

## Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: 2012 Sonrası Yapılan Reformlar ve Beklentiler<sup>1</sup>

**SümeYra KARA**

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TUBİTAK), Ankara.

Email: sumeyrakaratas@gmail.com

**Yılmaz YILDIZ**

Hacettepe Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Ankara.

Email: yilmazyildiz@hacettepe.edu.tr

**ÖZET:** Birçok ülkede, yapılan reformlarla birlikte kamu emeklilik sistemlerinin yanı sıra özel yönetimli belirli katkı esaslı emeklilik planlarının rolünün arttığı görülmüştür. Bu çerçevede emeklilik tasarruflarının bireyselleşmesi de artış göstermiştir. Türkiye’de de emeklilik tasarruflarında bireyselleşme 2003 yılında bireysel emeklilik sistemine geçişle birlikte gerçekleşmiş ve son yıllarda yapılan reformlarla birlikte bireysel emeklilik tasarrufları artış göstermiştir. Bu çalışmanın amacı Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin yapısının tartışılması ve son mevzuat düzenlemeleri ile yapılan değişikliklerin etkilerinin incelenmesidir. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine ilişkin temel göstergelerin yıllar içindeki seyri değerlendirildiğinde genel olarak sisteme artan bir ilginin olduğu gözlenmektedir. Bu ilgi artışında sistemin tanıtımının yanı sıra, kamu emeklilik sisteminden emekli olmanın son yapılan parametrik değişimler içeren reformlarla birlikte güçleşmesi, vergi avantajı ve devlet katkısı teşviklerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Bireysel Emeklilik, Sosyal Güvenlik Sistemi, Reform, Türkiye

**JEL Kodu:** G22, H55

---

### Individual Pension System in Turkey: Reforms after 2012 and Expectations

**ABSTRACT:** There has been a substantial increase in the role of privately managed defined contribution pension schemes besides the public retirement system along with the reforms in many countries. In this context, retirement savings have become increasingly individualized. In Turkey, individualism in pension savings has occurred with the new individual pension scheme in 2003 and with the current reforms, individual retirement savings has increased. The purpose of this study is to discuss the structure of the individual pension system in Turkey and investigate the impacts of the changes which are enforced by the latest legislative arrangements. According to the recent indicators of the individual pension system, it is observed that there is rising interest to the system. We believe that along with the presentation of the system, the retirement difficulties which emerged due to recent reforms in public pension system, tax advantages and the government incentives are influential in the rising interest to the system.

**Keywords:** Individual Retirement, Social Security System, Reform, Turkey

**JEL Codes:** G22, H55

---

<sup>1</sup> Bu çalışma 7-9 Mayıs 2015 tarihlerinde Aksaray Üniversitesi’nde düzenlenen 14. İşletmecilik Kongresinde sunulan “Bireysel Emeklilik Sistemindeki 2012 Yılı Mevzuat Değişiklikleri ve Etkileri” başlıklı bildirinin geliştirilmiş şeklidir.

## 1. Giriş

Günümüzde çalışanlar, emeklilik dönemlerinde çalışma dönemlerindeki geliri elde edemedikleri için yaşam standartlarının düşmesi riski ile karşı karşıya bulunmaktadır. Bireylerin çalışamayacakları dönemde maruz kalacakları risklere karşı korunmalarını sağlayan ve sosyal güvenlik sistemlerinin önemli bir parçası olan emeklilik sistemleri, ülkeler için ekonomik, sosyal ve siyasal açıdan büyük önem taşımaktadır. Devlet tarafından, dağıtım yöntemine göre finansmanı sağlanan ve dünya genelinde emeklilik sistemlerinin birinci ayağında yer alan geleneksel kamu emeklilik sistemlerinin finansmanında, ülkelerde yaşanan demografik ve ekonomik gelişim ve değişimler nedeniyle zamanla birtakım sıkıntılar ortaya çıkmıştır.

Sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan krizler ya da ileriye dönük yaşanabilecek sorunların tespit edilmesi birçok ülkenin sosyal güvenlik sistemlerini yeniden yapılandırma arayışına girmesine yol açmıştır. Bu arayış çoğu ülkenin kamu sosyal güvenlik sistemini desteklemek amacıyla işverenin sorumluluğundaki belirli fayda esaslı emeklilik planlarından bireyin sorumluluğundaki belirli katkı esaslı emeklilik planlarına yönelmesine neden olmuştur. Sosyal güvenlik sistemlerinde, sistemin finansmanında ortaya çıkan sorunların hafifletilmesi amacıyla günümüzde geleneksel kamu emeklilik sistemlerinin bireylere asgari bir yaşam düzeyi sağlamayı ilke edindiği görülmektedir. Bu nedenle bugünün ve geleceğin çalışanları, geçmiş dönemlerdeki emeklilere oranla, emekli olmadan önce daha uzun süre çalışmalarına rağmen daha az kamu emeklilik maaşı alacaktır.

Kamu sosyal güvenlik sistemlerinin bireylere asgari bir yaşam düzeyi sağlamayı ilke edinmesinin yanı sıra ortalama yaşam süresinin uzaması, bireylerin emeklilik dönemlerinde daha fazla finansman ihtiyacı duymalarına neden olmuştur. Dünya genelinde hemen hemen her ülkede doğurganlık oranı azalmakta ve ortalama yaşam süresi artmaktadır. 1950 yılında 60 yaşın üzerinde sadece 200 milyon insan varken günümüzde 600 milyon civarında insan bulunmaktadır. Bu yaş aralığındaki insan sayısının 2050 yılında 2 milyon civarında olması ve bunların da 1,5 milyununun 65 yaşın üzerinde olması beklenmektedir (Miralles vd. 2012: 12). Bireylerin ortalama yaşam sürelerinin uzamasında özellikle sağlık alanında yaşanan gelişmeler ve hayat koşullarının iyileşmesi etkili olmuştur.

Yaşam süresinin uzaması emeklilik dönemine yönelik planları da artırmıştır. Belirli katkı esasına dayalı oluşturulan bireysel emeklilik planları da sosyal güvenlik sisteminin sorunlarının çözülmesine bir alternatif ya da tamamlayıcı olarak uygulanan yöntemlerden biri olarak gösterilmektedir. Bu planlar, bireylerin emeklilik dönemlerinde daha fazla finansman ihtiyacı duymaları ve finansal piyasalarda, emeklilik birikimi için yatırım yapma konusunda bireylere sağladığı alternatif imkanlarla önem kazanmış ve yaygınlaşmıştır.

Bireysel emeklilik planları bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı rol oynarken, bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemine alternatif oluşturmaktadır. Bu planların yaygınlaşması ve sosyal güvenlik sistemlerinde yapılan reformlarla birlikte emeklilik fonları hızla büyümüş, ülke ekonomilerinde ve finansal piyasalarda gün geçtikçe daha fazla önem kazanmıştır. Örneğin, 2014 yılında emeklilik fonlarının gayri safi milli hasılaya oranı Hollanda'da %159,3, İzlanda'da %146,8, İsviçre'de %120,3, Avustralya'da ise %110'dur. Bu ülkelerdeki emeklilik fonlarının değerinin ülke gayri safi milli hasılasının değerinden daha fazla olduğu görülmektedir. Türkiye'de ise bu oran 2014 yılı sonu itibari ile sadece %5,5'tir (OECD, 2015: 9).

Dünya genelinde bireysel emeklilik planlarının yaygınlaşması, bu planlarda farklı ihtiyaçlara hitap eden çeşitliliğin oluşmasını sağlamıştır. Emeklilik sistemlerinin karmaşık ve ülkeden ülkeye değişen sistemler olması emeklilik yatırımı kararını aynı zamanda ülkelerdeki kurumsal çeşitliliklere bağlı olarak değişkenlik gösteren bir yapı haline getirmiştir (Frericks vd. 2007: 213).

Türkiye'de ise 2003 yılında uygulanmaya başlanan bireysel emeklilik sistemine katılım gelişmiş ülkelerdeki düzeyin çok gerisindedir. Türkiye'deki emeklilik fonlarının gayri safi milli hasılaya oranı diğer OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında çok düşük seviyelerde seyrettiğinden bireysel emeklilik konusunda Türkiye'de büyük bir potansiyel olduğu görülmektedir. Diğer taraftan yapılan düzenlemelerle bireysel emeklilik sistemine olan ilginin yıllar içerisinde arttığı, 2012 yılı ve sonrasında yapılan mevzuat değişiklikleriyle birlikte önümüzdeki dönemde bireysel emeklilik sistemine ilgi ve katılımın daha da artacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada, Türkiye'de uygulanmakta olan bireysel emeklilik sistemi açıklanarak son mevzuat düzenlemeleri ile yapılan değişiklikler, bu değişikliklerin olası etkileri ve geleceğe yönelik beklentiler değerlendirilecektir.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

Ülkelerin emeklilik sistemlerinde önemli oranda farklılıklar olmakla beraber, emeklilik fonları ve sosyal güvenlik sistemlerinin büyük ölçüde üç ayaklı bir yapı üzerine inşa edildiği görülmektedir. Birinci ayak, zorunlu sosyal güvenlik emeklilik programı yani dağıtım esasına dayanan geleneksel kamu emeklilik sistemi uygulamasıdır. Sosyal güvenliğin, devlet tarafından sağlandığı ve farklı yaş grupları arasında gelirin yeniden dağılımını sağlayan sistem, emekli bireylere yapılan ödemelerin halihazırda çalışan bireylerden alınan katkılar ile karşılanması esasına göre finanse edilmektedir (Derelioğlu, 2001: 12). İkinci ayak mesleki emeklilik fonlarına dayanmakta olup genel olarak çalışma ilişkisi veya belli bir mesleğin icrasına bağlı bir gruba hitap etmektedir (Şen ve Memiş, 2001: 6). Üçüncü ayak ise özel emeklilik fonlarına dayanmaktadır. Bireysel emeklilik programlarını da kapsayan özel emeklilik programları dağıtım sistemi, mesleki emeklilik sistemi veya her iki sistemin birden tamamlayıcısı olarak da kullanılabilir. Burada amaç bireysel katkıların değerlendirilmesi ve elde edilen fonun bir emeklilik faydası olarak bireye ödenmesidir.

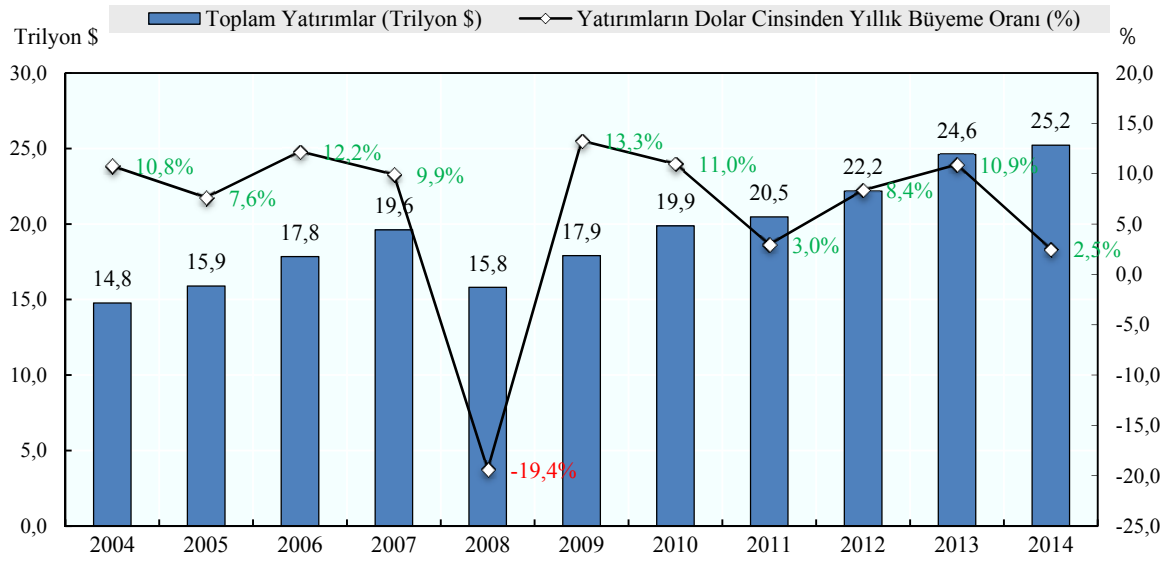
Bireysel emeklilik programlarının uygulanışı ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Bu programlar gönüllülük esasına dayanabildiği gibi zorunluluk esasına dayalı olarak da oluşturulabilmektedir. Türkiye'nin de aralarında bulunduğu pek çok ülkede bireysel emeklilik uygulamaları, sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelik göstermektedir. Ancak, çalışanların çoğunu emeklilik sistemine dahil etmek ve yeterince yüksek tamamlayıcı emeklilik düzeyine ulaşmak amacıyla Avusturya, Şili gibi bazı ülkelerde oluşturulan bireysel emeklilik programları zorunlu fonlama esasına dayanmaktadır (Antolin vd. 2012: 5).

Emeklilik sistemlerinin birinci ayağında yer alan geleneksel kamu emeklilik sistemlerinin finansmanında yaşanan sorunlar nedeniyle günümüzde birçok ülkenin sosyal güvenlik yardımlarında kapsamı genişletmek yerine mevcut koruma düzeyini devam ettirmeye çalıştıkları görülmektedir. Yapılan çeşitli reformlarla bu koruma düzeyi, ikinci ve üçüncü basamak tamamlayıcı emeklilik programları ile desteklenmektedir. Küresel emeklilik sistemlerinin ve bu sistemlerde yaşanan değişikliklerin 1990'ların başından günümüze önemli düzeyde değişiklik gösterdiği görülmektedir (Holzmann, 2013: 1).

