

**İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ**

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE OTOMATİK  
KATILIM SİSTEMİ VE TÜRKİYE İÇİN DEĞERLENDİRMELER**

**Selçuk KARAOĞLAN**

**UZMANLIK TEZİ**

**HAZİRAN 2018**



**İL BANK**  
TÜRKİYE'NİN YAPICI GÜCÜ

**İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ**

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE OTOMATİK  
KATILIM SİSTEMİ VE TÜRKİYE İÇİN DEĞERLENDİRMELER**

**Selçuk KARAOĞLAN**

**UZMANLIK TEZİ**

**Tez Danışmanı (Kurum) Tez Danışmanı (Ankara Üniversitesi)**  
**Ali TEKNECİ Prof. Dr. Güven SAYILGAN**

Selçuk KARAOĞLAN tarafından hazırlanan “Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılım Sistemi ve Türkiye İçin Değerlendirmeler” adlı tez çalışması aşağıdaki Yeterlik Sınav Kurulu tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan	Genel Müdür Yardımcısı	Salih YILMAZ	
Üye	Daire Başkanı	Hüseyin TÖREN	
Üye	Daire Başkanı	Hakkı ÇIRAK	
Üye	Daire Başkanı	Orhan IŞIK	
Üye	Daire Başkanı	Doç. Dr. Birol KAYRANLI	

Tez Savunma Tarihi: 19/06/2018

## **ETİK BEYAN**

“İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ Uzmanlık Tezi Yazım Kuralları”na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Selçuk KARAOĞLAN  
Haziran 2018

Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik  
Katılım Sistemi ve Türkiye İçin Değerlendirmeler

(Uzmanlık Tezi)

Selçuk KARAOĞLAN

**İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ**

Haziran 2018

**ÖZET**

Çok ayaklı sosyal güvenlik sistemi uygulamalarında üçüncü ayak tamamlayıcı sistem olarak kullanılan bireysel emeklilik sistemleri, gerek bireylerin emeklilik dönemlerinde sahip oldukları refah seviyeleri, gerek ülkelerin finansal istikrarı ve kalkınması için önemlidir. Bazı ülkelerde bireysel emeklilik sisteminin faydalarından devlet ya da bireyler bazında üst düzeyde yararlanabilmek amacıyla bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım uygulaması görülmektedir. Bu çalışma ile Türkiye’de son bir yıldır uygulanmaya başlanan bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım uygulamalarının başka ülkelerdeki örneklerini inceleyerek, ülkemiz için değerlendirme ve önerilerde bulunmak amaçlanmıştır. Değerlendirmelerin sonucunda, ülkemizde uygulanmaya başlanan otomatik katılımın bireysel emeklilik sistemine katkısının olduğu ancak bu katkının yeterli oranlara ulaşamadığı görülmüştür. Sistemin iyileştirilebilmesi için fon çeşitliliğinin artırılması, sistem getirilerinin daha iyi takibi için bir emeklilik denetim merkezinin kurulması, bireylerin finansal bilgilerinin artırılması ve işveren katkısının düşünülmesi gibi önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler : Bireysel Emeklilik Sistemi, Otomatik Katılım,  
: Bireysel Emeklilik Fonları

Sayfa Adedi :73

Tez Danışmanı (Kurum) : Ali TEKNECİ

Tez Danışmanı (Üniversite) : Prof. Dr. Güven SAYILGAN

# Automatic Enrolment System In Private Pension System and Assessments for Turkey

(Expertise Thesis)

Selçuk KARAOĞLAN

## İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ

June 2018

### ABSTRACT

Private pension systems, which are used as a complementary system to the third pillar in multi-stage social security system implementations, are important for the financial stability and development of countries as well as for the level of well-being that individuals have during their retirement periods. In some countries, the automatic pension system can be applied to the benefit of the private pension system in order to be able to benefit at a high level on the basis of state or individual basis. With this study, it is aimed by examining the examples of the applications of automatic participation in private pension system which has been implemented in Turkey for the last year and to make evaluations and suggestions for our country. As a result of the assessments, it is seen that the automatic enrolment started to be implemented in our country contributes to the individual pension system but this contribution cannot reach to sufficient proportions. Recommendations have been made to improve the system to improve the diversity of funds, to establish a retirement audit center for better follow-ups of the system, to increase the financial information of the individuals and to consider the employer contribution.

Key Words : Private Pension System, Auto Enrolment, Private Pension Funds

Page Number : 73

Supervisor (Corporate) : Ali TEKNECİ

Supervisor (University) : Assoc. Prof. Güven SAYILGAN

## **TEŞEKKÜR**

Tez sürecinde bilgi, yardım ve desteklerini benden esirgemeyerek her aşamada ilgiyle yaklaşan Kurum DanıŐmanım M¼d¼r Sayın Ali TEKNECİ ve Üniversite DanıŐmanım Prof. Dr. Sayın Güven SAYILGAN'a, her zaman yanımda olan ve beni cesaretlendiren eŐim Őeyma KARAOĞLAN'a, araŐtırmama katkı sağlayan, yardımcı olan grup arkadaşlarıma ve İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı çalışanlarına teşekkür ederim.



# İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET .....	i
ABSTRACT.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	viii
GİRİŞ.....	1
1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ .....	5
1.1. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Önemi .....	5
1.2. Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi .....	7
1.2.1. Dünyada bireysel emeklilik sisteminin tarihi .....	7
1.2.2. Emeklilik varlıklarının yatırımları.....	20
1.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi .....	21
1.3.1. Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin tarihi.....	22
1.3.2. Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin gelişimi .....	23
1.3.3. Bireysel emeklilik sisteminin işleyişi.....	25
1.3.4. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi yatırım fonları .....	28
1.3.5. Bireysel emeklilik sisteminde denetim ve gözetim .....	32
2. OTOMATİK KATILIM SİSTEMİ.....	35
2.1. Bireysel Emeklilik sisteminde Otomatik Katılımın Gerekçeleri.....	35
2.2. Dünyada Otomatik Katılım Sistemi .....	38
2.2.1. Uygulamaları ve etkileri .....	38
2.2.2. Amerika uygulaması.....	39
2.2.3. Yeni Zelanda uygulaması .....	41
2.2.4. Şili uygulaması .....	43
2.2.5. İtalya uygulaması.....	45
2.2.6. İngiltere uygulaması .....	47
2.2.7. Avustralya uygulaması .....	48
2.3. Türkiye’de Otomatik Katılım Sistemi.....	49
2.3.1. Otomatik katılımın gerekçeleri .....	49
2.3.2. Otomatik katılım uygulamaları.....	50
2.3.3. Otomatik katılımın etkileri .....	55
2.3.4. Otomatik katılımı fonlar .....	57
3. TÜRKİYE İÇİN DEĞERLENDİRMELER .....	59
3.1. Hedef Kitlenin Belirlenmesi.....	59
3.2. Sistemden Çıkış Süresi.....	59
3.3. Katkı Payları.....	60
3.4. Finansal Teşvikler .....	61
3.5. Emeklilik Fonları.....	63
3.5.1. Fon çeşitleri .....	63
3.5.2. Fon kesintileri .....	65
3.6. İletişim ve Eğitim .....	66
3.6.1. İletişim .....	66
3.6.2. Eğitim faaliyetleri .....	68

3.7. Emeklilik Denetim Merkezi .....	68
3.8. Zorunlu Katılım.....	69
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	71
KAYNAKLAR .....	75
ÖZGEÇMİŞ .....	80

## ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge 1.1. OECD üyesi ülkelerde kullanılabilir emeklilik sözleşmesi türleri .....	9
Çizelge 1.2. OECD üyesi olmayan ülkeler için kullanılabilir emeklilik sözleşmesi türleri	10
Çizelge 1.3. TR Bireysel emeklilik sektörü ile ilgili önemli veriler (emeklilik.egm.gov.tr) .....	24
Çizelge 2.1. Ülkelere göre emeklilik tasarruf açıkları (Akın, 2016) .....	35
Çizelge 2.2. Otomatik katılıma kademeli geçiş takvimi .....	55

## ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil 1.1. Fonlama ve özel emeklilik düzenlemesinin türüne göre emeklilik varlıklarının ayrılması, 2016.....	12
Şekil 1.2. Bireysel emeklilik planlarındaki varlıklar, 2016 (OECD, 2017a).....	13
Şekil 1.3. Bireysel emeklilik planlarındaki varlıkların GYSİH'ye oransal dağılımı, 2016 (OECD, 2017a) .....	14
Şekil 1.4. 2006 ve 2016'da GSYİH'ye göre BES düzenlemelerindeki toplam varlıklar (OECD, 2017a). .....	16
Şekil 1.5. Ülke bazında OECD bölgesindeki fonlandırılmış ve bireysel emeklilik düzenlemelerindeki varlık (Trilyon USD), 2006-2016 (OECD, 2017a) .....	19
Şekil 1.6. Seçilmiş OECD ülkelerinde varlıkların seçilen yatırım kategorilerine göre dağılımları (EGM, 2016) .....	21
Şekil 1.7. Sözleşme sayısı ve fon büyüklüğü (EGM, 2016) .....	29
Şekil 1.8. Katılımcıların sistemde kalma süresine göre toplam fon büyüklüğü (EGM, 2016) .....	30
Şekil 1.9. Fon grubu tercihleri (EGM, 2016).....	30
Şekil 1.10. Kurucu bazında 2016 yılı emeklilik yatırım fonları portföy dağılımı .....	31
Şekil 1.11. Bireysel emeklilik sisteminin ilgili kurul ve kuruluşları (Salantur, 2015:76; Solmaz, 2016:23) .....	33

## SİMGELER VE KISALTMALAR

<b>Kısaltmalar</b>	<b>Açıklamalar</b>
<b>A.Ş.</b>	Anonim Şirket
<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>BEDK</b>	Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu
<b>BES</b>	Bireysel Emeklilik Sistemi
<b>BF</b>	Belirlenmiş Fayda
<b>BK</b>	Belirlenmiş Katkı
<b>BRL</b>	Brezilya Reali
<b>ÇSGB</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenli Bakanlığı
<b>EGM</b>	Emeklilik Gözetim Merkezi
<b>EKK</b>	Emeklilik Koruma Kanunu
<b>ERSG,ERS,SDRS,</b>	Amerika’da Çeşitli Emekli Planları
<b>GSMH</b>	Gayri Safi Milli Hasıla
<b>GSYİH</b>	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
<b>HM</b>	Hazine Müsteşarlığı
<b>IDR</b>	Endonezya Rupiahı
<b>IRD</b>	Inland Revenue Department
<b>NZD</b>	Yeni Zelanda Doları
<b>OECD</b>	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>PAYG</b>	Pay As You Go
<b>PREVIC</b>	Brezilya Emeklilik Süpervizörü
<b>SGK</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SGS</b>	Sosyal Güvenlik Sistemi
<b>SPK</b>	Sermaye Piyasası Kurulu
<b>T.C.</b>	Türkiye Cumhuriyeti
<b>TL</b>	Türk Lirası
<b>TyEL planları</b>	Finlandiya Çalışan Emekli Maaşı Yasası
<b>USD</b>	Amerikan Doları
<b>vb.</b>	ve benzeri

## GİRİŞ

Genel bir terim olarak sosyal güvenlik, toplumu işsizlik ya da ücretli bir kişinin ölümü gibi bireysel felaketlerin neden olduğu istikrarsızlıktan korumak için tasarlanmış herhangi bir planı ifade eder. Belirli bir yılda toplum içindeki hangi ailenin bu tarz bir zorluğa katlanmak zorunda kalacağını tahmin etmek imkansızdır; ancak herhangi bir felaketi her yıl belirli sayıda hane halkının yaşayacağı beklenebilir. Devlet tarafından desteklenen bir sosyal sigorta planı, toplumu oluşturan tüm üyeler arasında riski yaymakta ve hiçbir aileye, gelen ücretlerin kesintiye uğramasıyla ya da son bulmasıyla tamamen yıkım yaşatılmamaktadır.

