03.2025 Verilerine Göre Katılımcı Sayıları ve Sözleşme ve Sertifika Adedi Toplamı

Yaş Aralığı	Katılımcı Sayısı	Sözleşme ve Sertifika Adedi Toplamı
18 Yaş Altı	1.375.462	11.992.217
18-25 Yaş	477.824	
25-34 Yaş	1.685.543	
35-44 Yaş	2.438.428	
45-55 Yaş	2.346.469	
56 Yaş ve Üzeri	1.368.642	

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi, Bilgi Merkezi, İstatistikler, BES Özet Verileri, [https://egm.org.tr/bilgi-merkezi-istatistikler/\(15.04.2025\)](https://egm.org.tr/bilgi-merkezi-istatistikler/(15.04.2025)).

Tablo 2.4.'e göre 31.03.2025 sonu itibariyle BES verilerine göre 11.992.217 sözleşme ve sertifika adedi toplamı ve 9.692.368 katılımcı sayısı toplamı bulunmaktadır. Şekil 2.1.'de 31.03.2025 EGM verilerine göre BES katılımcı yaş dağılımı verilmiştir.



Şekil 2.1. EGM 31.03.2025 Verilerine Göre BES Katılımcı Yaş Dağılımı

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi, Bilgi Merkezi, İstatistikler, BES Özet Verileri, [https://egm.org.tr/bilgi-merkezi-istatistikler/\(15.04.2025\)](https://egm.org.tr/bilgi-merkezi-istatistikler/(15.04.2025)).

Şekil 2.1.'e göre 31.03.2025 tarihi itibariyle Bireysel Emeklilik Sistemi'nde (BES) 18 yaş altı katılımcı oranı %14'e yükselmiş durumdadır. Bu, BES'in sadece uzun vadeli değil, aynı zamanda orta vadeli bir yatırım aracı olarak da benimsendiğini göstermektedir. Özellikle 25-34 yaş grubunda %18, 35-44 yaş grubunda ise %25 oranında katılımcı

bulunmaktadır. Böylece 18 yaş altı ve 25-44 yaş arası grupların toplam katılımcı oranı %57'yi aşmış durumdadır.

Bireysel Emeklilik Sistemi'ne (BES) katılmak için en ideal yaş 46 olarak görülüyor. Çünkü 10 yıl sistemde kalındığında, 56 yaşında hem devlet katkısının tamamı alınabiliyor hem de %5 stopaj avantajıyla emekli olunabiliyor. Bu avantajlar nedeniyle, BES'e katılanların yarısı 35-55 yaş aralığında yer alıyor.

2.6.5.1.2. Gönüllü Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı

Devlet katkısı, bireysel emeklilik sistemine (BES) ödenen katkı paylarının %30'u oranında devlet tarafından yapılan bir destektir. 2025 yılı için bu katkıdan tam olarak yararlanabilmek adına üst limit en fazla 312.066 TL katkı payı belirlenmiştir. Bu sınırı aşan ödemeler ise bir sonraki yılın başında yapılmış gibi değerlendirilir ve buna da devreden katkı denir. İşveren tarafından yapılan ödemeler için devlet katkısı uygulanmaz. Katkı tutarı, ödemenin şirkete ulaştığı ayı takip eden ayda hesabınıza geçmektedir. Devlet katkısını, Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) hesaplar (www.egm.org.tr).

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) katılımcılarına, uzun vadeli birikimlerini artırmak için çeşitli avantajlar sunulmuştur. Devlet katkısı, katılımcıların sistemde kaldıkları süreye bağlı olarak artan oranlarda verilmektedir. BES katılımcılarının yararlanabileceği bazı fırsatlar şunlardır (SEDDK, 2025, çevirimiçi, EGM):

3 Yıl ve Üstü:

- Katılımcılar, en az 3 yıl sistemde kaldıklarında devlet katkısının %30'luk kısmının %15'ini alma hakkına sahip olurlar.

3 ile 6 Yıl Arası:

- Bu süre zarfında katılımcılar, devlet katkısının %30'luk kısmının yine %15'ini kazanır.

6 ile 10 Yıl Arası:

- 6 yıl ile 10 yıl arasında kalan katılımcılar, devlet katkısının %30'luk kısmının %35'ini alırlar.

10 Yıl ve Üstü:

- 10 yıl ve daha uzun süre boyunca BES'e katılım gösteren katılımcılar, devlet katkısının %60'lık kısmını hak ederler.

56 Yaş ve 10 Yıl:

- 10 yılı tamamlamış ve 56 yaşını doldurmuş katılımcılar ise devlet katkısının tamamı olan %100'ünü alabilirler.

Düzenli, ek veya başlangıç katkı payı ödemeleri için, belirlenen limitler dahilinde devlet katkısı alınabilmektedir. Ancak, vakıf, sandık, başka bir emeklilik şirketi veya işveren grup emeklilik sözleşmesinden aktarılan birikimler devlet katkısına dahil edilmemektedir (www.egm.org.tr). Tablo 2.5.'te 31.12.2024 EGM verilerine göre katılımcıların oranı ve fon büyüklüklerinin oranı verilmiştir.

Tablo 2.5. Katılımcıların Sayılarının ve Fon büyüklüğünün Sözleşme-Sertifika Türlerine ve Cinsiyete Göre Oransal Dağılımı 31.12.2024 EGM Verileri

	Katılımcıların Oranı (%)		Fon Büyüklüğünün Oranı (%)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Bireysel Sözleşme	42,19	57,81	44,85	55,15
Gruba Bağlı Bireysel Sözleşme	46,48	53,52	46,61	53,39
İşveren Grup Emeklilik Sertifikası	33,55	66,45	34,19	65,81
TOPLAM	42,06	57,94	44,63	55,37

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi, Bilgi Merkezi, İstatistikler, BES Özet Verileri, [https://egm.org.tr/bilgi-merkezi-istatistikler/\(15.04.2025\)](https://egm.org.tr/bilgi-merkezi-istatistikler/(15.04.2025)).

Tablo 2.5.'e göre:

- Kadın katılımcı oranı, en yüksek Gruba Bağlı Bireysel Sözleşmelerde (%46,48).
- Fon büyüklüğünde kadınların payı, toplamda %44,63 ile erkeklerden daha düşük ama katılımcı oranlarına göre biraz daha yüksek.
- Özellikle Bireysel Sözleşme türünde, kadınların fon oranı (%44,85), katılımcı oranına (%42,19) kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir bu da kadınların bu kategoride ortalama olarak daha fazla birikime sahip olabileceğini gösterebilir.

2.6.5.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Zorunlu Katılım

Türkiye’de Otomatik Katılım Sistemi (OKS) 2017 yılında yürürlüğe girmiştir. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nun 1 Ocak 2017’de yürürlüğe giren otomatik katılım hükümlerine göre (www.egm.gov.tr):

- İşverenler, çalışanlarını Otomatik Katılım Sistemi (OKS)’ye dahil etmekle yükümlüdür.
- Çalışanın maaşından, özel sektör için prime esas kazancın, kamu için emeklilik keseneğine esas aylığın %3’ü kesilerek sisteme aktarılır.
- Çalışan dilerse, bu oranın üzerinde katkı payı ödeyebilir.
- Sisteme katılan çalışanlar, istediği zaman sistemden ayrılabilir.
- OKS; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ya da mavi kart sahibi olan, kamuda veya özel sektörde ücretli çalışan (5510 sayılı Kanun’un 4a, 4c ve 506 sayılı Kanun’un geçici 20. maddesi kapsamındaki) kişileri kapsar.
- Sistem sayesinde çalışanlar, sosyal güvenlik emekliliğine ek gelir elde etme imkanına sahip olurlar.

2.6.5.2.1. Otomatik Katılım Sisteminin Amacı

4632 sayılı Kanun kapsamında yürürlüğe giren Otomatik Katılım Sistemi (OKS), gönüllü Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) gibi, bireylerin tasarruflarının toplanması, değerlendirilmesi ve emeklilikte toplu para ya da maaş olarak ödenmesi esasına dayanır. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) sunduğu sağlık ve diğer hizmetleri kapsamaz. OKS,

zorunlu sosyal güvenlik sisteminin yerine geçmez; onu tamamlayıcı niteliktedir (www.egm.gov.tr).

Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi’nin (BES) büyümesi açısından, işverenler aracılığıyla katılımın artırılması büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, kurumsal katılımı artırmak amacıyla otomatik katılım uygulaması hayata geçirilmiştir. Otomatik katılım sisteminin amacı;

- Çalışanların emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlayarak refah düzeyini yükseltmek,
- Ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratmak,
- İstihdamı arttırmak,
- Ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmaktır.

2.6.5.2.2. Otomatik Katılım Sisteminde Devlet Katkısı

Otomatik katılım sisteminde maaşınızdan kesilerek yatırılan katkı paylarının %30’u kadar Devlet katkısı hesabınıza eklenir. Ancak bir yılda alınabilecek Devlet katkısı, o yılın brüt asgari ücretinin %30’unu geçemez. Bu sınırı aşan katkılar, bir sonraki yılın başında yapılmış gibi sayılarak Devlet katkısı hesabında dikkate alınır. Ayrıca, sisteme ilk kez katıldığınızda, iki aylık başlangıç döneminden sonra bir defaya mahsus olmak üzere 1.000 TL tutarında ilave devlet katkısı ve emeklilik hakkını, en az 10 yıllık gelir sigortası olarak kullananlara, birikimlerinin %5’i kadar ek devlet katkısı verilmektedir. Otomatik katılım devlet katkısı hesabında kayıtlı bu tutarların (www.egm.org.tr);

- Sistemde en az 3 yıl kalınırsa %15’ine,
- Sistemde en az 6 yıl kalınırsa %35’ine,
- Sistemde en az 10 yıl kalınırsa %60’ına,
- Emekli olma, vefat etme ya da maluliyet halinde %100’üne, hak kazanılmaktadır.

Limit hesaplaması her katılımcı için ayrı yapılmaktadır Başlangıç dönemi sonunda verilen 1.000 TL’lik ek devlet katkısı, yıllık devlet katkısı limitine

sayılmamaktadır. 2025 yılı için Devlet katkısı üst sınırları, Otomatik Katılım Sistemi (OKS) ve Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) sözleşmeleri için ayrı ayrı belirlenmiştir. Bu nedenle, her iki sisteme de ayrı ayrı 312.066 TL katkı payı ödeyerek her birinden azami devlet katkısı alınabilir (www.egm.org.tr).

2.6.5.2.3. Otomatik Katılım Sistemi İşleyişi

Otomatik katılım uygulaması kapsamında işverenler, Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu (SEDDK) tarafından yetkilendirilmiş bir emeklilik şirketiyle sözleşme yapmak zorundadır. Emeklilik şirketi seçilirken hizmet kalitesi, çalışan talepleri, sağlanan faydalar, fon kesinti oranı ve performans dikkate alınmaktadır. Sisteme, adınıza açılan sertifika ile dahil olursunuz. Yatırım fonlarını seçme hakkı size aittir; seçmezseniz işveren seçmektedir. Faizli ve faizsiz fon seçenekleri mevcuttur. Fonlar için yıllık toplam gider kesintisi en fazla %0,85 olup, başka bir kesinti yapılamaz (www.egm.org.tr).

Otomatik katılım sistemiyle maaşınızdan kesilen katkı payları, herhangi bir kesinti olmadan emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilir. Bu fonlar, uzman portföy yöneticileri tarafından yönetilir ve Takasbank tarafından sizin adınıza saklanır. Birikimlerinizi BES Mobil uygulamasından veya emeklilik şirketinizden takip edilebilmektedir (www.egm.org.tr).

OKS'de (Otomatik Katılım Sistemi) başlangıç döneminden sonra sistemde kaldığınız sürece katkı payı ödemeye ara verebilir ve dilediğinizde tekrar başlayabilirsiniz. Emeklilik hakkı kazanmak için sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde kalmanız ve 56 yaşınızı doldurmanız gerekmektedir. Bu şartları sağladıktan sonra sistemde kalmaya ve katkı payı ödemeye devam ederek birikimlerinizi artırabilirsiniz (www.egm.org.tr). Emekliliğe hak kazanmanız ve bu hakkı kullanmanız durumunda;

- Bireysel emeklilik hesabındaki birikimi ve devlet katkısı hesabındaki tutarın bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini talep edilebilmektedir.

- OKS’de kalıp birikimleri belirlenen geri ödeme planına göre emeklilik şirketinden parça parça almayı da tercih edilebilmektedir.
- Birikimlerin bir kısmı veya tamamı ile yıllık gelir sigortası satın alınarak, düzenli gelir elde edilebilmektedir.

Emeklilik hakkı kullanırken en az 10 yıllık gelir sigortası ürünü satın alınması halinde, birikim tutarının %5’i oranında ek devlet katkısına hak kazanılmaktadır. Katılımcılar, isterlerse birikimlerini alarak sistemden çıkabilmektedirler. Ancak sistemden ayrıldıklarında, emeklilik şirketi tarafından yapılacak ödemeler üzerinden elde edilen getiriye gelir vergisi (stopaj) kesintisi uygulanmaktadır. Stopaj kesintisi oranı;

- Sistemden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlar için %5,
- 10 yıl süreyle sistemde kalmakla birlikte sistemden emeklilik hakkı elde etmeden ayrılan katılımcılar için %10,
- Sistemde 10 yıldan az süreyle kalarak ayrılan katılımcılar için ise %15’tir.

OKS, şeffaflık ve güvenliği sağlamak amacıyla; Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Sermaye Piyasası Kurulu, Emeklilik Gözetim Merkezi, Takasbank ve bağımsız denetim şirketleri tarafından denetlenir, gözetlenir ve kontrol edilmektedir (www.egm.org.tr). Tablo 2.6.’da OKS’de 2022-2024 yılları arası yıllık gerçekleştirmeler verilmiştir.

Tablo 2.6. Otomatik Katılım Sisteminde Yıllık Gerçekleştirmeler

İlgili Yıl İçinde	2022	2023	2024
Otomatik Katılım ile Yürürlüğe Giren Sertifika Adedi	5.283.666	5.585.811	5.331.104
Sonlanan Sertifika Adedi	4.233.917	4.350.039	4.674.095
Otomatik Katılım ile Sisteme Giren Çalışan Sayısı	4.210.057	4.421.330	4.198.641
Otomatik Katılım Sertifikalarına Ödenen Toplam Katkı Payı Tutarı	9.463.855.536	18.684.390.137	32.451.689.732
Sonlanan Sertifikalara Yapılan Sonlanma Ödemesi Tutarı	6.161.370.822	12.288.575.578	21.258.292.071

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi, Bilgi Merkezi, İstatistikler, BES Özet Verileri, [https://egm.org.tr/bilgi-merkezi-istatistikler/\(15.04.2025\)](https://egm.org.tr/bilgi-merkezi-istatistikler/(15.04.2025)).

Tablo 2.6.'ya göre:

- Otomatik katılımla giren sertifika sayısı 2023'te artmış ama 2024'te azalmıştır. Ancak sonlanan sertifika sayısı 2023 ve 2024'te artmıştır. Bu durum sistemde kalıcılıkla ilgili bir zayıflığa işaret edebilir.
- Sisteme giren çalışan sayısı 2023'te en yüksek seviyeye ulaşmış (4,42 milyon), ama 2024'te azalmıştır. Sertifika sayısındaki düşüşle paralel bir eğilim göstermektedir.
- Toplam katkı payı tutarı çok hızlı artış göstererek 2022'den 2024'e neredeyse 3.5 katına çıkmıştır. Bu artışın nedeni katkı payı tutarlarının yükselmesi veya yüksek gelir grubunun daha çok katılımı olabilir.
- Sonlanma ödemesi 2023 ve 2024 yıllarında ciddi şekilde artış göstererek 2024'te 21,2 milyar TL'ye çıkmıştır. Bu hem sistemden çıkışların arttığını hem de katkıların büyüdüğünü göstermektedir.

Tablo 2.7.'de gönüllü ve zorunlu BES'in ortak özellikleri verilmiştir.

Tablo 2.7. Gönüllü ve Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi'nin Ortak Özellikleri

Sistemde Kalma Süresi	En az 10 yıl
Emeklilik	56 yaş
Devlet Katkısı	Katkı payının %30'u devlet katkısı olarak ödenir
Cayma Hakkı	2 ay
Birikimin Değerlenmesi	SPK tarafından denetlenen portföy yönetim şirketleri tarafından birikimler yönetilir
Ara Verme Hakkı	Katkı payı ödemeye ara verilebilir
Aktarım	Birikimler başka bir emeklilik şirketine aktarılabilir
Fon Dağılımı	Değişiklik yapılabilir
Sistemden Ayrılma	10 yıldan az süreyle sistemde kalarak ayrılma durumunda %15, 10 yıl süreyle sistemde kalmakla birlikte emeklilik hakkı kazanmadan ayrılma durumunda %10, Emeklilik, vefat, maluliyet nedeniyle ayrılma durumunda %5 getiri üzerinden stopaj ödenir

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi'nin resmi internet sayfasından yararlanılarak tablolastırılmıştır, www.egm.org.tr, Erişim Tarihi: 20/03/2025.

Tablo 2.7.'ye göre her iki katılım türünde de katılımcı, sistemde en az 10 yıl kalmalı ve emekli olmak için 56 yaşını doldurmalıdır. Katılımcı adına yatırılan katkı paylarının %30'u devlet katkısı olarak ödenir. Katılımcılar, 2 ay içinde cayma hakkını

kullanarak sistemden çıkabilirler. Ayrıca, belli sürelerde sistemden çıkmak isteyen katılımcıların birikimlerinin getirileri belirli oranlarda stopaja tabi olur ve katılımcı en düşük stopajı, 10 yıl sistemde kaldıktan sonra ve 56 yaşını doldurduğunda ödemektedir.

Ayrıca sistemde her iki katılım türünde de şu haklar bulunmaktadır; katkı payı ödemeye ara verme, birikimlerin farklı emeklilik şirketlerine aktarılması ve fon dağılımında değişiklik yapabilme hakkı. Tablo 2.8.'de gönüllü ve zorunlu BES'in farklı özellikleri verilmiştir.

Tablo 2.8. Gönüllü ve Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi'nin Farklı Özellikleri

	Gönüllü BES	Otomatik BES
Katılım esası	Gönüllüdür	Zorunludur
Katkı payı	Emeklilik planının asgari tutarının altında olmamak şartıyla isteğe bağlı olarak belirlenir	Prime esas kazancın %3'ü sisteme aktarılır
Emeklilik şirketi	Bireyler tarafından isteğe bağlı olarak belirlenir	İşveren tarafından belirlenir
Yabancı uyruklu kişiler	Katılabilir	Katılamaz
Ek katkı payı	Yatırılabilir	Yatırılamaz

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi'nin resmi internet sayfasından yararlanılarak tablolştırılmıştır, www.egm.org.tr, Erişim Tarihi: 20/03/2025.

Tablo 2.8'de ise sistemdeki iki katılım şeklinin en belirgin farkı, birinin gönüllülük esasına, diğerinin ise zorunluluk esasına dayanmasıdır. Ayrıca, bir katılım türünde birey, emeklilik planlarının asgari tutarını dikkate alarak istediği tasarruf miktarını belirlerken, diğerinde ise prime esas kazancın en az %3'ü tasarruf edilmek zorundadır.

Gönüllü katılımı birey, istediği emeklilik şirketiyle sözleşme yapabilirken, zorunlu katılımı emeklilik şirketi işveren tarafından belirlenir. Ayrıca, yabancı uyruklu kişiler gönüllü katılımı istedikleri emeklilik şirketine katılabilirken, zorunlu katılımı bu mümkün değildir.

Gönüllü katılımı bireyler istedikleri zaman birikimlerine ek katkı payı yatırabilirler, çünkü burada esas olan tasarruf yapma isteği ve imkânıdır. Ancak zorunlu katılımı, birikimlere ek katkı yatırmak mümkün değildir.

3. BÖLÜM: OECD ÜLKELERİNİN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE AİT VERİLERİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde literatür, araştırmanın amacı ve yöntemi, modeli ve sınırlılıkları, araştırmada kullanılan veri toplama yöntemlerine ve bulgulara değinilecektir.

3.1. LİTERATÜR

Literatürde BES ve makroekonomik değişkenlerin etkisine yönelik bazı çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

Özen (2023), çalışmasında, BES toplam reel fon tutarı ve Bes katılımcı başına düşen reel fon tutarı gibi değişkenler incelendiğinde, bu değişkenlerin Türkiye ekonomisinde büyüme, reel döviz kuru ve mevduat faizi gibi makroekonomik göstergelerle yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Bu da söz konusu BES değişkenlerinin, ekonomik analizlerde dikkate alınması gereken önemli argümanlar olduğu yönünde tespitte bulunmuştur.

Uyar (2011), çalışmasında, 2004-2009 yılları arasındaki aylık verilere dayanılarak ekonometrik ve istatistiksel yöntemler kullanarak katılımcı sayısı ile mevduat faizi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer faktörler arasında bir ilişkinin tespit edilememesi, sistemin yeniliğinden kaynaklanıyor olabileceği görüşüne yer vermektedir.

Akan (2023), çalışmasında, 2013 yılı ocak ayı ile 2021 yılı aralık ayı dönemine ait aylık veriler kullanılarak iki farklı model oluşturulmuş ve değişkenler arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, uzun vadede faiz oranlarının, bireysel emeklilik sistemine yapılan katkı payı tutarını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Yüksel (2021), çalışmasında, bireysel emeklilik sisteminin önemi vurgulanmış ve sistemin makroekonomiye etkileri incelenmiştir. Sonuç olarak, bireysel emeklilik sistemi; tasarrufları artırarak yatırımlara katkı sağlayan bir model olduğu görüşünde bulunmuştur.