Bu kapsamda 1981'den 2007'ye kadar 30'dan fazla ülkede dağıtım yöntemine göre finansmanı sağlanan emeklilik sistemlerinden bireysel hesaplara dayanan özel emeklilik sistemlerine geçiş yaşanmıştır (Orenstein, 2011: 65-66). Ayrıca emeklilik sistemleri 2008 ekonomik krizi sonrası önemli ve kapsamlı zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Bu durum Şekil 1'deki rakamlarda da açıkça görülmektedir. 2008 yılında emeklilik fonlarının yıllık büyüme oranı sert bir düşüşle gerilemiştir. Aynı zamanda kriz sonrası büyüme oranlarında da kriz öncesine göre gerileme gözlenmektedir. Kriz birçok ülkede hükümetlerin emeklilik harcamalarını finanse etmelerini güçleştirmiştir. Diğer taraftan emeklilik sistemleri nüfusun yaşlanması ve mevcut ekonomik çevredeki sorunlarla da başa çıkmaya çalışmaktadır (OECD, 2014: 9). Bu nedenle hükümetlerin emeklilik planlarına olan toplulaştırılmış talebin artması için emeklilik planlarının iyileştirilmesi konusunda birçok ölçütte çeşitli düzenlemeler yaptığı görülmektedir (Pino ve Yermo, 2010: 29).

Tablo 1'de OECD ülkelerinde 2009-2013 döneminde emeklilik reformu kapsamında yapılanlar özetlenmektedir. Türkiye'de ise reform kapsamında çalışma teşvikleri, çeşitlendirme ve güvenlik ile diğerleri başlıkları altında düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Çalışma teşvikleri alanında yapılan düzenleme, 2006 yılında yapılan değişiklikle emeklilik yaşının kademeli olarak yükseltilerek 2048 yılı itibarıyla erkeklerde 60'dan 65'e kadınlarda ise 58'den 65'e yükseltilmesidir. Çeşitlendirme ve güvenlik başlığı altında ise 2010 yılında yapılan düzenleme ile emeklilik fonlarında türev araçların yatırım aracı olarak kullanılmaya başlaması yer almaktadır (OECD, 2013: 39). Diğer başlığı altında yer alan düzenlemeler ise bu çalışmanın da konusunu oluşturan 2012 yılında yapılan ve bir kısmı 2013 yılında uygulanmaya başlanan bireysel emeklilik sisteminde yapılan çeşitli düzenlemelerdir. Bu değişikliklerle ayrıca 2013 yılında vergi başlığında yeni bir reform daha yapılarak vergi indirimi teşviki kaldırılmış, yerine % 25 oranında devlet katkısı verilmesi uygulamasına başlanmıştır (OECD, 2014: 81). Türkiye'de 2015 yılında yapılan düzenlemelerle ise fon gider kesintisi oranları düşürülmüş ve gelir sigortası uygulaması düzenlenmiştir.

**Şekil 1.** OECD Ülkelerindeki Emeklilik Fonlarının Seviyesi ve Yıllık Büyüme Oranı (2004-2014)



**Kaynak:** (OECD, 2015: 10)

**Tablo 1.** OECD Ülkelerindeki Emeklilik Reformu Ölçütleri (2009-2013)

	Kapsam	Mali Yeterlilik	Sürdürülebilirlik	Çalışma Teşvikleri	Yönetsel Etkinlik	Çeşitlendirme ve Güvenlik	Diğerleri
Avustralya	x	x	x	x	x		x
Avusturya	x	x	x				x
Belçika				x			
Kanada	x		x	x		x	x
Şili	x	x			x	x	x
Çek Cumhuriyeti			x	x		x	
Danimarka				x	x		
Estonya		x	x	x	x	x	
Finlandiya	x	x	x	x		x	
Fransa	x	x	x	x			x
Almanya		x	x	x			
Yunanistan		x	x	x	x		
Macaristan		x	x	x		x	x
İzlanda							x
İrlanda	x		x	x		x	x
İsrail	x	x				x	
İtalya		x	x	x	x		
Japonya	x	x	x		x		x
Kore	x		x		x		
Lüksemburg	x		x	x			
Meksika		x			x	x	
Hollanda						x	
Yeni Zelanda		x	x				x

Norveç		X	X	X			
Polonya	X		X	X		X	
Portekiz	X	X	X	X		X	
Slovakya			X		X	X	
Slovenya	X	X	X	X	X	X	X
İspanya		X	X	X			
İsveç		X	X	X	X	X	
İsviçre			X			X	
Türkiye				X		X	X
İngiltere	X	X	X	X	X	X	X
ABD	X	X	X				

**Kaynak:** (OECD, 2013: 19)

Sosyal güvenlik sistemlerinde yapılan reformlarla birlikte emeklilik fonlarının hızla büyüdüğü ve ülke ekonomilerinde ve finansal piyasalarda gün geçtikçe daha fazla önem kazandığı görülmektedir. Şekil 2’de 2014 yılında OECD ülkelerinde emeklilik fon varlıklarının ülke GDP’lerine oranına ilişkin bilgi paylaşılmaktadır. Şekil 2’den de görüldüğü üzere emeklilik fon varlıkları birçok ülkede kayda değer büyüklüğe ulaşmış durumdadır.

2014 yılında emeklilik formlarının gayri safi milli hasılaya oranı yüksek olan Hollanda, İzlanda, İsviçre ve Avustralya’daki emeklilik fonlarının değerinin ülke gayri safi milli hasılasının değerinden daha fazla olduğu görülmektedir (OECD, 2015: 9). Tablo 1’de bu ülkelerdeki son 5 yılda yapılan emeklilik reformlarının sınırlı sayıdaki ölçütte gerçekleştiği dikkat çekmektedir. Dolayısıyla bu ülkelerdeki emeklilik fonlarının değerlerinin ulaştığı seviye göz önüne alındığında, emeklilik alanındaki birçok konuda ihtiyaç duyulan reformların geçtiğimiz dönemlerde yapılmış bu uygulamaların hızlı bir şekilde benimsenmiş olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Türkiye’de ise aynı dönemde emeklilik fonlarının değerinin ülke gayri safi milli hasılasına oranı % 5,5 gibi çok düşük seviyede seyrettiği görülmektedir. Bu nedenle Türkiye’de emeklilik sisteminin büyüme potansiyeli bulunduğu, yapılan reformlarla bu oranın önümüzdeki dönemlerde yükseleceği öngörülmektedir.

### **3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi**

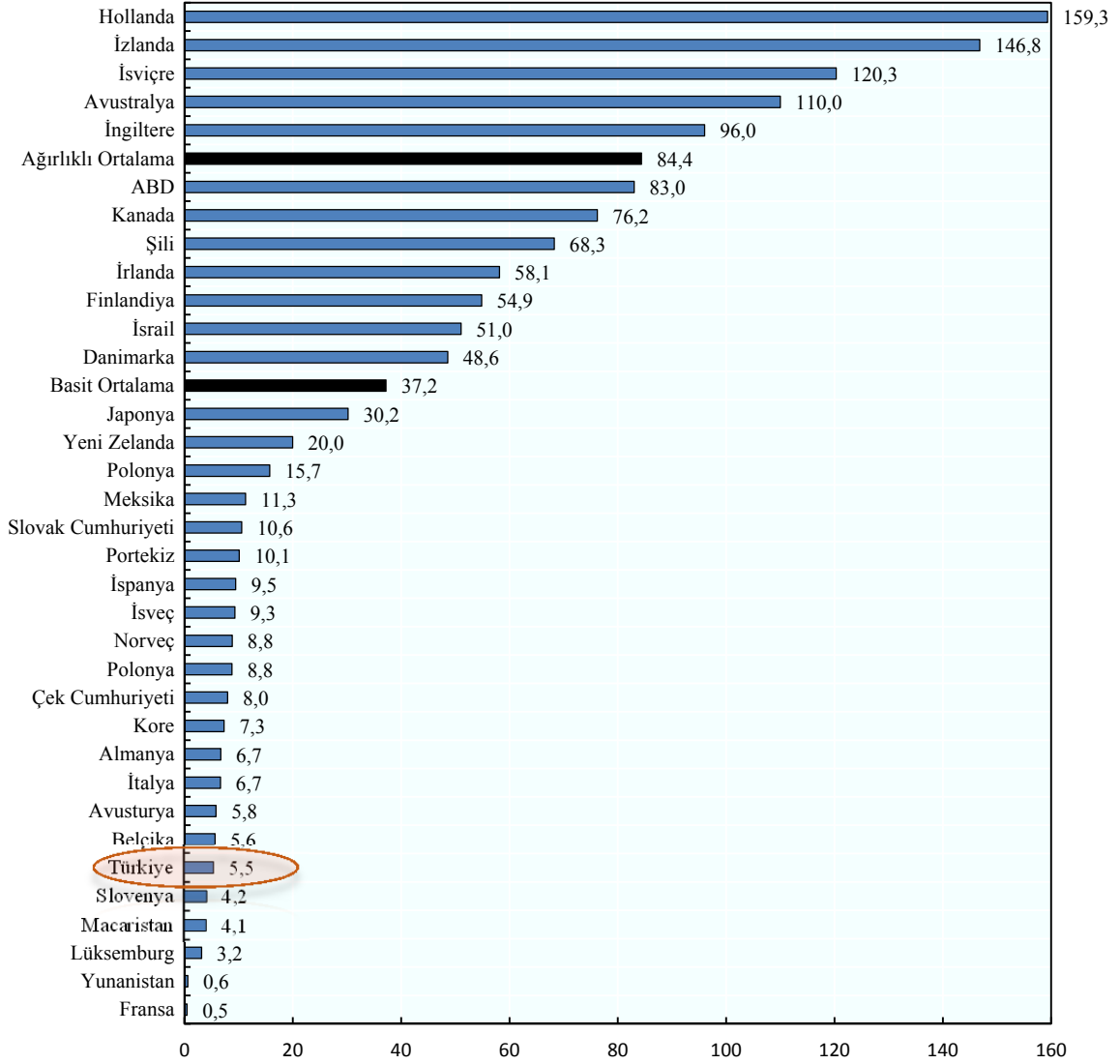
Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminin yapısına bakıldığında, diğer birçok ülkede olduğu gibi üç ayaklı bir emeklilik sisteminin benimsendiği görülmektedir. Sistemin ilk ayağında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yönetilen, çalışan kesimlerin katılımının zorunlu olduğu, dağıtım esasına göre, devletin yönetimi ve denetiminde yürütülen kamu emeklilik sistemi, ikinci ayağında kısıtlı çalışan tarafından kullanılan mesleki emeklilik programları, üçüncü ayağında ise gönüllülük esasına dayanan bireysel emeklilik planları bulunmaktadır.

Türkiye’de genç nüfus oranı yüksek olmasına rağmen sosyal güvenlik sisteminin işleyişinde önemli sorunlar yaşanmıştır. Aktif sigortalı sayısı olan çalışan sayısının pasif sigortalı sayısı olan emekli sayısına oranının düşük olması kamu emeklilik sisteminin finansmanını zorlaştırmıştır (Devlet Planlama Teşkilatı, 2007: 8). Aktif-pasif oranı son on yıldır 1,90 civarında seyretmektedir (www.sgk.gov.tr). Türkiye’de sosyal güvenlik harcamalarının kamu bütçesindeki yerinin gün geçtikçe artmasıyla birlikte sosyal güvenlik sistemindeki sorunlara çözüm olabilecek birtakım parametrik ve yapısal reformlar yapılması gündeme gelmiştir.

Reformlarla mevcut kamu emeklilik sisteminin güçlendirilmesi ve kamu emeklilik sistemine ek olarak tamamlayıcı nitelikteki bireysel emeklilik programlarının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin kurulması, sosyal güvenlik sisteminde yaşanan sorunların aşılmasında benimsenen yapısal reformlar arasındadır. Sistem ile katılımcıların uzun vadeli tasarruf yaparak emeklilik dönemlerindeki gelirlerini artırmaları hedeflenmektedir. 28 Mart 2001 tarihinde 4632 sayılı “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” kabul edilmiş ve kanun 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun doğrultusunda 27 Ekim 2003 tarihinde bireysel emeklilik sistemine ilk kez üye kaydedilmeye başlanmıştır. Kanunda Türkiye’de uygulanmakta olan bireysel

emeklilik sisteminin amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi olarak belirtilmiştir. Ayrıca bireysel emeklilik sistemi ile bireylere emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulması öngörülmüştür.

Şekil 2. OECD Ülkelerinde Emeklilik Fon Varlıklarının GDP'ye Oranı (%): 2014



Kaynak: (OECD, 2015: 9)

Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) verilerine göre bireysel emeklilik sisteminde 2016 yılı başı itibarıyla, 19 şirket faaliyet göstermekte ve 6 milyondan fazla katılımcı bulunmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi katkı esasına dayanan planlar içermekte, devletin günlük gözetim ve denetiminde özel şirketlerce yürütülmekte ve gönüllü katılım esasına dayanmaktadır. Katılımcılardan sağlanan katkılar emeklilik şirketleri tarafından emeklilik sözleşmeleri ile toplanmaktadır. Söz konusu katkılar ve bu katkıların % 25'i oranında devlet katkısı emeklilik yatırım fonları aracılığıyla çeşitli para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılmaktadır. Sistemde ödenen katkı payları her katılımcı adına ayrı hesaplarda takip edilmekte ve her katılımcı kendi birikimi oranında gelir elde edebilmektedir.