1944 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yaptığı tanıma göre sosyal güvenlik, toplum içindeki bireylerin herhangi bir nedenle (hastalık, işsizlik, yaşlılık, vb.) geçici veya sürekli olarak gelirinin kesilmesi durumunda düşeceği yoksulluğa karşı, tıbbi bakıma muhtaç aile fertlerinin korunmasına yönelik önlemler alan genel bir sistemdir (Aktaran: Tokol, 1997).

Sosyal güvenliğin amacı, yaşamında bazı olumsuzluklarla karşılaşan bireylere destek olabilmek ve yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlamak olarak düşünülebilir (Demirpehlevan, 2010). Ülkeler, sınırları içinde bulunan her bir ferdi korumak için gerekli her türlü ekonomik ve sosyal reformları yapma yükümlülüklerini öngören sosyal devlet anlayışı çerçevesinde, devletin işleyiş şemasında sosyal güvenlik kurumlarına yer vermektedirler (Demirpehlevan, 2010). Vergi yoluyla çalışanlardan yapılan kesintiler bu kurumlara aktarılarak, kişilerin gelecek yaşantıları güvence altına alınmaya çalışılmaktadır.

1994 yılında yayımlanan Dünya Bankası Politika Araştırma Raporu'na göre, sosyal güvenlik sistemlerinin, toplumun sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanması ile ilgili aşağıdaki üç temel fonksiyona hizmet etmesi gerekmektedir:

1) *Sigorta fonksiyonu*: Ani gelişen durumlar için olası zararları karşılama garantisi sağlamak,

2) *Tasarruf fonksiyonu*: Gelecekte sahip olunacak hayat standardını yükseltmek için, bireylerin bugünkü tüketimlerini azaltarak gelecekte daha yüksek bir gelir elde etme isteklerini karşılamak,

3) *Gelirin yeniden dağılımını sağlama fonksiyonu*: Muhtaçlık ve fakirlik problemlerine bir çözüm olarak; tehlikeli bir durum yaşamayandan yaşayana, geliri yüksek olanlardan düşük olanlara, çalışanlardan çalışmayan ve muhtaç durumda olanlara doğru bir gelir dağılımı sağlamak.

Bu fonksiyonları yerine getirmek üzere uygulanan, sadece sosyal sigortaları ve özel sigortaları içeren tek ayaklı sosyal güvenlik sistemlerinin eksikleri özellikle 20. yy'ın ikinci yarısından itibaren birçok ülke tarafından kabul edilmiştir. Yapılan çalışmalar ve verilen öneriler sonrasında çok ayaklı sistemlerin yukarıda bahsi geçen üç fonksiyonu da daha başarılı bir şekilde yerine getireceği yönünde fikir birliğine varılmıştır.

Çok ayaklı bir sistemde ilk ayak; devletin sosyal güvenlik kurumları tarafından zorunlu katılım çerçevesinde, bireylerin asgari yaşam seviyesini garantilemek ve dengeli bir gelir dağılımı sağlamaktır (Alper, 2009). Tamamlayıcı önlemler içeren diğer ayaklarda (Demirpehlevan, 2010) ise; kamu ya da özel sosyal güvenlik kurumları tarafından uygulanan isteğe bağlı ya da zorunlu katılımları içerebilen, mesleki emeklilik sistemleri (ikinci ayak) ve bireysel emeklilik sistemleri (üçüncü ayak) uygulanmaktadır (Karabacak, 2015).

Global olarak düzenlemelere gidilen sosyal güvenlik sistemlerinden, her ülke tamamlayıcı önlemler içerisinde farklı uygulamalar yoluyla yararlanmaktadır. Türkiye'ye bakıldığında, bu uygulamaların ikinci ayağından ziyade üçüncü ayağına yoğunluk verilerek bazı stratejiler geliştirildiği görülmektedir (Karabacak, 2015). Bu doğrultuda hazırlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile bireysel emeklilik sistemi (BES) 2003 yılında uygulanmaya başlamıştır (Rakıcı ve Ela, 2016).

BES, bireylerin aktif çalışma dönemleri boyunca yaptıkları tasarrufların, devletin gözetimi altında özel şirketler tarafından emeklilikte gelir elde etmeleri üzerine yatırıma yönlendirildiği, kamu emeklilik sisteminin bütünleyicisi bir emeklilik sistemidir (Elkatmış,

2012). Sistemin temel amacı, bireylerin çalışma yaşamları sürecinde oluşacak birikimler sayesinde emeklilik dönemlerinde sahip olacakları refah seviyesini yükseltmektir.

Bireysel bağlamda faydalarının yanında BES, ülke genelinde sosyal, ekonomik ve finansal açılardan da etkilidir. Özellikle üretim miktarı azalırken, tüketim oranının arttığı toplumlarda, devlet politikası olarak alınabilecek en etkili tasarruf önlemlerindendir (Karabacak, 2015). Sistem sayesinde oluşan fonların uzun vadeli yatırımlara sevk edilmesi sermaye piyasasını rahatlatmakta, ülke ekonomisine uzun vadeli fon sağlayarak sürdürülebilir ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB), 2011).

Tüm bu faydalarına rağmen, kamu çalışanlarının bu planların önemi konusunda finansal eğitim aldıktan sonra bile bu planlara katılmaya istekli olmadıkları görülmüştür. Ekonomistler bu fenomeni incelemiş ve insanların tasarruf konusunda umursamaz olduğunu açıklayan "davranışsal ekonomi" olarak adlandırılan bir teori geliştirmişlerdir (Sanford, 2014). Bu teoriye göre, insanlar genelde finansal konularda ve her şeyden önce emeklilik konularında pasif olma eğilimindedirler (Paklina, 2014). İnsanların bu durağanlık eğilimine dayanarak, geliştirilen finansal endüstri tasarruf araçlarından en popüler ve en başarılı olanı otomatik katılımdır (Sanford, 2014).

Otomatik katılım yaptırıldığında, bir plan sponsoru, çalışanı belirli bir katkı planına varsayılan bir çalışan katkı oranı ve varsayılan yatırım seçeneği ile otomatik olarak kaydeder (Sanford, 2014). Çalışanlar istedikleri takdirde plan dışı kalabilirler. Otomatik katılımın amacı, işverenin tanımlı katılım emeklilik planına işçi katılımı arttırmak ve bireysel tasarruf miktarını arttırmaktır (Sanford, 2014). Özel sektör tecrübesi, bu özelliğin bu hedeflere ulaşılmasında çok başarılı olduğunu gösterdiğinden otomatik katılım genellikle tanımlanmış katkı tasarımında en iyi uygulama olarak kabul edilmektedir (Sanford ve Franzel, 2012).

Otomatik katılım işleminin emeklilik tasarruf planlarına katılımın arttırılmasındaki başarısının nedeni, davranışsal ekonominin öngördüğü üzere insan davranışına, özellikle de karar verme konusundaki tembelliğine bağlanabilir (Paklina, 2014). Pek çok insan için, emeklilik tasarrufu ile ilgili, ne kadar tasarruf edileceğinin belirlenmesi ya da hangi



yatırımları seçeceği gibi kararlar bir yük haline gelebilir. Bu da onların tasarruf için hiçbir şey yapmamalarına neden olur. Ayrıca, birçok kişi kısa vadeli tüketime, gelecekteki tüketim için tasarruf etmekten daha çok önem vermektedir ve bu da çok az tasarruf yapmakla sonuçlanmaktadır (Sanford, 2014). Otomatik katılım, bireylerin kasıtlı olarak tasarruf etmeye mecbur olmadıkları ve hedef tarih fonu temerrüdü (target date fund default) sayesinde düzenli olarak yatırımlarını ayarlamasına ihtiyaç duymadıkları için başarılı bir şekilde çalışır (Sanford, 2014).

Yukarıda bahsedilen faydaların yanı sıra otomatik katılımın dezavantajları da vardır. Lucas (2010)'a göre atalet, otomatik katılımı yapılan en büyük kısıtlamadır; çünkü katılımcılar, kişinin biriktirmesi için en uygun miktar olup olmamasına bakılmaksızın varsayılan katılım oranına bağımlıdırlar (Aktaran: Sanford, 2014). Bir diğer önemli sorun ise, birçok katılımcı varsayılan katılım oranının, ne kadar tasarruf etmeleri gerektiği konusunda tavsiye olduğunu zanneder ve bu nedenle bu oranda kaldıklarını düşünürler. İşverenler varsayılan katkı oranını çok düşük bir seviyeye getirdiğinde bu atalet sıkıntıya yol açar ve bu oranda kalan katılımcılar emeklilik süresince çok az gelir elde ederler (Sanford, 2014).

Bahsi geçen avantaj ve dezavantajlar kapsamında ülkeler kendi amaçları doğrultusunda farklı uygulamalar içeren emeklilik programları ve özel emeklilik sistemlerine otomatik katılım seçenekleri kullanmaktadırlar. Çalışma kapsamında, Türkiye'de son iki yıldır düzenlemeye gidilen bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım uygulamalarının dünyadan -OECD ülkeleri başta olmak üzere- örneklerini inceleyerek ülkemiz için değerlendirmede bulunmak amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, ilk bölümde Dünya'da ve Türkiye'de olmak üzere iki ana başlık altında BES'e, ikinci bölümde de yine iki ana başlıkta Dünya'da ve Türkiye'de otomatik katılım uygulamalarına yer verilecektir. Üçüncü bölümde ise konu ile ilgili başta gelen ülkeler ve ülkemizdeki mevzuat göz önünde bulundurularak bireysel emeklilik ve otomatik katılım sistemleri konusunda değerlendirmelerden bahsedilecektir.

# 1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

BES'in, daha sonra da detaylandırılacağı gibi, hem bireysel hem de ulusal kapsamdaki faydaları ışığında detaylı olarak incelenmesi önem kazanmaktadır. Bu bölümde BES'in önemi, Dünya genelinde tarihi gelişimi, çeşitli ülkelerin sistem ve kazanımları ile ilgili verileri OECD raporları baz alınarak sunulduktan sonra, Türkiye'de BES'in gelişimi, işleyişi, fon verileri, denetim ve gözetim uygulamaları anlatılmıştır.

## 1.1. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Önemi

Yukarıda da belirtildiği üzere, bireysel emeklilik sisteminin ana amacı, bireylerin çalışma sürecindeki tasarruflarını değerlendirerek emekli olduktan sonraki hayatlarının refah düzeyini yükseltmektir (Solmaz, 2016). Buna bağlı olarak, katılımcı tarafından fiili gelir düzeyi ve emeklilik dönemi beklentilerine göre belirli bir periyodik ödeme miktarı ile bireysel emeklilik sözleşmesi yapılması BES'in temel felsefesini oluşturmaktadır (Günay, 2016). Bu nedenle, emeklilik döneminde veya çalışma kabiliyetini kaybettikten sonraki dönemde, hükümet desteğine ek olarak bireysel emeklilik fonları tarafından tatmin edici yaşam standartları sağlanmaktadır.

Ayrıca, bireysel bazda sağlanan gelirin yanında, ülke ekonomisine de BES'in katkısı bulunmaktadır. BES ile toplanan fonlar, ulusal ekonomi tasarruf hacminin büyümesi için çok önemli bir faktördür ve özellikle uzun vadeli fonlar sermaye piyasalarında bireysel emeklilik fonları tarafından yaratılmaktadır (Günay, 2016). BES'in gücü ile biriken fonlar, etkin ve verimli alanlarda kullanılmak üzere kamuya aktararak ekonomik kaynaklar sağlanmaktadır (Günay, 2016).