Zengin (2018), çalışmasında, ekonomik büyüme, reel gayrisafi yurtiçi hasıla (GSYİH) artış oranı ile; bireysel emeklilik sistemi ise sistemde toplanan katkı paylarından yatırıma yönlendirilen reel tutarın değişim oranı olarak ARDL sınır testi yöntemi ile araştırılmıştır. Sonuç olarak, bireysel emeklilik sistemi ile ekonomik büyüme arasında Türkiye'de uzun dönemli bir eş bütünleşme ilişkisinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan (2024), çalışmasında, Türkiye dahil seçilmiş bazı OECD ülkelerinde çeşitli ekonomik ve demografik değişkenlerin tasarruflar üzerindeki etkisi panel veri analizi yöntemiyle incelenmiştir. Sonuç olarak, tasarrufları artırmak için ekonomik büyüme, istihdam ve dış ticaret gibi alanlara odaklanmanın olumlu etkiler sağlayabileceği, buna karşın demografik bağımlılık oranları ve bazı mali politikaların tasarruflar üzerinde baskılayıcı olabileceği tespit edilmiştir.

Akbaş (2022), çalışmasında, 2003-2021 dönemine ait Türkiye verileri kullanılarak yapılan En Küçük Kareler (EKK) analizine göre, BES fonlarının hane halkı tasarruflarını artırıcı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kurulan modelin sağlamlık testleri de bu sonucu desteklemektedir. Sonuç olarak, çalışmada BES'in Türkiye'de hane halkı tasarrufları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu; gelir artışının da bu süreci desteklediği görüşünde bulunmuştur.

Karabacak (2019), BES ile ekonomik büyüme ve sermaye piyasası gelişimi arasında uzun dönemli pozitif ilişkiler bulunmuş; ancak cari açıkla anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Her iki çalışma da kısa dönemli nedensellik açısından belirgin bir bulguya ulaşamamıştır.

Mercan (2022), çalışmasında, Ocak 2010 ile Aralık 2020 arasındaki dönemde aylık veri seti kullanılmıştır. Sonuç olarak, bireysel emeklilik sistemi göstergeleri ile makroekonomik parametreler arasında farklı derecelerde uzun vadeli ilişkiler bulunduğu yönünde ifadelere yer verilmektedir.

Heidarpour (2014), çalışmasında, sosyal güvenlik sistemi ve bireysel emeklilik sistemi tanımları, kavramları, Türkiye'deki uygulamaları ve bireysel emeklilik sisteminin

dünya ülkelerindeki örnekleri incelenmiştir. Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi, henüz genç olmasına rağmen kısa sürede önemli ilerleme kaydetmiştir. Her yıl katılımcı sayısı ve katkı payı artmakta, bu da ekonomiye yeni kaynaklar sağlamaktadır. Bireysel Emeklilik Sistemi kesinlikle amacına ulaştığı yönünde ifadelere yer verilmektedir.

Kónya (2006), çalışmasında, 1960-1997 dönemi 24 OECD ülkesinde, ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Granger nedensellik analizi uygulamıştır. Reel ihracat, reel GSYİH değişken olarak kabul edilmiş, panel veri yaklaşımı kullanılmıştır. Her ülke için geçerli tek bir büyüme modeli yoktur görüşünü desteklemektedir. İhracatın büyümeyi desteklediği bazı ülkeler olsa da bazı ülkelerde bu ilişki ters yöndedir veya hiç yoktur. Bu nedenle politikalar ülke özelinde tasarlanmalıdır sonucuna ulaşmıştır.

Özkan (2009), çalışmasında sosyal güvenlik kavramı ile Türkiye'deki sosyal güvenlik sisteminin yapısı, işleyişi, gelişimi, uygulanan yöntemler ve sistem türleri üzerinde durmaktadır. Ayrıca, bireysel emeklilik sisteminin Türkiye'deki uygulaması detaylı biçimde araştırılmış; sistemle ilgili kurumlar ele alınarak incelenmiştir.

Bulut (2024), çalışmasında, Türkiye'de 2003 yılının üçüncü çeyreğinde uygulanmaya başlanan Bireysel Emeklilik Sistemi'nin (BES) 2003Q3–2024Q1 dönemindeki gelişimini ve yurtiçi tasarruf oranları üzerindeki uzun dönem etkisini incelemektedir. Elde edilen bulgular, BES'in yurtiçi tasarruflar üzerinde genel olarak olumlu bir etkiye sahip olduğunu, ancak son dönemde bu etkinin zayıfladığı tespit edilmiştir.

Demirpehlevan (2010), çalışmasında, sosyal güvenlik sisteminin gelişimi ve karşılaştığı sorunlar ele alınmış; bireysel emeklilik sisteminin gelişimi incelenmiş ve çeşitli ülkelerdeki bireysel emeklilik sistemleriyle Türkiye'deki sistem farklı açılardan karşılaştırılmıştır.

Balçın (2021), çalışmasında, 2010-2020 yılları arasındaki çeyrek dönemlik veriler kullanılarak Vektör Otoregresif Modeller (VAR) ile analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz

sonucunda hem katılımcı sayısı hem de fon büyüklüğü üzerinde makroekonomik değişkenlerin etkili olduğu belirlenmiştir. Özellikle faiz oranları ve enflasyonun, bireysel emeklilik sistemi üzerinde en belirgin etkiye sahip değişkenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşseveroğlu ve Hatunoğlu (2012), çalışmasında, Türkiye'deki bireysel emeklilik sisteminin kısa bir tarihçesi verilmiş, mevcut durumu literatür taraması ile incelenmiştir. Ayrıca, sistemin makroekonomik dinamiklere etkisi değerlendirilmiş ve SWOT analiziyle güçlü ve zayıf yönleri ile fırsat ve tehditleri ortaya konulmuştur.

Selim ve Çelik (2014), çalışmasında, 2005-2011 yılları arasında 32 OECD ülkesi için panel veri regresyon modeli kullanılarak bireysel emeklilik fonlarını etkileyen faktörler analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, hane halkı tüketim harcamaları, kişi başına gayri safi yurt içi hasıla (GSYİH), erkeklerin ortalama emeklilik yaşı negatif ve anlamlı etki yaratırken; nüfus, sağlık harcamaları, istihdam pozitif ve anlamlı etki yaratmıştır. Enflasyon oranı ve kısa vadeli faiz oranı anlamsız etki yaratmıştır.

Dalkılıç (2013), çalışmasında, OECD ülkelerindeki özel emeklilik fonları değerlendirilmiş ve ülkeler arasındaki benzerlikler kümeleme analizleri ile incelenmiştir. Hiyerarşik ve hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemleri kullanılarak yapılan analizlerde, ülkeler benzerliklerine göre gruplandırılmıştır. Her iki yöntemin sonuçlarına göre, Amerika Birleşik Devletleri ve Hollanda'nın diğer ülkelerden farklılaşarak tek başlarına bir küme oluşturduğu görülmüştür. Türkiye ise; Yunanistan, Portekiz, İspanya, Çek Cumhuriyeti, Slovak Cumhuriyeti, İtalya, Kore ve Slovenya ile aynı kümelerde yer alarak bu ülkelerle benzer emeklilik fonu yapısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Meral (2024), çalışmasında, Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), trend analizi ve kümeleme analizi yöntemleriyle incelenmiştir. Trend analizine göre BES fon büyüklüğü son dönemde artış göstermiş olsa da büyüme hızı dalgalıdır. Sistemin kapsayıcılığı; devlet katkısı, otomatik katılım ve 18 yaş altı uygulamalarıyla artmıştır. Kümeleme analizinde ise Türkiye, fon büyüklüğü, katkı payı ve finansal getiri gibi göstergelerde OECD ülkeleri arasında alt sıralarda yer almıştır. BES'in kamu emeklilik sistemini tamamlayıcı rol

üstlenmesi, sosyal güvenlik sorunlarını hafifletme ve kamu mali yükünü azaltma açısından önemli görülmektedir ifadelerine yer verilmiştir.

Duran ve Ünalınış (2023), 25 OECD ülkesini kapsayan çalışmalarında, özel emeklilik katkılarının bireysel tasarrufları ikame ettiğini ve toplam tasarruf oranları üzerinde negatif bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Bu bulguya göre, özel emeklilik planlarına yapılan katkılar, bireylerin isteğe bağlı tasarruflarını azaltmakta ve bu durum toplam ulusal tasarruf üzerinde sınırlayıcı bir etki yaratabilmektedir sonucuna varılmıştır.

Özmen (2016), çalışmasında, Türkiye'de devlet katkısı uygulamasının hayata geçmesiyle birlikte, BES'e katılım sayısında, katkı payı miktarında ve fon tutarlarında anlamlı artışlar meydana geldiğini tespit etmiştir. Aynı çalışmada döviz kuru, faiz oranı, enflasyon ve borsa endeksi gibi makroekonomik değişkenlerle BES göstergeleri arasında nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akan (2023), çalışmasında, borsa endeksi, döviz kuru, faiz oranı ve enflasyon gibi göstergelerin BES katkı payı ve sertifika sayısı üzerindeki etkisini incelemiş; uzun vadede faiz oranlarının katkı payı tutarını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Bu sonuç, yüksek faiz ortamlarında bireylerin BES'e katkı yapma motivasyonunun azaldığını göstermektedir.

Koç (2022), çalışmasında, BES fon büyüklüğü ile makroekonomik istikrar (GSYH, işsizlik, bütçe açığı gibi bileşenlerden türetilen bir endeks) arasındaki ilişki incelenmiş, ancak BES'in bu istikrar üzerinde anlamlı bir nedensel etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, BES'in makro istikrarı doğrudan etkilemekten ziyade dolaylı yollardan katkı sağlayabileceğini düşündürmektedir.

Bijlsma, Ewijk ve Haaijen (2018), 34 OECD ülkesini inceledikleri çalışmalarında, emeklilik fonlarının GSYH'ye oranının yüksek olduğu ülkelerde, özellikle dış finansmana bağımlı sektörlerde üretimin daha hızlı arttığını ortaya koymuştur. Bu durum, emeklilik fonlarının finansal aracılık kapasitesiyle büyümeyi destekleyebileceğini göstermektedir.

Holzner ve Toporowski (2020), 35 OECD ülkesini kapsayan uzun dönemli analizlerinde, kamu emeklilik harcamalarının ekonomik oynaklığı hafif şekilde azalttığını, ancak özel emeklilik varlıklarının makroekonomik değişkenler üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ifade etmektedir. Bu durum, özel emeklilik sistemlerinin ekonomik dengeye katkısının sınırlı olduğunu göstermektedir.

Tudor, Girlovan, Saiu, Guse (2025), çalışmasında, Romanya özel emeklilik sistemini analiz etmek için GARCH modelleri kullanmıştır. Çalışma, döviz kuru ve referans faiz oranı gibi makroekonomik değişkenlerin fon performansında önemli rol oynadığını, özellikle döviz kuru dalgalanmalarının net varlık değerini doğrudan etkilediğini göstermektedir.

Devriendt, Heylen, Jacobs (2022), çalışmasında, demografik değişim ve kamu emeklilik reformlarının makroekonomik performans ve gelir eşitsizliği üzerindeki etkilerini inceleyen bir OLG (örtüşen nesiller) modeli analiz edilerek, emeklilik yaşının yükseltilmesi makroekonomik performansı iyileştirirken refah eşitsizliğini artırmayacağı vurgulanmıştır. Bunun çözümüne yönelik önerilerde, emeklilik sistemine daha adil bir fayda dağılımı ve pozitif eşitsizlik etkilerini azaltacak yapısal düzenlemeler önerilmektedir.

Pereira (2014), çalışmasında, Brezilya'daki emeklilik reformlarının simülasyon analizleri, özel emeklilik sistemlerinin özel tasarrufları artırarak ve işgücü arzını etkileyerek uzun vadede büyüme üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini ortaya koymuştur.

Daradkah ve Al-Hamdoun (2020) çalışmasında, gelişmekte olan ülkelerde (örneğin Türkiye'de) gönüllü özel emeklilik fonlarının kurumsallaşması sermaye piyasalarının büyümesine katkı sağladığına ulaşılmıştır. Piyasa derinliği, likidite ve piyasa değeri gibi göstergelerde pozitif ilişkiler görüldüğü yönünde tespitinde bulunulmuştur.

Bebczuk ve Musalem (2013), 48 ülke üzerinden yaptıkları çalışmada, özel emeklilik sistemin zorunlu veya gönüllü olması yerine sistemin olgunluk düzeyinin tasarruf oranlarını etkileyen temel faktör olduğu yönünde tespitte bulunulmuştur.

Morina ve Grima (2022), çalışmasında, OECD dışındaki ülkelerde yapılan analizlerde, özel emeklilik varlıklarındaki artışın ekonomik büyümeyi olumlu etkilediği, enflasyon ve kamu borcu gibi faktörlerin de büyümeyi etkileyen diğer değişkenler olduğu görüşüne yer vermiştir. Ayrıca, OECD ülkelerine dair başka bir çalışmada, kamu emeklilik harcamalarının büyüme oynaklığını artırma eğiliminde olduğunu; buna karşın özel emeklilik fonlarının bu oynaklığı azaltıcı etkisi olabileceğine dair belirtiler olduğu yönünde tespitte bulunulmuştur.

Kajwang (2022), çalışmasında, özel emeklilik fonlarının banka dışı finansal araçlara dönüşerek kredi ve sermaye piyasalarında rekabeti artırması, kurumsal yönetim ve finansal piyasa altyapısını güçlendirdiği yönünde tespitte bulunulmuştur.

Dumiter, Jimon ve Balteş (2021), merkezi ve Doğu Avrupa ülkelerini konu alan çalışmasında, özel emeklilik fonlarının makroekonomik etkisi havuz veri regresyonları ve 2SLS yöntemleriyle analiz edilmiş; mevduat faiz oranı, enflasyon, yoksulluk oranı ve yatırım stratejilerinin, bireysel gelirlerle ve emeklilik fon performansı ile yakından ilişkili olduğu ortaya konmuştur.

Creedy ve Guest (2008), çalışmasında, özel emeklilik sistemlerine uygulanan farklı vergilendirme rejimlerini, uygulamalı genel denge (CGE) modeli aracılığıyla analiz etmektedir. Çalışma, özellikle Avustralya Hükümeti'nin 2006 Bütçesi'nde duyurduğu ve 60 yaş üstü bireylerin aldıkları emeklilik yardımlarını vergiden muaf tutan politikayı incelemektedir yönünde tespitte bulunulmuştur.

Theophilopoulou (2008), çalışmasında, emeklilik reformlarının makroekonomik göstergeler üzerindeki etkilerini analiz etmekte ve reform sonuçlarındaki ülke farklılıklarını açıklayan belirleyici faktörleri ortaya koymaktadır. Bulgular, emeklilik reformlarının genel olarak çıktı, sermaye birikimi ve tüketim üzerinde olumlu etkiler

yarattığını göstermektedir. Bununla birlikte, bu olumlu etkilerin büyüklüğü ve görünürlüğü, düşük kamu borcu düzeyi, düşük yaş bağımlılık oranı, gelişmiş finansal piyasalar ve yüksek özelleştirme oranı gibi yapısal özelliklere sahip ülkelerde daha belirgin hale gelmekte olduğu tespitinde bulunulmuştur.

3.2. AMAÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın temel amacı BES'in sosyal güvenlik açısından önemini vurgulamak ve OECD ülkeleri ve Türkiye'nin çeşitli BES verilerinin karşılaştırılmasını yapmaktır. Çalışma, 30 OECD ülkesinde emeklilik fonları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisini araştırmaktadır. 30 OECD ülkesinin emeklilik fon büyüklüklerinin 2001-2023 dönem ortalamaları esas alınarak küçükten büyüğe doğru 3 kategoride değerlendirilmiştir. Çalışmada, GSYİH ve Emeklilik serileri arasındaki nedensellik ilişkisi araştırılmıştır. Bu ilişki içinde yer alan üç kategori çerçevesinde üç panel oluşturulmuş ve sonuçlar bu üç panel veri üzerinden Konya (2006) çalışmasında önerilen Bootstrap Panel Granger Nedensellik testi uygulanmıştır.

3.3. MODEL VE SINIRLILIKLAR

Bu çalışma, Türkiye'de uygulanan Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) ile OECD ülkelerindeki bireysel emeklilik sistemlerini karşılaştırmalı olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, betimsel ve karşılaştırmalı araştırma modelleri çerçevesinde yapılandırılmıştır. Araştırma, nicel ve nitel verilerin bir arada değerlendirildiği karma yöntemli bir çalışmadır. Araştırma, karşılaştırmalı analiz yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada sistemlerin karşılaştırılması; aktif üyeler oranı, emeklilik planına yapılan katkıların GSYİH'ya oranı, BES fon büyüklüğü, BES fon büyüklüğünün GSYİH'ya oranı, emeklilik planlarının reel getiri oranı gibi kriterler üzerinden yapılmıştır. Araştırmada ikincil veri kaynakları olarak; OECD, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların raporları, Türkiye Cumhuriyeti Hazine ve Maliye Bakanlığı, Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), SGK gibi kurumların yayımladığı istatistikler ve raporlar, akademik literatür ve ülke bazlı politika belgeleri, resmî mevzuatlar ve düzenleyici belgeler incelenmiştir. Toplanan veriler betimsel ve karşılaştırmalı analiz teknikleri ile değerlendirilmiştir. Sayısal göstergeler tablolar ve grafiklerle sunulmuş; nitel veriler ise

tematik olarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda Türkiye'nin mevcut BES uygulamasının çeşitli yönden rakamsal sonuçları, OECD ülkeleri ile kıyasla ortaya konmuştur.

Çalışmanın kapsamı, yöntemi ve veri kaynakları çerçevesinde bazı sınırlılıklar söz konusudur. OECD üyesi ülkelerin tümünde BES'e dair güncel ve karşılaştırılabilir verilerin elde edilmesi sınırlı düzeyde mümkün olmuştur. Bireysel emeklilik sistemlerinin tasarımı ülkeden ülkeye büyük farklılıklar göstermektedir. Katılımın gönüllü ya da zorunlu olması, devlet teşviklerinin niteliği, işveren katkısının bulunup bulunmaması ve vergi avantajları gibi unsurlar sistemlerin doğrudan karşılaştırılmasını güçleştirmektedir. Bazı ülkelerdeki emeklilik sistemlerine ilişkin kaynakların yalnızca yerel dillerde yayımlanması, çalışmada kullanılabilecek kaynakların kapsamını daraltmıştır. Bu bağlamda özellikle ikincil kaynaklara ve uluslararası kurumların yayımladığı raporlara ağırlık verilmiştir. Çalışma ağırlıklı olarak sayısal göstergeler üzerinden yürütülmüştür. Ancak bireysel emeklilik sistemlerinin etkinliği sadece yapısal ve finansal göstergelere bağlı olmayıp, bireylerin tasarruf eğilimleri, sistemlere duyulan güven, kültürel farklılıklar gibi nitel unsurlardan da etkilenmektedir.

3.4. OECD ÜLKELERİNE AİT BES VERİLERİ

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bireysel emeklilik sistemleri birbirinden farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar; ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyi, kişi başına gelir, sosyal güvenlik sistemi ve siyasal yapıları gibi etkenlere bağlıdır. Ancak tüm bu farklılıklara rağmen hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde çok basamaklı emeklilik sistemlerine geçiş eğilimi gözlemlenmektedir.

Aşağıdaki tablolar, 38 OECD ülkesinin 2013-2023 döneminde bireysel emeklilik fonlarının gelişimini göstermektedir. Bu dönemdeki veriler, ülkelerin fon büyüklükleri, fon getirileri ve GSYİH'ye oranları gibi temel göstergeler üzerinden emeklilik sistemlerinin performansını karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktadır. Tablo 3.1.'de OECD ülkelerinin 2013-2023 yılları arası aktif üyeler oranı verilmiştir.