Türkiye'de uygulanan bireysel emeklilik sistemi ile kamu sosyal güvenlik sistemine alternatif bir özel emeklilik sistemi yaratılmasından ziyade tamamlayıcı bir alternatif oluşturulmuştur. Bireysel emeklilik sistemi esasen, sosyal güvenliğin finansman güçlüklerinin giderilmesini amaçlamaktadır

(Yaman ve Emir, 2012: 55). Bireysel emeklilik sistemi, kamu emeklilik sistemine üye olan ve aktif prim ödeyenlere ek avantajlar sağlamasının yanı sıra kayıt dışılığın azaltılması, bireylerin gerçek gelir beyanlarının alınmasıyla vergi gelirlerinin artırılmasını da öngören bir sistemdir (Erdem, 2013: 75). Ayrıca uzun vadeli yatırım fonlarının oluşturulması, kamu sektörünün uzun vadeli borçlanma stratejilerinin ve tasarrufun artırılması, spekülatif dalgalanmaların azaltılması, sermaye piyasalarının derinliğinin geliştirilmesi ise sistemin diğer amaçları arasındadır (Ural ve Adakale, 2009: 1466).

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin oluşturulmasından bu yana geçen süre içinde sistemde çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin işleyişini açıklayan yardımcı diğer yasal düzenlemeler hazırlanmış ve hazırlanmaya devam etmektedir. Yürürlükte bulunan mevzuat kapsamında Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin temel özellikleri şu şekildedir (Akpınar, 2012: 128-129; www.egm.org.tr):

- Bireysel emeklilik sistemi, gönüllülük esasına göre işlemektedir. Sisteme fiil ehliyetine sahip her Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı Sosyal Güvenlik Kurumu’na bağlı olup olmaması önemsenmeksizin dahil olabilmektedir.
- Bireysel emeklilik sistemi katkı paylarının toplanması, değerlendirilmesi ve kişiye toplu para ya da maaş ödenmesi esasına dayanmaktadır. Sistem, Sosyal Güvenlik Kurumu’nda mevcut olan sağlık hizmetleri gibi sosyal güvenlik hizmetlerini sunmamaktadır.
- Bireysel emeklilik sistemine katkı payı ödeyerek ikinci bir emeklilik geliri elde etmek mümkündür.
- Bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik sistemine alternatif değil, tamamlayıcı niteliktedir. Dolayısıyla bireysel emeklilik hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan kaynaklanan hakları devam etmektedir.
- Katılımcıların bireysel emeklilik sisteminde geçirdikleri süreyle, kamu sosyal güvenlik sisteminde geçirdikleri süre arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Bireylerin Sosyal Güvenlik Kurumundaki emeklilik hakları, bireysel emeklilik hesabına aktarılamamaktadır.
- Bireysel emeklilik sisteminde emeklilik hakları, belirli katkı esasına göre tespit edilmektedir. Dolayısıyla katılımcının yatırım gelirlerinin toplamı yatırdığı katkı miktarı ve katkı paylarının yatırıldığı yatırım araçlarının getirisine göre belirlenmektedir.
- Bireysel emeklilik sistemindeki katkı payları, Hazine Müsteşarlığı’nın denetimine tabi olarak kurulan emeklilik şirketleri tarafından, Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatı çerçevesinde oluşturulan emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmektedir.
- Emeklilik şirketleri en az 3 farklı risk ve getiri bileşimine sahip emeklilik yatırım fonu kurmaktadır. Bu şekilde bireylerin kendi risk ve getiri beklentilerine uygun yatırım tercihleri yapabilmelerine imkan sağlanmaktadır.
- Bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların birikimleri emeklilik fonu tercihlerine göre belirlenmektedir. Dolayısıyla bireysel emeklilik sistemine ilişkin gelirler bireylerin yatırımlarının performanslarına göre bireysel bazda farklılık göstermektedir.
- Bireysel emeklilik sisteminde katılımcılar bireysel emeklilik yatırımlarını kamu borçlanma senetleri, repo ve ters repo gibi sabit getirili yatırım araçlarına yönlendirebildikleri gibi hisse senedi gibi değişken getirili yatırım araçlarına da yönlendirebilmektedir.
- Bireyler, bireysel emeklilik hesaplarındaki katkı birikimleri ve ödenen katkı paylarının fonlar arasındaki dağılım oranlarını bir yılda en fazla 6 kez değiştirebilmektedir. Bu bağlamda bireyler ekonomik koşullar ve yeni öngörülerini doğrultusunda bireysel emeklilik yatırımlarını yönlendirebilmektedir.
- Bireysel emeklilik sistemine ilişkin görev verilmiş çeşitli kamu kurumları bireysel emeklilik sisteminin denetim ve gözetiminden sorumludur. Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu, Emeklilik Gözetim Merkezi, Takasbank, bağımsız denetim şirketleri ve iç denetim organları aracılığıyla çok ayaklı bir gözetim ve denetim altyapısı oluşturulmuştur.
- Bireysel emeklilik sisteminde Sermaye Piyasası Kurulu’na tabi portföy yönetim şirketleri tarafından kurulan emeklilik yatırım fonları profesyonel portföy yönetim ilkeleri çerçevesinde yatırıma yönlendirilmektedir.
- Bireysel emeklilik sisteminde bireyin emekliliğe hak kazanabilmesi için sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde bulunması ve 56 yaşını tamamlaması gerekmektedir. Katılımcılar bu koşullar sağlanmadan da bireysel emeklilik sisteminden ayrılma hakkına sahip bulunmaktadır.

- Bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların birikimleri bireysel hesaplarda ayrı ayrı izlenmektedir. Bir katılımcı birden fazla bireysel emeklilik hesabına sahip olabilmektedir.
- Bireysel emeklilik sisteminde emeklilik yatırım fonu varlıkları, emeklilik şirketinin mal varlığından ayrı olarak, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından uygun görülen merkezi bir saklama kuruluşunda (Takasbank) saklanmaktadır.
- Bireylerin bireysel emeklilik sistemindeki fon mal varlığı rehin edilememekte, portföye ilişkin olarak yapılan işlemler haricinde teminat gösterilememekte, üçüncü şahıslar tarafından haciz ettirilememekte ve iflas masasına dahil edilememektedir. Dolayısıyla bireysel emeklilik sistemindeki birikimler güvence altındadır.
- Bireysel emeklilik sistemindeki bir katılımcının sözleşme süresi içinde vefat etmesi durumunda, birikimleri ve devlet katkısı ve getirilerinin tümü, varsa emeklilik sözleşmesinde belirtilen lehdarlara ya da kanuni varislerine ödenmektedir.
- Bireysel emeklilik sistemi için şeffaflık ve katılımcıların bilgilendirilmesi önemlidir. Katılımcılara sistemin her aşamasında çeşitli seçenekler sunulmakta, bu seçeneklerin içeriği, riski ve getirisi hakkında bilgi verilerek yatırımlarını yönlendirmeleri konusunda tercih yapabilmelerine olanak sağlanmaktadır. Ayrıca belirli dönemlerde bireylere bireysel emeklilik yatırımlarına ilişkin bilgiler içeren raporlar sunulmaktadır.
- Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarına katkı payı ödeme, birikim ve emekliliğe hak kazanım aşamalarında çeşitli teşvikler sağlamaktadır. Bireysel emeklilik katkılarında ilişkin 2003-2012 yılları arasında vergi indirimini uygulanmıştır. Ancak bu uygulamaya devlet katkısı uygulamasının başlamasıyla son verilmiştir. Devlet katkısı uygulaması ile 2013 yılından itibaren katılımcı tarafından ödenen katkı paylarının % 25'i oranında devlet tarafından katılımcının emeklilik hesabına belirlenen limit dahilinde devlet katkısı ödemesi yapılmaktadır. Ayrıca 2013 yılı itibarıyla birikimlerin geri ödenmesi aşamasında vergilendirme sadece getiri üzerinden yapılmaktadır.
- Bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı sistemden istediği zaman ayrılabilir. Ancak bu durumda emekli olmanın getirdiği bazı avantajları yitirmekte, birikimleri üzerinden bazı kesintiler yapılması ile karşı karşıya kalabilmektedir.
- 2015 yılında kişilerin bireysel emeklilik sisteminden ve diğer kaynaklardan sağladığı birikimleri karşılığında ömür boyu veya belirli bir süre için düzenli irat ödemesi yapmayı öngören yıllık gelir sigortası uygulaması düzenlenmiştir.

Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin işleyişi 4632 sayılı kanun ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmelikler ile düzenlenmiştir. 2001 yılından günümüze kadar; bireysel emeklilik sisteminin işleyişi, düzenleyici kurumlar, vergi teşvikleri, emeklilik şirketlerindeki birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine aktarımlar, Emeklilik Gözetim Merkezi çalışma esasları, yatırım fonlarının kuruluşu ve işleyişi, bireysel emeklilik araçlarının faaliyetlerinin düzenlenmesi gibi birçok konuda çeşitli yardımcı yasal düzenlemeler yönetmelikler, esaslar, tebliğler ve genelgeler yayınlanmış ve gerektiğinde yasal mevzuat güncellenmiş, sisteme katılımı sağlamak için bireysel ve kurumsal teşvikler sağlanmıştır. Ancak bu teşvik unsurlarının bireysel emeklilik sistemine katılımı cazip hale getirmek konusunda yetersiz kalması ve 4632 sayılı kanun hükümlerinin uygulanmasından kaynaklanan sorunlar nedeniyle bireysel emeklilik sisteminin yeniden düzenlenme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle 2012 yılı ve sonrasında bireysel emeklilik sistemine ilişkin yapılan mevzuat değişiklikleri ile kapsamlı düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemelerin sistemin işleyişi ve katılımcıların ilgisini önümüzdeki dönemlerde önemli düzeyde etkileyeceği düşünülmektedir.

#### **4. Bireysel Emeklilik Sistemi Mevzuat Değişiklikleri**

Türkiye'de 2003 yılından bu yana üye kabul edilen bireysel emeklilik sisteminde zaman zaman ihtiyaçlar doğrultusunda değişiklikler ve iyileştirmeler yapılmıştır. Bu kapsamda yapılan ilk köklü değişiklikler 2008 yılında Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte değişikliğe gidilerek gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda katılımcılara cayma süresi ve hesap birleştirme gibi yeni haklar tanınmış olup mevcut haklarında da bazı iyileştirmeler yapılmıştır. Öte yandan bu değişiklikler sistemin iyileştirilmesi için yeterli görülmemektedir. Bireysel emeklilik sistemine olan ilgiyi artırmak ve sistemde olan aksaklıkları gidermek amacıyla 2012 yılında ek yeni değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin yapılmasında; vergi mükellefi olmayan katılımcıların bireysel emeklilik sistemine



doğrudan giriş yapamaması, sisteme yapılan ödemelere ilişkin matrahtan indirim sürecinde ortaya çıkan operasyonel sorunlar, uygulanan teşvik sisteminin etkin bir şekilde işlememesi, sistemden çeşitli nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin tamamı üzerinden vergi kesintisi yapılmasının birçok ihtilaflara yol açıp yargıya taşınması ve bu sebebe bağlı sistemden kaçışların olması, çifte vergilendirme gibi konular etkili olmuştur (İnneci, 2013: 106). Yapılan değişiklikler ile katılımcıların memnuniyetinin artırılması, sisteme girişlerin teşvik edilmesi ve sistemden ayrılmaların azaltılarak, daha geniş kitlelerin sisteme çekilmesi amaçlanmış ve bu düzenlemelerin bazıları 2012 yılı içerisinde ve bazıları da 2013 yılı başından itibaren yürürlüğe girmiştir.

Bu değişikliklere ek olarak çalışma kapsamında ayrıca 2012 sonrası yapılan sisteme katılımı etkileyeceği düşünülen 2015 yılı değişikliklerine de yer verilmiştir. Bu kapsamda sistemdeki kesintiler ve yıllık gelir sigortası uygulamasına yönelik olan düzenlemeler de incelenmiştir. 25 Mayıs 2015 tarih ve 29366 sayılı resmi gazetede yayımlanan ve 1 Ocak 2016 tarihinde yürürlüğe giren “Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile bireysel emeklilik sistemindeki kesintilere ilişkin düzenleme yapılmıştır. Ayrıca 1 Nisan 2015 tarih ve 29313 sayılı resmi gazetede yayımlanan ve 1 Ekim 2015 tarihinde yürürlüğe giren “Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliği” ile kişilere bireysel emeklilik sisteminden ve diğer kaynaklardan sağladığı birikimleri karşılığında ömür boyu veya belirli bir süre için düzenli irat ödemesi yapmayı öngören yıllık gelir sigortalarına ilişkin faaliyetlerin düzenlenmesi, denetlenmesi ve gözetimine ilişkin usul ve esaslar da belirlenmiştir.

Yukarıda kısaca özetlenen bu mevzuat düzenlemeleri çalışmanın bu bölümünde detaylı olarak ele alınacaktır.

#### **4.1. Devlet Katkısı**

6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 29’uncu maddesi ile 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’na ek yapılarak devlet katkısı uygulaması düzenlenmiştir. Bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısı uygulaması 2013 yılında başlamıştır. Bu tarihten önce yürürlükte olan mevzuat gereği uygulanan vergi teşviki uygulamasından vazgeçilmiştir.