Sistemde toplanan fonlar, büyüklükleri ve vadelerinin uzun olması sayesinde makro ekonominin yanında finansal istikrarı da olumlu etkilemektedir (TCMB, 2011). Aynı şekilde finansal istikrara başka bir katkısı da bu fonların yabancı kaynaklardan oluşan portföy çıkışlarının olumsuz etkisini (varlık fiyatlarındaki dalgalanma gibi) dengelemesidir (Akgıray ve Peksevim, 2016).

Sistemin kullanılmadığı ülkelerde küçük tasarruflar piyasaya yönlendirilememekte ve yatırımlarda kullanılacak fonların birikimi yetersiz kalmaktadır (TCMB, 2011). BES sayesinde bir araya getirilen bu küçük tasarruflar, kayıt altına alınmakta ve finansal sistemin gelişmesi için gerekli fon birikimini oluşturmaktadır. Ayrıca, sermaye piyasalarında uzun vadeli kurumsal yatırımların, emeklilik fonlarının uzun vadede kazanç sağlama hedefi sayesinde arttığı görülmektedir. Bunun sonucunda, kısa vadeli yatırım hareketlerinden kaynaklanan dalgalanmalar azalırken, sermaye piyasasında krize karşı dayanıklılık artar ve yatırımcılara güvenli bir ortam oluşması ile finansal istikrarın olumlu olarak etkilendiği görülür (TCMB, 2011).

BES aracılığıyla piyasalara giren uzun vadeli ve düzenli fonlar, faiz oranlarında bir azalış yaşanmasını sağlarken, kamu ve özel sektörün borçlanma kapasitelerini artırmaktadır. Böylece, kamuda düşük faizli ve uzun vadeli borçlanma şansı ekonomiye katkı sağlamaktadır (TCMB, 2011). Bunların yanında, kayıt dışı istihdamı azaltarak vergi gelirlerini arttırmaktadır (Zor ve Aslanoğlu, 2005). Bütün bu gelirlerin, bütçe açıklarının finansmanına katkı olarak kullanılması finansal sistemi daha verimli kılmaktadır (TCMB, 2011).

Özel sektör açısından bakıldığında ise, fonlarda ve faiz oranlarında yaşanan gelişmeler ile finansman kaynaklarında genişleme olduğu görülmektedir. Böylece, menkul kıymet yatırımları artarken, olası riskler diğer yatırımcılar içerisinde paylaşılmaktadır (TCMB, 2011).

Özel sektörün finansman kaynaklarına yönelik imkânlarının artması ise menkul kıymet ihraçlarının ve yatırımların artmasını, risklerin ise piyasa yatırımcıları arasında paylaşılmasını sağlamaktadır. Yatırımlara yönlendirilen tasarruflar sayesinde iş imkânı ve üretim artmakta, böylece istikrarlı ekonomik büyüme desteklenmektedir. Dahası, azalan tüketim tasarruf hacmini artırmakta ve bu da enflasyonun kontrol altında tutulmasında rol oynamaktadır (TCMB, 2011).

## **1.2. Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi**

Demografik, politik ve mali koşulların değişmesi nedeniyle sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğinde bazı zorluklar yaşanmaktadır. Örneğin, doğum oranındaki azalma ve yaşam süresinin artması nüfusun yaşlanmasına neden olur. İşsizlik, ekonomik kriz, siyasi nedenler, sağlıkta maliyet artışları, enflasyon, vb. gibi nedenler hem bireysel hem de ortak tasarrufları olumsuz yönde etkilemekte ve emeklilik maaşını hak etmek giderek zorlaşmaktadır. Yukarıda bahsedilen tüm yüzeysel nedenlerden ötürü, hükümetler, zorunlu katılım temelli emeklilik sistemine gönüllü katılımın eklenmesi ve hükümet tarafından desteklenmesi gibi başka bir emeklilik sistemi uygulamak eğilimindedir (Günay, 2016).

Uzun yıllardır gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler bireysel emeklilik sistemlerini kullanmaktadırlar. BES, bireylerin geleceklerini güvence altına almaları amacıyla çalıştıkları süre içerisinde yaptıkları düzenli tasarrufları içermektedir. Her ülke sahip olduğu toplumun sosyo-kültürel ve ekonomik koşullarını göz önünde bulundurarak birbirlerinden farklı karakteristiklere sahip bireysel emeklilik sistemleri geliştirmişlerdir (Bağlan, 2006). Bu farklılıkları; fonların yönetim sorumlularının kim olduklarına, emeklilik gelirinin endeks noktasının satın alma gücüne bağlı olup olmamasına, katkı payını ödeyen tarafa göre sınıflandırmak mümkündür. Ayrıca, BES'in temel sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı ya da alternatif rolü olması, katılımın gönüllü ya da zorunlu olması da ülkeler arasında farklılık noktalarıdır (Bağlan, 2006).

### **1.2.1. Dünyada bireysel emeklilik sisteminin tarihi**

Çeşitli ülkelerde uygulanan bireysel emeklilik sistemlerinin ortak noktası, finansman yöntemi olarak fonlama sisteminin kullanılmasıdır (Bağlan, 2006). Bilinen ilk bireysel emeklilik fonu, 1862'de Bank of South Wales tarafından başlatılmıştır (Dağlar, 2007). 1875 yılında ise Amerikan Demiryolu Şirketi bu fonun takibini yapmaya başlamıştır. Endüstriyel ülkelerde, 100 yıldan fazla bir süredir faaliyetlerde özel emeklilik fonları bulunmaktadır. Bu sebeple, risk çeşitlendirme, getiri, sermaye, ekonomik büyüme ve ekonomik refah gibi uzun vadeli ve geniş ölçekli fonların avantajları hükümetler tarafından iyi anlaşılmaktadır (Günay, 2016). 1981'de, BES, Şili'de Pinochet tarafından

düzenlenmiştir. Klasik emeklilik sistemi, yatırım fonları tarafından işletilen bir sermaye tarafından finanse edilen bir sisteme dönüştürülmüştür. Bu model dünya genelinde hükümetleri, özellikle de gelişmekte olan ülkeleri aydınlatmıştır (Günay, 2016).

1902 yılında İngiltere’de oluşturulan emeklilik aylığı planı, hayat sigortası poliçesiyle yıllık gelir sağlayan ilk ürün olarak görülmektedir (Solmaz, 2016). Bismarkyan sosyal sigortacılık uygulamalarının özellikle sanayileşmiş ülkelerde yaygınlaşması, BES planlarının kullanımının gelişmesini yavaşlatmış, fakat kamusal sosyal güvenlik sisteminin gölgesinde, tamamen ortadan kalkmadan kullanılmaya devam edilmişlerdir (Lumby, 1999).

Sosyal Güvenlik Sistemi, İsviçre (1946) ve ABD (1935) gibi ülkelerde, güvence açığının BES planları aracılığıyla giderilmesi nedeniyle nispeten daha geç oluşturulmuştur (Solmaz, 2016). Dolayısıyla, bu planlar, o toplumların önemli kurumları olarak görülmektedir. Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde BES fonları, dağıtım yöntemi temelli uygulanan sosyal güvenlik sistemlerinin mevcut krizden çıkması için uygulanmaya başlanmıştır (Kaufman, 2004).

Doksanlı yılların başından itibaren hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelerde çok ayaklı SGS ya da çok ayaklı emeklilik sistemi yaklaşımı ile bireysel emeklilik sektörü büyümekte ve aynı zamanda hükümetler ve bireyler için de önem kazanmaktadır (Günay, 2016). 1985 yılında çok ayaklı yaklaşım, 5 ülkeden daha az ülkede kullanılmasına rağmen 2000 yılında bu sayı 20'den fazla olmuştur (Öztürk, 2010).

2014 yılında Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD), ekonomisinin büyüklüğünde emeklilik fonlarının önemini incelediği rapora göre, bu oranın yüzde 100'ün üzerinde olduğu sadece dört ülke bulunmaktadır: Hollanda emeklilik fonlarının gayri safi yurtiçi hasılaya oranı (GSYİH) yüzde 159,3, İzlanda'nın yüzde 146,8, İsviçre'nin yüzde 120,3 ve Avustralya'nın yüzde 110'dur. Emeklilik sistemi için yüzde 25'lik asgari vade dilimi ve Türkiye'yi (yüzde 5,5) içeren yirmi bir OECD ülkesinin bu seviyenin altında olduğu kabul edilmektedir (Günay, 2016). Bu ülkelerin emeklilik sistemlerinin büyümek ve ekonomiye katkıda bulunmak için büyük bir potansiyele sahip oldukları ancak hala gelişime ihtiyaç duydukları açıklanmıştır. (Günay, 2016).

Emeklilik alanı dünya çapında çeşitli plan türlerini içermektedir. Örneğin, emeklilik planlarına istihdam yoluyla veya bireylerce, doğrudan işverenlerinden bağımsız olarak erişilebilir. İstihdam yoluyla planlara erişildiğinde ve çalışanları adına işverenler veya bunların grupları (örneğin sanayi dernekleri) tarafından oluşturulduğunda, bu planlar OECD taksonomisinde mesleki olarak kabul edilir (OECD, 2005). OECD taksonomisi, bu planlara erişimin bir istihdam ilişkisine bağlı olması gerekmediğinde planları kişisel olarak sınıflandırır ve bu planlar direkt olarak bir emeklilik fonu veya emeklilik sağlayıcısı olarak çalışan bir finansal kurum tarafından işverenlerin müdahalesi olmadan kurulur.

OECD raporlarına dahil ülkeler içinde birçok ülkede mesleki ve kişisel planlar bir arada bulunur. Çizelge 1.1, 35 OECD üyesinden 32'sinin ve OECD üyesi olmayan 31 ülkenin raporlamasının 22'sinin hem mesleki hem kişisel planları olduğunu göstermektedir (OECD, 2017a). Bireyler, işverenlerinin kendileri için kurduğu birkaç emeklilik planının üyesi olabilir veya doğrudan emeklilik şirketiyle planlarını oluşturmuş olabilirler.

Çizelge 1.1. OECD üyesi ülkelerde kullanılabilir emeklilik sözleşmesi türleri

		Mesleki Planlar			
		Sadece BF	Hem BF hem de BK	Sadece BK	Hiçbiri
Bireysel Planlar	Evet	Finlandiya, Almanya, İsrail, İsviçre	Avustralya, Avusturya, Belçika, Kanada, Danimarka, Fransa, İzlanda, İrlanda, İtalya, Japonya, Kore, Lüksemburg, Meksika, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç, Türkiye, Birleşik Krallık, Birleşik Devletler	Şili, Yunanistan, Macaristan, Letonya, Polonya, Slovenya	Çek Cumhuriyeti, Estonya, Slovak cumhuriyet

Çizelge 1.2. OECD üyesi olmayan ülkeler için kullanılabilir emeklilik sözleşmesi türleri

		Mesleki Planlar			
		Sadece BF	Hem BF hem de BK	Sadece BK	Hiçbiri
Bireysel Planlar	Evet	Nijerya	Brezilya, Kosta Rika, Cebelitarık, Hong Kong(Çin), Hindistan, Endonezya, Jamaika, Kenya, Malta, Mauritius, Namibya, Güney Afrika, Surinam, Zambiya	Arnavutluk, Bulgaristan, Hırvatistan, Makedonya, Gana, Sırbistan, Tayland	Ermenistan, Kolombiya, Litvanya, Maldivler, Peru, Romanya, Uruguay
	Hayır		Lihtenştayn, Malavi		

Mesleki planlar, üyelere farklı türde fayda garantisi vaat edebilir. Bu taahhütleri garanti altına almaktan plan sponsoru (işveren) sorumludur ve plan içindeki varlıklar ile sözlerden doğan yükümlülükler arasındaki boşluğu finanse etmek zorunda olduğunda, plan OECD sınıflandırmasına göre belirlenmiş fayda (BF) olarak kabul edilir. Örneğin, Finlandiya'da, Çalışan Emekli Maaşı Yasası (TyEL planları) tarafından düzenlenen emeklilik planları emeklilikte bir formüle dayalı bir fayda düzeyi sağlamaktadır. TyEL planları şirket emeklilik fonları veya endüstri çaplı emeklilik fonları tarafından yönetilirken planlar yetersiz finanse edildiğinde, işverenler ek prim ödemek zorundadırlar. Dolayısıyla bu planlar BF'dir. Buna karşılık, işveren herhangi bir finansman açığını finanse etmekten sorumlu değilse, plan belirlenmiş katkı (BK) olarak kabul edilir. Örneğin, Slovenya'daki bazı mesleki planlar üyelerine katkı payı konusunda mutlak asgari getiri sözü vermektedir. Herhangi bir finansman açığını finanse etmekten işverenler değil emeklilik şirketleri sorumludur. Dolayısıyla bu planlar BK'dir.