Tablo 3.1. OECD Emeklilik Planı Üyeliği Aktif Üyeler Oranı (2013-2023) (%)

Ülke	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Belçika	96,8		99,2	100,0		100,0	100,0				
Kanada			71,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Şili	92,3	92,5	92,1	91,7	91,4	91,1	90,6	90,8	91,3	90,7	89,9
Kolombiya	99,3	99,3	99,2	99,1	98,9	99,0	98,9	98,8	98,6	99,8	99,7
Kosta Rika	100,0	100,0	99,3	99,2	97,5	97,4	97,3	98,5	97,9	97,4	97,3
Çekya				100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Fransa		84,6	84,6		85,1	84,8	84,4	85,5	85,7		
Almanya	85,8	85,8	85,6	86,0	86,0	85,6	85,6	85,6	85,5	85,5	85,4
Yunanistan	81,2	82,0									
İzlanda	91,8	91,2	89,8	89,8				87,4	88,3	89,2	88,8
İrlanda										93,8	94,0
İsrail	94,3	94,5	94,5	94,5	93,9	93,6	93,9	93,5	93,4	87,8	87,8
İtalya	98,5	98,5	98,2	98,4	98,4	98,5	98,5	98,7	98,8	98,9	98,9
Japonya		97,1		98,3	91,8	99,6	99,6	99,4	99,6	99,6	99,6
Letonya	96,1	98,0	97,6	97,1	96,7	96,2	96,4	96,3	95,9	95,6	95,3
Litvanya	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,9	99,8	99,7	99,6
Lüksemburg	94,5	90,8		90,4	89,6	81,3	80,9	80,5	79,9	76,2	82,2
Meksika	99,8	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	100,0
Hollanda	82,4		82,3	82,3	82,3	82,4	82,0	81,4	80,7	80,2	79,2
Yeni Zelanda	97,4										
Norveç	88,4	88,4	87,9	87,6	88,0	87,8	87,7	88,0	86,4	86,7	86,8
Polonya		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Slovakya	97,8	97,9	98,2	98,3	98,6	98,7	98,7	98,7	98,7	98,5	98,5
Slovenya	95,1	93,5	93,6	92,0	91,9	91,2	91,0	90,8	91,1	91,6	91,2
İspanya	95,3	95,4	95,2	95,2		95,8	97,9	96,4	96,9	95,5	94,7
Türkiye		95,8	96,6	97,0						100,0	100,0
Bir. Krallık							83,1	83,2	83,7	84,5	84,9
ABD	81,8	81,5	81,5	81,6	81,3	81,2	81,2	83,0	83,2		

Kaynak: <https://www.data-explorer.oecd.org/>

Tablo 3.1.'e göre OECD ülkelerinde varlık destekli emeklilik planlarının 2013-2023 yılları arası aktif üye oranlarına bakıldığında, Belçika, Kanada, Çekya, Litvanya, Polonya bazı yıllarda %100 oranla dikkat çekmektedir. Kosta Rika, Meksika gibi ülkeler genelde bu orana çok yakın seyretmektedir. Şili: 2013'te %92,3 iken 2023'te %89,9'a, Hollanda: 2013'te %82,4 iken 2023'te %79,2'ye, İsrail: 2013'te %94,3 iken 2023'te %87,8'e düşmüştür. ABD: %81 civarında sabit seyrederken, Almanya: %85,8 → 85,4 ile çok küçük değişim göstermektedir. Slovakya: %97,8 → %98,5 civarında sabit yüksek oranı mevcuttur.

Türkiye'de, varlık destekli emeklilik planları 2014–2016 yıllarında yüksek oranlara sahipken, 2022 ve 2023'te %100 aktif üyelik oranına ulaşmıştır. Bu, sosyal güvenlik sisteminin kapsayıcılığının veya katılım zorunluluğunun arttığını gösterebilir.

Türkiye, aktif üyelik oranını en hızlı artıran ülkelerden biri olmuştur. Politika değişiklikleri, otomatik BES (Bireysel Emeklilik Sistemi) gibi reformlar bu artışın nedeni olabilir. Türkiye, 2023 itibarıyla emeklilik planı katılımında en yüksek seviyeye ulaşmış sınırlı sayıdaki ülkelerden biridir. Tablo 3.2.'de OECD ülkelerinin 2013-2023 yılları arası aktif üye oranı sıralaması büyükten küçüğe doğru verilmiştir.

Tablo 3.2. OECD Emeklilik Planı Üyeliği Aktif Üye Sıralaması (2013-2023) (%)

Sıra	Ülke	Değer
1	Belçika	100,0
2	Kanada	100,0
3	Çekya	100,0
4	Polonya	100,0
5	Türkiye	100,0
6	Meksika	100,0
7	Kolombiya	99,7
8	Litvanya	99,6
9	Japonya	99,6
10	İtalya	98,9
11	Slovakya	98,5
12	Letonya	95,3
13	İspanya	94,7
14	İrlanda	94,0
15	Slovenya	91,2
16	Şili	89,9
17	İzlanda	88,8
18	İsrail	87,8
19	Norveç	86,8
20	Fransa	85,7*
21	Almanya	85,4
22	Birleşik Krallık	84,9
23	ABD	83,2*
24	Lüksemburg	82,2
25	Hollanda	79,2

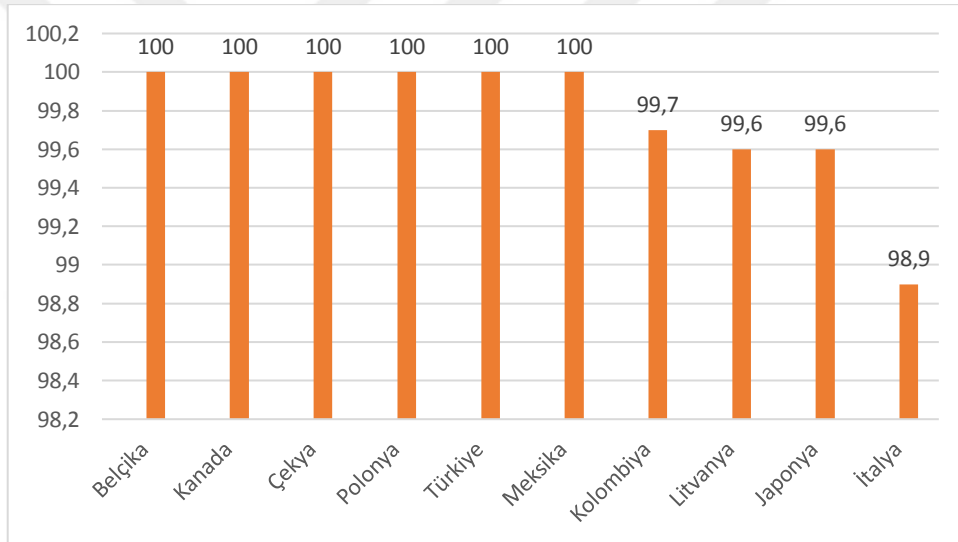
Kaynak: <https://www.data-explorer.oecd.org/>

*Fransa ve ABD verileri 2021 yılına aittir.

Tablo 3.2.'ye göre 2023 yılı %100 üyelik oranına sahip ülkeler Belçika, Kanada, Çekya, Polonya, Türkiye ve Meksika'dır. En düşük üyelik oranları ABD – %83,2 (2021 verisi), Lüksemburg – %82,2, Hollanda – %79,2'dir. ABD gibi büyük bir ekonomide bile emeklilik sistemine katılımın %100'e ulaşmaması dikkat çekici olabilir. Bu durum, sistemin gönüllülüğe dayanması veya iş güvencesizliğinin yüksek olmasıyla ilişkili

olabilir. Türkiye, %100 ile üst sırada yer almakta. Bu, zorunlu bireysel emeklilik sistemi (Otomatik BES) ve sosyal güvenlik kapsamının yaygınlığını yansıtır olabilir. Ancak bu oran, "aktif üyelik" tanımı gereği katılımı gösterse de katılımcıların düzenli katkı yapıp yapmadığını doğrudan yansıtmamaktadır.

OECD ülkeleri arasında emeklilik planlarına katılımı yüksek bir oran gözlenmektedir. Örnek olarak Türkiye ve Polonya gibi ülkelerde zorunlu sistemde yüksek oran sağlanırken, ABD ve Hollanda gibi ülkelerin Gönüllü veya otomatik katılım sistemlerinde oranlar daha düşük kalabilmektedir. Şekil 3.1.'de OECD emeklilik planı üyeliği 2023 yılı aktif üye oranı en yüksek ilk on ülke grafiği verilmiştir.



Şekil 3.1. OECD Emeklilik Planı Üyeliği Aktif Üye Sıralaması 2023 (%)

Kaynak: Tablo 3.1.'deki verilerden yararlanarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Şekil 3.1.'e göre OECD emeklilik planı üyeliği 2023 yılı aktif üye sıralamasından ilk 10 ülkenin verileri grafik halinde gösterilmiştir. İlk 6 ülkenin verileri eşittir ve %100 oranındadır. Türkiye'de %100 aktif üye oranı ile dikkat çekmektedir. Tablo 3.3.'te emeklilik planlarına yapılan katkıların 2013-2023 yılları arası GSYİH'ya oranları verilmiştir.

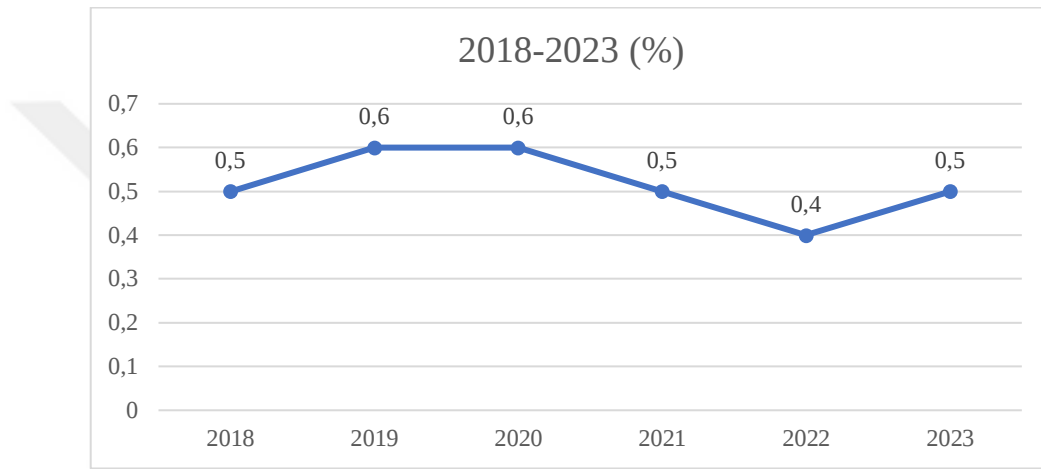
Tablo 3.3. Emeklilik Planlarına Yapılan Katkıların GSYİH'nın Yüzdesi Olarak Oranı (%) (2013-2023)

Ülkeler	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Avustralya	7,2	7,5	8,4	8,1	8,9	6,7	6,7	6,9	6,9	7,1	7,0
Avusturya	0,5	0,6	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	
Belçika	0,3	0,3	0,3	0,3	0,6	0,7	0,7				
Kanada	2,9	2,8	2,9	2,9	2,9	2,8	2,7	2,9	2,4	2,1	
Şili	3,9	3,9	4,0	4,0	4,0	4,1	4,5	4,8	4,7	4,6	5,0
Kolombiya	1,9	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	2,2	2,1	2,1		
Kosta Rika	2,0	2,0	2,1	2,2	2,1	2,1	2,2	2,5	2,6	2,2	2,3
Çekya	1,2	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	0,9	0,8
Danimarka	7,1	7,0	7,2	7,7	7,9	8,1	8,2	8,2	8,8	8,1	
Estonya	1,4	1,8	1,9	1,9	1,9	1,7	1,7	1,3	0,8	1,2	
Finlandiya	1,4	1,4	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
Fransa	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6	0,7	0,8	0,7	
Almanya	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5	0,3	0,4	0,3	0,3	0,2
Yunanistan	0,1	0,1									
Macaristan	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	
İzlanda	6,5	6,6	6,8	7,3	11,5	9,8	10,0	10,7	10,4	10,3	10,1
İsrail	2,5	2,7	2,9	3,0	3,2	3,3	3,4	3,7	3,6	3,6	
İtalya	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	0,9
G. Kore	3,8	5,1	5,0	5,0	4,8	4,9		5,6	5,7		
Letonya	1,9	2,3	2,6	3,1	3,8	3,3	3,4	3,6	4,4	3,3	3,7
Litvanya	0,4	0,5	0,6	0,8	0,8	0,9	0,8	0,9	1,0	1,0	1,1
Lüksemburg	0,3	0,9	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
Meksika	1,0	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	1,2	1,2	1,1	1,3	
Hollanda	5,2	5,0	4,1	4,1	4,4	4,2	4,4	5,0	4,5	4,2	3,8
Yeni Zelanda	1,4	1,7	1,9	1,9	1,9	2,0	2,1	2,2	2,2	2,3	
Norveç	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	
Polonya	0,8	0,6	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,6	0,5	0,6
Portekiz	0,4	1,2	0,8	0,7	2,1	2,2	2,5	1,9	2,2	1,3	0,8
Slovakya	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	1,4
Slovenya	0,6	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	
İspanya	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	0,6	0,3	0,2	
İsviçre	8,3	8,1	8,0	8,0	8,0	7,9	8,2	9,6	8,4	8,3	
Türkiye	0,4	0,4				0,5	0,6	0,6	0,5	0,4	0,5
İngiltere	2,7	2,2	2,1	2,4	2,4		2,7	2,9	2,7	2,5	2,3
ABD	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3	5,2	5,3	5,6			

Kaynak: OECD, Pension Markets in Focus 2023 ve ekleri.

Tablo 3.3.'e göre verisine ulaşabildiğimiz OECD ülkelerinde 2013-2023 yılları arası emeklilik planlarına yapılan katkıların GSYİH'nın yüzdesi olarak oranı incelendiğinde 2023 yılı için en yüksek orana sahip ülkeler %10,1 ile İzlanda, %8,3 ile İsviçre (2022), %8,1 ile Danimarka (2022), %7,0 ile Avustralya, %5,0 ile Şili bulunmaktadır. Bu ülkelerde bireysel emeklilik sistemlerinin güçlü ve zorunlu olduğu ya da otomatik katılımın yaygın olduğu bilinmektedir.

Avusturya (2022), Almanya, İspanya (2022), Lüksemburg, Türkiye gibi ülkelerde 2023 yılı oranı %0,5 civarında veya daha düşüktür. Bu ülkelerde genellikle devlet tarafından finanse edilen geleneksel emeklilik sistemleri hâkimdir. 2013-2023 yılları arası artış gösteren ülkeler İzlanda, Şili, Letonya ve İsrail olmuştur. Bu ülkelerde emeklilik fonlarına yapılan katkılar ekonomik büyümeyle birlikte artmış veya sistemlerde reform yapılmış olabilir. Şekil 3.2.'de Türkiye'nin emeklilik planlarına yapılan katkıların 2018-2023 yılları arası GSYİH'ya oranları verilmiştir.



Şekil 3.2. Türkiye'nin Emeklilik Planlarına Yapılan Katkıların GSYİH'nın Yüzdesi Olarak Oranı (2018-2023) (%)

Kaynak: Tablo 3.3.'teki verilerden yararlanarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Şekil 3.2. Türkiye'nin emeklilik sistemine BES ve OKS'nin yaptığı katkıların ekonomik büyüklük içindeki payını göstermektedir. Türkiye'nin durumu incelendiğinde 2018-2020 yılları arasında oran artış göstermiş %0,6 ile en yüksek orana ulaştığı görülmektedir. 2021-2022 yılları döneminde düşüş yaşanmıştır, 2022'de en düşük seviye olan %0,4'e inmiştir. 2023 yılında tekrar %0,5 seviyesine yükselmiştir. Yıllar içinde dalgalı ama düşük seyrediyor, bu da bireysel katkı temelli emeklilik sisteminin henüz sınırlı bir ekonomik hacme ulaştığını göstermektedir. Oranın genel olarak düşük ve dalgalı olması, sistemin sürdürülebilirliği, katılım oranları ve devlet destekleri açısından acilen incelenmesi öngörülebilir. Tablo 3.4.'te OECD ülkelerinin 2013-2023 yılları arası BES fon büyüklüğü milyon dolar cinsinden verilmiştir.

Tablo 3.4. OECD Ülkelerinin BES Fon Büyüklüğü (2013-2023) (Milyon USD)

Ülke	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Avustralya	1.482.946	1.681.786	1.517.613	1.532.849	1.838.865	1.858.710	1.825.932	1.797.259	2.317.142	2.089.041	2.206.486
Avusturya	25.173	23.276	22.393	21.980	26.772	24.533	27.294	30.634	39.510	32.971	35.968
Belçika	145.347	133.475	132.722	138.317	190.735	180.379	187.122	223.702			
Kanada	2.405.772	2.446.199	2.225.732	2.378.020	2.721.976	2.524.309	2.814.497	3.081.679	3.218.436	3.126.435	
Şili	162.988	165.432	154.711	174.480	210.512	193.110	215.373	208.482	167.556	174.792	191.109
Kolombiya	66.762	63.742	51.968	64.578	77.643	72.228	86.536	93.389	92.188	73.282	104.600
Kosta Rika	5.453	5.846	9.017	9.950	14.892	16.450	20.122	21.657	24.906	26.684	35.000
Çekya	14.951	14.854	15.028	15.684	20.920	20.935	22.445	25.347	26.183	26.527	27.625
Danimarka	661.173	655.857	598.574	611.895	721.674	679.017	761.777	882.109	889.945	780.913	823.739
Estonya	2.843	3.087	3.226	3.656	4.839	4.978	5.857	7.170	5.835	5.032	6.436
Finlandiya	159.314	148.855	132.905	134.867	162.380	151.947	160.855	186.741	197.173	169.119	184.368
Fransa	254.357	237.421	224.996	231.233	274.647	262.658	272.569	318.134	314.280	306.276	379.243
Almanya	236.932	236.204	220.177	227.312	270.925	268.546	290.520	338.469	325.103	267.553	294.756
Yunanistan	1.350	1.322	1.236	1.254	1.605	1.584	1.750	2.016	2.083	1.934	2.465
Macaristan	5.506	5.043	4.819	7.040	8.770	7.968	8.495	8.922	8.844	7.468	9.690
İzlanda	24.547	24.244	26.651	32.359	40.256	38.796	43.642	47.612	54.207	49.346	57.123
İrlanda	126.188	136.535	122.324	107.781	127.770	125.746	148.913	162.459	175.066	144.433	147.266
İsrail	153.613	154.305	165.228	177.293	215.030	203.224	259.912	300.489	360.569	307.330	330.231
İtalya	163.359	162.889	154.991	165.238	200.850	197.817	218.475	256.417	254.454	230.365	258.632
Japonya	1.449.051	1.343.336	1.361.881	1.358.122	1.410.349	1.426.481	1.474.084	1.594.877	1.476.307	1.266.230	1 452 742
G. Kore	292.781	326.939	343.462	364.392	445.243	455.007	480.768	560.037	551.075	547.213	577.043
Letonya	2.650	2.813	2.917	3.340	4.448	4.660	5.701	7.004	7.638	6.794	8.711
Litvanya	2.221	2.330	2.376	2.713	3.613	3.739	4.517	5.723	6.944	6.231	8.199
Lüksemburg	1.323	1.801	1.572	1.659	1.941	1.853	2.020	2.246	2.187	1.688	1.491
Meksika	194.770	195.521	175.939	156.503	185.638	194.031	241.099	264.178	284.235	300.755	
Hollanda	1.335.092	1.282.009	1.266.434	1.360.625	1.631.230	1.538.570	1.773.745	2.100.028	2.079.832	1.541.194	1.735.001
Yeni Zelanda	33.831	40.496	39.729	45.370	53.975	54.327	65.769	80.111	90.144	78.423	86.651
Norveç	40.908	37.380	34.210	36.899	42.103	40.013	43.983	49.398	51.788	44.413	
Polonya	102.911	47.052	40.470	41.038	57.642	47.987	47.761	48.934	57.321	47.153	71.179
Portekiz	22.268	22.469	21.288	21.092	45.601	44.543	49.318	54.606	52.540	43.557	40.286
Slovakya	9.926	9.645	8.750	9.523	11.965	12.038	13.324	16.192	17.469	16.077	19.545

Tablo 3.4. Devamı

Slovenya	3.209	3.110	2.927	2.963	3.591	3.595	3.940	4.616	4.624	4.232	4.704
İspanya	199.630	183.600	168.044	164.241	189.361	173.297	182.494	199.627	194.507	166.496	180.158
İsveç	399.517	383.674	374.146	389.264	505.464	470.566	539.366	663.486	712.116	561.147	658.798
İsviçre	907.735	880.703	892.586	909.681	1.022.637	995.523	1.150.124	1.330.796	1.390.671	1.272.739	
Türkiye	11.877	15.694	15.886	16.547	21.073	17.541	21.325	23.069	18.430	22.915	25.224
İngiltere	2.364.943	2.300.810	2.278.921	2.205.296	2.653.018	2.638.795	3.142.717	3.507.626	3.745.230	2.561.509	2.712.191
ABD	22.734.674	23.935.896	23.981.656	25.288.021	28.747.349	27.680.848	32.202.445	36.123.046	40.144.848	35.016.907	38.977.628

Kaynak: OECD, Pension Markets in Focus 2023 ve ekleri.

Tablo 3.4.'e göre Türkiye'nin BES fon büyüklüğü, 2013'e göre 2023'te yaklaşık 2,1 katına çıkmıştır. Dönem dönem düşüş yaşansa da genel eğilim artış yönündedir.

Tablo 3.4.'e göre çoğu ülkede BES fon büyüklüğünde belirgin bir artış gözlemlenmektedir. Bu artış, ülkelerdeki bireysel emeklilik sistemlerinin güçlendiğinin göstergesidir. Birçok ülkede 2020 yılında fon büyüklüklerinde bir düşüş görülmektedir. Bu, pandemi nedeniyle yaşanan ekonomik belirsizliklerden kaynaklanmış olabilmektedir. Ancak çoğu ülke bu düşüşü hızla toparlamış ve 2021'de yeniden artışa geçmiştir. ABD, İngiltere ve Avustralya gibi büyük ekonomiler, BES fon büyüklüğünde çok daha yüksek rakamlara sahiptir. ABD, bu listede çok daha büyük bir büyüklükle öne çıktığı görülebilmektedir.