Vergi teşviki uygulamasında ücretlinin bireysel emeklilik sistemine kendisi, eşi ve küçük çocuklarına ilişkin ödemiş olduğu katkı payları, ödendiği ayda elde edilen ücretin %10’unu ve yıllık asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak ve katkı payının gelirin elde edilmiş olduğu ayda ödenmiş olması koşuluyla, ücretin safi tutarının belirlenmesinde indirim konusu yapılabilmektedir (İnneci, 2013: 107). Yapılan düzenleme ile 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren devlet katkısı uygulaması, bireysel emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden bağımsız olarak ödenen katkı payları için devlet katkısı hesaplaması ile başlamıştır. Devlet katkısı ile bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların uzun süre kalmasını özendirecek şekilde bireysel emeklilik sisteminde kalma sürelerine bağlı yükselen oranlarla kademeli olarak geri çekilme benimsenmiştir (Erdem, 2013, s. 112).

Devlet katkısı uygulaması ile işveren tarafından ödenenler hariç katılımcı adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının %25’ine karşılık gelen tutar, emeklilik şirketleri tarafından EGM’ye iletilen bilgiler esas alınarak devlet katkısı olarak, katılımcının ilgili hesabına emeklilik şirketi aracılığıyla aktarılmak üzere EGM’ye ödenmektedir. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nun ek 1’inci maddesine göre; bir katılımcı için bir takvim yılında ödenen ve devlet katkısı tutarının hesaplanmasına esas teşkil eden katkı paylarının toplamı ilgili takvim yılına ait hesaplamaya ilişkin dönemin sona erdiği tarihte geçerli brüt asgari ücretin hesaplama dönemine isabet eden toplam tutarını aşmamaktadır. Dolayısıyla katılımcıya ödenecek devlet katkısı miktarının bir üst limiti bulunmaktadır. Ancak katılımcının ödeyeceği katkı miktarında herhangi bir üst limit bulunmamaktadır. Ayrıca söz konusu maddede; devlet katkısı hesabındaki tutarın haczedilemeyeceği rehin edilemeyeceği ve iflas masasına dahil edilemeyeceği ifade edilmiştir.

Bunlara ek olarak kanunda devlet katkısı hak kazanma ve hak ediş şartları da açıklanmıştır. Yani devlet katkısı aynı zamanda güvence altına alınmıştır. Buna göre bireysel emeklilik sisteminde:

- En az 3 yıl sistemde kalan katılımcılar devlet katkısı hesabındaki tutarının %15’ine,
- En az 6 yıl kalan katılımcılar devlet katkısı hesabındaki tutarının % 35’ine,
- En az 10 yıl kalan katılımcılar devlet katkısı hesabındaki tutarının %60’ına,

- 10 yıl kaldıktan sonra 56 yaş koşulunu da sağlayan katılımcılar devlet katkısının %100'üne hak kazanmaktadır.

Ayrıca kanuna göre vefat veya maluliyet nedeniyle sözleşmenin sonlandırılması durumunda da, katılımcılar devlet katkısı hesabındaki tutarın tamamına hak kazanmaktadır. Devlet katkısı sözleşme bazında değil katılımcı bazında takip edilmekte, birden fazla sözleşmesi olan katılımcılar için ayrı ayrı değil bir bütün olarak hesaplanmaktadır (Büyükkara ve Balcı, 2014: 9).

Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmeliğin geçici 1'inci maddesinde 1 Ocak 2013 tarihinden önce sisteme girmiş ve 1 Ocak 2016 tarihi itibarı ile sözleşmesi yürürlükte olan katılımcıların emeklilik sözleşmelerine 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren üç yıl sistemde kalmak koşuluyla üç yılın sonunda bir defaya mahsus olmak üzere katılımcının devlet katkısına esas hak kazanma sürelerinin hesaplanmasında yıl eklemesi yapılacağı ifade edilmiştir. Buna göre 1 Ocak 2013 tarihi itibarıyla sistemde:

- 3 yıldan fazla 6 yıl veya daha az bulunan katılımcılara 1 yıl,
- 6 yıldan fazla 10 yıl veya daha az bulunan katılımcılara 2 yıl,
- 10 yıldan fazla bulunan katılımcılara 3 yıl devlet katkısına hak ediş süresi 1 Ocak 2016 tarihinde eklenecektir.

6327 sayılı kanun geçici 2. maddesinde 29 Mayıs 2012 tarihi itibarıyla bireysel emeklilik sistemine üye olup 29 Haziran 2012 tarihinden itibaren 2 yıl içinde emeklilik sözleşmesi birikimlerini alarak sonlandıran katılımcıların, 31 Aralık 2014 tarihine kadar ödeyeceği katkı payları için ise devlet katkısı ödenmeyeceği ifade edilmiştir.

Devlet katkısı uygulamasındaki süreleri bir örnek ile açıklamak gerekirse; bireysel emeklilik sistemine 1 Ocak 2008 tarihinde giren bir katılımcı 1 Şubat 2017 tarihinde sistemden çıkarsa 1 Ocak 2013 tarihinden önce sisteme girdiği ve sistemde 3 yıldan fazla 6 yıldan daha az kaldığı için bir defaya mahsus olmak üzere katılımcının devlet katkısı hak ediş süresine 1 yıl eklenecek ve 1 Ocak 2013 tarihinden sonra sistemde 4 yıl kaldığı için, devlet katkısına hak kazanmaya esas toplam süre 5 yıl olacaktır. Bu durumdaki bir katılımcı sistemden ayrıldığında devlet katkısı ve getirilerinin %15'ini almaya hak kazanacaktır. Örnekten de daha net şekilde anlaşılacağı gibi devlet katkısı uygulamasında katılımcıların bireysel emeklilik sisteminde uzun süreli kalmaları teşvik edilmektedir. Bu uygulamada sağlanan teşvikten vergi mükellefi olmasına bakılmaksızın herkes yararlanabilmektedir. Ayrıca devlet katkısı uygulaması vergisel teşviklere kıyasla daha kolay anlaşılabilir ve yönetilebilir bir teşvik sistemi olarak görülmektedir (EGM, 2013: 7). Tablo 2'de devlet katkısı uygulamasının başlamasından sonra bireysel emeklilik sistemindeki devlet katkısına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Tabloda da görüldüğü üzere uygulamanın başladığı ilk yıl olan 2013 yılına göre 2014 yılında devlet katkısına ilişkin göstergelerde belirgin bir artış olduğu görülmektedir. Bu durumda ilk yıl yapılan tanıtımların etkili olduğu düşünülmektedir. 2015 yılı sonu itibarıyla ise bireysel emeklilik sistemindeki devlet katkısı fon tutarı 5 milyonu aşmıştır ([www.egm.gov.tr](http://www.egm.gov.tr)).

**Tablo 2.** 2013-2014 Yıl Sonu Devlet Katkısı

	2013	2014
Devlet Katkısı Fon Tutarı (TL)	1.369.932.116	3.019.076.239
Devlet Katkısı Fonuna Sahip Katılımcı Adedi	2.800.129	3.323.835
Devlet Katkısı Fonuna Sahip Sözleşme Adedi	3.338.446	4.055.797
Katılımcı Başına Ortalama Devlet Katkısı Fon Tutarı (TL)	410	908
Sözleşme Başına Ortalama Devlet Katkısı Fon Tutarı (TL)	489	744

**Kaynak:** (EGM, 2014: 50, EGM, 2015: 50)

Devlet katkısı uygulamasının sisteme dahil edilmesinden önce bireylerin sisteme yatırdığı katkılar, belli limitler dahilinde kişinin vergi matrahından indirilebilmekteydi. Bu yolla vergi teşviki sağlanmaktaydı. Ancak bu teşvikten yararlanabilmek için katılımcının ya da eşi ve küçük çocukları adına katkı payı ödeyen kişinin öncelikle gelir vergisi mükellefi olması gerekmektedir. Dolayısıyla

gelir vergisi mükellefi olmayan kişiler vergi teşvikinden yararlanmamaktaydı. Devlet katkısı uygulaması ile bireysel emeklilik sistemindeki daha fazla kişinin teşvikten yararlanmasına imkan sağlanmıştır (Aydın ve Kaplan, 2014: 111). Aynı zamanda eski sistemde çalışanın eşi ve çocuğu için ödemiş olduğu katkı payları da kendi limitinden düşülmekte idi. Yeni sistemde ise her katılımcı için ayrı ayrı %25 devlet katkısı ödenmektedir. Buna ek olarak eski teşvik sisteminde prim tahsilat dönemindeki teşviklerden yararlanmak için bazı prosedürlerin yerine getirilmesi gerekiyordu. Bunlar karmaşık işlemler olmasa bile eldeki istatistikler sadece %35’lik kesimin bu prosedürleri yerine getirdiğini göstermektedir. Prosedürlerin başında prim ödemesi yapıldığına dair dekontların ilgili ay içinde katılımcının maaş/ücret işlemlerini yapan muhasebecilere/saymanlara teslimi gelmektedir (Büyükkara ve Balcı, 2014: 7-8). Bu prosedürler sistemde teşvikten yararlanma hakkına sahip olan kişileri zaman zaman zorlayabilmekteydi. Devlet katkısı uygulaması ile bu prosedüre ilişkin yaşanan güçlük de giderilmiştir. Diğer taraftan vergi teşviki uygulamasında bireysel emeklilik katılımcısı vergiden belirli bir oranda indirim hakkı elde etmekte ve böylece net maaşlarında bir artış olmaktadır (Sezgin ve Yıldırım, 2015: 132). Böylece katılımcı hem vergi limitlerine daha geç ulaşmakta, hem de vergiye tabi gelirini azaltarak vergi indiriminden elde ettiği kazancı ödeme anında hissedebilmekteydi. Devlet katkısı uygulamasında ise katılımcılar teşvikin etkisini ancak sistemde bir süre kaldıktan sonra hissedebilmektedir. Dolayısıyla devlet katkısı uygulaması bireylerin bireysel emeklilik sistemine girmelerini teşvik etmekle birlikte, sistemde uzun vadeli olarak kalmalarına da katkı sağlamaktadır.

#### **4.2. Sistemden Ayrılma Durumunda Vergi Stopajı**

2012 yılında yürürlüğe giren 6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 29 Ağustos 2012 tarihinden itibaren bireysel emeklilik sisteminden çıkış aşamasında vergi stopajı toplam birikim tutarı yerine sadece getiri üzerinden uygulanmaya başlamıştır. Bireysel emeklilik sisteminden ayrılma durumunda stopaj kesintisi oranı şu şekildedir ([www.egm.gov.tr](http://www.egm.gov.tr));

- Sistemden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlar için %5,
- Bireysel emeklilik sisteminde 10 yıl süreyle sistemde kalmakla birlikte sistemden yaş şartını yerine getirmediği için emeklilik hakkı elde etmeden sistemden ayrılan katılımcılar için %10,
- 10 yıldan az süreyle sistemde kalarak ayrılan katılımcılar için ise %15 olarak belirlenmiştir

Vergilemenin tüm birikim üzerinden yapıldığı eski uygulamada özellikle fon getirilerinin düşük olduğu dönemlerde katılımcıların toplamda negatif kazançla sistemden ayrılması söz konusu olmuştur. Bu tür olaylar tüm sistem hakkında tereddütlerin doğmasına yol açmış hatta kesintilerin birikim üzerinden yapılması çeşitli davalara konu olmuştur (Büyükkara ve Balcı, 2014: 7).

Dolayısıyla bu değişikliklerle birlikte katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrılması durumunda yatırdığı anaparadan herhangi bir kayıp yaşanmamaktadır. Böylece yargısal uyuşmazlıklara da konu olan bu durum düzeltilmiş, gelirin oluşmasına kaynak teşkil eden sermaye unsurunun da bir gelir unsuruymuş gibi gelir vergisine tabi tutulması uygulamasına son verilmiştir (Aydın ve Kaplan, 2014: 111).

#### **4.3. Bireysel Emeklilik Ödemelerinde İstisna Uygulaması**

Bireysel emeklilik ödemelerine ilişkin teşviklerden biri de istisna uygulamalarıdır. 6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 2’nci maddesiyle 7338 sayılı Veraset ve İntikal Vergisi Kanununun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasına eklenen; “28/3/2001 tarihli ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu kapsamında bireysel emeklilik hesabına yapılan devlet katkılarının hak kazanılan kısımları” bendi uyarınca, bireysel emeklilik hesabına yapılan devlet katkılarının hak kazanılan kısımları da veraset ve intikal vergisinden hariç tutulmuştur.

Diğer taraftan bireysel emeklilik sistemini teşvik etmek için uygulamaya koyulan istisnalardan birine de son verilmiştir. 6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 3’üncü maddesiyle 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 22’nci maddesinin birinci fıkrası değiştirilmiştir. Bu değişiklikte tek primli yıllık gelir sigortalarından yapılan ödemelerin tamamı gelir vergisinden müstesna tutulmuştur. Önceki uygulamada yer alan; bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan

ödemelerin % 25'inin ve Türkiye'de kain ve merkezi Türkiye'de bulunan diğer sigorta şirketlerinden on yıl süreyle prim ödeyenler ile vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin % 10'unun gelir vergisinden müstesna tutulması uygulamasına 29.08.2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere son verilmiştir. Bu değişiklikle, bireysel emeklilik sistemi çerçevesinde hak sahiplerine yapılan ödemelerin tamamı istisna kapsamından çıkartılmış olup 29.08.2012 tarihinden itibaren bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemeler de vergiye tabi tutulmuştur. Ancak bireysel emeklilik sisteminden çıkış aşamasında katılımcılardan alınacak vergi stopajı toplam birikim tutarı yerine sadece getiri üzerinden uygulanmaya başladığından bireysel emeklilik sistemindeki katılımcılara sağlanan bu istisnanın kaldırılmasına ilişkin olumsuzluk hissedilmemektedir.