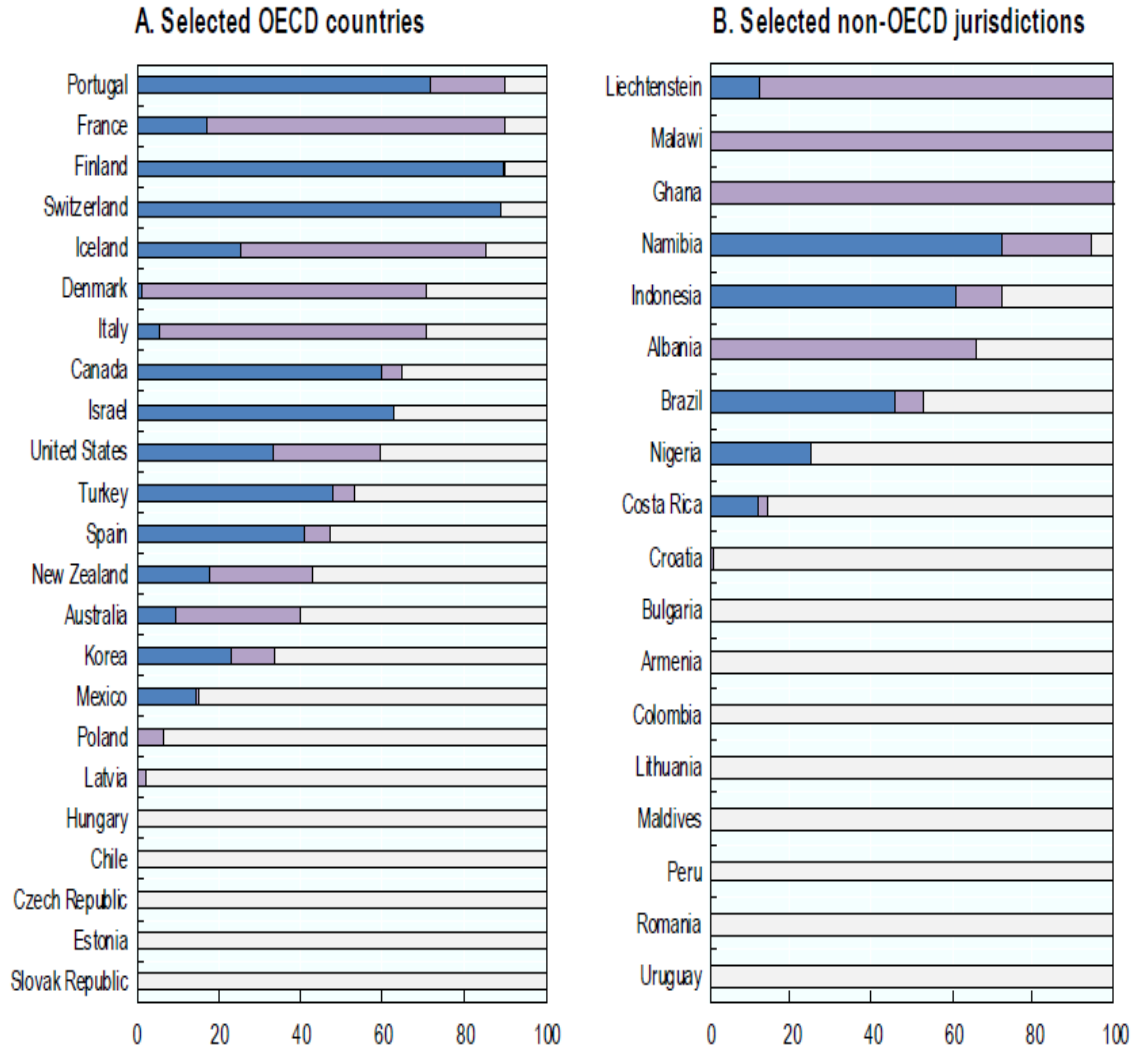
BF ve BK planlarının çoğu OECD ülkelerinin birçoğunda bulunabilir. OECD ülkelerinin neredeyse üçte ikisinde mesleki planlar BF veya BK olabilir. OECD bölgesinin dışında, 31 raporlama ülkesinin 14'ünde hem mesleki BF hem de BK planları vardır (Çizelge1.2).

Meslek planlarının varlık açısından durumu, 2016 yılında ülkeler arasında büyük farklılık göstermiştir (Şekil 1.1). Mesleki planlar, 11 OECD ülkesi ve 7 OECD üyesi olmayan ülkede emeklilik için birikmiş varlıkların en büyük payını oluşturmuştur. Finlandiya, Fransa, Portekiz ve İsviçre'deki emeklilik varlıklarının yaklaşık %90'ı mesleki planlarda tutulmuştur. OECD bölgesinin dışında, Liechtenstein ve Malawi'deki bireyler için sadece mesleki planlar mevcuttur. Amerika Birleşik Devletleri'nde, mesleki planlar ile kişisel planlar arasındaki varlıkların bölünmesi daha dengelidir.

Genel olarak, toplam emeklilik varlıklarının %59'u mesleki planlarda tutulurken, geri kalan varlıklar çoğunlukla işverenler tarafından oluşturulmayan bireysel emeklilik hesaplarında tutulmaktadır. Avrupa ülkelerinden Çek Cumhuriyeti, Estonya, Litvanya ve Romanya'da; Latin Amerika ülkelerinden Kolombiya, Peru ve Uruguay'da herhangi bir mesleki plan yoktur. Ancak; bireylerin Kolombiya, Estonya, Peru, Romanya ve Uruguay'da çalışmaya başladıklarında kişisel bir plana katılmaları zorunludur. İşverenler, emeklilik düzenlemelerinin finansmanında, çalışanları adına zorunlu (Peru gibi) ya da bir seçenek olarak (Kolombiya gibi) katkıda bulunarak çalışanlarının kişisel planlarında dahi rol oynayabilirler; ancak planı işverenler hazırlamazlar ya da herhangi bir eksiklikten sorumlu değildirler.

BK'deki ve kişisel planlardaki varlıkların oranı, OECD rapor ülkelerinin çoğunda BF planlarındaki oranlarından daha yüksektir. Varlıkların %50'den fazlası ABD de dahil olmak üzere 23 raporlama yapan OECD ekonomisinin 18'inde ve OECD üyesi olmayan 18 ülkenin 16'sında BK planlarında veya kişisel planlarda tutulmaktadır.





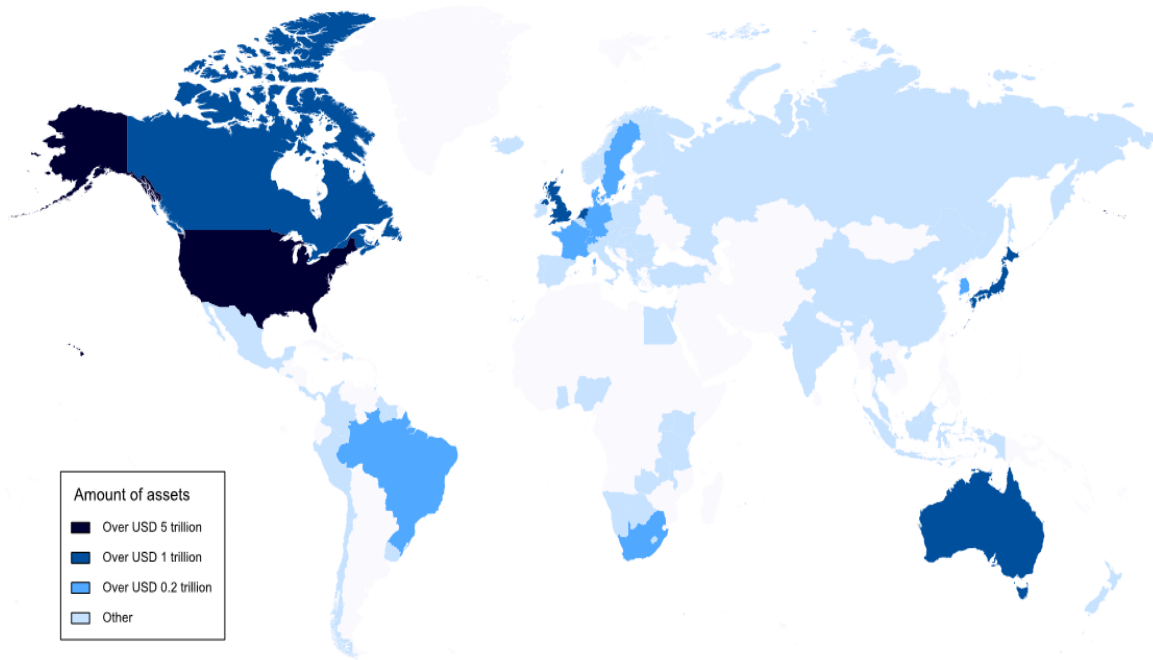
Şekil 1.1. Fonlama ve özel emeklilik düzenlemesinin türüne göre emeklilik varlıklarının ayrılması, 2016

BK planları ve kişisel planlar, Birleşik Devletler gibi BF planlarında varlıkların tarihsel olarak yüksek bir oranına sahip ülkelerde bile, BF planlarının harcamasında önem kazanmaktadır (OECD, 2016a). 2016 yılında ABD'de bireysel emeklilik hesaplarında varlıkların artmaya devam etmesi ve mesleki BK planlarında varlıkların mesleki BF planlarından daha hızlı büyüdüğü görülmektedir. 2016 yılında İrlanda ve İzlanda'da BF'den BK planlarına ve kişisel planlara geçiş halen devam etmekteydi. İrlanda'da, BF şemasındaki varlıkların miktarı azalmaya devam etmiştir. (2015 yılında 62.146 milyon Euro'dan 2016'da 61.465 milyon Euro'ya). İzlanda'da 2016 yılı sonunda A grubu memurların BF emeklilik fonlarını BK fonlarına dönüştüren bir kanun çıkarılmıştır (OECD, 2017a).