Özetle, çoğu ülke, yıllık olarak BES fon büyüklüklerinde bir artış yaşamakta ve pandemiye rağmen bu büyüklükler genellikle yukarı yönlü bir trend izlemektedir. Ancak, bazı ülkelerde (Türkiye gibi) zaman zaman gerilemeler de söz konusu olmuştur. BES fon büyüklüklerinin arttığı ülkelerde emeklilik sistemlerinin güçlü olduğu ve bireylerin gelecekteki finansal güvenlikleri için daha fazla tasarruf yaptığı söylenebilir (www.vizyongrubu.com). Tablo 3.5.'te OECD ülkelerinin 2023 yılı BES fon büyüklüğü milyon dolar cinsinden verilmiştir.

Tablo 3.5. OECD Ülkelerinin BES Fon Büyüklüğü Sıralaması (2023) (Milyon USD)

Sıra	Ülke	Fon Büyüklüğü
1	ABD	38.977.628
2	Kanada	3.126.435*
3	İngiltere	2.712.191
4	Avustralya	2.206.486
5	Hollanda	1.735.001
6	Japonya	1.452.742
7	İsviçre	1.272.739*
8	Danimarka	823.739
9	İsveç	658.798
10	Güney Kore	577.043
11	Fransa	379.243
12	İsrail	330.231
13	Meksika	300.755*
14	Almanya	294.756
15	İtalya	258.632
16	Belçika	223.702*
17	Şili	191.109
18	Finlandiya	184.368
19	İspanya	180.158
20	İrlanda	147.266
21	Kolombiya	104.600
22	Yeni Zelanda	86.651
23	Polonya	71.179
24	İzlanda	57.123
25	Norveç	44.413*
26	Portekiz	40.286
27	Avusturya	35.968
28	Kosta Rika	35.000
29	Çekya	27.625
30	Türkiye	25.224
31	Slovakya	19.545
32	Macaristan	9.690
33	Letonya	8.711
34	Litvanya	8.199
35	Estonya	6.436
36	Slovenya	4.704
37	Yunanistan	2.465
38	Lüksemburg	1.491

Kaynak: OECD, Pension Markets in Focus 2023 ve ekleri.

*Belçika'nın verisi 2020, Kanada, Meksika, Norveç ve İsviçre'nin verileri 2022 yılına aittir.

Tablo 3.5.'te OECD ülkeleri 2023 yılı itibariyle sahip oldukları bireysel emeklilik fon büyüklüğüne göre en yüksekten en düşüğe doğru sıralandığında 38 ülkeden ilk beş

sırada ABD, Kanada, İngiltere, Avustralya, Hollanda toplam BES fonlarının %90+'lık bir oran gibi çok büyük bir kısmını elinde bulundurmaktadır. Özellikle ABD, 38.977.628 milyon USD fon büyüklüğü ile Türkiye'nin 1.544 katı büyüklükte olup açık ara farkla liderdir.

- Japonya ve İsviçre, Asya ve Avrupa'da güçlü BES sistemine sahip ülkelerdir.
- Güney Kore (10. sırada) ve İsrail (12. sırada) gibi gelişmekte olan ülkeler önemli BES büyüklüğüne ulaşmış durumdadır.
- Meksika (13. sırada), Latin Amerika'da en büyük BES fonuna sahip ülkedir.
- Yunanistan (37. sırada) ve Lüksemburg (38. sırada) en küçük fon büyüklüğüne sahip ülkeler arasındadır.
- ABD ve Kanada gibi ülkeler, gelişmiş finansal sistemleri ve zorunlu/yarı-zorunlu emeklilik sistemleri sayesinde devasa BES fonlarına sahiptirler.

Türkiye'nin BES fon büyüklüğü 2023 yılı 25.224 milyon USD ile 30. sırada olup OECD ortalamasının %2'sinden daha azına sahiptir. Hem gelişmiş hem de birçok gelişmekte olan ülkeye kıyasla düşük seviyede kalarak son sıralarda yer almaktadır.

Politika önerileri olarak;

- Otomatik katılım sisteminin güçlendirilmesi,
- Vergi teşviklerinin artırılması,
- Güven yaratmak için fon getirilerinin artırılması,
- Finansal okuryazarlığın geliştirilmesi düşünülebilir.

Tablo 3.6.'da OECD ülkelerinin 2013-2023 yılları arası BES fon büyüklüklerinin GSYİH'ya oranları verilmiştir.

Tablo 3.6. OECD Ülkelerinin BES Fon Büyüklüklerinin GSYİH'ya Oranı (2013-2023) (%)

Ülke	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Avustralya	104,1	111,7	121,7	124,5	135,9	136,5	135,6	132,3	148,1	131,4	129,9
Avusturya	5,6	5,8	6,0	5,8	6,0	5,6	6,1	6,6	8,6	6,9	6,8
Belçika	26,8	27,3	29,3	30,5	35,7	34,2	34,8	39,6		39,6	
Kanada	134,5	142,3	154,8	157,6	159,5	154,0	158,9	179,3	165,0	152,8	
Şili	62,2	67,9	69,0	69,0	72,2	70,9	81,9	75,4	60,4	57,7	59,2
Kolombiya	18,0	20,0	20,3	22,4	25,1	23,9	26,8	32,1	30,8	24,1	25,4
Kosta Rika	10,7	11,3	16,1	17,2	24,7	27,8	30,5	36,4	39,9	36,1	38,9
Çekya	7,2	7,8	8,1	8,4	8,7	8,7	8,8	9,5	9,4	8,8	8,1
Danimarka	185,5	202,6	200,8	204,7	204,3	196,5	220,1	230,2	228,9	192,3	198,1
Estonya	10,9	12,7	14,4	15,9	16,9	16,8	18,8	21,3	16,4	13,0	15,3
Finlandiya	56,5	59,3	57,8	58,8	59,8	56,8	59,7	63,9	69,4	59,0	60,7
Fransa	8,7	9,1	9,4	9,8	10,0	9,7	10,0	11,2	11,1	10,9	12,2
Almanya	6,1	6,6	6,7	6,9	6,9	7,0	7,4	8,1	7,9	6,5	6,5
Yunanistan	0,5	0,6	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	1,0	1,0	0,9	0,9
Macaristan	3,9	4,0	4,0	5,7	5,8	5,2	5,3	5,5	5,2	4,2	4,5
İzlanda	144,0	147,5	149,5	145,3	159,1	158,7	174,8	207,5	217,8	186,1	181,8
İrlanda	51,0	57,5	42,6	37,9	35,7	33,5	37,2	35,3	35,6	26,7	26,1
İsrail	49,6	53,4	54,8	55,3	58,0	56,5	63,1	68,2	70,9	61,3	63,6
İtalya	7,3	8,2	8,6	9,2	9,6	9,8	10,8	12,6	12,6	11,3	11,2
Japonya	30,0	31,2	30,5	29,1	28,8	28,4	28,8	30,7	30,7	30,2	34,8
G. Kore	20,6	23,0	24,3	25,3	26,0	26,8	28,9	31,4	31,4	32,1	33,3
Letonya	8,4	9,8	10,9	12,5	13,7	14,0	16,5	18,8	20,1	16,3	19,5
Litvanya	4,6	5,2	5,8	6,6	7,1	7,2	8,2	9,4	10,9	8,7	10,3
Lüksemburg	2,0	2,9	2,7	2,8	2,8	2,7	2,9	2,8	2,7	2,0	1,7
Meksika	15,6	16,5	16,3	16,1	16,7	16,2	18,6	22,5	22,7	20,5	
Hollanda	146,6	157,2	168,6	182,2	184,3	173,6	194,2	214,9	210,9	150,7	147,1
Yeni Zelanda	18,6	21,3	22,7	24,0	26,2	26,4	30,2	33,8	36,9	32,0	33,1
Norveç	8,0	8,8	9,6	10,2	10,4	9,7	10,7	12,2	10,8	7,9	
Polonya	19,0	9,7	8,8	9,3	10,1	8,5	7,9	7,9	8,8	6,7	8,2
Portekiz	9,5	10,7	10,9	10,7	19,4	19,0	20,5	22,2	21,6	17,1	13,7
Slovakya	9,7	10,4	10,0	11,1	11,8	11,7	12,6	14,1	15,4	13,7	14,4
Slovenya	6,4	6,8	6,9	7,0	7,0	6,8	7,2	8,0	7,8	7,0	6,7
İspanya	14,2	14,6	14,3	14,0	13,6	12,6	13,0	14,6	14,2	11,8	11,2
İsveç	67,1	74,3	74,1	79,9	89,7	87,3	99,3	107,7	117,3	97,9	106,6
İsviçre	123,6	130,9	132,6	136,3	145,7	138,2	155,3	168,8	173,5	152,4	
Türkiye	1,4	1,8	2,0	2,2	2,5	2,5	2,9	3,4	3,3	2,9	2,8
İngiltere	80,6	79,1	80,1	89,7	94,2	96,3	107,0	123,9	122,8	85,2	79,3
ABD	135,0	136,4	131,7	135,3	147,6	134,8	150,6	171,5	172,2	137,5	142,5

Kaynak: OECD, Pension Markets in Focus 2023 ve ekleri.

Tablo 3.6.'ya göre Türkiye'nin fon büyüklüğü/GSYİH oranı 2013-2020 yılları arasında artış göstermiştir. Bu artışın nedeni otomatik katılım ve teşviklerle sağlanmış olabilir. 2020 yılı sonrası düşüş, enflasyon, döviz kuru dalgalanmaları ve GSYİH artışı

gibi dışsal etkenlerle açıklanabilir. 2022 ve 2023'te yaklaşık %3'ün altına gerileyerek keskin bir düşüş yaşanmıştır. Bu, BES yatırımlarının reel büyümesinin durması veya GSYİH artış hızının BES fonlarını geride bırakmasıyla ilgili olabilir. OECD ortalaması genellikle %30'un oldukça üzerindeyken, Türkiye %5 seviyesinin bile altında kalmaktadır.

Karşılaştırmalı Değerlendirme (2022 yılına göre):

- **Üst grup (>%100):** Danimarka, Hollanda, Kanada, Avustralya, İsviçre gibi ülkeler — BES fonlarının GSYİH'ya oranı çok yüksek, büyük ve olgun sistemlerdir.
- **Orta grup (%30–%70):** Şili, İsrail, İsveç — Gelişmekte olan BES sistemleri veya hızlı büyüyen yapılardır.
- **Alt grup (<%10):** Türkiye, Yunanistan, Lüksemburg, Slovakya — BES sisteminin ya yeterince gelişmediği ya da halkın yeterince katılım göstermediği ülkelerdir.

Türkiye'de BES fonlarının GSYİH'ya oranı 2013–2023 arasında %1,4'ten %2,8'e çıkarak iki katı büyümüş, ancak hâlâ OECD ortalamasının oldukça altında kalmıştır. En yüksek seviye 2020 yılında %3,4 olmuştur. Son 3 yılda ise hafif bir düşüş eğilimi vardır. 2023 yılı OECD ortalaması %63,3 iken Türkiye'nin oranı %2,8, yani OECD ortalamasının yaklaşık 22 kat altındadır.

Tablo 3.7.'de OECD ülkelerinin 2023 yılı BES fon büyüklüklerinin GSYİH'ya oranı sıralaması yapılmıştır.

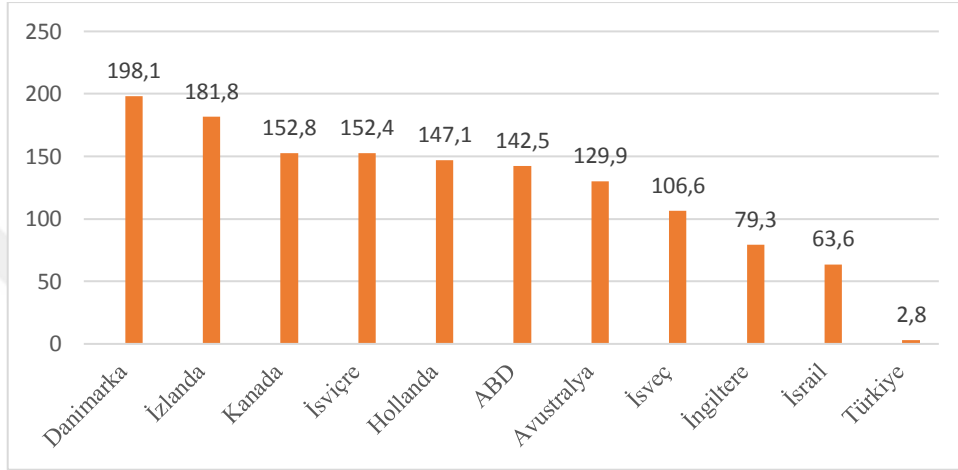
Tablo 3.7. OECD Ülkelerinin BES Fon Büyüklüklerinin GSYİH'ya Oranı (2023) (%)

Sıra	Ülke	Değer
1	Danimarka	198,1
2	İzlanda	181,8
3	Kanada	152,8*
4	İsviçre	152,4*
5	Hollanda	147,1
6	ABD	142,5
7	Avustralya	129,9
8	İsveç	106,6
9	İngiltere	79,3
10	İsrail	63,6
11	Finlandiya	60,7
12	Şili	59,2
13	Belçika	39,6*
14	Kosta Rika	38,9
15	Japonya	34,8
16	G. Kore	33,3
17	Yeni Zelanda	33,1
18	İrlanda	26,1
19	Kolombiya	25,4
20	Meksika	20,5*
21	Letonya	19,5
22	Estonya	15,3
23	Slovakya	14,4
24	Portekiz	13,7
25	Fransa	12,2
26	İspanya	11,2
27	İtalya	11,2
28	Litvanya	10,3
29	Polonya	8,2
30	Çekya	8,1
31	Norveç	7,9*
32	Avusturya	6,8
33	Slovenya	6,7
34	Almanya	6,5
35	Macaristan	4,5
36	Türkiye	2,8
37	Lüksemburg	1,7
38	Yunanistan	0,9

Kaynak: OECD, Pension Markets in Focus 2023 ve ekleri. *Belçika, Kanada, Meksika, Norveç, İsviçre verileri 2022 yılına aittir.

Tablo 3.7.'ye göre Türkiye'nin 2023 yılı itibarıyla BES fon büyüklüğünün GSYİH'ya oranı %2,8'dir. Bu oran, OECD ülkeleri arasında 36. sırada ve oldukça düşük

bir seviyede yer almaktadır. Danimarka (%198,1), İzlanda (%181,8) ve İsviçre (%152,4) ilk üç sıradadır. Birinci sırada yer alan Danimarka BES fon büyüklüğünün GSYİH'ya oranı olarak Türkiye'nin 71 katı büyüklüğündedir. Şekil 3.3.'te 2023 yılı OECD ülkelerinde BES Fon Büyüklüğü/GSYİH oranı baz alınarak ilk 10 sırada yer alan ülkelerin ve Türkiye'nin verileri gösterilmektedir.



Şekil 3.3. Seçilmiş OECD Ülkelerinin BES Fon Büyüklüklerinin GSYİH'ya Oranı (2023) (%)

Kaynak: Tablo 3.7.'deki verilerden yararlanarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Şekil 3.3.'te seçilmiş OECD ülkelerinde, 2023 BES fonlarının milli gelirlerine oranla ne kadar büyük olduğu gösterilmektedir.

- Danimarka (%198,1), İzlanda (%181,8) ve Kanada (%152,8) gibi ülkelerde BES fon büyüklüğü, GSYİH'nin çok üzerindedir. Bu, bu ülkelerde bireylerin emeklilik için ciddi tasarruf yaptığı ve sistemin ekonomiye entegre olduğunu göstermektedir.
- ABD (%142,5), İsviçre (%152,4) ve Avustralya (%129,9) gibi büyük ekonomilerde de oran oldukça yüksektir. Bu ülkelerde BES, uzun vadeli finansman kaynağı ve sermaye piyasalarının temel yapı taşlarından biridir.
- Türkiye (%2,8) ile listede en düşük orana sahip ülkedir. Bu oran, Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin henüz yeterince gelişmediğini ve ekonomide önemli bir yer tutmadığını göstermektedir.

Tablo 3.8.'de OECD ülkelerinin emeklilik planlarının 2013-2022 yılları arası reel getiri oranları verilmiştir.

Tablo 3.8.OECD Ülkelerinde Emeklilik Planlarının Reel Getiri Oranları (2013-2022) (%)

Ülke	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Avustralya	10,3	8,9	7,8	3,3	8,1	6,3	5,9	0,6	12,2	-7,6
Avusturya	2,9	6,2	1,2	2,6	3,7	-7,1	9,2	1,4	3,0	-18,4
Belçika	5,8	10,7	2,6	3,5	3,1	-5,4	13,4	3,7	1,9	
Kanada	7,5	8,2	5,2	4,0	6,1	1,1	6,7	5,6	5,0	-8,9
Şili	3,6	8,0	1,5	1,5	5,6	-1,0	11,9	2,7	-3,2	-8,6
Kolombiya	-2,2	6,5	-2,9	3,5	8,8	-3,0	11,0	7,2	3,4	-15,4
Kosta Rika	7,9	2,3	12,3	6,4	3,7	3,6	11,8	8,1	12,3	-14,4
Çekya	0,2	1,2	1,0	1,2	-1,8	-1,6	-1,4	-1,2	-5,5	-13,3
Danimarka	0,6	11,3	1,8	5,9	3,9	-1,3	10,1	8,7	3,1	-21,1
Estonya	1,7	5,5	3,0	1,0	-0,1	-5,5	6,6	4,8	-0,2	-22,8
Finlandiya	6,0	6,2	5,3	4,0	6,7	2,6	10,5	4,5	10,9	-13,1
Fransa					3,1					
Almanya	2,8	4,4	3,2	2,3	2,3	0,3	3,1	3,5	0,8	-8,6
Yunanistan		6,5	4,7	4,2	6,9	1,4	9,5	4,5	0,7	-14,9
Macaristan	7,0	9,6	3,7	4,8	4,7	-4,3	5,2	1,1	-4,7	-25,4
İzlanda	4,8	7,1	7,5	-0,3	5,3	1,8	11,6	8,7	9,4	-11,7
İrlanda			4,5	8,1	6,3	-5,9	18,5	6,0	11,7	-20,2
İsrail	8,3	5,8	4,3	3,8	7,2	0,4	10,7	5,8	11,5	-8,6
İtalya	3,9	5,7	1,7	2,0	2,0	-2,8	5,5	3,0	0,4	-17,0
Japonya				3,2	3,3	1,1	-1,9	12,7	1,7	
G. Kore	2,0	3,2	2,5	2,0	2,0	2,0		2,4	-0,7	
Letonya	2,7	5,1	1,4	0,0	0,8	-6,7	7,4	2,8	-0,2	-29,7
Litvanya	3,5	7,5	4,6	2,6	0,3	-6,0	7,1	5,2	6,8	-30,0
Lüksemburg	1,7	8,3	0,6	3,0	1,2	-5,2	6,0	2,3	2,0	-19,0
Meksika	-1,5	4,7	-0,8	-0,4	1,5	-4,9	10,2	9,3	-0,3	-11,1
Hollanda	1,6	15,1	0,9	8,6	4,2	-3,1	12,8	6,6	1,1	-28,0
Y.Zelanda	9,5									
Norveç	7,9	5,1	1,9	2,0	6,1	-3,4	8,1	6,0	2,7	-11,0
Polonya	2,7		-6,1	8,3	14,5	-11,1	-2,2	-4,4	15,5	-28,2
Portekiz	4,9	6,9	2,1	0,6	3,2	-1,8	7,4	4,1	1,5	-18,3
Slovakya	1,1	3,9	0,8	2,5	0,4	-2,0	3,3	1,1	0,4	-22,5
Slovenya	2,7	9,7	6,2	6,9	0,9	-1,8	3,9	3,2	-1,2	-15,9
İspanya	7,4	7,6	2,1	1,0	2,2	-4,3	7,7	1,8	1,2	-13,9
İsveç	6,7	10,6	2,7	4,6	4,9	-2,1	9,4	5,4		
İsviçre	5,9	7,2	2,1	3,9	6,4	3,5	10,0	5,1	6,2	-12,0
Türkiye	-7,6	5,6	-6,1	2,1	2,9	-9,4	7,4	4,3	-9,7	-8,9
İngiltere									0,5	-25,4
ABD	10,2	3,4	-2,3	2,7	7,6	6,5	10,6	7,8	2,1	-18,1

Kaynak: OECD, Pension Markets in Focus 2023 ve ekleri.

Tablo 3.8.'e göre 2022 yılında, neredeyse tüm ülkelerde emeklilik fonları negatif reel getiri sağlamıştır.

Avustralya: Yüksek reel getirilerle dikkat çekiyor; 10 yıllık ortalamada %5,5 oran ile güçlü bir performans göstermektedir.

ABD: Genellikle pozitif getiriler vardır, ortalaması %5 oranındadır. Ancak 2022’de sert düşüş (-18,1%) olmuştur.

Türkiye: 10 yıl boyunca hem negatif hem pozitif değerler vardır, ortalaması -1,94%’dır. Özellikle 2013, 2015, 2018 ve 2021 yıllarında ciddi kayıplar görülmüştür.

Almanya ve Fransa: Görece istikrarlı getiriler, fakat düşük seviyelerdedir.

Çekya ve Slovakya: Sürekli düşük hatta negatif getirilerle dikkat çekmektedir.

Uzun vadeli yatırım açısından, emeklilik fonları dalgalanmalardan etkileniyor olsa da çoğu gelişmiş ekonomide pozitif bir getiri eğilimi görülmektedir. 2022 yılı gibi kriz yıllarında ciddi kayıplar olsa da uzun vadede çeşitlendirilmiş ve kurumsal fonlar daha istikrarlı performans gösterebilmektedir.