#### **4.4. Hesap Birleştirme ve Şirketler Arası Aktarım**

Bireysel emeklilik katılımcılarının aynı veya farklı şirketlerde açılmış olan bireysel emeklilik hesapları birleştirilebilmekteydi (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, 2008). Mevzuat değişikliği sonrası katılımcının aynı veya farklı şirketlerde açılmış olan bireysel emeklilik hesaplarının birleştirilebilmesi, sadece emekliliğe hak kazanması durumunda gerçekleştirilebilir hale gelmiştir (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, 2012).

Bireysel emeklilik mevzuatında yapılan 2012 yılı değişiklikleri öncesi bireysel emeklilik hesabının emeklilik şirketleri arası aktarım süresi bir yıl olarak uygulanmaktaydı (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, 2008). Mevzuat değişikliği sonrası bir şirketle, başka bir şirketten aktarımla düzenlenmiş olan emeklilik sözleşmeleri hariç, akdedilmiş bir emeklilik sözleşmesi kapsamındaki birikimin başka bir şirkete aktarılabilmesi için yürürlük tarihinden itibaren en az iki yıl süreyle şirkette kalması gerekli hale gelmiştir. Aktarım tarihinden itibaren en az bir yıl süreyle şirkette kalan başka şirketten aktarımla düzenlenmiş sözleşme kapsamındaki birikimler başka bir şirkete aktarılabilir (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, 2012). Bu şekilde ilk satışı gerçekleştiren bireysel emeklilik şirketi, satış maliyetlerini finanse etmek ve sunduğu hizmetleri katılımcıya daha iyi yansıtmak için daha uzun bir süreye sahip hale getirilmiştir (Yazıcı, 2015: 82-83).

#### **4.5. Yönetim Gider Kesintisi**

Bireysel emeklilik hesabına yapılan katkı payı ödemeleri üzerinden alınan yönetim gideri kesintisi üst sınırı oranı mevzuat değişikliği sonrası, %8'den %2'ye düşürülmüştür. Ayrıca katılımcının ödemeye ara vermesi halinde ara verme süresi boyunca katılımcının birikiminden, ara verilen her tam ay için iki Türk Lirasını aşmayacak şekilde ek yönetim gideri kesintisi alınabilmektedir (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, 2012).

#### **4.6. İşveren Ödemesi Olması Durumunda Hak Kazanma Süresi**

Sponsor kuruluş tarafından ödenen katkı payları ile bunların getirilerinin tamamına veya bir kısmına katılımcı tarafından hak kazanılması için işveren grup emeklilik sözleşmesinde belirlenen süreye "hak kazanma süresi" adı verilmektedir. Hak kazanma süresi, bireysel emeklilik sistemindeki katılımcılara verilen taahhütlerin yerine getirilmesini sağlamak üzere aktüeryal dengeyi korumasının yanında kritik personelin işyerinde daha uzun süre kalmasının teşvikini sağlamaktadır (Yazıcı, 2015: 91).

Hak kazanma süresi 2012 yılı öncesi en fazla beş yıl olabilmekteydi (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, 2008). Yapılan düzenleme ile hak kazanma süresinin bir yıldan az yedi yıldan fazla olamayacağı karara bağlanmıştır (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, 2012). Bu düzenleme ile bireysel emeklilik sistemine kurumsal katılımın teşvik edilmesi ve katılımcının sistemde daha uzun süre kalması amaçlanmıştır.

#### **4.7. Ödenen Katkı Paylarının Matrah Tespitinde İndirim Konusu Yapılabilmesi**

6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 5'inci maddesi ile Gelir Vergisi Kanununun 63'üncü maddesinin birinci fıkrasının (3) numaralı bendinde değişiklik yapılarak bireyler tarafından bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı paylarının ücretin safi değerinin bulunmasında indirim konusu yapılabilmesi uygulaması sona ermiştir. Ancak işverenler tarafından ücretliler adına

bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı paylarının ticari kazancın tespitinde gider yazılabilmesi uygulamasına devam edilmektedir (İnneci, 2013: 111).

6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 4’üncü maddesi ile işverenlerin kurumlar vergisinden doğrudan gider olarak gösterebilecekleri katkı payı tutarı, çalışanın brüt maaşının % 10’undan % 15’ine çıkarılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminden sağlanan gelirler yıllık beyana tabi olmadığından yapılan tevkifat söz konusu gelirler için nihai vergilendirme olacaktır (Aydın ve Kaplan, 2014: 111). Bu uygulama kurumsal katılımların gerçekleşmesi açısından teşvik edici bir unsur taşımaktadır. Bu uygulama sonrası işverenlerin dahil olduğu sözleşmelerin toplam sözleşmelere oranı 2012 yılı sonundaki % 5,1 seviyesinden 2014 sonu itibarıyla % 6,5 seviyesine yükselmiştir (EGM, 2015: 7).

#### **4.8. Emeklilik Fonlarından Yapılacak Gider Kesintileri**

Bireysel emeklilik mevzuatına ilişkin 2012 yılında yapılan bir diğer değişiklik de emeklilik fonlarında yapılacak gider kesintilerinin fon grubu bazında düzenlenerek, kesinti tavanlarının düşürülmesidir. 2012 yılında yayımlanan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik’in 22’nci maddesi ile bireysel emeklilik fonlarından yapılacak gider kesintileri fon grubu bazında düzenlenmiş ve emeklilik şirketlerinin uygulayabileceği çeşitli kesinti tavanları düşürülmüştür. Buna göre 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren fondan yapılacak toplam kesinti oranının fon işletim giderine ilişkin kesinti dahil olmak üzere yönetmelik ekinde açıklanan azami fon toplam gider kesintisi oranlarını aşamayacağı hükme bağlanmıştır. Böylece bu tarihten itibaren, katılımcıların fonları üzerinden yapılan kesintilerin yapısı değiştirilmiştir. Fon toplam gider kesintisi katılımcıların seçmiş oldukları fon kategorilerine göre değişmektedir. Fon toplam gider kesintisi oranları nedeniyle, tüm emeklilik şirketlerinin fonlardan yapabilecekleri kesintiler belirgin şekilde azalmıştır. Daha önce bahsi geçen yönetim gider kesintisi yasal üst sınır değişikliğiyle birlikte fon toplam gider kesintisine ilişkin yapılan düzenlemelerden sonra 2013 yılı öncesi ve sonrası söz konusu kesintilere ilişkin yaşanan düşüş Tablo 3’te yer almaktadır.

**Tablo 3. BES Kesintilerinde 2013 Yılı Sonrası Yaşanan Düşüş**

Kesinti Türü	2013 Öncesi		2013-2014		
	Yasal Üst Sınır	Fiili Ortalama	Yasal Üst Sınır (2013-2014)	Fiili Ortalama (2013)	Fiili Ortalama (2014)
Yönetim Gider Kesintisi (Ödenen Katkı Payı Üzerinden)	%8	%3,25	%2	%1,10	%1,1
Fon Toplam Gider Kesintisi (Yönetilen Fon Üzerinden)	%3,65	%2,28	I. Grup: %1,09 II. Grup: %1,91 III. Grup: %2,28	%1,81	%1,49

**Kaynak:** (Peker, 2016: 106).

Buna ek olarak 25 Mayıs 2015 tarih ve 29366 sayılı resmi gazetede yayımlanan ve 1 Ocak 2016 tarihinde yürürlüğe girmiş olan “Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile Yönetmeliğin 22’nci maddesine eklemeler yapılarak bireysel emeklilik sistemindeki kesintilere ilişkin bir düzenleme daha yapılmıştır. Bu düzenleme ile Yönetmeliğin 22’nci maddeden sonra gelmek üzere 22/A maddesi eklenmiştir. Bu madde ile;

Sözleşmenin ilk beş yılında her yıl için yönetmeliğin 20’nci (Giriş aidatı) ve 21’nci (Yönetim gider kesintisi) maddeleri kapsamında yapılabilecek gider kesintisinin toplam tutarı için her yıl için aylık brüt asgari ücretin %8,5’ine karşılık gelen maktu tutar üst limit olarak belirlenmiş, sözleşmenin altıncı yılı ve sonrası için bu fıkrada belirtilen yönetmelik maddeleri kapsamında kesinti yapılamayacağı ifade edilmiştir.

Buna ek olarak yönetmeliğin 20'nci (Giriş aidatı) ve 21'nci (Yönetim gider kesintisi ve 22'nci (Fon toplam gider kesintisi ve performans kesintisi) maddeleri kapsamında sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren yapılabilecek toplam kesinti tutarı, sözleşmenin altıncı yılı ve sonrası için, "sözleşme kapsamında devlet katkısı hesabında bulunan tutarın belli bir oranına karşılık gelen tutarı" geçemeyeceği mevzuatta belirtilmiştir.

Ayrıca 22'nci madde kapsamında yapılan fon toplam gider kesintisi şirketçe, sözleşmenin altıncı yılından itibaren yıllık olarak düzenlemenin ekinde yer alan tabloda belirtilen oranlarda, ilgisine göre katılımcıya veya katılımcının bireysel emeklilik hesabına iade edilecektir. Yönetmelik çerçevesinde şirketler, sözleşmedeki devlet katkısı tutarı ile ilişkilendirilen kesinti üst sınır kontrolünü yapmaya 1 Ocak 2021 tarihinden itibaren başlayacaklardır.

Hazine Müsteşarlığı, belirleyeceği usul ve esaslar çerçevesinde, mevzuatta yer alan tablolardaki maktu ve nispi tutarları, izleyen takvim yılının başından itibaren geçerli olmak üzere, %50'sine kadar (%50 dahil) artırmaya veya azaltmaya yetkilidir.

Söz konusu değişiklik öncesi sisteme girenlerden giriş aidatı, yönetim gider kesintisi ve fon toplam gider kesintisi adı altında üç farklı kesinti gerçekleştirilmektedir. Giriş aidatı her emeklilik şirketlerinde değişen miktarlarda uygulanmakta iken yönetim gider kesintisi olarak da emeklilik şirketi tarafından sisteme ödenen katkı paylarından, yıllık % 2 oranında kesinti yapılmaktadır. Son olarak kişilerin fon tercihine göre de yıllık değişen oranlarda fon gider kesintisi alınmaktadır. Değişiklikle birlikte bireysel emeklilik sisteminde katılımcılardan giriş aidatı ve yönetim gider kesintisi olarak farklı oranlarda kesintiler yapılamayacaktır. Düzenlemeye göre 5 yıl, yıllık tek bir kesinti yapılacak olup bu kesinti brüt asgari ücretin % 8,5'ini geçmeyecektir. Fon gider kesintisi ise 5 yıl boyunca fon türlerine göre değişen oranlarda her yıl devam etmekle birlikte altıncı yıldan sonra kesintiler kişilerin hesaplarına belirli oranlarda iade edilecektir.

Ayrıca yeni düzenlemede, altıncı yıldan itibaren başlamak üzere sistemdeki tüm kesintilere de sınırlama getirilmiştir. Buna göre giriş aidatı, yönetim gider kesintisi, fon toplam gider kesintisi ve performans kesintisi tutarı sözleşmenin altıncı yılı ve sonrası katılımcının devlet katkısındaki toplam birikiminin belirlenen oranını geçmemektedir. Yeni düzenlemenin katılımcılar tarafından anlaşılmasının güç olması olumsuz bir husus olarak göze çarpmaktadır. Ancak özetle düzenleme, sistemden kısa süre içinde çıkanlardan daha fazla kesinti yapılmasını sistemde uzun süre kalanlardan ise daha az kesinti yapılmasını öngörmektedir.

Ülkemizde katılımcıların üçte biri sisteme katıldıkları üç yılın sonunda sistemden çıkmaktadır. Türkiye'de fon işletim giderlerinin yüksek olmasında, büyük ölçüde yasal kesintilerin üst limitinin yüksek düzeyde olmasından kaynaklı ek maliyetler etkili olmaktadır (Özel ve Yalçın, 2013: 29). Yapılan bu düzenlemelerle birlikte sistemden çıkışın en önemli nedenlerinden biri olan kesintilere ilişkin yasal üst limitlerin düşürülmesinin bireysel emeklilik sistemindeki katılımcıları olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

#### **4.9. Yıllık Gelir Sigortası Uygulaması**

1 Nisan 2015 tarihli resmi gazetede yayımlanan Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliği 1 Ekim 2015 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik ile kişilerin bireysel emeklilik sisteminden ve diğer kaynaklardan sağladığı birikimleri karşılığında ömür boyu veya belirli bir süre için düzenli irat ödemesi yapmayı öngören yıllık gelir sigortalarına ilişkin faaliyetlerin düzenlenmesi, denetlenmesi ve gözetimine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini talep edebilmektedir. Yıllık gelir sigortası uygulaması ile birikimlerinin bir kısmının veya tamamının yıllık gelir sigortasına aktarılmasını talep ederek yapılacak sözleşme çerçevesinde, kendisine belirli bir süre veya ömür boyu maaş bağlanmasını talep edebilecektir. Ayrıca, belirlenen geri ödeme programına göre birikimlerini kısmı kısmı emeklilik şirketinden almayı da tercih edebilmektedir ([www.egm.gov.tr](http://www.egm.gov.tr)).

Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliği çerçevesinde, yıllık gelir sigortası sözleşmesi imzalamak isteyen sigorta ve emeklilik şirketleri Hazine Müsteşarlığı'na yazılı başvuru yapacak olup bu şirketlerin, yıllık gelir sigortası sözleşmelerine ilişkin yükümlülüklerini karşılamaya yeter düzeyde varlık bulundurmaları beklenmektedir.