## Emeklilik piyasalarında son eğilimler

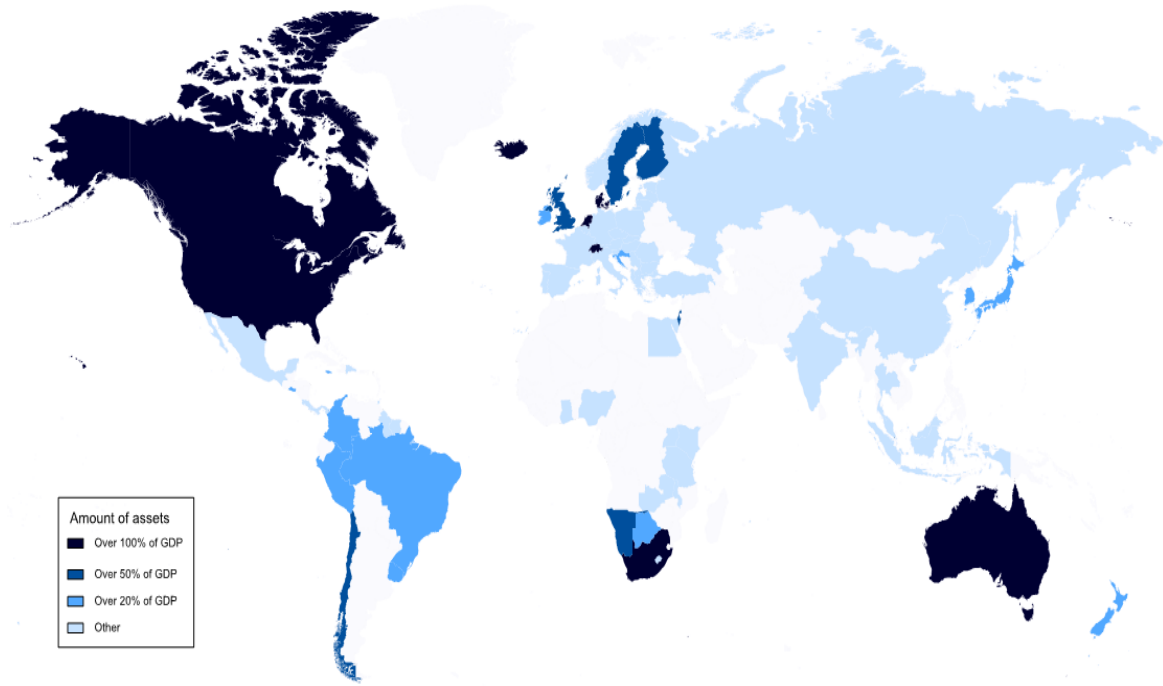
OECD (2017) ‘Pension markets in focus’ raporunda, OECD bölgesinde ve sonrasında finanse edilen ve bireysel emeklilik düzenlemelerinin temel özellikleri büyüklüklerine (varlıklara göre) ve plan türüne göre (mesleki/kişisel, tanımlanmış fayda/tanımlı katkı) anlatılmaktadır. Böylelikle, bireysel emeklilik varlıklarının 2016 yılında ve son 5 - 10 yıllık dönemde ortalama yatırım performansı gösterilmektedir. Son bölüm, 2016 yılında finanse edilen ve bireysel emeklilik düzenlemelerindeki varlıkların finansal piyasalarda nasıl yatırım yapıldığını raporlamaktadır.

Bu rapora göre, emeklilik planlarındaki varlıkların miktarı, bireysel emeklilik piyasalarının boyutunun bir ölçüsüdür. Emeklilik için ayrılan en büyük varlık miktarı, daha ileri ekonomilerin bazılarında bulunmaktadır. Şekil 1.2, 2016’da altı OECD ülkesinde emeklilik varlıklarının 1 trilyon ABD doları aştığını göstermektedir: Avustralya, Kanada, Japonya, Hollanda, Birleşik Krallık ve Birleşik Devletler.



Şekil 1.2. Bireysel emeklilik planlarındaki varlıklar, 2016 (OECD, 2017a)

Ekonominin büyüklüğüne (yani GSYİH'ye) göre finanse edilen ve bireysel emeklilik planlarındaki varlıkların boyutu dünya genelinde eşit değildir. Emeklilik varlıklarının GSYİH'ye oranı, bir ülkedeki fonlu ve bireysel emeklilik düzenlemelerinin görece öneminin bir göstergesi olmaktadır. Bu düzenlemelerdeki varlıklar, 81 raporlama ülkesinin 8'inde -Avustralya, Kanada, Danimarka, İzlanda, Hollanda, Güney Afrika, İsviçre ve Birleşik Devletler- 2016'da toplam GSYİH'nin üzerine çıkmıştır (Şekil 1.3). Birleşik Krallık'taki mesleki planlardaki varlıkların değeri GSYİH'nin altındadır. Bununla birlikte, Levy (2017), sigorta şirketleri tarafından sağlanan kişisel emeklilik sözleşmeleri de dahil olmak üzere emeklilik varlıklarının toplamının son yıllarda GSYİH'nin %100'ünün üzerinde olduğunu önermektedir. Buna karşılık, 2016 yılında GSYİH'nin %20'sinden azını temsil eden 50 raporlama ülkesinde (çoğunlukla Avrupa, Asya ve bir Afrika ülkesi seçimi) finanse edilen ve bireysel emeklilik düzenlemelerinin boyutu hala sınırlı kalmıştır (OECD, 2017a).



Şekil 1.3. Bireysel emeklilik planlarındaki varlıkların GSYİH'ye oransal dağılımı, 2016 (OECD, 2017a)

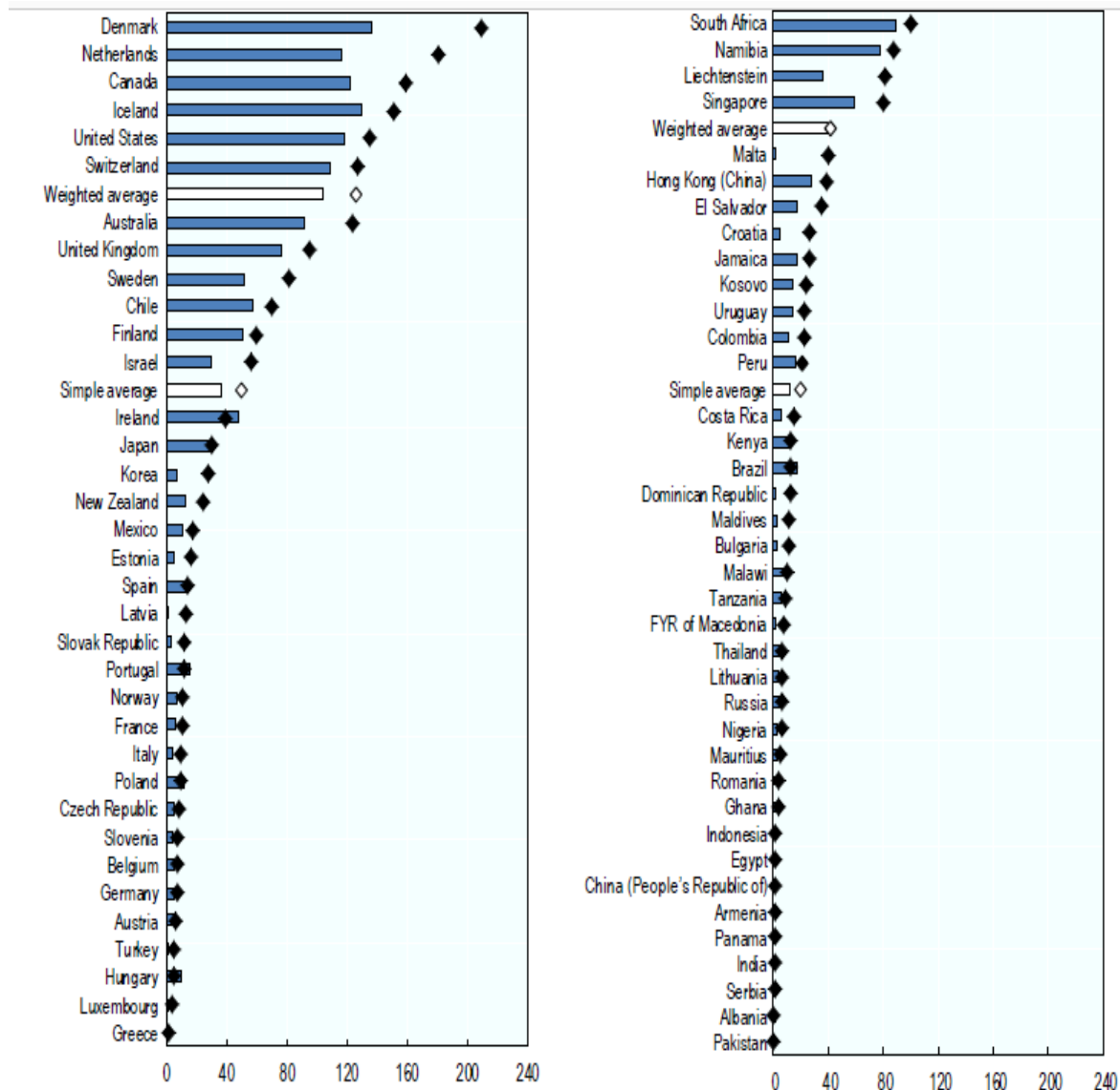
Bireysel emeklilik düzenlemelerinin boyutlarındaki farklılıklar kısmen başlangıç tarihlerinden kaynaklanmaktadır. Birleşik Devletler'de kamu sektörü çalışanlarını kapsayan ilk emeklilik planı 1857'de kurulmuş ve ilk plan 1875'te (Çalışan Fayda Araştırma Enstitüsü (Employee Benefits Research Institute), 2005) özel sektör işçilerini kapsamaktadır. Kanada'da ilk işveren sponsorluğundaki emeklilik planı 1874'te başlatılmıştır (Gale ve diğerleri, 2006). Buna karşın, bazı ülkeler çok kısa süre önce bireysel emeklilik planlarını uygulamaya koymuştur. Latin Amerika ile Orta ve Doğu Avrupa'daki çoğu ülke, finanse edilen bireysel emeklilik sistemlerini 1990'lı ve 2000'li yıllarda başlatmıştır. Ermenistan ise, 2011 yılında gönüllü emeklilik planlarını ve 2014 yılında zorunlu emeklilik planlarını uygulamaya koymuştur (OECD, 2017a).

Bir ülkedeki emeklilik varlıklarının miktarı, emeklilik planına katılımın zorunlu veya gönüllü olup olmadığına bağlı olarak da değişir. Kanada ve ABD hariç, GSYİH 'ya oranla en çok varlık gösteren ülkeler zorunlu emeklilik planlarına sahiptir. Avustralya'da, 1992 yılından bu yana, işverenlerin aylık 450 dolardan (vergi öncesi) fazla maaşa sahip olan tüm çalışanları için (18 yaşın altındaki yarı zamanlı çalışanlar hariç) bir emeklilik fonuna katkıda bulunmaları gerekmektedir. Hollanda'da birçok sektördeki sosyal ortaklar, Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığında (the Ministry of Social Affairs and Employment) kendi emeklilik fonuna kendi sektöründe bulunan tüm işverenler için zorunlu olarak katılmalarını ve işverenlerden çalışanlarına yönelik bir mesleki plan hazırlamasını istemiştir. Çalışanlar daha sonra bu plana katılmakla yükümlüdürler (Chen ve Beetsma, 2015).

Bazı ülkelerdeki işverenler, çalışanlarını cezbetmek için bir tazminat paketinin parçası olarak bireysel emeklilik düzenlemeleri önerebilir. Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri'nde bireyler genellikle bir emeklilik planına katılmakla yükümlü değildir ve işverenlerin çalışanlarını bireysel emeklilik planlarına kaydetme yükümlülüğü yoktur. Armstrong ve Selody (2005), Kanada'daki büyük şirketlerin çoğundaki işverenlerin, bir emeklilik planı teklifini rekabetçi bir tazminat paketinin bir özelliği olarak gördüklerini ileri sürmektedir. Aynı şekilde Amerika Birleşik Devletleri'nde, Kamu Görevlileri Emeklilik Sistemlerine İlişkin Ulusal Konferans (2008), işverenlerin çalışanları cezbetmek ve elinde tutmak için bir araç olarak emeklilik fayda planları sağladığını görmektedir. Bu

nedenle bu algı, Kanada'da ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki emeklilik planlarındaki yüksek varlık miktarını da açıklayabilir (OECD, 2017a).

Son on yılda emeklilik varlıkları çoğu ülkede GSYİH'dan daha hızlı bir şekilde büyümüştür (Şekil 1.4). Rapor veren 73 ülkenin 65'inde (31 OECD ülkesi 34 diğer ülke), varlıklar GSYİH'dan daha hızlı bir şekilde arttı. Genel olarak, OECD bölgesindeki ortalama varlık-GSYİH oranı 2006'da %36,8 iken OECD bölgesinde %49,5'e, OECD üyesi olmayan ülkelerde ise %12,4'ten %19,8'e yükseldi (OECD, 2017a).