En İyi Performans Gösteren Yıllar: İrlanda (2019): %18,5, Polonya (2021): %15,5, Belçika (2019): %13,4, Avustralya (2021): %12,2, ABD (2019): %10,6’dır.

Türkiye’de son yıllarda enflasyon oranlarının çok yüksek olması, nominal kazançları büyük ölçüde eritmiştir. Emeklilik fonlarının döviz ve borsaya dayalı yatırımları, oynak piyasalardan olumsuz etkilenmiştir. Uzun vadeli güvenin zayıflaması, yatırımcı davranışlarını da olumsuz etkilemiştir

Türkiye’nin emeklilik fon sistemi, yapısal olarak büyümeye devam etse de reel getiriler açısından yatırımcıyı korumakta zorlanmaktadır. Son yıllarda bireysel yatırımcıların ilgisinin artması ve devlet katkısı gibi teşvikler önemlidir, ancak sistemin sürdürülebilirliği için reel getiri üretme kapasitesi artırılmalıdır. Tablo 3.9.’da OECD ülkelerinin emeklilik planlarının 2022 yılı reel getiri oranları sıralaması verilmiştir.

Tablo 3.9. OECD Ülkelerinde Emeklilik Planlarının Reel Getiri Oranları Sıralaması (2022) (%)

Sıra	Ülkeler	Reel Getiri Oranı
1	Avustralya	-7,6
2	Almanya	-8,6
3	İsrail	-8,6
4	Şili	-8,6
5	Kanada	-8,9
6	Türkiye	-8,9
7	Norveç	-11,0
8	Meksika	-11,1
9	İzlanda	-11,7
10	İsviçre	-12,0
11	Finlandiya	-13,1
12	Çekya	-13,3
13	İspanya	-13,9
14	Kosta Rika	-14,4
15	Yunanistan	-14,9
16	Kolombiya	-15,4
17	Slovenya	-15,9
18	İtalya	-17,0
19	ABD	-18,1
20	Portekiz	-18,3
21	Avusturya	-18,4
22	Lüksemburg	-19,0
23	İrlanda	-20,2
24	Danimarka	-21,1
25	Slovakya	-22,5
26	Estonya	-22,8
27	İngiltere	-25,4
28	Macaristan	-25,4
29	Hollanda	-28,0
30	Polonya	-28,2
31	Letonya	-29,7
32	Litvanya	-30,0

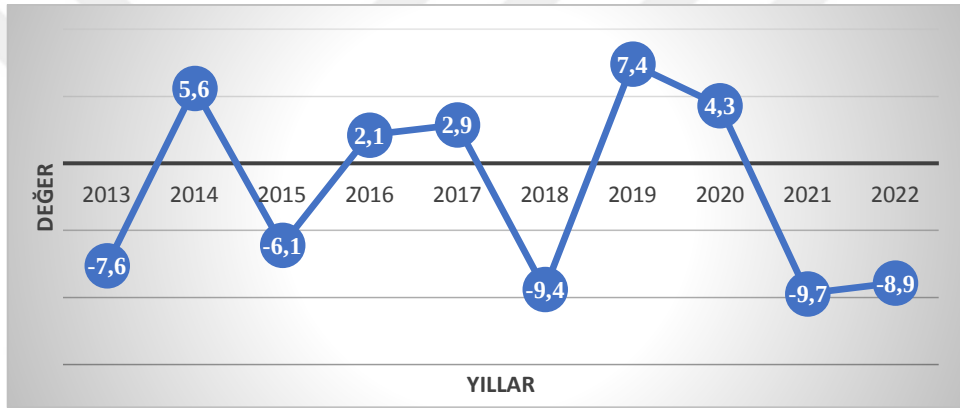
Kaynak: OECD, Pension Markets in Focus 2023 ve ekleri.

Tablo 3.9.'a göre 2022 yılı verileri bulunan 32 OECD ülkesinden hiçbirinde pozitif reel getiri yoktur. Tüm ülkelerde emeklilik fonları 2022 yılında enflasyon karşısında kayıp yaşamıştır. Bu durum, 2022'deki yüksek enflasyon ve küresel piyasa düşüşleri ile ilişkili olabilir. Avustralya %-7,6 oranla birinci sırada, Litvanya %-30,0 oranla sonuncu sırada bulunmaktadır.

En çok zarar eden ülkeler: Litvanya: -30,0%, Letonya: -29,7%, Polonya: -28,2%, Hollanda: -28,0%, Macaristan & İngiltere: -25,4%.

En az kayıp yaşayan ülkeler: Avustralya -7,6%, Almanya -8,6%, İsrail -8,6%, Şili -8,6%, Kanada -8,9%, Türkiye -8,9%.

Türkiye 2022 yılında toplam 32 ülke arasında reel getiri oranı: % -8,9 oran ile 6. sırada yer almaktadır. Türkiye, OECD ortalamasına göre daha az zararlı yılı kapatmış durumdadır. Reel getiri oranları açısından 2013-2022 dönemi itibariyle Türkiye'nin verileri Şekil 3.4.'te grafik halinde gösterilmektedir.



Şekil 3.4. Türkiye'nin Emeklilik Planlarının Reel Getiri Oranlarının Gelişimi (2013-2022) (%)

Kaynak: Tablo 3.8.'deki verilerden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Şekil 3.4.'te bulunan verilerden, Türkiye'nin emeklilik planlarının reel getiri oranı 2014, 2016, 2017, 2019 ve 2020 yıllarında pozitif getirili yıllar, 2013, 2015, 2018, 2021 ve 2022 yıllarında negatif getirili yıllar olarak görülmektedir. En yüksek getiri 2019 yılında %7,4, en düşük getiri 2021 yılında %-9,7 olarak görülmektedir. 2021 ve 2022, reel getiri açısından son 10 yılın en kötü yıllarıdır.

2013–2022 yılları arasında reel getiri oranı ortalama olarak yıllık % -1,94 seviyesinde olmuştur. Bu, sistemin bu dönemde enflasyon karşısında yatırımcısına reel anlamda kaybettirdiği anlamına gelmektedir. Türkiye'de son 10 yılda ortalama reel getiri oranı negatif olmuştur. Özellikle 2018 sonrası yüksek enflasyonun etkisiyle reel getiri oranları sık sık negatife dönmüştür. Yatırımcılar açısından bu dönemlerde tasarruflar enflasyon karşısında erimiştir.

3.5. BES VERİLERİ BOOTSTRAP PANEL GRANGER NEDENSELLİK TESTİ ANALİZİ

Bireysel emeklilik fonları hem bireysel yatırımcının hem de finansal sistemin gelişimi yoluyla bir ekonomide büyüme dinamiklerini harekete geçirmesi nedeniyle önemli bir kurumsal yapıyı temsil etmektedir. Bu nedenle ikili yapının emeklilik fonlarından ekonomik büyümeye, ekonomik büyümeden emeklilik fonlarına doğru nedenselliğin varlığı ya da yokluğu bu kurumsal yapının düzeyi ile de ilişkili olmaktadır. Bu çalışma emeklilik fonlarının büyüklüğüne bağlı olarak düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç kategoride değerlendirilen 30 OECD ülkesinde emeklilik fonları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisini araştırmaktadır. Tablo 3.10.'da söz konusu 30 OECD ülkesinin emeklilik fon büyüklüklerinin 2001-2023 dönem ortalamaları esas alınarak küçükten büyüğe doğru 3 kategoride değerlendirilmiştir. Buna göre OECD ülkelerinde söz konusu bu fonların büyüklüğü geniş bir ölçekte olduğu görülmektedir. Örneğin en düşük fon büyüklüğü olan ülkeler Yunanistan, Lüksemburg ve Türkiye olarak sıralanırken Almanya, Fransa ve İtalya gibi ülkeler yaklaşık %6-8 oranındaki fon büyüklüğü ile düşük fon büyüklüğü kategorisinde yer almaktadır.

Diğer taraftan en yüksek fon büyüklüğü olan ülkeler Danimarka, Hollanda, İzlanda en yüksek üç ülke iken bunların dışında fon büyüklüğü %100'ün üzerinde olan Kanada, Birleşik Devletler ve Avustralya sıralanmaktadır. Söz konusu fon büyüklüklerinin, ülkelerin ekonomik yapı ve büyüklüğü ile doğrudan ilişkili olmadığı açıkça görülmektedir.

Tablo 3.10. Bireysel Emeklilik Fonlarının GSYH'ye % Oranı (2001-2023 Ortalaması)

Ülkeler	BES_düşük	Ülkeler	BES_orta	Ülkeler	BES_yüksek
Almanya	5.7	Kolombiya	17.97	Avustralya	105.96
İtalya	6.86	Yeni Zelanda	19.99	Kanada	136.7
Yunanistan	0.39	Estonya	9.93	Şili	62.13
Polonya	9.87	İsrail	45.57	Danimarka	172.09
Lüksemburg	1.79	İspanya	12.51	Finlandiya	63.48
Letonya	8.67	İrlanda	39.23	İzlanda	139.99
Fransa	8.2	Japonya	20.86	Hollanda	139.57
Türkiye	2.6	Meksika	13.36	İsveç	68.2
Slovenya	5.15	Kosta Rika	15.9	İngiltere	79.43
Çekya	6.24	Kore	17.97	Amerika	127.37

Çalışmanın amacına uygun olarak ekonomik büyümeyi temsilen kişi başına GSYİH serileri (GDP per capita 2015 Constant US \$), bireysel emeklilik fonlar serisi Pension Fund of GDP (%) serisi oluşturmaktadır. Çalışmanın veri dönemi 2001-2023 yılları arasında Tablo 3.10.'da listelenmiş 30 OECD ülkesine ait yıllık frekanstaki verilerden oluşmaktadır.¹ Serilere ait kısa tanımlar ekonomik büyümeyi temsilen kullanılan kişi başına GSYİH “gdpper” ve bireysel emeklilik fonlarının GSYİH’ya % oranı temsilen “pension” ile ifade edilmiştir. Tablo 3.11’de ülke ve panel bazında her iki seriye ait tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Söz konusu istatistikler ampirik uygulamada kullanılan doğal logaritması alınmış serilerdir.

Tablo 3.11. Tanımlayıcı İstatistikler

Ülkeler	Ortalama	Medyan	Maksimum	Minimum	Standart Sapma
gdpper_Avustralya	10.906	10.920	11.028	10.741	0.079
gdpper_Kanada	10.653	10.653	10.729	10.551	0.050
gdpper_Şili	9.384	9.448	9.567	9.063	0.162
gdpper_Kolombiya	8.601	8.644	8.833	8.299	0.174
gdpper_Kosta Rika	9.277	9.306	9.569	8.969	0.181
gdpper_Çekya	9.744	9.737	9.934	9.470	0.140
gdpper_Danimarka	10.890	10.880	11.023	10.811	0.062
gdpper_Estonya	9.713	9.730	9.969	9.275	0.194
gdpper_Finlandiya	10.681	10.682	10.744	10.566	0.051
gdpper_Fransa	10.498	10.498	10.574	10.423	0.044
gdpper_Almanya	10.597	10.617	10.697	10.470	0.082
gdpper_Yunanistan	9.902	9.876	10.085	9.769	0.102
gdpper_İzlanda	10.847	10.844	10.990	10.672	0.093
gdpper_İrlanda	10.976	10.853	11.501	10.696	0.261
gdpper_İsrail	10.447	10.456	10.658	10.243	0.129
gdpper_İtalya	10.381	10.379	10.439	10.291	0.043
gdpper_Japonya	10.434	10.434	10.517	10.355	0.049
gdpper_Güney Kore	10.165	10.192	10.438	9.780	0.196
gdpper_Letonya	9.392	9.434	9.735	8.830	0.251
gdpper_Lüksemburg	11.560	11.566	11.630	11.454	0.043
gdpper_Meksika	9.182	9.188	9.240	9.113	0.038
gdpper_Hollanda	10.726	10.720	10.855	10.621	0.068

¹ Çalışmada kullanılan serilerden kişi başına GSYİH serisi Dünya Bankası World Development Indicators veri tabanından, bireysel emeklilik fonları serisi ise OECD Outlook veri tabanından alınmıştır. *Pension funds to GDP* değişkeni yüzdelik ifadeden arındırılarak doğal logaritması alınmıştır (örn. $\ln(PensionFund_GDP / 100)$). Bu seride yer alan eksik gözlemler, ülke bazında lineer enterpolasyon yöntemi kullanılarak tahmin edilmiştir. Benzer şekilde, kişi başına düşen GSYİH (GDP per capita) değişkenine de doğal logaritmik dönüşüm uygulanmıştır. Her iki dönüşüm, serilerin benzer ölçekte ifade edilmesini ve karşılaştırılabilirliği sağlamıştır.

Tablo 3.11. Devamı

gdpper_Yeni Zelanda	10.524	10.508	10.661	10.365	0.082
gdpper_Polonya	9.346	9.354	9.765	8.922	0.262
gdpper_Slovenya	9.947	9.930	10.155	9.716	0.119
gdpper_İspanya	10.177	10.165	10.260	10.106	0.046
gdpper_İsveç	10.801	10.805	10.913	10.646	0.077
gdpper_Türkiye	9.162	9.161	9.597	8.681	0.268
gdpper_Birleşik Krallık	10.689	10.686	10.772	10.591	0.052
gdpper_ABD	10.924	10.900	11.090	10.791	0.084
gdpper_Panel	10.218	10.431	11.630	8.299	0.705
pension_Avustralya	0.030	0.040	0.389	-0.401	0.245
pension_Kanada	0.295	0.292	0.620	-0.033	0.191
pension_Şili	-0.484	-0.501	-0.198	-0.697	0.126
pension_Kolombiya	-1.817	-1.714	-1.136	-2.930	0.488
pension_Kosta Rika	-2.139	-2.373	-0.925	-3.480	0.793
pension_Çekya	-2.862	-2.713	-2.375	-3.882	0.458
pension_Danimarka	0.513	0.615	0.831	-0.067	0.259
pension_Estonya	-2.806	-2.328	-1.562	-8.079	1.506
pension_Finlandiya	-0.465	-0.516	-0.137	-0.688	0.145
pension_Fransa	-2.541	-2.503	-2.096	-2.910	0.292
pension_Almanya	-2.900	-2.796	-2.513	-3.391	0.274
pension_Yunanistan	-6.895	-7.684	-4.592	-9.115	2.037
pension_İzlanda	0.304	0.330	0.769	-0.207	0.262
pension_İrlanda	-0.954	-0.919	-0.580	-1.404	0.199
pension_İsrail	-0.853	-0.739	-0.350	-1.551	0.392
pension_İtalya	-2.819	-2.721	-2.073	-3.666	0.561
pension_Japonya	-1.716	-1.790	-0.987	-2.774	0.574
pension_Güney Kore	-1.906	-1.685	-1.100	-2.729	0.661
pension_Letonya	-3.000	-2.580	-1.598	-5.816	1.312
pension_Lüksemburg	-4.240	-3.944	-3.547	-5.711	0.775
pension_Meksika	-2.132	-1.945	-1.472	-3.399	0.546
pension_Hollanda	0.298	0.347	0.740	-0.235	0.274
pension_Yeni Zelanda	-1.697	-1.813	-1.000	-2.265	0.424
pension_Polonya	-2.408	-2.425	-1.660	-3.719	0.468
pension_Slovenya	-3.134	-2.771	-2.526	-4.544	0.681
pension_İspanya	-2.088	-2.077	-1.921	-2.596	0.143
pension_İsveç	-0.463	-0.417	0.164	-1.202	0.420
pension_Türkiye	-3.966	-3.555	-3.053	-5.581	0.943
pension_Birleşik Krallık	-0.256	-0.234	0.217	-0.633	0.230
pension_ABD	0.230	0.206	0.535	-0.056	0.155
pension_Panel	-1.762	-1.793	0.831	-9.115	1.772

Çalışmada GSYİH ve Emeklilik serileri arasındaki nedensellik ilişkisi araştırılmıştır. Bu ilişki için tablo 3.10.'da yer alan üç kategori çerçevesinde üç panel oluşturulmuş ve sonuçlar bu üç panel veri üzerinden Konya (2006) çalışmasında önerilen Bootstrap Panel Granger Nedensellik testi uygulanmıştır. Bu yöntemin seçilme amacı diğer panel nedensellik yöntemlerine göre belirli ön koşulların sağlanmasına ihtiyaç olmamasıdır. VAR (Vector Otoregresif REgression) modeline dayalı tahminler yerine SUR (Seemingly Unrelated Regressions) modeline dayalı tahminler yapmaktadır. Bu nedenle serilerin durağanlık düzeylerinin araştırılmasına ihtiyaç duyulmamaktadır. Test sürecinde birimlere (ülkelere) göre eşanlı denklem çiftleri tahmin edilir. Ülkeler arasında heterojenliği temsilen hata terimlerinin yatay kesit bağımlılığına izin verilecek şekilde denklem düzenlenmiştir. Granger nedensellik testi için elde edilen Wald test istatistiği nedenselliğin olmadığını ifade eden sıfır hipotezi sınamaktadır. Kritik değerler için bootstrap yöntemi ile elde edilen kritik değerler kullanıldığı için küçük örneklem düzeyinde kullanılması uygundur. Tüm bu nedenlerle gdpper ve pension serileri arasındaki nedensellik ilişkisinin araştırılmasında Bootstrap Panel Granger Nedensellik testi kullanılmıştır.

Tablo 3.12., 3.13., ve 3.14.'te Düşük, Orta ve Yüksek BES Yoğunluğu Olan Ülkeler için Granger nedensellik analizleri yer almaktadır. Çalışmanın ana perspektifinin yer aldığı Bireysel Emeklilik Sistemleri (BES) ile ekonomik büyüme (kişi başına düşen GSYİH) arasındaki ilişki Konya (2006) tarafından önerilen Bootstrap Granger nedensellik sonuçları elde edilmiştir. Granger nedensellik analizlerinde sıfır hipotezi nedenselliğin olmadığını gösterirken alternatif hipotez nedenselliğin varlığı üzerine kurulmuştur. SUR tahmininden elde edilen Wald test istatistikleri bootstrap kritik değerleri kullanılarak p-değeri hesaplanmıştır. Çalışmada tüm sıfır hipotezine ilişkin testler literatüre uygun şekilde %5 kritik değer üzerinden karar verilmiştir.

Tablo 3.12.'de Emeklilik Fon Büyüklüğü incelenen dönemde ortalama olarak %10'un altında olan 10 OECD ülkesini içeren grupta BES ile ekonomik büyüme arasındaki Granger nedensellik ilişkisini göstermektedir. Bulgulara göre bu ilişkinin tek yönlü, çift yönlü ve tek bir ülke için ise ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tek yönlü nedensellik ilişkilerinde BES büyüklüğündeki değişimlerin ekonomik büyümeyi

etkilediği görülmektedir. Çekya, Fransa, İtalya, Lüksemburg, Polonya, Slovenya gibi ülkelerde, emeklilik fonlarının büyüklüğü sermaye piyasalarına entegre olması nedeniyle iç tasarrufların yatırımlara dönüşerek ekonomik büyümeye başka bir deyişle refah düzeyine etki ettiği görülmektedir. Panel içerisinde yer alan Almanya ve Letonya gibi ülkelerde nedensel etkileşimin karşılıklı olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde ekonomik büyüme bu fonlara katılımı artırırken bu fonlardaki artışların da büyümeye katkı verdiği görülmektedir. Ayrıca Yunanistan içinse nedensellik ilişkisinin olmadığı görülmektedir. Bu durumun diğer panelde yer alan ülkelere negatif ayrıştığı ve bu ülkede mevcut emeklilik fonlarının pasif yönetildiği ya da sistemin oldukça küçük (Tablo 3.10.'a göre ortalama %0,39 oranında) olması nedeniyle ekonomik büyümeye etkisinin olmadığı görülmektedir.

Türkiye için ise ilginç bir şekilde nedenselliğin ekonomik büyümeden BES'e doğru olduğu, ancak BES'ten ekonomik büyümeye doğru bir nedenselliğin olmadığı görülmektedir. Emeklilik fonlarının Türkiye'deki sermaye piyasalarına entegre düzeyinin düşük ya da yeterince gelişmemiş olduğu sonucuna varılabilir. Bu nedenle panelde yer alan diğer ülkelere negatif bir ayrışmanın olduğu açıkça görülmektedir.

Tablo 3.12. Düşük BES Yoğunluğu Olan Ülkelerde Ekonomik Büyüme ile Emeklilik Fon Büyüklüğü Arasındaki Bootstrap Granger Nedensellik İlişkisi

Ülkeler	H0: $gdpper \neq pension$					H0: $pension \neq gdpper$				
	Wald test istat	1%	5%	10%	p-değeri	Wald test istat	1%	5%	10%	p-değeri
Çekya	4.44	47.41	27.44	21.31	0.812	32.86	36.61	17.29	11.34	0.018
Fransa	8.22	38.84	34.27	32.14	0.77	21.28	10.21	7.08	6.15	0.005
Almanya	9.84	9.1	6.43	5.63	0.009	13.14	13.48	11.42	10.81	0.016
Yunanistan	0.32	8.53	4.89	3.52	0.918	1.66	5.88	4.2	3.52	0.576
İtalya	3.36	7.62	4.95	3.79	0.202	9.68	2.86	2.47	2.14	0.003
Letonya	18.38	4.74	3.35	2.81	0.003	51.02	3.89	2.9	2.35	0.001
Lüksemburg	0.88	1.9	1.08	0.76	0.081	8.95	11.94	8.43	7.45	0.044
Polonya	3.68	22.24	11.34	7.97	0.584	15.73	9.21	7.63	6.74	0.006
Slovenya	1.98	9.99	5.83	4.55	0.608	11.93	1.59	0.88	0.67	0.001
Türkiye	11.95	10.48	6.07	4.07	0.009	1.26	10.55	6.27	5.35	0.789

Çalışmada kritik değerlerin elde edilmesinde 1000 bootstrap değeri kullanılmıştır.