56 yaş ve üzeri kişilere tek prim karşılığında ömür boyu gelir sağlayabilecek yıllık gelir sigortası, 56 yaş altındaki kişilere de Türk Lirası veya yabancı para birimi cinsinden tek veya taksitli prim ödemeleri doğrultusunda gelir sağlama hakkı sunmaktadır.

Yönetmeliğin 13’üncü maddesinde 56 yaş ve üzeri kişilere sunulabilecek ürünlere ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre 56 yaş ve üzeri kişilere Türk lirası cinsinden tek prim karşılığında, ömür boyu irat ödeyen ürünler sunulmaktadır. Ödemeler hemen başlayabilecek veya en fazla 5 yıl ertelenebilecektir. Aylık tutarı; ölüm düzeyi tablosu, teknik faiz oranı ve ürünün diğer özelliklerine göre hesaplanmakta ve her takvim yılı başında en az TÜFE oranında artırılmaktadır. Aylık ödeme süresince veya ödemelerin belirli bir süre ertelendiği ürünlerde erteleme dönemi içerisinde sigortalının vefatı halinde lehtara vefat tazminatının ödendiği ya da süreli veya ömür boyu aylık bağlandığı ürünler sunulacak ve sigorta ettirenin isteğine bağlı olarak söz konusu teminatları içeren sözleşmeler yapılabilecektir.

Yönetmeliğin 14’üncü maddesinde ise 56 yaşın altındaki kişilere sunulabilecek ürünlere ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. 56 yaş ve üzeri kişilere Türk Lirası veya yabancı para birimi cinsinden tek ya da taksitli prim ödemeleri karşılığında; hemen veya belirli bir süre sonra başlayan, belirli tutarlarda veya TÜFE dahil bir varlık ya da varlık grubuna endeksli olarak ömür boyu veya belirli bir süre için irat ödeyen, isteğe bağlı olarak sigortalının vefatı halinde lehtara; vefat tazminatının ödendiği ya da süreli veya ömür boyu irat bağlandığı ürünler sunulabilmektedir. İrat tutarı başlangıçta; ölüm düzeyi tablosu, teknik faiz oranı ve ürünün diğer özelliklerine göre hesaplanır. Müteakip dönemlerdeki irat tutarı ise, ürün kapsamında taahhüt edilmişse dağıtılacak kâr payları ve diğer unsurlar dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Kâr payı dağıtılması taahhüt edilen ürünlerde; kâr payı tutarının bir kısmının veya tamamının irata çevrilmesi, carî veya müteakip irat ödemelerine eklenmesi, defaten ödenmesi ve benzeri seçenekler sunulabilmektedir. Kâr payı tutarının bir kısmının veya tamamının irata çevrilmesi durumunda, sigorta süresi ve ürünün diğer özellikleri dikkate alınarak, şirketçe belirlenen oranda teknik faiz kullanılmaktadır.

Yıllık gelir sigortası bireylerin emeklilik döneminde yaşam boyu ihtiyaç duyacakları finansmanı sağlamak amacıyla oluşturulan bir enstrümandır. Yıllık gelir sigortası sözleşmesi ile kişi bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin vergi sonrası net tutarının tamamının veya bir kısmını ömür boyu ya da belirlediği süre boyunca devam edecek gelir ödemelerine dönüştürebilmektedir. Bu sayede kişi, yıllık gelir sigortası sözleşmesi imzalayarak bir bakıma emeklilik dönemini sigorta ettirmektedir. Kişinin emeklilik sonrası uzun yaşama riski ve yatırımlarını yönetme görevini sözleşme imzaladığı sigorta şirketi tarafından üstlenilmektedir.

Bireyler yıllık gelir sigortasını kendileri için satın alabilecekleri gibi, vefatları durumunda eşlerine belirledikleri oranda ödeme yapmaya devam edecek ürünler de satın alabilmektedir. Bireyler yıllık gelir sigortası satın alırken emekli maaşlarının enflasyona karşı koruyabilmekte, yıllık gelir sigortasını satın aldıktan kısa bir süre sonra vefatları halinde geride kalan yakınlarını korumak için garanti süreli ürünler satın alabilmektedir. Böylece garanti süresi içinde vefat yaşanması durumunda, bireylerin emekli maaşları garanti süresi sonuna kadar önceden belirledikleri hak sahiplerine ödenebilmektedir. Yıllık gelir sigortasına ilişkin alternatifler Şekil 3’te özetlenmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminde tamamlayıcı bir unsur olarak uygulanmaya başlamıştır. Ancak bireysel emeklilik sistemi yıllık gelir sigortası uygulaması düzenlemesinden önce sosyal güvenlik sistemindeki gibi ömür boyu maaş hakkı tanımamakta, sistemdeki birikiminiz kadar geri ödeme almanıza imkan tanımaktaydı. Bu nedenle ismi bireysel emeklilik olmasına rağmen birçok kesim tarafından bir emeklilik aracından ziyade uzun vadeli bir tasarruf aracı olarak değerlendirilmekte, bu durum da zaman zaman eleştirilmekteydi. Yıllık gelir sigortası uygulamasının düzenlenmesiyle sistemdeki bu eksiklik de giderilmiş bulunmaktadır.

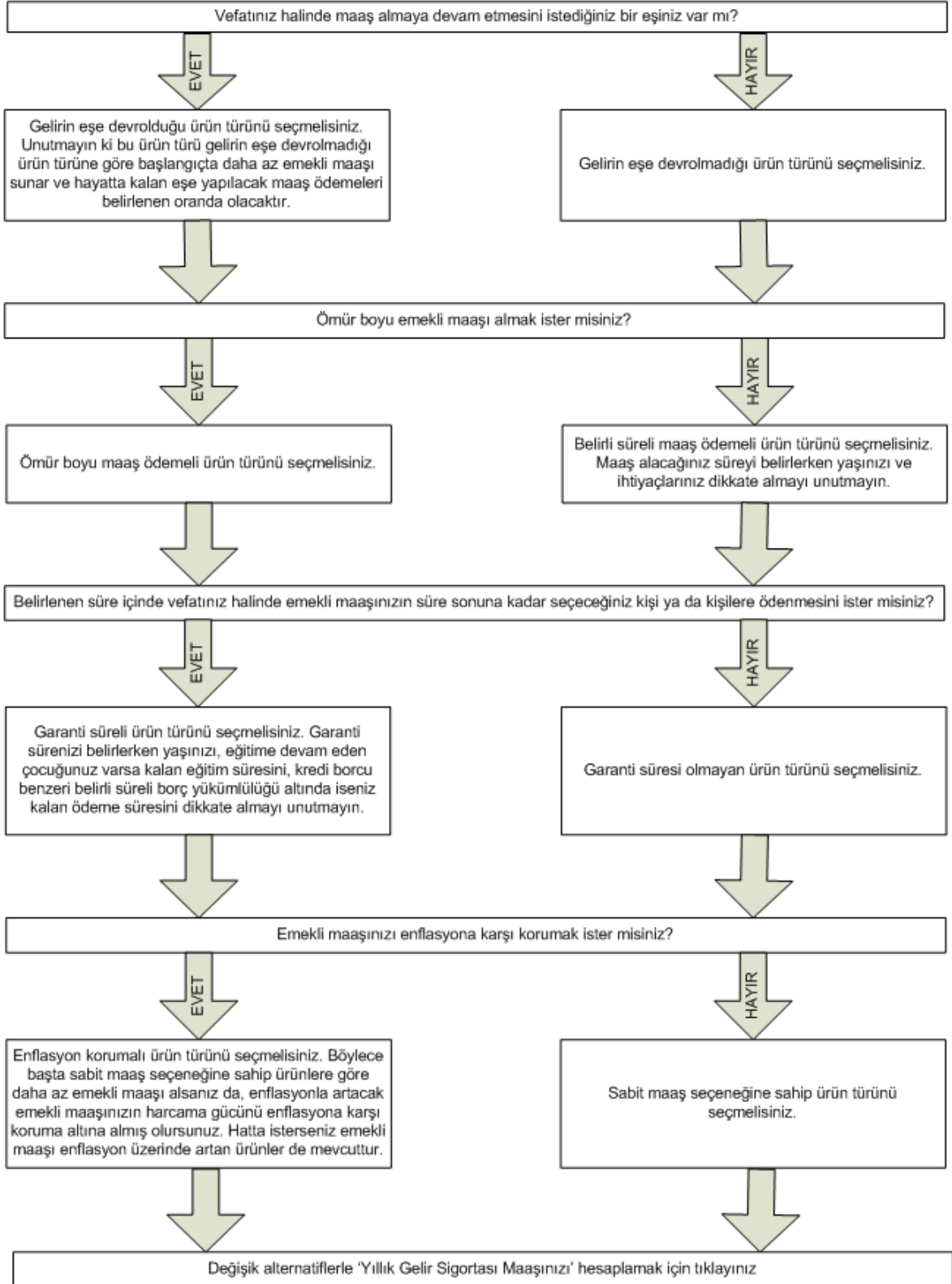
#### **4.10.Diğer Düzenlemeler**

Yukarıda sayılan düzenlemelerin yanı sıra, işveren grup emeklilik sözleşmeleri hariç, bireysel emeklilik sözleşmeleri, müşteri ile yüz yüze gelmeden şirketin çağrı merkezi veya internet sitesi üzerinden ya da şirketin yetki verdiği başka bir çağrı merkezi üzerinden yapılabilir hale gelmiştir (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, 2012). Bu sayede bireysel emeklilik şirketlerinin satış masraflarının azalması sağlanmıştır.

Ayrıca emeklilik yatırım fonlarının kuruluş ve denetim maliyetlerinin azaltılması yönünde düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda fonların hesap ve işlemlerinin bağımsız dış denetim

yükümlüğü yılda 4'ten 1'e düşürülmüş, fon iç tüzüğü'nün notere onaylatılması zorunluluğu kaldırılmıştır. Son olarak yatırım fonlarının doğrudan kıymetli madenlere yatırım yapabilmesine, kira sertifikalarına ve fon sepeti gibi ürünlere yatırım imkanı sağlanarak ürün çeşitliliği artırılmıştır (Yazıcı, 2015: 82).

Şekil 3. Yıllık Gelir Sigortası Ürün Alternatifleri



Kaynak: (<http://emeklilik.egm.org.tr/?sid=46>)



## 5. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Göstergelerin İncelenmesi

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi 11 yılın üzerinde bir süredir uygulanmakta olup birçok ülkedeki uygulamalarına göre henüz başlangıç aşamasındadır. Dolayısıyla sistemdeki fon miktarı ve katılımcı sayısı henüz beklenenlerin çok altında bulunmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminden ilk kez 2013 yılında dış sistemlerden aktarmadan sadece bireysel emeklilik sistemine katkı payı ödeyerek emeklilik hakkı kazanan katılımcılar emeklilik hakkını kullanmaya başlamıştır. Sistemden 2014 sonunda 15.350 kişi birikimlerini düzenli ödeme ya da toplu olarak alarak emeklilik hakkını kullanmıştır. Bu kişiler, 2014 sonu itibarıyla emeklilik hakkını kazanmış katılımcıların yaklaşık olarak %44’ünü oluşturmaktadır olup %56’lık bir kesim de emeklilik hakkını elde etmesine rağmen sistemde birikim yapmaya devam etmektedir (EGM, 2015: 40).

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi içerisinde faaliyet göstermekte olan emeklilik şirketi sayısı 2004 yılında 11 iken, 2015 yılı sonunda yaklaşık olarak iki katına çıkarak 19’a ulaşmıştır ([www.egm.gov.tr](http://www.egm.gov.tr)). Bu dönemde yeni kurulan emeklilik şirketlerinin yanı sıra bazı emeklilik şirketlerinin birleştiği görülmektedir.

Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre 2004 yılında sistemde yürürlükte bulunan sözleşme sayısı 334.557 iken 2016 yılının başında bu sayı 21 kat artış göstererek 7.041.636’ya ulaşmıştır. 2004-2015 dönemde sistemde yatırıma yönlendirilen tutar 132 katın üzerinde artış göstermiştir. Bu durum sistemde yatırıma yönlendirilen tutarın sözleşme sayısından daha hızlı artığının bir göstergesidir.

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine ilişkin 2004-2015 yılları arasındaki döneme ilişkin yıl sonu verileri Tablo 4’te yer almaktadır. Tablo 4’te görüldüğü üzere 2004-2015 yılları arasındaki dönemde katılımcı sayısı, katılımcıların toplam fon tutarı ve katkı payı tutarlarında yıllar içinde sürekli bir artış olmuştur. Katılımcı sayısı, toplam fon tutarı ve katkı payı tutarları incelendiğinde sistemin başlangıç yıllarında hızlı bir artış olduğu ancak 2010-2012 döneminde bu artışta azalma olduğu görülmektedir. 2012 yılından sonra tekrar bir hızlanma olduğu göze çarpmakta, 2012-2015 yıllarında gerçekleşen artışta özellikle 2012 yılı ve sonrasında yapılan mevzuat düzenlemeleri ve devlet katkısı uygulamasının etkili olduğu, önümüzdeki dönemde bu etkilerin daha da güçlü hissedileceği düşünülmektedir.