Şekil 1.4. 2006 ve 2016'da GSYİH'ye göre BES düzenlemelerindeki toplam varlıklar (OECD, 2017a).

BES, dünya genelinde farklı hızlarda genişlemiştir. GSYİH'nin yüzde puanlarındaki en büyük artış, emeklilik varlıklarının hali hazırda GSYİH içindeki payını en çok temsil ettiği ülkelerde gerçekleşmiştir. 2006 ile 2016 yılları arasında sırasıyla 73 ve 64 puanlık GSYİH artışı ile Danimarka ve Hollanda en hızlı büyüme oranına sahip iki ülkedir. Danimarka, hali hazırda emeklilik varlıklarının 2006 yılında GSYİH'ye oranla en yüksek oranına sahip ülkeyken (%136); emeklilik varlıklarının düzeyi, 2016 yılı sonunda ise Danimarka'nın GSYİH'sinin iki katından fazlasını temsil etmiştir (%209).

Avustralya ve Kanada, 2006 ile 2016 yılları arasında emeklilik varlıklarının GSYİH'ye göre oranının %30'dan fazla büyümesi ile en büyük artış gösteren ülkelerdendir. Aynı şekilde, GSYİH'ye oranla Liechtenstein'ın (2007-2015 yılları arasında %44) ve Malta'nın (2011 ile 2016 yılları arasında %39) en fazla artış kaydedenlerden olduğu görülmektedir. Buna karşılık, 21 ülkede varlıklar GSYİH'nin yüzde 3'ünden az bir artış göstermiştir. Japonya hariç olmak üzere, bu ülkeler 2006 yılında varlıkların GSYİH'ye oranını %20'nin altına düşürmüştür. Ermenistan (2011/2014) veya Gana (2008) gibi bazı ülkelerde bireysel emeklilik sistemleri halen güncellenmektedir. Bu ülkelerin, 2001 yılında zorunlu emeklilik tasarruflarını getiren Hırvatistan örneğini takiben sistemlerini genişletmek için var olan 15 yıllık zamanlarının sonunda toplam emeklilik varlıkları GSYİH'nin %26'sına denk gelmiştir.

Kısıtlı sayıda ülkede bireysel emeklilik maaşları artmaktadır ancak bu artış GSYİH kadar hızlı değildir (OECD, 2017a). Brezilya'daki kapalı emeklilik fonlarının aktif büyüklüğü %78 artış gösterirken (2006'da 0,4 trilyon BRL'den 2016'da 0,8 trilyon BRL'ye), Endonezya'da işveren emeklilik fonları ve finans kurumu emeklilik fonları %205 artış göstermiştir (2006'da 75 trilyon IDR'den 2016'da 228,9 trilyon IDR'ye). Ancak, Brezilya ve Endonezya GSYİH'si aynı dönemde (sırasıyla %160 ve %242) hızlı bir şekilde artmıştır. Buna ek olarak, Brezilya emeklilik süpervizörü (PREVIC), Brezilya'daki mevcut ekonomik ve siyasi krizin, işverenlerin kısa vadeli destekçi emeklilik planlarını uygulamak için istekliliğini azaltabileceğini bildirmiştir (OECD, 2017a).

Bireysel emeklilik planlarında varlık artışını açıklayan çeşitli faktörler olabilir. Artış, direkt olarak yatırımın getiri oranlarının pozitif olması (yatırım harcamalarından arındırılmış) ve / veya prim tutarlarındaki artışın (katkı oranlarındaki artış veya maaşların

veya katkıda bulunan üye sayısının artması) emeklilere ödenen yardımlar ve diğer giderlerindeki artıştan fazla olması nedeniyle ortaya çıkabilir. Yeni tanıtılan fonlu özel emeklilik, tasarrufları biriktirir; ancak henüz çok miktarda fayda sağlamayabilir.

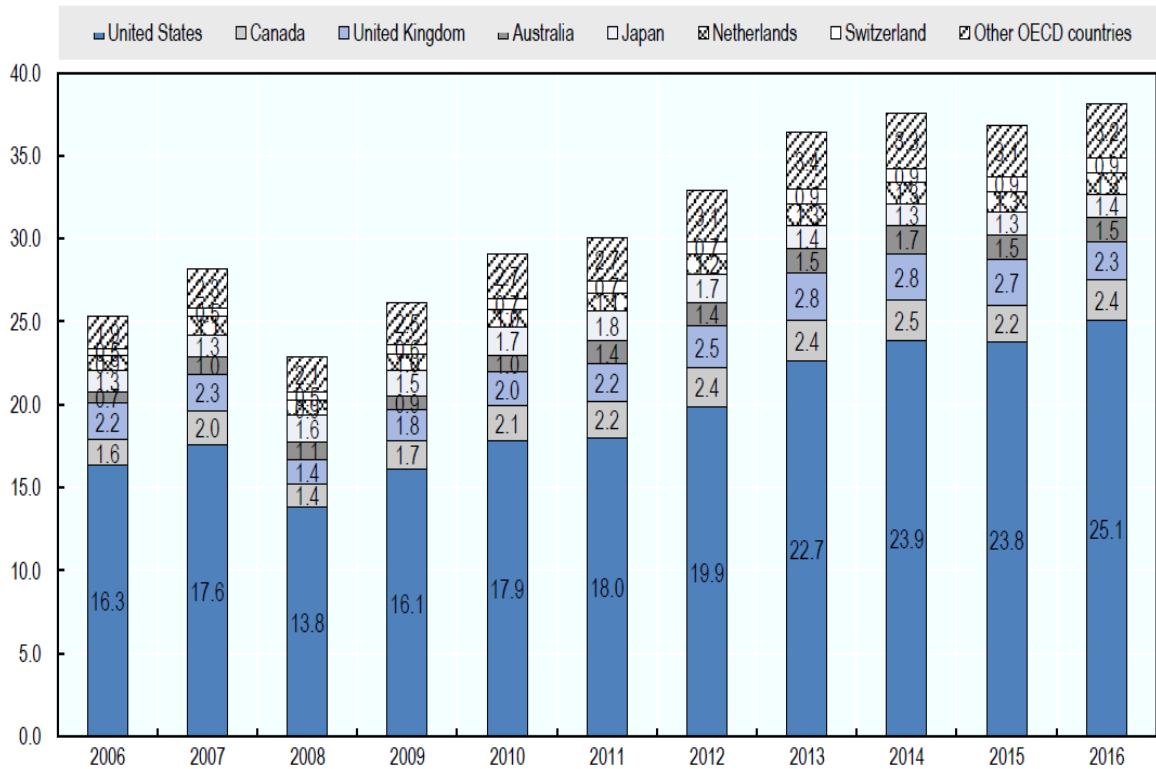
İşsizlik ya da gayri resmi çalışma kaynaklı resmi istihdam eksikliği bazı ülkelerde finanse edilen bireysel emeklilik sektörünün gelişimi üzerinde de etkili olabilir. Yüksek işsizlik seviyeleri (Yunanistan ve Portekiz gibi), istihdam yoluyla planlara dahil edilebilecek bireylerin kapsamını sınırlayabilir (OECD, 2017a). 2016'da işsizlik oranı Portekiz'deki sivil işgücünün %10'unu ve Yunanistan'da %20'sini aşmıştır (OECD, 2017b). İş temelli bir emeklilik düzenlemesine katılımın gönüllü olduğu bu iki ülkede, çalışma çağındaki nüfusun %10'dan azı, 2016'da bir mesleki emeklilik planı kapsamındadır. Kayıt dışılık, Meksika ve Peru gibi sadece resmi çalışanların emeklilik planına katılmakla yükümlü olduğu bazı ülkelerde de zorluk teşkil edebilmektedir (OECD, 2017a).

Bireysel emeklilik, başta Orta ve Doğu Avrupa olmak üzere birkaç ülkede zeminini kaybetmektedir. Macaristan ve Polonya'daki bireysel emekliliklerin göreceli boyutlarındaki düşüş, fonlanmış bireysel emeklilik planlarındaki varlıkların bir bölümünün 'pay-as-you-go (PAYG)' sistem olarak değiştirilmesinden kaynaklanmaktadır. 2011 yılında Macaristan'da emeklilik reformu, zorunlu özel bireysel hesaplara ödeme yapılmasını askıya almış ve her katkı payını, PAYG sistemi kamu emeklilik planlarına yönlendirmiştir. Reform anında bireyler özel hesaplarını ellerinde tutmayı tercih edebilmiş, ancak yeni sistem üzerinden hak kazanamamışlardır. Kurallar 2011 yılının ilerleyen zamanlarında değiştirilse de bazı kişilerce varlıklar PAYG sistemine zaten geri aktarılmıştı (Freudenberg, Berki ve Reiff, 2016).

Sonuç olarak, özel hesap sahibi bireyler hesaplarına gönüllü olarak katkıda bulunmaya devam edebilmelerine rağmen, fonlu ve özel düzenlemelerdeki varlıkların miktarı 2016'da (HUF 1,5 trilyon) 2006'dan düşüktür (HUF 2,3 trilyon). Polonya'da, 2014 yılında zorunlu olarak finanse edilen bireysel emeklilik sisteminin tersine çevrilmesi, açık emeklilik fonlarının sahip olduğu yerli devlet tahvillerinin sosyal güvenlik sistemine aktarılmasına yol açmıştır. Benzer şekilde, Portekiz'de bankaların sponsor olduğu emeklilik fonlarındaki banka çalışanlarının varlıkları, kamuya yapılan PAYG sistemine aktarılmıştır. Son zamanlarda, Çek Cumhuriyeti başlangıçta bireylerin sosyal güvenlik

katkı paylarının bir bölümünü yönlendirmesine olanak sağlayan emeklilik planlarını kapatmış ve çalışanların brüt ücretlerine ek olarak ücretlerinin %2 si kadar katkıda bulunmuştur. Çalışanlara ise, varlıklarını nakit olarak alma ya da gönüllü kişisel emeklilik planlarına aktarma seçenekleri sunulmuştur (OECD, 2017a).

Özet olarak, OECD bölgesindeki finanse edilen ve bireysel emeklilik düzenlemelerindeki varlıklar büyümeye devam etmiş ve 2016 yılında yeni zirvelere ulaşmıştır. 2016 yılı sonunda OECD bölgesindeki emeklilik için ayrılan varlıkların toplamı 38 trilyon ABD Doları'nı aşmıştır (Şekil 1.5). Birleşik Devletler'deki emeklilik planlarındaki varlıklar, OECD bölgesindeki toplam emeklilik varlıklarının %66'sını temsil etmektedir ve 2016'da 25,1 trilyon ABD doları olarak en yüksek değeri görmüştür. Son olarak, çoğu ülkede emeklilik için ayrılan varlıkların ekonomilerinden daha hızlı büyüdüğü görülmektedir (OECD, 2017a).



Şekil 1.5. Ülke bazında OECD bölgesindeki fonlandırılmış ve bireysel emeklilik düzenlemelerindeki varlık (Trilyon USD), 2006-2016 (OECD, 2017a)



### 1.2.2. Emeklilik varlıklarının yatırımları

Özellikle gelişmiş ülkelerde bireysel emeklilik tasarruflarının değerlendirildiği fonlar, ülkelerin ekonomilerinin ihtiyaç duyduğu -altyapı, enerji ve şirket finansmanı gibi alanlarda- uzun vadeli kaynak ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Akgıray ve Peksevim, 2016).