Tablo 3.13.'te Orta BES Yoğunluğu Olan Ülkeler için Granger nedensellik analizine baktığımızda, çok sayıda ülkede çift yönlü nedensellik ilişkisi olduğu

görülmektedir. Bu ülkelerde emeklilik fonların büyüklüğü ile ekonomik büyüme arasında karşılıklı bir etkileşim olduğunu göstermektedir. Orta BES yoğunluğu olan ülkelerde nedenselliğin olmadığı bu durumun BES ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin niteliğine göre de olsa bir nedensellik bağlantısının olduğu anlaşılmaktadır. Kolombiya, Estonya, İrlanda, Japonya ve Yeni Zelanda’da çift yönlü ilişki; İsrail ve Meksika’da BES’den ekonomik büyümeye doğru; Kosta Rika, G. Kore ve İspanya’da ise ekonomik büyümeden BES’e doğru nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. BES sistemindeki büyümenin ekonomik büyümeye katkı sunduğuna ilişkin ampirik kanıtlar bu panel grubunda daha yoğun şekilde görülmektedir.

Tablo 3.13. Orta BES Yoğunluğu Olan Ülkelerde Ekonomik Büyüme ile Emeklilik Fon Büyüklüğü Arasındaki Bootstrap Granger Nedensellik İlişkisi

Ülkeler	H0: $gdpper \neq pension$					H0: $pension \neq gdpper$				
	Wald test istat	1%	5%	10%	p-değeri	Wald test istat	1%	5%	10%	p-değeri
Kolombiya	2.13	0.67	0.4	0.32	0.003	33.83	40.57	19.81	14.89	0.023
Kosta Rika	5.51	3.62	3.11	2.77	0.007	0.51	21.87	16.5	15.11	0.970
Estonya	2.27	1.66	1.42	1.22	0.007	26.1	11.43	10.05	9.47	0.004
İrlanda	8.1	1.89	1.35	1.06	0.002	16.35	5.43	4.01	3.37	0.003
İsrail	0.38	4.78	2.18	1.59	0.784	33.04	3.41	1.73	1.14	0.001
Japonya	9.44	3.16	2.33	2.05	0.003	24.1	21.77	16.59	15.25	0.009
G. Kore	22.14	4.63	3.16	2.55	0.002	0.11	4.86	3.27	2.61	0.962
Meksika	1.3	4.05	2.38	1.67	0.3	4.97	3.79	2.07	1.59	0.008
Yeni Zelanda	21.13	3.85	2.95	2.34	0.002	32.16	3.52	1.67	1.25	0.001
İspanya	4.12	2.75	2.08	1.78	0.007	0.99	6.58	3.85	3.22	0.721

Çalışmada kritik değerlerin elde edilmesinde 1000 bootstrap değeri kullanılmıştır.

Tablo 3.14.’te ise Yüksek BES yoğunluğu olan ülkelerde BES ile ekonomik büyüme arasındaki Granger nedensellik ilişkisine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Buna göre Şili, İzlanda, Hollanda ve Birleşik Krallık’ta çift yönlü; Avustralya, Danimarka ve Kanada’da ekonomik büyümeden BES’e doğru; Finlandiya ve İsveç BES’ten ekonomik büyümeye doğru; ABD’de içine nedensellik ilişkisi olmadığı ortaya çıkmaktadır. ABD’deki durum bazı yapısal nedenlerden kaynaklanabilir. Örneğin ABD’de gelişmiş sermaye piyasası ve görece çok daha büyük ve girift bir yapı nedeniyle BES’in ekonomik büyümeye katkısını açık bir şekilde göstermemiş ya da katkısının istatistiksel olarak tespit edilmesini güçleştirmiş olabilir.

Tablo 3.14. Yüksek BES Yoğunluğu Olan Ülkelerde Ekonomik Büyüme ile Emeklilik Fon Büyüklüğü Arasındaki Bootstrap Granger Nedensellik İlişkisi

Ülkeler	H0: $gdpper \neq pension$					H0: $pension \neq gdpper$				
	Wald test istat	1%	5%	10%	p-değeri	Wald test istat	1%	5%	10%	p-değeri
Avustralya	7.51	0.85	0.6	0.49	0.001	0.03	0.42	0.4	0.38	0.931
Kanada	14.92	7.38	6.3	5.87	0.005	0.04	1.43	1.36	1.32	0.971
Şili	8.43	7.95	5.09	4.02	0.009	14.38	3.83	3.73	3.69	0.003
Danimarka	3.72	0.89	0.5	0.37	0.002	0.01	0.56	0.54	0.53	0.998
Finlandiya	0.02	1.53	0.86	0.6	0.964	24.73	1.59	1.56	1.53	0.001
İzlanda	0.72	0.77	0.53	0.41	0.019	9.39	0.1	0.08	0.08	0.000
Hollanda	26.83	0.45	0.32	0.27	0.000	9.72	5.21	5.06	4.99	0.005
İsveç	3.58	10.17	4.65	3.13	0.085	5.60	0.06	0.05	0.04	0.000
Birleşik Krallık	0.59	0.83	0.51	0.41	0.04	5.37	0.65	0.59	0.57	0.001
ABD	4.03	13.69	8.83	6.18	0.413	0.54	19.92	19.73	19.63	0.975

Üç farklı BES yoğunluğu grubuna ait analiz sonuçları, ülkeler arasında BES ile ekonomik büyüme arasında farklı düzeylerde nedensellik ilişkileri bulunduğunu ortaya koymaktadır. Düşük BES yoğunluğu olan ülkelerde genellikle tek yönlü, çoğunlukla BES'ten büyümeye doğru nedensellik gözlenirken, orta BES yoğunluğu olan ülkelerde bu ilişkinin çoğu zaman çift yönlü ve etkileşimli olduğu görülmektedir. Bu durum, sistemin hem büyümeden beslendiğini hem de büyümeye katkı sunduğunu düşündürmektedir. Yüksek BES yoğunluğu olan ülkelerde ise, özellikle Hollanda, Şili ve İzlanda gibi örneklerde çift yönlü ve güçlü nedensellik dikkat çekerken, ABD ve Yunanistan'da anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu farklılıklar, ülkelerin finansal sistem derinliği, fonların yatırım araçlarıyla entegrasyonu ve kurumsal yapılarındaki çeşitliliğin belirleyici olduğunu göstermektedir.

Ancak bu bulgulara rağmen çalışmanın bazı önemli kısıtları bulunmaktadır. Granger nedensellik testleri, ilişkinin yönünü (pozitif ya da negatif) ve etki büyüklüğünü ortaya koymaz. Bu nedenle BES ile büyüme arasında nedensellik bulunsa bile, ilişkinin negatif yönlü ya da istatistiksel olarak çok düşük etkili olması mümkündür. Dolayısıyla bu çalışma, BES ve büyüme arasındaki dinamiklere ışık tutmakta, ancak bu ilişkinin yapısını ve şiddetini açıklamak için yeterli olmamaktadır. Daha detaylı modeller ve nicel etkiyi ölçmeye imkân tanıyan ekonometrik yöntemler ile desteklenmiş ek ampirik analizler, bu ilişkinin niteliği hakkında daha güçlü sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

SONUÇ

Ülkelerin sosyal güvenlik alanında yaşadıkları sorunlar, farklı çözüm yollarının geliştirilmesini gerekli kılmış, bu sorunları çözmek için, sosyal güvenlik sistemini destekleyen Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) oluşturulmuştur.

BES sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte olup, bireylerin emeklilik sonrası refah seviyelerini korumalarına katkı sağlamak amacıyla kurulmuştur. Tasarruf yapmak isteyen bireylere, devlet güvencesi ile gelecekte mali güvence sunmaktadır. Ancak Türkiye’de BES’e katılım oranı diğer ülkelere kıyasla düşüktür. Bu durum; bireylerin tasarruf eğilimlerinin zayıf olması, ekonomik koşullar, refah düzeyi, bilinç eksikliği ve eğitim yetersizliği gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanmaktadır.

Bireysel Emeklilik Sistemi’nin (BES) yalnızca sosyal güvenlik sistemindeki sorunlara çözüm amacıyla değil, aynı zamanda ülke ekonomisine makro düzeyde sağladığı katkılar açısından da önemli olduğu vurgulanmaktadır. Çalışmanın temel amacı BES’in sosyal güvenlik açısından önemini vurgulamak ve OECD ülkeleri ve Türkiye’nin çeşitli BES verilerinin karşılaştırılmasını yapmaktır.

Bu çalışmada, Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)’in sosyal güvenlik açısından önemi incelenerek, emeklilik fonlarının büyüklüğüne bağlı olarak düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç kategoride değerlendirilen 30 OECD ülkesinde emeklilik fonları ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisini araştırmaktadır. 30 OECD ülkesinin emeklilik fon büyüklüklerinin 2001-2023 dönem ortalamaları esas alınarak küçükten büyüğe doğru 3 kategoride değerlendirilmiştir. Çalışmada, GSYİH ve Emeklilik serileri arasındaki nedensellik ilişkisi araştırılmıştır. Bu ilişki için yer alan üç kategori çerçevesinde üç panel oluşturulmuş ve sonuçlar bu üç panel veri üzerinden Kónya (2006) çalışmasında önerilen Bootstrap Panel Granger Nedensellik testi uygulanmıştır.

Bu çalışmada, farklı ülkelerde gayrisafi yurtiçi hasıla (GSYİH) ile emeklilik (pension) değişkenleri arasındaki nedensellik ilişkisi, Wald testi ve bootstrap yöntemi

kullanılarak incelenmiştir. Analizler, ülkelerin ekonomik yapıları ve sosyal güvenlik sistemlerindeki farklılıkların, GSYİH ve emeklilik arasındaki nedensellik ilişkisini çeşitlendirdiğini ortaya koymuştur.

Ülkeler üç ana grup halinde değerlendirilmiş ve her grup için GSYİH'nin emekliliğe, emekliliğin ise GSYİH'ye nedensellik etkileri test edilmiştir.

- **GSYİH'den Emekliliğe Nedensellik:** Birçok ülkede (örneğin Almanya, Kanada, Avustralya, Danimarka) GSYİH'nin emeklilik üzerinde anlamlı bir nedensellik etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, ekonomik büyümenin emeklilik sistemlerinin finansmanı ve sürdürülebilirliği üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.
- **Emeklilikten GSYİH'ye Nedensellik:** Bazı ülkelerde (örneğin Finlandiya, İsveç, İzlanda) emeklilik sistemlerinin GSYİH üzerinde belirgin bir etkisi bulunmuştur. Bu, emeklilik politikalarının ve sosyal güvenlik reformlarının ekonomik performansı doğrudan etkileyebileceğine işaret etmektedir.
- **Karşılıklı Nedensellik:** Şili, Hollanda, Birleşik Krallık ve İzlanda gibi ülkelerde hem GSYİH'nin emekliliğe hem de emekliliğin GSYİH'ye anlamlı şekilde etki ettiği, yani çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Bu durum, ekonomik büyüme ve sosyal güvenlik politikalarının birbirini karşılıklı olarak etkilediği dinamik bir ilişkiye işaret etmektedir.
- **Nedensellik İlişkisinin Olmadığı Ülkeler:** ABD gibi bazı ülkelerde ise her iki yönde de anlamlı nedensellik bulunmamıştır. Bu durum, söz konusu değişkenlerin birbirinden bağımsız olarak hareket ettiğini veya ilişkilerinin daha karmaşık ve dolaylı mekanizmalarla gerçekleştiğini gösterebilir.

Ülkeler arasında nedensellik testlerinin sonuçları farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar, ülkelerin ekonomik büyüklükleri, sosyal güvenlik sistemlerinin yapısı, demografik yapıları ve uygulanan politikaların çeşitliliğiyle ilişkilendirilebilir. Örneğin, gelişmiş ülkelerde genellikle karşılıklı nedensellik gözlenirken, bazı gelişmekte olan

ülkelerde bu ilişki tek yönlü veya zayıf olabilmektedir.

Uluslararası çalışmalarda, OECD ülkelerinin bir kısmında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiş, yani hem büyüme BES'i etkilerken hem de BES ekonomik büyümeyi desteklemektedir (ör. Hollanda, Birleşik Krallık, Şili). Bu durum, Zengin (2018), Bijlsma vd. (2018) ve Theophilopoulou (2008) çalışmalarında belirtildiği gibi, gelişmiş finansal piyasalara sahip ülkelerde emeklilik fonlarının sermaye birikimi ve büyümeye katkı sağladığı tespitleriyle paralellik göstermektedir.

Konya'nın çalışması, büyüme dinamiklerinin tek bir nedene (örneğin ihracat) indirgenemeyeceğini ve ülkelerin yapısal özelliklerine göre değiştiğini savunmaktadır. Bu yaklaşım, bizim çalışmamızda GSYİH ile emeklilik sistemi arasında, ülkeye göre değişen, tek yönlü, çift yönlü veya etkisiz ilişkilerin tespit edilmesiyle birebir örtüşmektedir. Konya (2006)'nın bulguları, bu çalışmanın ulaştığı temel sonuç olan ülkeye özgü politika gerekliliği görüşünü desteklemektedir. Ekonomik büyüme ile sosyal güvenlik sistemleri arasındaki ilişki, ülkelerin demografik yapısı, mali yapısı, sosyal politika tercihleri ve tarihsel gelişimlerine göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle tek boyutlu ve genellenmiş yaklaşımlar yerine, her ülkenin kendi iç dinamiklerine uygun politika setlerinin oluşturulması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Bijlsma, Ewijk ve Haaijen (2018) çalışması, emeklilik fonlarının finansal sistem aracılığıyla üretim artışını teşvik ettiğini ortaya koyarken, bizim çalışmamız makro düzeyde, karşılıklı nedensellik ilişkilerine odaklanarak daha genel bir görünüm sunmaktadır. Özellikle bazı ülkelerde emeklilik → büyüme yönündeki nedensellik (örneğin İsveç, Finlandiya, İzlanda) Bijlsma'nın tezini doğrudan destekler niteliktedir. Ancak bizim çalışmamızda bu ilişkinin tek yönlü olmadığı, bazı ülkelerde büyümenin emeklilik sistemlerini şekillendirdiği, bazı ülkelerde ise iki yönlü bir etkileşim olduğu gösterilmiştir. Bijlsma, Ewijk ve Haaijen (2018) çalışmalarında, emeklilik sistemlerinin ekonomik büyüme üzerinde potansiyel destekleyici etkilerini vurgulamaktadır. Bizim çalışmamız ise bu ilişkinin yönünü ve ülkeler arasındaki farkları ayrıntılı olarak ortaya koyarak, bu literatüre yönlü, karşılaştırmalı ve ülkeler arası farklılıkları dikkate alan bir katkı sunmaktadır. Böylece sadece emeklilik sistemlerinin etkili olup olmadığını değil,

hangi bağlamlarda ve hangi yönde etkili olduğunu göstermekte, literatüre derinlik kazandırmaktadır.

Holzner ve Toporowski'nin çalışması, özellikle kamu emeklilik sistemlerinin ekonomik oynaklık üzerindeki hafifletici etkisini vurgulamaktadır. Bu, kamu sistemlerinin bir tür otomatik stabilizatör işlevi gördüğünü ima etmektedir. Bizim çalışmamız ise bazı ülkelerde emeklilik sisteminin ekonomik büyüme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir (örneğin Hollanda, İsveç, Finlandiya gibi sosyal güvenlik sistemleri güçlü olan ülkeler). Bu durum, kamusal emeklilik sistemlerinin sadece ekonomik istikrarı değil, aynı zamanda büyümeyi de destekleyebileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca bu çalışmadaki bulgulara göre, bazı ülkelerde GSYİH → emeklilik yönünde ilişki çıkması, kamu harcamalarının sürdürülebilirliğinin ekonomik büyümeye bağlı olduğunu ve bu nedenle büyümenin istikrar kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Pereira (2014), Brezilya'daki emeklilik reformlarını simülasyon analizleriyle incelemiş ve reformların özel emeklilik sistemleri aracılığıyla özel tasarrufları artırabileceğini, bunun da işgücü arzı ve uzun dönemli büyüme üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini ortaya koymuştur. Çalışma, özel emeklilik sistemlerinin hem mikroekonomik teşvikler hem de makroekonomik büyüme dinamikleri açısından değerlendirmiştir. Bu çalışma da emeklilik sistemlerinin genel olarak ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin olup olmadığı ampirik olarak test etmektedir. Pereira'nın aksine, özel ve kamu sistemleri arasında ayırım yapılmamış; bunun yerine ülkeler düzeyinde GSYİH ile emeklilik sistemi ilişkisi çift yönlü olarak analiz edilmiştir. Pereira'nın çalışması, özel emeklilik sistemlerinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini aracı mekanizmalar (tasarruf, işgücü arzı) üzerinden kurarken, bu çalışmada ilişki doğrudan nedensellik çerçevesinde test etmektedir. Pereira'nın sunduğu gibi tasarruf artışı → yatırım → büyüme zinciri, bu çalışma da doğrudan ölçülmemiş olsa da bazı ülkelerde emeklilik sisteminden büyümeye doğru pozitif nedensellik bulunması, bu mekanizmanın ampirik destek bulunduğunu işaret etmektedir. Bu çalışma da bazı ülkelerdeki emeklilik sisteminin büyümeyi desteklediğini, bazılarında ise bu ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, Pereira'nın önerdiği gibi ülkeye özgü yapısal özelliklerin, reformların etkinliğinde belirleyici olduğunu göstermektedir.

Daradkah ve Al-Hamdoun (2020) çalışmasında, gelişmekte olan ülkelerde özellikle Türkiye gibi örneklerde gönüllü özel emeklilik fonlarının kurumsallaşmasının, sermaye piyasalarının gelişimi üzerinde olumlu etkiler yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Daradkah ve Al-Hamdoun'un çalışması, emeklilik fonlarının sermaye piyasaları yoluyla dolaylı yoldan büyümeyi destekleyebileceğini savunmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kurumsallaşma, likidite artışı ve yatırım çeşitliliği gibi unsurlar, sermaye piyasalarını daha işlevsel hale getirerek kaynak tahsisini iyileştirir ve dolayısıyla makroekonomik büyümeyi teşvik etmektedir. Bu çalışmada ise dolaylı etkiler değil, doğrudan ilişki düzeyi test edilmiştir. Ancak bulgular bazı ülkelerde emeklilik sistemlerinin büyümeyi desteklediğini, bazılarında büyümenin emeklilik sistemlerini beslediğini göstermektedir. Türkiye özelinde ise emeklilik sisteminden büyümeye doğru nedensellik bulunduğu dikkate alındığında, Daradkah ve Al-Hamdoun'un sonuçlarıyla uyumlu bir tablo ortaya çıkmaktadır.

Bebczuk ve Musalem (2013), 48 ülkeyi kapsayan çalışmalarında, özel emeklilik sistemlerinin zorunlu ya da gönüllü olmasının değil, sistemin olgunluk düzeyinin (katılımcı sayısı, fon büyüklüğü, yatırım süresi uzunluğu) tasarruf oranlarını etkileyen temel unsur olduğu tespit edilmiştir. Bebczuk ve Musalem (2013) çalışmalarında, emeklilik sistemlerinin performansını etkileyen en önemli faktörün sistemin olgunluğu olduğunu, yani kurumsal gelişmişlik ve uzun dönemli yerleşiklik olduğunu vurgulamaktadır. Bu tespit, bu çalışmada ülkeler arası farkları anlamlandırmak açısından oldukça açıklayıcıdır. Bu çalışmada bazı ülkelerde emeklilik sisteminden ekonomik büyümeye doğru anlamlı bir nedensellik bulunurken, bazılarında bulunmamıştır. Bu durum, sistemin olgunluk düzeyine bağlı etki farklılıklarını düşündürmektedir. Örneğin, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde sistem hâlâ gelişim sürecinde olduğu için etkiler sınırlı kalabilirken, Hollanda gibi yüksek olgunluk düzeyine sahip ülkelerde etki daha güçlü olabilir. Bu bağlamda, çalışmadaki ampirik bulgular, Bebczuk ve Musalem'in sistem olgunluğu vurgusunu dolaylı olarak desteklemektedir.

Morina ve Grima (2022) çalışması, özel emeklilik sistemlerinin ekonomik büyümeye katkı sunduğu yönünde genel ve olumlu bir çerçeve sunarken, aynı zamanda kamu sistemlerinin bazı durumlarda büyüme istikrarı üzerinde olumsuz etkiler

yaratabileceğini vurgulamaktadır. Bu çalışmadaki bulgular bu görüşle kısmen örtüşmektedir. Örneğin, Hollanda, Kanada, Yeni Zelanda gibi özel emeklilik sistemleri güçlü ve kurumsallaşmış ülkelerde, emeklilik fonlarından büyümeye doğru anlamlı nedensellik tespit edilmiştir. Buna karşın, bazı ülkelerde sistemin etkisiz olduğu ya da büyümeden emeklilik sistemine doğru ilişki bulunduğu görülmüştür. Bu, Morina ve Grima'nın ülkeler arasında fark var yaklaşımını desteklemektedir. Bu çalışma da kamu ve özel emeklilik sistemleri birleşik bir veri seti olarak değerlendirildiği için, özel sistemlerin oynaklık azaltıcı rolü doğrudan test edilmemiştir. Ancak sonuçlar, özel sistemlerin istikrarlı büyüme daha çok katkı sunduğu yönündedir.