**Tablo 4.** Bireysel Emeklilik Sistemi Verileri

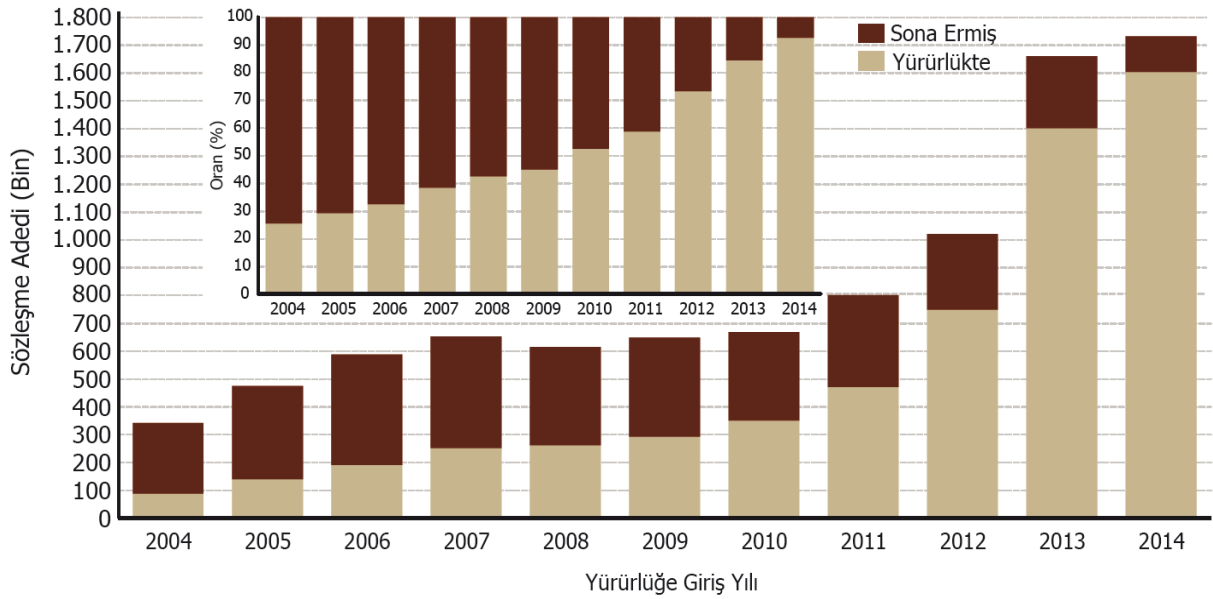
Yıl	Katılımcı Sayısı	Toplam Fon Tutarı (TL)	Katkı Payı Tutarı (TL)	Toplam Fon Tutarının GSYH’ya Oranı
2004	314.257	299.907.850	288.325.706	0,05
2005	672.696	1.225.327.078	1.117.233.826	0,19
2006	1.073.650	2.814.938.925	2.592.508.977	0,37
2007	1.457.704	4.566.383.316	3.917.061.211	0,54
2008	1.745.354	6.372.756.623	5.467.695.761	0,67
2009	1.987.940	9.097.436.467	7.102.007.561	0,96
2010	2.281.478	12.011.986.651	9.515.230.234	1,09
2011	2.641.843	14.329.771.986	12.393.688.644	1,10
2012	3.128.130	20.346.290.278	16.177.757.755	1,44
2013	4.153.055	25.145.718.418	21.921.860.114	1,60
2014	5.092.871	34.793.077.808	28.346.503.495	1,99
2015	6.039.300	42.979.056.589	37.129.081.094	2,20

**Kaynak:** (EGM,TÜİK)

Tablo 4'te bireysel emeklilik sistemindeki toplam fon tutarının GSYH'ya oranının yıllar içindeki değişimini incelediğimizde 2009 yılına kadar olan dönemde %1'in altında olduğu görülmektedir. Bu durumda bireysel emeklilik sisteminin bilinirliğinin düşük olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Söz konusu oran incelendiğinde 2009 ve 2012 yıllarında diğer yıllara oranla daha yüksek bir artış yaşandığı dikkat çekmektedir. Bu artışta 2008 ve 2012 yıllarında bireysel emeklilik sisteminde yapılan mevzuat değişikliklerin olumlu yönde etkisi olduğu değerlendirilmektedir.

Bireysel emeklilik sistemine katılımların yanı sıra sistemden ayrılan katılımcıların durumu da önem arz etmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere bireysel emeklilik sisteminden ülkemizdeki katılımcıların çıkma oranı yüksektir. Bu durum Şekil 4'te de açıkça görülmektedir. Bireysel emeklilik sistemindeki yürürlükteki ve sonlanmış sözleşmelerin yıllara göre dağılımını ele alan Şekil 4 incelendiğinde, bireysel emeklilik sistemine geçişin ilk yıllarında daha fazla sözleşmenin sonlandırıldığı, özellikle 2012 yılından sonra sonlanmış bireysel emeklilik sözleşmelerinin oranında ciddi bir azalma olduğu görülmektedir (EGM, 2015: 14). Ayrıca 2006-2014 döneminde sistemden ayrılan katılımcıların tekrar sisteme girme oranında genel olarak artış olduğu görülmektedir. 2006 yılında bu oran %2'ye yakinken 2014 yılı sonunda %5,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranın en yüksek olduğu yıllar 2012 ve 2013 yıllarıdır (EGM, 2015: 26). Bu durumda 2012 yılında sistemde yapılan mevzuat değişikliklerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Şekil 4. Yürürlükteki ve Sonlanmış Sözleşmelerin Yıllara Göre Dağılımı

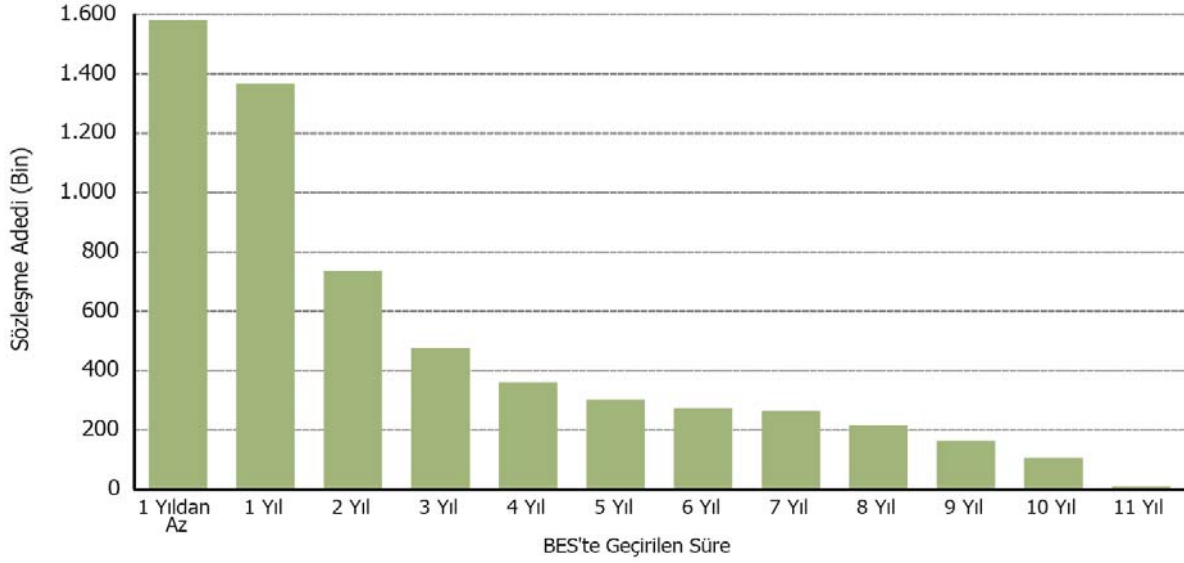


**Kaynak:** (EGM,2015: 14)

Bireysel emeklilik sistemindeki önemli göstergelerden biri de sistemde geçirilen süredir. Bireysel emeklilik sisteminden katılımcının makul bir katkı elde edebilmesi için sistemde geçirdiği sürenin uzun olması gerektiği öngörülmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde 2014 sonu itibarıyla yürürlükteki sözleşmelerin sistemde tamamladıkları yıl detayı Şekil 5'te sunulmakta olup söz konusu dönemde sistemdeki sözleşmelerin ortalama kıdemi 3 yıldır. Yukarıda da belirtildiği gibi katılımcıların sistemden makul birikimler elde edebilmeleri için sistemde uzun süre kalmaları öngörülmektedir. Ortalama kıdem süresinin düşük olmasında; sistemin geçmişinin on yılın biraz üzerinde olmasının ve 2012 yılı düzenlemelerinin etkisiyle son yıllarda sisteme giren katılımcı oranının artmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Son yapılan mevzuat düzenlemelerinin önümüzdeki dönemde sistemdeki ortalama kıdem süresinin uzaması yönünde olumlu etki yapacağı öngörülmekle birlikte kıdem süresini daha da artıracak teşviklerin sağlanması gerektiği düşünülmektedir.

Şekil 5. Bireysel Emeklilik Sisteminde Geçirdikleri Süreye Göre Sözleşmelerin Dağılımı (2014)

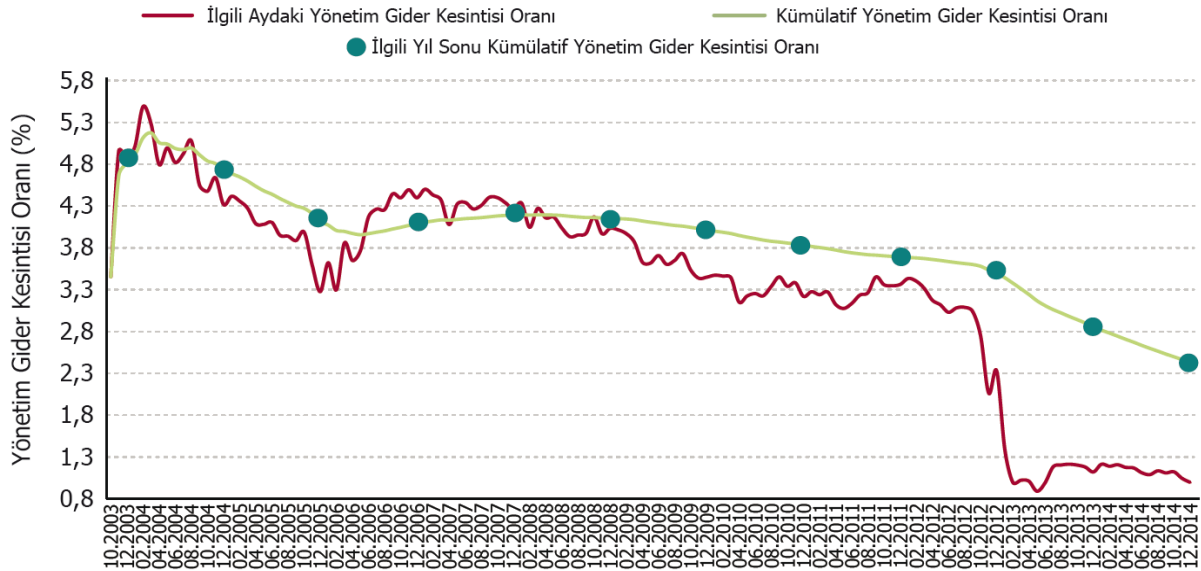


Kaynak: (EGM,2015: 14)

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların göz önünde bulundurdıkları bir diğer önemli unsur da sistemde yapılan kesinti miktarlarıdır. Katılımcı sayısı ve toplam fon büyüğündeki artışa rağmen kesintilerin yüksekliği sisteme katılımı olumsuz yönde etkileyen temel sorunlardan biri olarak görülmektedir (Peker, 2016: 101). Bu olumsuzluğu hafifletmek adına bireysel emeklilik sistem mevzuatında yapılan düzenlemelerle tüm kesinti kalemlerinde azalma yönünde önemli değişikliklere gidilmiştir.

Bununla birlikte, yapılan kesintiler hala uluslararası uygulamaların çok üzerinde seyretmektedir. Sistemde kesintilerin daha da düşürülebilmesi için bir yandan fon büyümesinin devam etmesi ve daha yüksek ölçeklere ulaşılması, diğer yandan sistemde işveren katkı grup emeklilik sözleşmelerinin payının artırılması önem arz etmektedir (Yazıcı, 2015: 123). Kesintilerdeki değişikliğe örnek olarak Şekil 6’da yer alan yönetim gider kesintisinin yıllar içindeki seyri gösterilmiştir. 2012 yılı sonrası yönetim gider kesintisinde keskin bir düşüş görülmektedir.

Şekil 6. Yönetim Gider Kesintisi Oranının Tarihsel Seyri



Kaynak: (EGM,2015: 38)

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine ilişkin temel göstergelerin yıllar içindeki seyri değerlendirildiğinde genel olarak sisteme olan ilginin arttığı, sistemden ayrılma düzeyinin azaldığı gözlenmektedir. Bu ilgi artışında programın tanıtımının yanı sıra, kamu emeklilik sisteminden emekli olmanın son yapılan parametrik değişimler içeren reformlarla birlikte güçleşmesi, vergi avantajı ve devlet katkısı teşviklerinin etkili olduğu düşünülmekte, 2012 yılı sonrasındaki ivmelenmede yapılan mevzuat değişikliklerinin olumlu katkısı olduğu değerlendirilmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminin 10 yıllık gelişimine yönelik Hazine Müsteşarlığı tarafından yapılan projeksiyona göre bireysel emeklilik sistemindeki fon miktarının, devlet katkısı da dahil edilmiş şekilde 2023 yılında 308 milyar TL’ye, bu rakamın milli gelire oranının %8’e katılımcı sayısının ise 12 milyona ulaşması beklenmektedir (Yazıcı, 2015: 148). Bu öngörü bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’deki geleceğine ilişkin önemli bir gösterge olarak değerlendirilmekte olup sisteme ilişkin yapılan ve yapılacak reformların ülkemiz ekonomisi üzerinde olumlu etkileri olacağı düşünülmektedir.