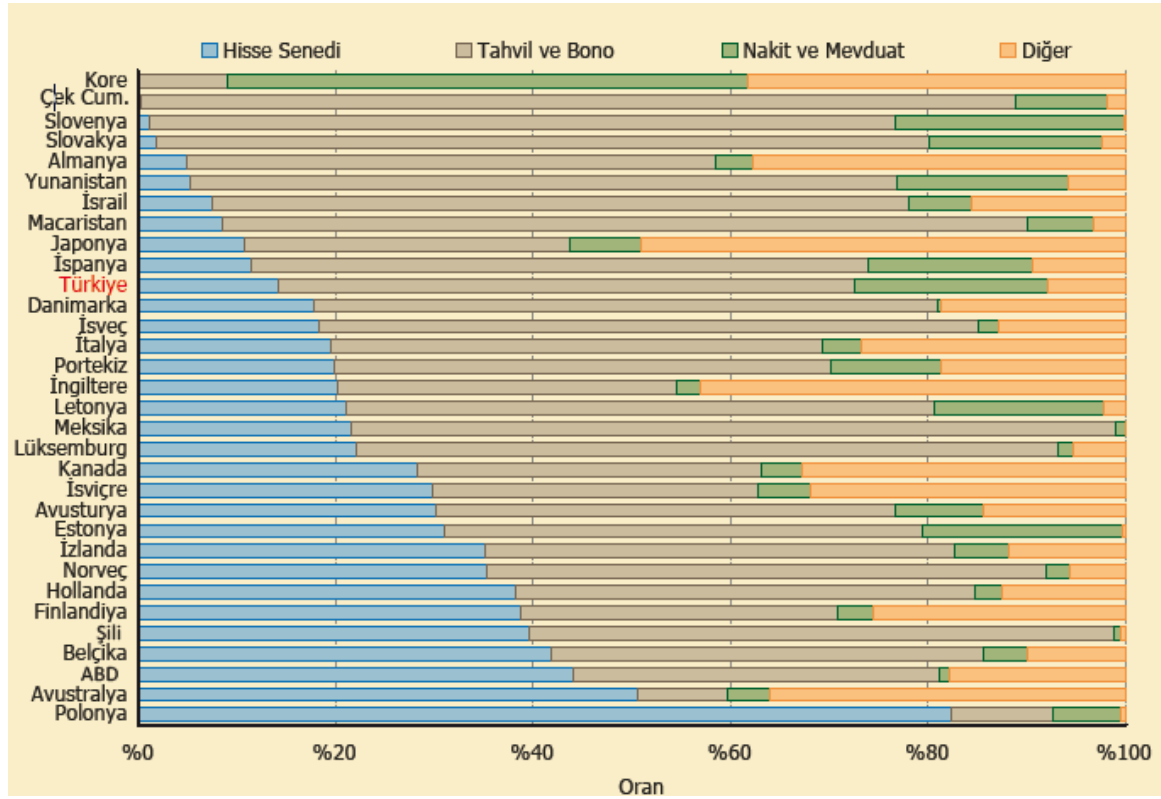
Çoğu ülkedeki emeklilik planı varlıkları, genellikle bu araçlar güvenli bir gelir kaynağı olarak algılandığı için, bono ve tahvillere yatırılmaktadır. Şekil 1.6, 2015 yılı itibarıyla OECD ülkelerinde emeklilik fon portföylerinin yatırım araçlarını göstermektedir. Grafikte, geleneksel yatırım araçlarının (hisse senedi, tahvil ve bono, nakit ve mevduat) dışında kalanlar alternatif yatırım araçları olarak incelenmiştir (Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), 2016).

OECD ülkeleri, 2015 yılında emeklilik fonlarının yatırım dağılımlarına bakıldığında, hisse senetlerinin payı portföyün ortalama %23,5'ini oluşturmaktadır. Toplam dağılıma bakıldığında ise geleneksel yatırım araçlarının portföydeki payının %84,4 olduğu görülmektedir (EGM, 2016). 2016'da emeklilik sağlayıcılarının 34'ü rapor veren OECD ülkesinden 18'inde ve OECD üyesi olmayan 44 ülkeden 29'unda doğrudan bono ve tahvil tercih etmiştir. İki OECD ülkesinde (Çek Cumhuriyeti ve Meksika) ve sekiz OECD üyesi olmayan ülkede (Arnavutluk, Kosta Rika, Dominik Cumhuriyeti, Hindistan, Maldivler, Nijerya, Sırbistan ve Singapur) yapılan tahkikatlar ve tahviller tüm yatırımların %75'inden fazlasını oluşturmuştur (OECD, 2017a).

Yatırım performansı, özellikle varlıkların tahsisi, bu varlıkların yatırım yapılan finansal piyasaların performansı ve yatırım türleri ve yatırım döneminin seçiminde varlık yöneticilerinin becerisine bağlıdır (Better Finance, 2016).

Son olarak genel durum incelendiğinde görülmektedir ki; 2016 yılında, bireysel emeklilik varlıkları, OECD ülkelerinde 38 trilyon doları aşarak en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Finansal krizden kaynaklanan yatırım kayıpları hemen hemen tüm OECD ülkeleri tarafından telafi edilmiştir. Ancak; düşük faiz ortamı, portföy yatırımlarının tahvil

kısımındaki getirileri düşürerek emeklilik sağlayıcılarına baskı uygulamaya devam etmektedir. Bu da emeklilik sağlayıcılarının üyeleri için planlama vaatlerini yerine getirme yeteneğini olumsuz olarak etkileyebilecektir. Bu, emeklilik sağlayıcılarının potansiyel yüksek getiri arayışında daha riskli yatırımlarla karşılaşma durumlarını artırabileceği endişelerini doğurmuştur (OECD, 2017a).



Şekil 1.6. Seçilmiş OECD ülkelerinde varlıkların seçilen yatırım kategorilerine göre dağılımları (EGM, 2016)

### 1.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminde çok ayaklı yaklaşım, olağan uygulama yerine farklı bir şekilde uygulanmaktadır. Birinci ve ikinci sütunlar, birinci sütun olarak birlikte hareket etmektedirler. Hükümet; sistemi düzenleme, destekleme ve yönetme görevlerini yaparken, yalnızca üçüncü ayak bireysel emeklilik ve sigorta şirketleri tarafından yürütülür (Günay, 2016).

Türkiye’de reform öncesi dönemde yüksek sosyal güvenlik açıkları meydana gelmiş ve bu durum ülke bütçesini olumsuz etkilemiştir. Ayrıca, düşük emeklilik yaşı,

fonların verimsiz işletilmesi, bağımlılık oranının artması gibi nedenlerle sosyal güvenlik sisteminin çalışmasında yetersizlikler olmuştur (Ayaş, 1998). Dolayısıyla, bu alanda yapılması gerekli olan reformun bir bölümü olan Bireysel Emeklilik Sistemi sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı olması ve kamunun yükünü azaltması amacıyla gerekli görülmüştür (Rakıcı ve Ela, 2016).

### **1.3.1. Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin tarihi**

Türkiye’de BES tarihi incelendiğinde, Türk sosyal güvenlik sisteminin modern kurumsal yapısının, 1936’da Cumhuriyetin ilanından sonra kurulduğu ve iş hukuku gibi sosyal güvenlikle ilgili bazı yasal düzenlemelerin yürürlüğe girdiği görülmektedir. Kapsamlı girişimler incelendiğinde, Türkiye’de BES gelişimini üç ayrı dönem olarak incelemek mümkündür:

#### **i-) BES.1 (2002-2012):**

Kapsamlı bir sosyal güvenlik reformu olan 7 Nisan 2001 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 7 Ekim 2001’de yürürlüğe girmiştir (Gülay, 2016; Rakıcı ve Ela, 2016). Ancak, gerekli mevzuat hazırlıkları sonrasında 27 Ekim 2003 tarihinde ilgili kanun uygulanmaya başlanmıştır (Rakıcı ve Ela, 2016). Bu sayede, çok ayaklı SGS, bireysel emeklilik sisteminin kuruluşu ile tamamlanmıştır.

Yasa, bireysel emeklilik şirketlerinin kuruluş, yönetim ve denetim sürecini, bireylerin sisteme giriş, çekilme ve emeklilik sürecini, emeklilik fonlarının yapısını ve yatırım sürecini, aracı hizmetleri ile ilgili açıklamaları ve diğer ilgili konuların kapsamını düzenlemektedir (Gülay, 2016). Bu bağlamda, gelişmiş ülkelerde temel olarak tasarrufların etkin bir şekilde ekonomide kaynak olarak kullanımını sağlamak amacıyla kurgulanan BES, ülkemizde sosyal güvenliğin iyileştirilmesine ve kamunun yükünün azaltılmasına yönelik mevcut kamu sosyal güvenlik sistemlerine tamamlayıcı olarak hazırlanmıştır (Akgıray ve Peksevim, 2016).

### ii-) BES.2 (2013-2015):

2012 yılının Haziran ayında yürürlüğe giren 6327 sayılı kanun kapsamında BES farklı bir boyuta girmiştir. İlk dönemde, tasarruflarda beklenen oranlara ulaşamayınca, bu kanun kapsamında BES için devlet katkısı getirilmiştir (Orhan, 2015). Önceleri BES katılımcılarına sadece %10 vergi indirimi sağlanırken, yeni düzenleme ile yatırılan katkı payının %25'i devlet katkısı olarak verilmiştir. Böylece, %25'lik katkı sayesinde emeklilik sisteminin büyüklüğü 48 milyar TL'ye ulaşarak emeklilik fonlarının ekonomi içerisindeki payı %2 olmuştur. Her ne kadar %37 olan OECD ortalamasının çok altında olsa da, ülkemizde sistemin başlangıcı ve o dönem düşünüldüğünde olumlu bir gelişme olarak görülmektedir (Akgıray ve Peksevim, 2016).

### iii-) BES.3 (2016-):

2015 yılı sonlarında duyurusu yapılan ekonomik reform programı içerisinde emeklilik sistemine yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Dünya genelinde birçok gelişmiş ülkede uygulanan otomatik katılım sisteminin Türkiye'de de uygulanmasına karar verilmiştir (Akgıray ve Peksevim, 2016). –Mevcut çalışmanın ikinci bölümünde konu detaylandırılacaktır.

### **1.3.2. Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin gelişimi**

Bireysel emeklilik sisteminin Türkiye'de oldukça kısa bir geçmişi vardır. Emeklilik fonları ise katılımın gönüllülük esasına dayalı olması sebebiyle ülkemiz için GSYİH'ye oranlandığında, bu sistemin diğer ülkelerde daha eski bir geçmişe sahip olması nedeniyle, başka ülkelere kıyasla oldukça düşük kalmaktadır. Ancak, Türkiye sistemin başlangıç yılı olan 2003'ten bu yana ciddi şekilde artan seyri olan bir gelişme göstermiştir. Sistemin başlangıcından 1 yıl sonrası olan 2014 yılında aktif emeklilik şirketi 11, sisteme dahil olan kişi sayısı 314 bin ve toplam fon büyüklüğü 296 milyon TL iken; 2017 yılı itibarıyla aktif emeklilik şirketi sayısı 18, sisteme dahil olan kişi sayısı 6 milyon 880 bin kişi ve toplam fon büyüklüğü ise 65 milyar 274 milyon TL olmuştur (emeklilik.egm.org.tr).

Bireysel emeklilik şirketlerinin ilk katılımcıları, sözleşmelerini 2003 yılında imzalamıştır. Ancak, devlet sübvansiyonunun uygulanması 2013'te yürürlüğe girmiştir. Devlet bünyesindeki emeklilik sektöründe yıllar itibarıyla devlet sübvansiyonu etkisini görmek için bazı önemli veriler Çizelge 1.3'te listelenmiştir.