Kajwang (2022)'ın çalışması, özel emeklilik fonlarının yalnızca büyüme üzerindeki etkisiyle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda finansal sistemin kurumsal kapasitesini ve etkinliğini artırdığını göstermektedir. Bu çalışmadaki bulgular, bu fonların bazı ülkelerde büyümeyi anlamlı şekilde etkilediğini göstererek, dolaylı yoldan Kajwang'ın bulgularını destekler niteliktedir. Özellikle Kanada, Hollanda, Yeni Zelanda gibi ülkelerde BES sisteminin GSYİH'yi Granger nedenselliği ile etkilediği gözlenmiştir. Bu da bu ülkelerde emeklilik fonlarının yalnızca bir tasarruf aracı değil, aynı zamanda yatırım ve finansal aracılık aktörü olduğunu düşündürmektedir. Ancak bu çalışmadaki analizde kurumsal yönetim, piyasa derinliği, rekabet yapısı gibi değişkenler bulunmadığı için, Kajwang'ın bulgularıyla doğrudan kıyas yapılması mümkün değildir. Kajwang (2022), özel emeklilik fonlarının yalnızca büyüme değil, aynı zamanda finansal sistemin gelişimi, rekabetçilik ve kurumsal kalitenin artışı yönünde etkili olduğunu vurgulamaktadır. Bu çalışmada ise sistemin bazı ülkelerde ekonomik büyümeyi anlamlı şekilde etkileyebildiğini göstermektedir. Bu anlamda, Kajwang'ın yapısal etkilerle büyümeyi destekleme iddiası, bu çalışmadaki bulguları kapsayıcı ve tamamlayıcı bir biçimde örtüşmektedir.

Dumiter, Jimon ve Balteş (2021) çalışmasında, emeklilik fon performansının ekonomik göstergelerle çift yönlü ilişkisini göstermekte ve özellikle yapısal değişkenlerin (faiz, enflasyon) etkisini vurgulamaktadır. Bu çalışmada yapısal değişkenler yer almasa da GSYİH ile BES sistemi arasındaki nedensellik üzerinden benzer bir çift yönlü ilişki incelenmiştir. Örneğin, Letonya, Kanada, Hollanda, Yeni Zelanda gibi ülkelerde

GSYİH'nin BES'i etkilediği, bazı ülkelerde ise tersi ilişkinin geçerli olduğu görülmüştür. Bu, Dumiter'in çalışmasındaki gibi ülke bazlı farklılıkların önemli olduğunu doğrulamaktadır. Ancak bu çalışmada fon performansı, yoksulluk, yatırım stratejisi gibi mikro ve sosyal faktörlere yer verilmemiştir. Bu durum, Dumiter ve arkadaşlarının bulgularıyla sınırlı ancak tamamlayıcı bir karşılaştırmaya olanak tanımaktadır.

Creedy ve Guest (2008) çalışmasında, özel emeklilik sistemlerinin vergi rejimleri ile olan bağlantısına odaklanarak, politikaların bireysel davranışlar üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Bu, emeklilik sistemlerinin başarısının sadece büyüklükle değil, teşvik mekanizmalarıyla da şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada politik müdahaleler (vergi düzenlemeleri vb.) doğrudan analiz edilmemiştir. Ancak elde edilen sonuçlar özellikle bazı ülkelerde BES'in büyümeyi, bazılarında ise büyümenin BES sistemini etkilediği bulgusu politikaların ülkeler arası farklılık yaratabileceğine dair dolaylı kanıtlar sunmaktadır. Örneğin, Avustralya gibi BES'in yüksek olduğu ülkelerde büyümenin fonları yönlendirmesi ya da tersi ilişkinin kurulması, vergi teşvikleri gibi politikaların bu sistemleri nasıl güçlendirdiğini düşündürmektedir. Bu durum, Creedy ve Guest'in ampirik bulgularıyla örtüşmektedir, emeklilik sistemlerine yapılan müdahaleler, ekonomik çıktılar üzerinde anlamlı etkilere yol açabilir.

Theophilopoulou, emeklilik reformlarının makro göstergeleri nasıl etkilediğini deterministik ve yapısal faktörlerle açıklarken; bu çalışmada bu ilişkinin nedensel yönü ampirik olarak ortaya koyulmaktadır. Bu çalışmada ortaya çıkan bulgular, bazı ülkelerde BES'in büyümeyi desteklediği, bazı ülkelerde ise büyümenin BES'i yönlendirdiği şeklinde çeşitlilik göstermektedir. Bu durum, Theophilopoulou'nun bulgularıyla tutarlıdır, çünkü o da emeklilik reformlarının etkilerinin her ülkede aynı şekilde tezahür etmeyeceğini, ülkelerin yapısal özelliklerinin bu sonuçları belirleyeceğini ifade etmektedir.

Özen (2023) çalışmasında, daha geniş bir makroekonomik perspektif sunmakta ve BES'in sadece büyüme değil, faiz ve döviz gibi değişkenlerle de ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Bu çalışmada ise BES'in büyüme üzerindeki nedensel etkisini odağa almakta ve bu etkinin Türkiye için geçerli olmadığını, aksine büyümenin BES'i

yönlendirdiğini ortaya koymaktadır. Özen'in çalışması, BES'in ekonomik yapının bir parçası olduğunu ve çeşitli değişkenlerle etkileşimde bulunduğunu savunurken; bu çalışma da etkinlik yönünden BES'in büyümeyi tetikleyemediğini göstermektedir.

Akbaş (2022), BES'in, tasarruflar üzerindeki pozitif etkisini doğrudan ölçmektedir. Bu bulgu, literatürdeki BES'in sermaye birikimi ve dolayısıyla potansiyel büyüme üzerindeki dolaylı etkileri ile uyumludur. Bu çalışmada ise doğrudan BES'in ekonomik büyüme üzerindeki nedensel etkisini sorgulamakta ve Türkiye özelinde bu etkinin mevcut olmadığını, tersine ekonomik büyümenin BES'i etkilediğini göstermektedir. Yani Akbaş BES'in tasarruf üzerinden ekonomiyle ilişkili olduğunu savunurken, bizim çalışmamız doğrudan BES'in ekonomik büyüme üzerinde aktif yönlendirici bir rol oynamadığını göstermektedir.

Akan (2023), BES'e katılımı etkileyen makroekonomik faktörleri özellikle faiz oranı değişkeni üzerinden analiz etmekte ve katılımcı davranışları üzerine odaklanmaktadır. Bu çalışmada ise BES'in ekonomik büyüme üzerindeki makro etkisini değerlendirmektedir. Türkiye için BES'in büyümeyi yönlendirmede, ancak büyümeden etkilendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Akan'ın bulgusu, faiz oranı gibi makroekonomik faktörlerin BES'e olan ilgiyi azalttığını, dolayısıyla BES fonlarının büyüme potansiyelini sınırlandırabileceğini ima eder. Bu durum bizim çalışmamızda BES büyümeyi yönlendirmez bulgusu ile dolaylı olarak örtüşmektedir.

Uyar (2011), Türkiye'de 2004-2009 dönemine ait aylık verilerle gerçekleştirdiği çalışmasında, bireysel emeklilik sistemi (BES) ile makroekonomik göstergeler arasındaki ilişkiyi analiz etmiş ve özellikle katılımcı sayısı ile mevduat faizi arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bununla birlikte, diğer makroekonomik değişkenlerle anlamlı bir ilişki bulunamamasının, sistemin henüz yeni olması ve yeterli ölçeğe ulaşmamış olmasıyla açıklanabileceği vurgulanmıştır. Bu çalışma, BES'in Türkiye'deki erken dönem dinamiklerine ışık tutmakta ve sistemin dışsal faktörlerden (örneğin faiz oranları) oldukça etkilendiğini göstermektedir. Bu bağlamda, söz konusu çalışmanın bulguları, sistemin yapısal olarak henüz ekonominin genel dengeleriyle bütünleşmediği bir döneme işaret etmektedir. Bu çalışmada elde edilen bulgular ise, Türkiye özelinde ekonomik

büyümeden BES'e doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin varlığını göstermektedir. Dolayısıyla, aradan geçen zaman içerisinde BES'in büyüklüğü, fon performansı ve sistemdeki katılımcı sayısındaki artış ile, sistemin makroekonomik değişkenlerle etkileşiminin güçlendiği söylenebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, Uyar (2011) tarafından sistemin gelişimine yönelik yapılan öngörüler, güncel bulgularla desteklenmektedir. Sistem artık sadece bireysel tasarruf davranışlarıyla değil, aynı zamanda makroekonomik büyüme gibi daha geniş ekonomik değişkenlerle ilişkilendirilebilir bir noktaya ulaşmıştır.

Türkiye özelinde, sadece GSYİH'nın BES katkı paylarına yön verdiği, yani ekonomik büyümenin bireysel emeklilik sistemini etkilediği; ancak BES'in doğrudan ekonomik büyümeyi tetiklemediği tespit edilmiştir. Bu sonuç, Özen (2023) ve Akbaş (2022) gibi çalışmalarla uyumludur; bu araştırmalar Türkiye'de BES'in büyüme, döviz kuru ve mevduat faizi gibi makroekonomik değişkenlerle yakın ilişki içinde olduğunu ve BES fonlarının hane halkı tasarruflarını artırıcı etkilerinin bulunduğunu göstermektedir.

Uyar (2011) tarafından 2004-2009 dönemi verileriyle ortaya konan BES katılımcı sayısı ile mevduat faizi arasındaki anlamlı ilişki, çalışma bulgularıyla örtüşmekte; ancak diğer makro değişkenlerle henüz sistemin genç olması nedeniyle güçlü ilişki kurulamadığına dikkat çekilmektedir. Akan (2023)'ün faiz oranlarının BES katkı payları üzerindeki olumsuz etkisinin faiz ve makro değişkenlerin BES dinamiklerini şekillendirdiği sonucuna ulaşmıştır.

Türkiye için ise ilginç bir şekilde nedenselliğin ekonomik büyümeden BES'e doğru olduğu, ancak BES'ten ekonomik büyüme doğru bir nedenselliğin olmadığı görülmektedir. Emeklilik fonlarının Türkiye'deki sermaye piyasalarına entegre düzeyinin düşük ya da yeterince gelişmemiş olduğu sonucuna varılabilir. Bu nedenle panelde yer alan diğer ülkelerden negatif bir ayrışmanın olduğu açıkça görülmektedir.

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) üzerine yapılan yerli ve yabancı çalışmalar, sistemin hem makroekonomik göstergeler (büyüme, faiz, enflasyon, döviz kuru) hem de mikro düzeyde (tasarruf davranışı, sistemin kapsayıcılığı) önemli etkiler yarattığını ortaya

koymaktadır. Türkiye özelinde sistemin gelişmekte olan bir yapıya sahip olduğu; ancak devlet katkısı ve otomatik katılım gibi uygulamalarla genişlediği görülmektedir. Literatürde genel eğilim, BES'in özellikle uzun vadede ekonomik büyüme, sermaye piyasası derinliği ve tasarruflar üzerinde olumlu katkılar sunduğu yönündedir. Bununla birlikte, bazı çalışmalar sistemin tasarrufları ikame edebileceğini veya makro istikrara sınırlı etki yaptığını öne sürmektedir. Bu nedenle, BES'in ekonomik etkilerinin daha sağlıklı değerlendirilmesi için mikro-makro düzeyde bütünsel analizlerin artırılması gerektiği açıktır.

Türkiye özelinde, BES'in ekonomik büyümeyi doğrudan desteklemediği ancak tasarruflar ve finansal istikrar üzerinde olumlu etkilerinin olduğu göz önüne alındığında, sistemin kapsayıcılığının artırılması, devlet katkısı teşviklerinin güçlendirilmesi ve finansal okuryazarlık politikalarının geliştirilmesi önem taşımaktadır. Bu bulgu, Bulut (2024), Meral (2024) ve Özmen (2016) gibi çalışmaların BES'in sürdürülebilirliği ve etkinliği üzerine önerileriyle uyumludur.

Ayrıca, demografik değişimler, istihdam yapısı ve dış ticaretin tasarruflar üzerindeki etkileri göz önüne alınarak (Arslan, 2024), BES sisteminin uzun vadeli makroekonomik etkilerini artıracak yapısal reformlar yapılmalıdır. Özellikle, yüksek faiz ortamının BES katkı paylarını olumsuz etkilediği (Akan, 2023) dikkate alınarak, faiz politikasının BES üzerindeki etkileri izlenmeli ve gerekirse destekleyici mali politikalar uygulanmalıdır.

Bu çalışma, bireysel emeklilik sistemleri ile ekonomik büyüme arasında ülkeler arasında farklılıklar olduğunu; Türkiye'de büyümenin BES'i etkilediğini, ancak BES'in büyümeyi doğrudan etkilemediğini ortaya koymuştur. Diğer yandan, gelişmiş ülkelerde çift yönlü etkileşimlerin varlığı, BES'in ekonomik kalkınma ve finansal piyasa gelişimi açısından potansiyel önemini göstermektedir. Bu bağlamda, Türkiye'de BES'in büyüme üzerindeki olumlu etkisinin artırılması için kapsamlı reformlar ve politika desteği gereklidir. Bu çalışma, GSYİH ve emeklilik arasındaki nedensellik ilişkilerinin ülke bazında farklılık gösterdiğini ortaya koyarak, ekonomik büyüme ile sosyal güvenlik politikaları arasındaki karmaşık ilişkiye ışık tutmaktadır. Bu sonuçlar, ekonomik ve

sosyal politikaların bütüncül bir perspektifle değerlendirilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır.

Bu çalışmanın sonuçları, politika yapıcılar için önemli çıkarımlar sunmaktadır. Ekonomik büyümenin emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği açısından önemli olduğu ülkelerde, büyüme odaklı politikaların sosyal güvenlik sistemlerini destekleyecek şekilde tasarlanması gerekmektedir. Öte yandan, emeklilik sistemlerinin ekonomik performansa olan etkisinin güçlü olduğu ülkelerde, emeklilik reformlarının ekonomik büyümeyi teşvik edecek şekilde planlanması önem taşımaktadır.

Türkiye’de BES’in, sosyal güvenlik sorunlarını hafifleteceği ve ülkemiz ekonomisine katkı sağlayarak, bireylerin de gelecekte refah seviyelerinin yükseleceği görülmektedir. Bu nedenle BES’e 2017 yılında Otomatik Katılım Sistemi getirilerek zorunlu kılınmıştır. OKS’de 45 yaş ve çocuklarda 18 yaş sınırlamasının kaldırılması ve kısıtlılar için mahkeme kararı ile vasi tayin edilerek tüm bireylerin BES’e ulaşmasının yolu açılarak, ülkemiz ekonomisi için faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi (BES) ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisi panel nedensellik testleri aracılığıyla incelenmiş ve elde edilen bulgular neticesinde, ekonomik büyümeden BES’e doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin varlığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’de henüz ekonomik büyümeyi belirleyen ana mekanizmalardan biri haline gelmediğini, ancak büyümenin emeklilik sistemini etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla, Türkiye’nin mevcut makroekonomik dinamikleri içinde BES’in henüz yeterli bir sermaye birikimi aracı ve büyüme tetikleyicisi olarak işlev görmediği anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin ekonomik büyümeyi destekleyen bir yapıya dönüşmesi, sadece sistem içi düzenlemelerle değil; aynı zamanda makroekonomik istikrar, finansal derinlik, teşvik politikaları ve tasarruf davranışları gibi çok boyutlu bir politika yaklaşımıyla mümkündür. Sistem henüz büyümenin nedeni değil sonucu olarak çalışıyor görünse de gerekli reformlar ve yapısal güçlendirmeler ile bu yön değiştirilebilir ve BES’in büyümeyi destekleyici rolü zamanla güçlendirilebilir.

KAYNAKÇA

Acar, İbrahim Attila ve Kitapçı, İsmail (2008), “Sosyal Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiye’deki Emeklilik Sistemindeki Değişim”, Maliye Dergisi, 154: 77-98.

Acuner, Serkan: Türk Hukukunda Bireysel emeklilik Sistemi ve Vergilendirmesi, 1. bs, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017.

Akbulak, S. ve Akbulak, Y. (2004). Sosyal Güvenlik Kurumlarının Kaynak Sorunları ve Çözüm önerileri, Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Yayınları,17.

Akgeyik, T. (2006). “Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm’’, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C. 0, S. 51, ss. 73-74.

Akkaya, Yüksel (2000), “Sosyal Güvenlik Tarihi Üzerine Notlar”, Toplum ve Hekim Dergisi, 15(2), 82 – 91.

Akyıldız, Hüseyin. (1999), “Dünyada Sosyal Güvenlikte Alternatif Reform Arayışları”, D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:14, Sayı: 2.

Al, H. (2002). Özel Emeklilik Fonları ve ABD Uygulaması. *Active Finans Dergisi*, (24).

Alceylan Çetin, “Sosyal Güvenlik Açıkları ve Dünden Bugüne Sosyal Güvenlik Sistemimiz”, Bütçe Dünyası Dergisi, Cilt. 2, Sayı. 26, 2007, ss. 70-85.

Alper, Y. (2002). "Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik." *Çimento İşveren Dergisi*, İstanbul, 16(2), 13-20.

Alper, Y. (2016). Sosyal Güvenlik ve Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları. Toprak işveren Dergisi. Aralık, (112).

Alper, Yusuf (2008), “Abd Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir Mi?”, Çimento İşveren Dergisi, 22(2).

Altaş, G. (2010). *Özel emeklilik sistemleri*. Sermaye Piyasasında Gündem, (96), 8-32.

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

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

Arıcı, K. (1999). Sosyal güvenlik dersleri. Tes-İş Sendikası.

Arıcı, Kadir ve Yusuf, Alper (2013), Sosyal Güvenlik, Açık Öğretim Fakültesi Yayını, No: 1625 Eskişehir.

Arslan, S., & Çelik, M. S., & Haykır, Ö. (2018). "Türkiye'de ve Dünya'da Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları Üzerine Bir İnceleme." II. Uluslararası Multidisipliner Çalışmaları Kongresi, Adana: Researchgate, s. 28-39.

Aşkın, Umur. (2003), Bireysel Emeklilik Rejimi: OECD Ülkeleri İle Karşılaştırılarak Türkiye’de Uygulanabilirliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Atılğan, H. (2018). "Etkin Bir Bireysel Emeklilik Sistemi İçin Öneriler." *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 4, S. 1, ss. 28-29.

Bağlan, Cihan "Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi", Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Barış, s., & Asiltürk, m. t. bireysel emeklilik sistemi ve yurtiçi tasarruflar: Türkiye ile farklı gelişmişlik düzeyindeki ülkeler için karşılaştırmalı bir analiz. ICPESS (International Congress on Politic, Economic and Social Studies), 26-29 October 2018, 5 (0), 468-504.

Başar, S. (2016). Bireysel Emeklilik, Tasarruf Oranı ve Cari Aç ık Arasındaki İlişkiler: OECD Ülkeleri Üzerine Bir Uygulama The Relationships Between Private Pension System, Saving Rate and Current Deficit: An Application on OECD Countries.

Baylan, M. (2019). “Impact Of Social Security Expenditures On Income Distribution: Case Of Turkey’’, Manas Journal of Social Studies, C. 8, S. 3, s. 2582.

Bayri, O. (2004), “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması: Bir Genel Reform Çerçevesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(2), 229-256.

Bebczuk, R., ve Musalem, A. R. (2013). “*Do Mandatory Pension Contributions Crowd Out Voluntary Pension Savings? Evidence from 48 Countries*’’, World Bank.

Berkay, F. (2013). "1980-2010 Döneminde Sosyal Refah Devleti Çerçevesinde Türkiye’de Sosyal Güvenlik Harcamalarının Gelişimi." Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 4 (9), 1-20.

Bijlsma, M., Van Ewijk, C., ve Haaijen, F. (2018). “*The Economic Impact of Funded Pension Schemes on Economic Growth in OECD Countries*’’, Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.

Blake, D. (2000). "DoesItMatterWhatType of Pension Scheme You Have?" *The Economic Journal*, Vol. 110, No. 461, F46-81.

Blake, D., (2006), Pension Economics, John Wiley & Sons Ltd, The Atrium, Southern Gate, Chichester, West Sussex Po19 8sq, England, 256s.

Bostancı, R., “Bireysel Emeklilik Sektöründe İşveren (Sponsor) Katkılı Sözleşmelerin Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015, İstanbul.

Boyacıoğlu, N. ve Öçal, M. (2018). “Sosyal Güvenlik Hizmetlerinin Finansman Yöntemleri: Türkiye’de ve Dünya’da Sosyal Güvenliğin Finansmanına Kısa Bir Bakış”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 10, S. 26, s. 915.

Bulut, M. (2019). “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Finansmanında Devlet Katkısı Uygulaması”, Sayıştay Dergisi, C. 30, S. 115, s. 92.

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

Can, Y., ve Eyidiker, U. (2019). "Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılımın Türkiye’de gelişiminin izlenmesi." *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(4), 626-642.