## **6. Sonuçlar Ve Öneriler**

Kamu emeklilik sistemlerinin bireylere minimum koruma sağlayan emeklilik maaşı öngörmesi ve emekli olma yaşının genel olarak artırılması, bireylerin kamu emeklilik sistemlerinden emeklilik sürecini güçleştirmekte ve emeklilik gelirlerini düşürmektedir. Buna ek olarak sağlık alanında yaşanan gelişmelerin ve hayat koşullarının iyileşmesinin bireylerin ortalama yaşam sürelerini uzatması, emeklilik döneminde daha fazla finansman ihtiyacı duymalarına neden olmaktadır. Söz konusu gelişmeler bireyleri emeklilik dönemlerinde hayat standartlarının düşmesi ve maddi sıkıntı yaşama riskleri ile karşı karşıya bırakmıştır.

Bu doğrultuda bugünün çalışanları emeklilik dönemleri için daha fazla planlama yapma durumunda kalmaktadır. Dolayısıyla emeklilik dönemine ilişkin ihtiyaçların kamu sosyal güvenlik sistemi tarafından karşılanamayan bölümünün bireylerin kişisel tasarruflarıyla kapatılması düşüncesine dayanan bireysel emeklilik planları yaygınlaşmış ve önem kazanmıştır. Bireysel emeklilik planları, bireylerin emeklilik dönemlerinde refah seviyelerinin olumsuz yönde etkilenmesinin önüne geçmek için bir araç olarak kullanılmaktadır. Ayrıca bu planlar bireylere finansal piyasalarda, emeklilik tasarrufu için iyi yatırım yapma konusunda birçok alternatif sunmaktadır.

Türkiye’de bireysel emeklilik planlarının yaygınlaşmasıyla birlikte bu planlara ilişkin çeşitli reformlar ve düzenlemeler gündeme gelmiştir. Bireysel emeklilik sistemine ilişkin yapılan reform ve düzenlemeler sistemin geliştirilmesi ve yaygınlaşması bakımından büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de 2003 yılında yürürlüğe giren bireysel emeklilik sisteminde günümüze kadar çeşitli yasal düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Ancak 2012 yılında yapılan ve bir kısmı 2013 yılında yürürlüğe giren yasal düzenlemelerin sistemin yapısında köklü değişimler içerdiği değerlendirilmektedir. Çalışmanın dördüncü bölümüne de ele alındığı üzere bu düzenlemeler ile bireysel emeklilik sisteminin daha fazla katılımcının yararlanabileceği bir teşvik mekanizması haline gelmesi, sisteme kurumsal çapta katılımın artması, sistemdeki maliyetlerin katılımcılar ve emeklilik şirketleri bakımından düşürülmesi ve fon performanslarının artırılması yönünde değişiklikler yapılmıştır.

Yapılan değişikliklerin katılımcılar açısından bireysel emeklilik sisteminde kalma maliyetinin düşürülmesi ve sistemde uzun vadeli kalmayı teşvik eden düzenlemeler olmak üzere iki temel başlıkta incelenebileceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda söz konusu değişikliklerden yönetim gider kesintisi azami düzeyinin %8’den %2’ye düşürülmesi, azami fon toplam gider kesintisi oranlarının belirlenmesi, sistemden çıkış aşamasında toplam birikim tutarı yerine sadece getiri üzerinden stopaj uygulanmaya başlanması katılımcıların sistemde kalma maliyetlerini düşüren düzenlemeler olarak göze çarpmaktadır. Öte yandan devlet katkısı uygulaması, işveren ödemesi olması durumunda hak kazanma süresinin artırılması ve bireysel emeklilik hesaplarının birleştirilebilmesinin sadece emekliliğe hak kazanması durumunda gerçekleştirilebilir hale getirilmesi ise katılımcıların sistemde uzun vadeli olarak kalmalarını teşvik eden düzenlemelerdir.

Buna ek olarak bireysel emeklilik şirketlerine internet ve çağrı merkezi üzerinden ürün satışı imkanı sağlanması, aktarım bekleme süresinin iki yıla çıkarılması, emeklilik yatırım fonlarının kuruluş ve denetleme maliyetlerinin azaltılması konusundaki değişiklikler de bireysel emeklilik şirketlerinin maliyetlerinin azalması yoluyla sistemin işleyişine olumlu katkılar sağlamaktadır. Ayrıca işverenlerin kurumlar vergisinden doğrudan gider olarak gösterebilecekleri katkı payı tutarının çalışanın brüt maaşının %10’undan %15’ine çıkarılması, işverenler tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik

sistemine ödenen katkı paylarının ticari kazancın tespitinde gider yazılabilmesi ve işveren ödemesi olması durumunda hak kazanma süresinin artırılması da kurumsal çapta katılımları teşvik eden olumlu değişikliklerdir.

2012 yılı mevzuat değişimlerine ek olarak 2015 yılı içinde bireysel emeklilik sistemine katılımı olumlu yönde etkileyecek iki değişiklik daha yapılmıştır. Bunlar bütün katılımcıları etkileyecek kesintilere ilişkin yapılan düzenlemeler ve bireysel emeklilik hesabını aynı zamanda gerçek bir emeklilik aracı gibi kullanmak isteyenler için geliştirilen yıllık gelir sigortası uygulamasıdır. Bireysel emeklilik fonlarında yapılacak kesintilerin düşürülmesinin katılımcıların bireysel emeklilik sisteminden elde edecekleri geliri olumlu yönde etkileyecek olmasının sisteme olan ilgiyi artıracağı değerlendirilmektedir. Ayrıca bu düzenleme, kısa vadede sistemden ayrılma durumunda kesinti miktarının sistemde uzun süre kalmaya göre daha fazla olması nedeniyle katılımcıların sistemde uzun vadeli olarak kalmalarını teşvik etmektedir. Yıllık gelir sigortasının düzenlemesi ise bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların birikimlerinin uzun vadeli bir tasarruf olarak değerlendirilmesinin yanı sıra ömür boyu gelir elde etmelerini sağlayarak, bireysel emeklilik sisteminin gerçek bir emeklilik aracı olarak da kullanılmasını sağlayacaktır. Yıllık gelir sigortası özellikle, Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan alacağı emeklilik maaşı ve kira gibi diğer gelirleri emeklilik döneminde ihtiyacı olan geliri karşılama konusunda yetersiz olan bireyler için önem taşımaktadır. Ancak yıllık gelir sigortası uygulamasının tanıtımının iyi bir şekilde yapılarak ülke genelinde bilinirliğinin artırılmasının önem arz ettiği düşünülmektedir.

Çalışmanın beşinci bölümünde Türkiye’deki bireysel emeklilik sistemine ilişkin göstergeler incelendiğinde de 2012 yılı ve sonrasındaki mevzuat değişimlerinin Türkiye’deki bireysel emeklilik sistemi üzerinde olumlu etkileri olduğu değerlendirilmiştir. Söz konusu mevzuat değişikliklerinde yurtiçi tasarruf oranının artırılması amacıyla bireysel emeklilik sisteminde teşvikler yeniden düzenlenerek, tüm katılımcıların faydalanacağı devlet katkısı uygulamasına geçilmiş ve kurumsal ve bireysel bazlı katılımların teşvik edilmesi sağlanmıştır. Öte yandan bireysel emeklilik sistemine ilişkin yapılan mevzuat değişikliklerinin karmaşıklığının katılımcılar açısından sistemin anlaşılması, emeklilik şirketleri bakımından yapılan değişikliklere yönelik altyapı maliyetlerinin artması bakımından olumsuz etkileri de olabileceği düşünülmektedir.

Gelecek için yapılan planlamaların yer aldığı Onuncu Kalkınma Planı’nda Yurtiçi Tasarrufların Arttırılması ve İsrafın Önlenmesi Programı’nda yer alan “Tamamlayıcı Sigortacılığın Geliştirilmesi” bileşeni kapsamında, bireysel emeklilik sisteminin daha da genişletilmesi için yönetim ve işletim giderlerinin uluslararası düzeylere yaklaştırılması planlanmaktadır. Ayrıca bireysel emekliliğin yaygınlaştırılmasının sağlanması adına çalışanların otomatik olarak bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesini sağlayan “Otomatik Katılım” öngörülmekte ve bu doğrultuda pilot uygulama sonuçları değerlendirilmektedir.

Önümüzdeki dönemlerde bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların üzerlerindeki giderlerin uluslararası düzeylere yaklaştırılmasının yanı sıra farklı nüfus gruplarına özel uygulama ve teşviklerin geliştirilmesinin sistemin yaygınlaştırılması ve bireylerin sistemde kalma sürelerinin ve tasarruf miktarlarının artırılması bakımından önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu doğrultuda bireysel emeklilik sistemindeki katılımcılara farklı alternatifler sunan ürünlerin geliştirilmesi yönünde teşvik edici değişikliklerin gerçekleştirilmesinin sistemin geleceği açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

## **KAYNAKÇA**

- Akpınar, Ö. (2012). Özel Emeklilik Fonları: Kavramsal Çerçevesi ve Gelişimi. Fuat Erdal (Ed.). Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi (s.122-138). Yayın No: 2513, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Antolin, P. (2012). Coverage of Private Pension Systems: Evidence and Policy Option, OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, 20, 1-36.
- Aydın, E. ve Kaplan, E. (2014). *Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergi Uygulamaları Bakımından Değerlendirilmesi*, Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi, 36(2), 93-114.
- Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, 26842, 9 Nisan 2008.
- Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, 28462, 9 Kasım 2012.
- Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, T.C. Resmi Gazete, 4632, 28 Mart 2001.

- Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, 28512, 29 Aralık 2012.
- Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, 29366, 25 Mayıs 2015.
- Büyükkara, G. ve Balcı, M. (2014). *Bireysel Emeklilik Sisteminde Eski ve Yeni Teşvik Düzenlemeleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Dergisi, 1, 1-17.
- Derelioğlu, D. Türkiye’de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları, (2001), TUGİAD Ekonomi Ödülleri 2000, Rota Yayın Yapım, İstanbul.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (2007). Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013 Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- Drahokoupil, J. ve Domonkos, S. (2012). *Averting The Funding-Gap Crisis: East European Pension Reforms Since 2008*, Global Social Policy, 12(3), 283-299.
- Emeklilik Gözetim Merkezi, (2013), Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2012, Emeklilik Gözetim Merkezi, İstanbul.
- Emeklilik Gözetim Merkezi, (2014), Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2013, Emeklilik Gözetim Merkezi, İstanbul.
- Emeklilik Gözetim Merkezi, (2015), Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2014, Emeklilik Gözetim Merkezi, İstanbul.
- Frericks, P., Maier, R. ve De Graaf, W. (2007). *European Pension Reforms: Individualization, Privatization and Gender Pension Gap*. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 14(2), 212-237.
- Holzmann, R. (2013). *Global Pension Systems and Their Reform: Worldwide Drivers, Trends and Challenges*, International Social Security Review, 66(2), 1-29.
- İnneci, A. (2013). *Bireysel Emeklilik Sisteminde Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değerlendirilmesi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(1), 105-120
- Kalkınma Bakanlığı. (2013). Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Ankara.
- Miralles, M. P., Romero, C. ve Whitehouse, E. (2012). *International Patterns of Pension Provision II, A Worldwide Overview of Facts and Figures*, The World Bank Social Protection & Labor, Discussion Paper No:1211.
- Orenstein, M. (2011). *Pension Privatization in Crisis: Death or Rebirth of a Global Policy Trend?*, International Social Security Review, 64(3), 65-80.
- OECD, (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators. OECD Publishing, France.
- OECD, (2014), Pensions Outlook 2014, OECD Publishing, France.
- OECD, (2015), Pension Markets in Focus 2015, OECD Publishing, France.
- Özel, Ö ve Yalçın, C. (2013). *Yurtiçi Tasarruflar ve Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye’deki Uygulamaya İlişkin Bir Değerlendirme*, T.C. Merkez Bankası, Çalışma Tebliği, No:13/04.
- Peker, İ. (2016). *Analysing Turkish Individual Pension System Fees and Returns*, Journal of Economics, Finance and Accounting, Volume:3, Issue:1, 100-116.
- Pino, A. (2010). *The Impact of The 2007-2009 Crisis on Social Security and Private Pension Funds: A Threat to Their Financial Soundness?*, International Social Security Review, 63(2), 5-30.
- Sezgin, S. ve Yıldırım, T. (2015). *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 10(2), 123- 140.
- Şen, M. (2001). Özel Emeklilik ve Türkiye için Sistem Önerisi, TUGİAD Ekonomi Ödülleri 2000, Rota Yayın Yapım, İstanbul.
- Ural, M. (2009). *Bireysel Emeklilik Fonlarında Risk Yönetimi ve Riske Maruz Değer Analizi*. Ege Akademik Bakış, 9(4), 1463-1483.
- Yaman, O. (2012). *Bireysel Emeklilik Sisteminin Denetim ve Muhasebe Yapısı*, Mali Çözüm Dergisi, 110, 55-70.
- Yazıcı, S. (2015). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliği. (2015). T.C. Resmi Gazete, 29313, 1 Nisan 2015.
- 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu. (2001). T.C. Resmi Gazete, 24366, 7 Nisan 2001.

6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2012). T.C. Resmi Gazete, 28338, 29 Haziran 2012.

[www.sgk.gov.tr/Kurumsal/İstatistik/SGK İstatistik Yıllıkları/SGK 2014](http://www.sgk.gov.tr/Kurumsal/İstatistik/SGK İstatistik Yıllıkları/SGK 2014)

[www.egm.org.tr](http://www.egm.org.tr)