CURAL, M. “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Mali Yapısı ve Sisteme Yapılan Bütçe Transferlerinin Ekonomik Yansımaları”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF, Cilt21, Sayı2, Sayfa693-706, 2016.

Çayiroğlu, T. (2019). Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye’nin Uyumu, Yüksek Lisans Tezi. Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ordu.

Çemberci, M. (2007). "Sigorta Pazarlaması ve Tüketicinin Bireysel Emeklilik Sistemine Bakış Açısını Test Etmeye Yönelik Bir Araştırma." *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.

Çengelcik, Ç. (2019). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Fon Tutarını Belirlemeye Yönelik Bir Analiz, Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.

Çırak, M. (2017). Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçinde Bireysel Emeklilik Sisteminin Konumu ve İşlevi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Creedy, J. ve Guest, R. (2008). “*Taxation of Retirement Income in Australia: An Analysis Using a Lifetime Simulation Model*”, Australian Economic Review, 41(4), 409–420.

Daradkah, D. ve Al-Hamdoun, M. (2020). “*Voluntary Pension Funds and Capital Market Development in Developing Countries*”, Emerging Markets Finance and Trade, 56(12), 2852–2867.

Davis, P. (2000). “Pension Funds, Financial Intermediation and the New Financial Landscape”.

Demirci, A. ve Şen, A. (2006), Bireysel Emeklilik Sistemi: Dünya ve Türkiye Uygulaması, Vergi Düzenlemeleri, Muhasebe ve Hesap Planı, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları, Ankara.

Devriendt, W., Heylen, F., ve Jacobs, J. (2022). “*Pension Reforms, Macroeconomic Performance and Inequality: An Overlapping Generations Analysis*”, European Economic Review, 145, 104112.

Duman, Y. (2014). "Dünyanın En Yaşlı İkinci Ülkesi Almanya’da Riester Emeklilik Sistemi İle Zorunlu Emeklilik Sigortası Arasındaki İlişkinin Analizi." *Sosyal Güvence*, 0(5), 49-66.

Dumiter, F., Jimon, Ş., ve Balteş, N. (2021). “*The Macroeconomic Impact of Private Pension Funds in Central and Eastern European Countries*”, Journal of Economic Development, Environment and People, 10(2), 6–17.

Egeli, Haluk (2009), Parafiskalite ve Parafiskal Gelirler (Sosyal Güvenlik Reformu Kapsamında), Altın Nokta Basın Yayın Dağıtım, İzmir.

Egeli, Haluk ve Özen, Ahmet (2009), “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Değerlendirilmesi”, Mevzuat Dergisi, 12(148).

EKEN, M.H. ve GAYGISIZ, H. “Bireysel Emeklilik Şirketlerinde Risk Yönetimi ve Türkiye Örneği”, Maliye Finans Yazıları, Yıl 24, Sayı 88, 2010.

Ekin, Nusret vd. (1999), Türk Sosyal Güvenlik Sistemi’nde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 250s., İstanbul.

Ekinci, S. (2002). *Özel Emeklilik Fonlarının Sermaye Piyasası Üzerindeki Rolü*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Emeklilik Gözetim Merkezi. (2005). Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu 2004, İstanbul; Emeklilik Gözetim Merkezi.

Emeklilik Gözetim Merkezi’nin resmi internet sayfasından yararlanılarak tablolastırılmıştır, www.egm.org.tr, Erişim Tarihi: 20/03/2025.

Emeklilik Şirketleri Yönetmeliği (EŞY), T.C. Resmi Gazete, 26750, 8.1.2008, md.29.

Ercan, N. (2006). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı ve Bireysel Emeklilik Sistemi, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Ercan, Ü. Ve Sığır, Ü. (2018). “Şirketlerin Şeffaflık ve Hesap Verilebilirliğinin Vekalet Kuramı Bağlamında İncelenmesi: Oyak Örnek Olayı”, İş ve İnsan Dergisi, C. 5, S. 2, s. 209.

Erdem, Bilge Karadağ: “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Yapısal Düzenlemelerin Etkinliği”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2010.

Ergenekon, Ç. (2000). *Emeklilik Döneminin Finansmanı ve Özel Emeklilik Fonu Modelinin Türkiye'ye Uygulanabilirliği*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). T.C. İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Ergenekon, Ç. (2000). *Emekliliğin finansmanı: Global uygulamalar ışığında Türkiye için bir özel emeklilik modeli önerisi*. Türkiye Genç İş adamları Derneği Yayınları. İstanbul.

ERGÜN, C. ve DERİCİOĞULLARI ERGÜN, A. “Dönüşüm mü, Piyasalaştırma mı? Sağlıkta Dönüşüm Programı Üzerine Bir Tartışma”, Toplum ve Demokrasi, Sayfa33-54, 2010.

Erol, A., Yıldırım, A. E. (2004). *"Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi."* Yaklaşım Yayınları: Ankara.

Erol, Ahmet (1992), Ekonomik Etkileri Açısından Türkiye’de Devlet Borçları, Maliye ve Gümrük Bakanlığı Apk Kurulu Başkanlığı, Yayın No: 1992/324, S.61, Ankara.

Erol, Ahmet ve Yıldırım, E., (2004), Tüm Yönüyle Bireysel Emeklilik Sistemi, Yaklaşım Yayınları, 2.Baskı, İstanbul.

EROL, H. ve ÖZDEMİR, A. “Türkiye’de Sağlık Reformları ve Sağlık Harcamalarının Değerlendirilmesi”, Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İİBF, Cilt4, Sayı1, Sayfa9-34, 2014.

Ferrara, P. ve Tanner, M. (1998), A New Deal For Social Security, Washington Cato Institute.

Gutierrez, A.C. (2001), Principles And Practices Of Social Security Reform, Iaa International Seminar On Pensions.International Social Security Association (Issa). Brighton.1-13

Gümüş, E. (2010). “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler. Seta Analiz. (24): 1-22.

Gümüş, Erdal (2010), Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler, Seta Analiz 24, 1-24.

Güvercin, C. (2004). “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, C. 57, S. 2, s. 90.

Güzel, A., Okur, A., R., ve Caniklioğlu, N. (2004). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (11. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Hanağası, E. (2014) "*Bireysel Emeklilik Sisteminde Haciz Uygulamalarının Değerlendirilmesi*." Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 16 (2014): 2631-2698.

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

Holzner, M., ve Toporowski, J. (2020). “*Public vs. Private Pension Assets and Macroeconomic Volatility in OECD Countries*”, Cambridge Journal of Economics, 44(4), 927–945.

ILO (1998), Social Security Principles, Geneva.

İslamoğlu, M., Aziz, H., Konak, A. (2020). "Türkiye ve G7 Ülkelerinde Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları." *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 557-570.

Kabataş, Y., & Gülay, A. (2022). "Devlet Katkısı Uygulamasının Türkiye Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerindeki Etkisi." *Öneri Dergisi*, 17(58), 492-515.

Kajwang, J. (2022). "Private Pension Funds as Non-bank Financial Intermediaries: Evidence from Emerging Markets", *African Journal of Economic Policy*, 29(1), 67–84.

Kalaycı, C. Ve Kalan, E, (2017), *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 1(1), 17-34.

KALKAN, B. ve MEMİŞOĞLU, D. "Sağlık Hizmetlerinde Yönetişim, İnovasyon ve Türkiye", Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF, Cilt21, Sayı2, Sayfa645-665, 2016.

Kalkınma Bakanlığı. (2018). "On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği Özel İhtisas Komisyonu Raporu." Ankara 2018.

Kanar, H. (2006). Sosyal Güvenlikte Hizmetlerin Etkinliği ve Verimliliği Açısından Özel Sigorta Sisteminin Yeri [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü.

Kara, S., & Yıldız, Y. (2016). "Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: 2012 Sonrası Yapılan Reformlar ve Beklentiler." *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 4(1), 23-45.

Kaya, S. (2010). "5510 Sayılı Yasa Kapsamında Yürürlüğe Giren Genel Sağlık Sigortası ve Uygulanmasından Doğabilecek Muhtemel Sorunlar." *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Bursa.

Keser, İ. K., Kocakoç, İ. D., & Kakan, U. (2020). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarını etkileyen faktörler ve 2017 sonrası sistemde yapılan düzenlemeler. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 115-137.

Kırkağaç, M. K. & Gençtürk, Y. (2016). "Bireysel emeklilik planlarında hedef fon büyüklüğüne ulaşmak için değişken katkı ve optimal yatırım stratejisi." *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya*, 9(2), 54-65.

Kitapcı, İ. (2007). Sosyal Devlet Işığında Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Reform Arayışları, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Koç, Muzaffer, “Sosyal Güvenlik ve Beveridge Raporu”, Mali Çözüm Dergisi, Sayı. 76, 2006, ss. 90-100.

Kol, Emre (2014), Refah Rejimleri Açısından Sağlık Sistemlerinin Değerlendirilmesi: Güney Avrupa Refah Modeli ve Türkiye, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 5(10).

Kónya, L. (2006), “Exports and growth: Granger causality analysis on OECD countries with a panel data approach” *Economic Modelling*, 23 (6), 978–992.

Koray, Meryem (2000), Sosyal Politika, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

Korkmaz, E., Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2006-21.

Korkmaz, Esfender vd., Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik, /İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2006-21, /İstanbul, 2007, s.73.

Korkmaz, Suham: "Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişim Süreci ve Etkileri", Yüksek lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

KPMG (2018). "Türkiye’de ve dünyada Bireysel Emeklilik Sistemleri." KPMG Türkiye. Erişim.10.04.2025

Kuran, İ. (2022). "Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi." Güncel İktisadi ve Mali Araştırmalar içinde, Kırtıoğlu, E. (ed.), 67-96. İKSAD Publishing House, Ankara.

Lindbeck, A. (2000). ‘‘Pensions and Contemporary Socieconomic Change’’, <https://www.nber.org/papers/w7770.pdf/>.

Melguizo, A., Muñoz, A., Tuesta, D., & Vial, J. (2009). "Pension reforms and fiscal policy: Some lessons from Chile." BBVA Working Papers, Economic Research Department, No 0915.

Meral, H., Arıcan, E. (2020). "Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım: Türkiye İçin Bir Uygulama." *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 12(22), 190-212.

Ming-Chu, Y. ve Meng-Hsiu, L. (2015). "Unlockingthe Black Box: Exploringthe Link Between Perceived Organizational Supportand Resistanceto Change." *Asia Pacific Management Review*, 20(3), 177-183.

Morina, F., ve Grima, S. (2022). ‘‘Private Pension Assets and Economic Growth in Non-OECD Countries: A Comparative Perspective’’, *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 77, 101521.

Ocak, N. (2012). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Sürecinin Analizi, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

OECD (2022). "Pension Markets in Focus – Preliminary 2022 Data Erişim: 03.03.2025

OECD: Pensions at a Glance 2011, Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011en, Erişim: 01.03.2025.

Oktayer, N., Oktayer, A. (2007). Özel Emeklilik Fonlarının Finansal Piyasaların Gelişimine Etkileri. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(2), 55-80.

Onur, B. (2000). Gelişim Psikolojisi: Yetişkinlik. Yaşlılık, Ölüm Developmental Psychology: Adulthood, Old Age, Death], İmge Kitabevi, Ankara.

Oran, S. (2010). "Sosyal Güvenliğin Dönüşümünde Emeklilik Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılması." *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Dönem Projesi*, Ankara.

Oran, S. (2017). "Türkiye’de Emeklilik Sisteminin Finansallaşma Çerçevesinde Analizi: Bireysel Emeklilik Sistemi." *Mülkiye Dergisi*, 41(3), 49-81.

Oreg, S. (2003). "Resistanceto Change: Developing an Individual Differences Measure." *Journal of AppliedPsychology*, 88(4), 680–693.

Orenstein, M. A. (2003), Mapping The Diffusion Of Pension Innovation”, Pension Reform İn Europe: Process And Progress, The World Bank, 171-192.

Özbolat, M. (2004). *Türkiye’de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi*. Detay Yayıncılık, İstanbul.

Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. İstanbul: İTO Yayınları.

Özel, Ö., & Yalçın, C. (2013). Yurtiçi tasarruflar ve bireysel emeklilik sistemi: Türkiye’de uygulamaya ilişkin bir değerlendirme. *İktisat İşletme ve Finans*, 28(327), 31-66.

Özer, A. C., & Gürel, H. (2014). "Türkiye’de bireysel emeklilik bilgi düzeyi ve BES’e katılımında devlet katkısının etkisi üzerine bir araştırma." *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), 159-166.

Özkan, S. (2010). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Güvenlik Kurumunun Yeniden Yapılandırılması ve Bu Sürecin Analizi, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

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

Paksu, M. T., Bireysel Emeklilik Sistemi ve Ekonomik Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2007.

Peker, İ. (2016). "Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemindeki Maliyetlerin Düşürülmesi ve Otomatik Katılım Sistemi Üzerine Öneriler." *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 34-62.

Pereira, C. (2014). “*Pension Reform and Economic Growth in Brazil: Simulation Evidence*”, *Brazilian Journal of Political Economy*, 34(1), 84–103.

Pierson, P. (2001). "Post-Industrial Pressures on the Mature Welfare States." İçinde: P Pierson (der), *The New Politics of the Welfare State*, Oxford: Oxford University Press, 80–106.

Rakıcı, C. & Ela, M. (2016). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergisel Teşvikler. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (3), 89-110.

Resmi Gazete, (2021). "7319 Sigortacılık ile Diğer Bazı Alanlara İlişkin Kanunlarda ve Bir Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun," Kanun No: 7319, sayı 31491, Erişim: Resmi Gazete.

Resmi Gazete, (2022). "Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanunu," Kanun Numarası: 4632, Kabul Tarihi: 28/3/2001, Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5, Sayı : 24366, Cilt : 40.

Resmi Gazete, (2023). "Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik," Yönetmelikte Değişiklik, 28/3/2023, Sayı 32146. Resmi Gazete.

Rosanvallon, P., (2004), Refah Devletinin Krizi, (Çev. Burcu Şahinli), Dost Kitabevi Yayınları, Ankara.

Schimmelpfennig, A. (2000). Pension Reform, Private Saving, and the Current Account in a Small Open Economy.

Seyfullahoğulları, A., ve Demirhan, B. (2016). "Bireysel Emeklilik Sistemine Katkıları Açısından Vergi Avantajı ile Devlet Katkısının Karşılaştırılması." Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi, 23-50.

Seyfullahoğulları, Ç.A.,Özpek, H. B. & Demirhan, B. (2017). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılımın Sisteme Katkıları Açısından Değerlendirilmesi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 105-131.

Sezgin, S. ve Yıldırım, T. (2015). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 10, S. 2, s. 125.

SGK (2009), Bir Reformun Anatomisi, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Mayıs, Ankara, S.1.

SGK, 2022. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Kayıtdışı İstihdam Oranları. http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/ , Erişim Tarihi: 29.01.2025

Sığın, A. (2016). Çalışma hayatı ve emeklilik bağlamında Türkiye’de yaşlılık. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (Ek1), 87-101.

Sofuoğlu, K. (2019). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma: Hedefler ve Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ.

Sözer, A. N. (1992). Yaşlılık Sigortasını Tamamlayıcı Sistemler. *Sosyal Güvenlik Kurultayı, Tebliğler-Yorumlar, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti Yayınları*, 31-48, Ankara.

Supan, A.B., & Wilke, C. (2004). "ReformingtheGermanPublicPensionSystem," PaperPreparedforthe 2004 General Assembly of the Japan PensionResearchCouncil, 9-10 September, 2004, Tokyo, Japan.

Şakar, Müjdat: Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul, Der Yayınları, 2006.

Şataf, C. & Yıldırım, O. (2019). "Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi’nin (Bes) Algılanma Düzeyi: Ordu İli Örneği." *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 572-588.

Şen, Murat (2001), Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi, Tügiad Yayınları, İstanbul.

Şenocak, H. (2009). Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi. In Journal of Social Policy Conferences (No. 56).

Şentürk, Ş. S. (2000). Özel Emeklilik Programları Tanım ve Türleri. Reasürör Dergisi. 37: 1-18.

Tamburi, G. (2006). *Fonds De Pension, TheEconomics*, Paris, 2006, ss.125- 131.

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

Tapia: Description of Private Pension Systems 2008. (Çeviriçi) <https://www.oecd.org/https://www.oecd.org/finance/privatepensions/41408080.pdf>,.

Teyyare, E. (2018). Oecd Ülkelerinde Kayıt Dışı Ekonomi Ve Kurumsal Kalite İlişkisi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 14(1), 51-66. doi.org/10.17130/ijmeh.2018137573.

Theophilopoulou, A. (2008). “*Pension Reforms and Macroeconomic Performance: A Cross-Country Study*”, International Economics and Economic Policy, 5(3), 231–255.

Topalhan, T. (2010). Türkiye’de altıncı yılında bireysel emeklilik sistemi ve uygulama sonuçları. Kamu-İş, 11(2), 165-210.

Tudor, C., Girlovan, M., Saiu, G., ve Guse, R. (2025). “*GARCH Analysis of Romanian Pension Fund Performance and Macroeconomic Indicators*”, Romanian Journal of Economic Forecasting, 28(1), 43–59.

Tuğsel, E. (2007). Ülkemizde Bireysel Emeklilik Sistemi ve Fonların Kaynağını Etkileyen Unsurlar, Yayınlanmış Yüksek lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tuncay, C. Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 1994 s. 136.

TÜİK, (2013). Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistiklerle Yaşlılar, 2012, Sayı:13466.

TÜİK. 2022 Sağlık Harcamaları İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Saglik-Harcamalari-Istatistikleri-2022-49676> Erişim: 04.02.2025.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) (2016), Türkiye Geneli İpa Raporu, <Http://Www.İskur.Gov.Tr/TrTr/Kurumsalbilgi/Raporlar.Asp#Dltop/> (Erişim: 25.12.2024).

TÜSİAD. (1997), Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, TÜSİAD Yayınları, İstanbul.

Uğur, S. (2004). *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi*, Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Uğur, S. (2004), Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu Yayın No:224, Ankara.

Uralcan, Ş. (2005). *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Altyapı*, Beta Basım Yayım.

Uyar, H. İ. (2012). Bireysel Emeklilik Sistemi (1.baskı), Ankara, Detay Yayınları.

Ünlüer, C. (2016), “Sosyal Güvenlik Sisteminin Tamamlayıcı Bir Parçası Olarak Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Sistemi ve Devlet Teşviklerinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi. Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

WHO, 2022. <https://who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en/>. (Erişim Tarihi: 30.01.2025).

WHO. (1999). https://www.who.int/ageing/publications/exploding_myths/en. (Erişim Tarihi: 30.01.2025).

Yazgan, T. (1981). Türk sosyal güvenlik sistemi ve meseleleri. Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı.

Yazıcı, S. (2015) *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Yemez, İ., Akdoğan, M. Ş. (2019). Bireysel Emeklilik Sistemi Satın Alma Tercihlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 104-118.

Yıldırım, O. (2019). Bireysel Emeklilik Sisteminin Türkiye’de Uygulanışı ve Uygulamaya Yönelik Bireylerin Yaklaşımı: Ordu İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Yiğitli, N., Karagöz, D., Demirci, Y. (2019). Bireysel emeklilik sistemi: Vergi indirimi ve devlet katkısı uygulamaları üzerine bir değerlendirme. *Bulletin of Economic Theory and Analysis*, 4(2), 33-63. doi.org/10.25229/beta.634761.

Yuvalı, E. (2020). "Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik Kavramı." *İş ve Hayat*, 6(11), 46-74.

Yüceer, Volkan: “*Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Fonlarının Performanslarının Ölçülmesi*”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu.

İnternet Erişimi

Emeklilik Gözetim Merkezi, <https://www.egm.org.tr/>

<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/emeklilik-sirketlerine-erisim/> (Erişim:15.04.2025)

<https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/gonullu-bes-fonlari/> (Erişim: 15.04.2025).

<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/> (Erişim:15.04.2025).

<https://www.bireyselemekliliksislemi.org.tr/> (Erişim: 10.12.2024).

<https://www.etk.fi/en/workand-pensions-abroad/international-comparisons/retirement-ages/> (Erişim: 01.02.2025).

<https://veri.sgk.gov.tr/> (Erişim:01.02.2025).

<https://ulubursa.com/sistem-alarm-veriyor-emeklilerin-milli-gelirden-aldigi-pay-azaliyor/> (Erişim: 02.02.2025).

<https://sosyalveri.net/grafik/2629> (Erişim: 05.02.2025).

<https://www.mevzuat.gov.tr>. (Erişim: 08.04.2025).

<https://www.seddk.gov.tr>. (Erişim:10.04.2025).

<https://www.dunya.com/kose-yazisi/bireysel-emeklilik-fonlarinda-buyukluk-ve-tercihler/764468/> (Erişim:15.04.2025).

<https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/devlet-katkisi/> (Erişim: 25.04.2025).

<https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/devlet-katkisi/> (Erişim: 25.04.2025).

<https://www.jurix.com.tr/> (Erişim: 01.06.2025).

<https://www.turkiyesigorta.com.tr/urunlerimiz/bireysel-emeklilik/otomatik-katilim/>
(Erişim: 03.06.2025).

<https://www.vizyongrubu.com/> (Erişim: 05.06.2025).

<https://www.data.explorer.oecd.org/> (Erişim:10.06.2025).

<https://www.oecd.org/en/publications/pension-markets-in-focus-2023/>
(Erişim:15.06.2025).