Çizelge 1.3. TR Bireysel emeklilik sektörü ile ilgili önemli veriler (emeklilik.egm.gov.tr)

	31.12.2003	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2016	03.11.2017
Katılımcı Sayısı	15 245	3 128 130	4 153 055	5 092 871	6 627 025	6 870 150
Katılımcıların Fon Tutarı (TL)	5 866 764	20 346 290 278	25 145 718 418	34 793 077 808	53 409 391 715	65 287 643 180
Yatırıma Yönelen Toplam Tutar (TL)	5 692 556	15 741 037 013	21 455 900 238	27 842 765 911	43 733 162 043	50 201 145 453
Devlet Katkısı Fon Tutarı (TL)	-	-	1 151 765 932	3 019 076 239	7 438 179 620	9 605 612 458

Verilere bakıldığında ilk yılın sonunda sadece 15 245 katılımcı ve 6 milyon TL civarında bir fon tutarı mevcutken 10 yıl gibi kısa bir sürede katılımcı sayısı 3 milyonu fon tutarı ise 25 milyon TL'yi geçmiş durumdadır. Devlet sübvansiyonlarının devreye girdiği 2013 yılında ise katılım hızının arttığı görülmektedir. Katılımcı sayısı bir yıl içerisinde %33 civarında fon tutarı ise %25 civarında artmıştır. Benzer şekilde devlet katkısının etkisi sonraki yıllarda da görülmektedir. 2014 yılında bir önceki yıla göre fon tutarı yaklaşık %40 artmıştır. 2013 ve 2014 yıllarındaki fon ve katılımcı tutarındaki ciddi artışın temel sebebinin devlet sübvansiyonları olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

2016 ve 2017 yılı verilerine bakıldığında ise toplam fon tutarının artış hızını koruduğu ve toplam fon içerisinde yer alan devlet katkısının ciddi rakamlara ulaştığı görülmektedir. 2017 Kasım itibarıyla toplam fon büyüklüğü 65 milyar TL'nin üzerinde olup devlet katkısı neredeyse 10 milyar TL'ye ulaşmıştır.

Türkiye'nin demografik yapısı düşünüldüğünde oldukça genç bir nüfusa sahip olması bireysel emeklilik sisteminin gelişimi açısından büyük bir avantajdır. Bu açıdan,

bireysel emeklilik sisteminin de nüfusun etkisi ile yüksek bir büyüme potansiyeli olduğu söylenmektedir. Verilere bakıldığında, Emeklilik Gözetim Merkezi 2011 raporundaki 2015 yılı tahmininin gerçekleştiği görülmektedir.

EGM 2015 yıl sonu için katılımcı sayısının 4 milyona, toplam fon tutarının ise 48 milyar TL'ye ulaşması beklemekteydi ve katılımcı sayısı devlet katkısının da etkisiyle 6 milyona toplam fon tutarı ise yaklaşık 50 milyar TL ye ulaşmıştır. EGM'nin 2020 yılı sonu tahmini ise toplam fon tutarında 115 milyar TL'ye ulaşılmasıdır. Devlet katkıları ve otomatik katılımın da etkisiyle bu rakama ulaşılabilmesi söylenebilir.

### **1.3.3. Bireysel emeklilik sisteminin işleyişi**

Ülkemizdeki mevcut sistem 6327 sayılı Kanun'a göre işletilmektedir. Bireyler sisteme 18 yaşından sonra çalışma şartı gözetilmeksizin istedikleri zaman katılabilmektedirler. Bireysel emeklilik sisteminde; bireylerin ödedikleri katkı paylarının emeklilik şirketlerince toplanması ve bunların emeklilik yatırım fonlarına aktarılması ile yatırım yapılmaktadır. Portföy yönetim şirketleri ile emeklilik şirketleri arasında sözleşme imzalanarak fonların yönetimi profesyonel yönetim şirketlerine devredilmektedir. Sistemin işleyişini kontrol eden düzenleyici ve denetleyici kurullar bulunmaktadır. Ek olarak katılımcılara belirli aralıklarla katkılarının değerlendirildiği fonlarla ilgili bilgi verilmektedir. Gerekli şartlar sağlandığında ise katılımcılara emeklilik payları düzenli ödemeler şeklinde (maaş gibi) ya da toplu olarak yapılmaktadır (EGM, 2017).

Sistemin kaynağı, katılımcının isteğine bağlı olarak bir emeklilik şirketi ile yapılan sözleşme sonucu toplanan fonlar olup, Takasbank tarafından korunur ve profesyonel fon yöneticilerince çalıştırılır. Mevcut kanunda belirtilen haliyle bireysel emeklilik sisteminden bütün haklarla emekli olmak için en az 10 yıl sistemde kalmak ve 56 yaşını doldurmuş olmak gerekmektedir (Karabacak, 2016).

Emeklilik şirketleri katılımcıların katkı payları için alt limit belirler. Emeklilik şirketi ile katılımcılar arasında sözleşme imzalandıktan sonra katkı paylarının ödemesi başlar. Katılımcılar sözleşmenin imzalanmasından itibaren iki ay içinde cayma hakkına sahiptirler. Şirket katkı paylarını on gün içinde katılımcıya iade etmeyle yükümlüdür.

Emeklilik şirketi yalnızca fon toplam gider kesintisi yapılabilmektedir ve bunun dışında herhangi bir kesinti yapmak mümkün değildir (EGM, 2017).

Emeklilik şirketleri sisteme ilk kez katılan bireylerden giriş aidatı alabilirler. Bu aidat taksitli peşin ya da ertelenmiş şekilde olabilir. Emeklilik şirketleri cayma süresinden sonra sistemden çıkış yapmak isteyen katılımcılardan ertelenmiş giriş aidatını talep edebilir (EGM, 2017).

Katılımcı tanımlanan şartları sağladığında birikmiş toplam fon tutarını tek seferde ya da belirli bir ödeme düzeni ile alabilir. Birikimlerini yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında almak isteyenlere düzenli aralıklarla ödemeler yapılır. Katılımcı bu süreleri bir ay, üç ay, altı ay ya da bir yıl olarak belirleyebilir. Bu şekilde bir sigorta sözleşme kapsamında ödeme yapılması durumunda sisteme başka bir taraf olarak dahil olacak sigorta şirketi sigorta primi kesintisi yapabilir (Karabacak, 2016).

4632 sayılı kanun, bireysel emeklilik sisteminin taraflar açısından işleyişi ile ilgili genel bir taslak oluşturmaktadır. Kanunda emeklilik yatırım fonlarına, fonların işleyişine ve sistemdeki hak ve yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler de mevcuttur.

Bireysel emeklilik sisteminin en önemli amaçlarından biri sosyal güvenlik sisteminin desteklenmesidir. Nüfusun giderek yaşlanması ve sosyal güvenlik sisteminin desteklenmesi gereken birçok konu olması dolayısıyla emekli maaşları bağlanma şartları giderek zorlaşmaktadır. Günümüzde 1999-2008 yılı arasında sigorta girişi bulunan erkekler için 60 kadınlar için ise 58 olan emeklilik yaşı, 2008 sonrası ilk kez sigorta girişi bulunan erkek ve kadınlar için 2035 yılından itibaren her iki yılda bir yıl artarak 2048 yılında 65 yaşına yükselecektir. (SGK, 2017). Bireysel emeklilik sistemi ile bireylerin kendi birikimlerini yaparak emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etmesi amaçlanmaktadır. Sonuç olarak devletin üzerinde olan yükün azaltılması ve bir kısmının bireylere devredilmesi hedeflenmektedir (Topalhan, 2010).

Sistem gönüllü katılıma dayalı olarak çalışmaktadır. Türkiye’de kanunun işleyişi, dünya ile karşılaştırıldığında farklılık göstermektedir. Gelişmekte olan ya da az gelişmiş

ülkelerde zorunluluk esasına dayalı olarak oluşturulan bireysel emeklilik sistemi, gelişmiş ülkelerde gönüllülük temelli uygulanmaktadır (Bağlan, 2006).

Ülkemizde uygulanmakta olan BES, dünya ülkeleri ile paralel özelliklerin yanında ülkemizin özel koşulları doğrultusunda kendisine özgü bazı düzenlemelere de sahiptir (Solmaz, 2016). TCMB (2011) sistemin ana özelliklerini şöyle özetlemektedir:

- Gönüllülük temelli kurulan sisteme, 18 yaşını doldurmuş her birey dahil olabilmektedir.
- Katılımcıların kendi risk ve gelir beklentilerine paralel olarak seçim yapabilmeleri amacı ile emeklilik şirketleri en az üç farklı risk ve getiri bileşimine sahip emeklilik yatırım fonu kurmuşlardır.
- Yatırımlar, ters repo ve kamu borçlanma senetleri gibi sabit getirili yatırım araçlarına yönlendirilebilmekle birlikte, değişken getirili (hisse senedi gibi) yatırım araçlarına da dahil edilebilmektedirler.
- Sistem, denetim ve gözetim yapmaktan sorumlu kurumlar tarafından güvence altına alınmıştır. Bu konuda denetim yapan kurumlar Sermaye Piyasası Kurulu, Hazine Müsteşarlığı ve bağımsız denetim kurumlarıdır. Gözetim görevi ise Emeklilik Gözetim Merkezi ve Takasbank'a verilmiştir.
- BES sayesinde emekli olabilmek için, 56 yaşını bitirmiş olmak ve sisteme en az on yıl katkı payı ödemek gerekmektedir. Bu şekilde bireylerin uzun dönemli bir tasarruf yapmaları sağlanmaktadır.
- Kamunun teşvik ettiği bu sisteme, daha önceleri vergi avantajı şeklinde yapılan devlet katkısı, 2013 yılından sonra yatırılan katkı paylarının %25'inin devlet tarafından karşılanması olarak sağlanmaktadır.
- Sistemin kuralları çerçevesinde (56 yaş ve on yıllık katkı payı) emekli olarak sistemden ayrılanların toplam birikiminin %25'i stopaj kesintisinden muaf tutulmakta, kalan tutar için %5 oranında stopaj kesintisi uygulanmaktadır.

BES ile emekli olabilmenin temel koşulu olarak 56 yaşını tamamlamak ve bu sistem dahilinde en az 10 yıl katkı ödemek kabul edilmektedir (Solmaz, 2016). Emekliliğe hak kazanıldığında, sistem içinde biriken tutar katılımcının isteği doğrultusunda kendisine



iletilmektedir. Bireyler isterlerse kısmen veya toplu olarak birikimlerini alabilirler. Veyahut yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapılarak bu birikimlerini emeklilik maaşı suretinde de edinebilirler. Bu yöntem ile güvenli bir şekilde rahat bir emeklilik dönemi için kendisine ek bir gelir elde etmiş olur. Bireysel emeklilik, sunduğu emeklilik plan tekliflerinde katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerini, yaşını ve hedef gelir düzeyini baz alarak uygun bir plan alternatifi sağlamaktadır. Fon dağılımı ise yine katılımcının istekleri doğrultusunda belirlenmektedir (emeklilik.egm.org.tr).

Katılımcının belirli bir fon dağılımı tercihi olmadığında toplanan birikimler müsteşarlıkça belirlenen standart fonlarda değerlendirilmektedirler. Bu aşamada portföy sınırlamaları kurulunun görüşü dikkate alınmaktadır. Bireyler fonlarla ilgili tercihleri noktasında istediği fon türünü seçme, risk derecesini belirleme ve bir yıl içerisinde 6 kez değişiklik yapma özgürlüğe sahiptirler. Fonların yönetim işlemi profesyonel fon yöneticileri tarafından yürütülmektedir. Eğer katılımcı herhangi bir ani maddi durum olumsuzlukları yaşarsa, şirket tarafından bazı kesintileri kabul etme koşulu ile katkı payı ödemelerine ara verme hakkına sahiptir. Ayrıca bireyler, yürürlük tarihinden başlayarak asgari 2 yıl sonra emeklilik şirketindeki mevcut sözleşmelerini başka bir şirkete aktarabilmektedirler. Eğer bu sözleşme başka şirketten aktarımla düzenlenmiş ise en az 1 yıl sonra geçiş işlemi yapabilmektedirler (emeklilik.egm.org.tr).

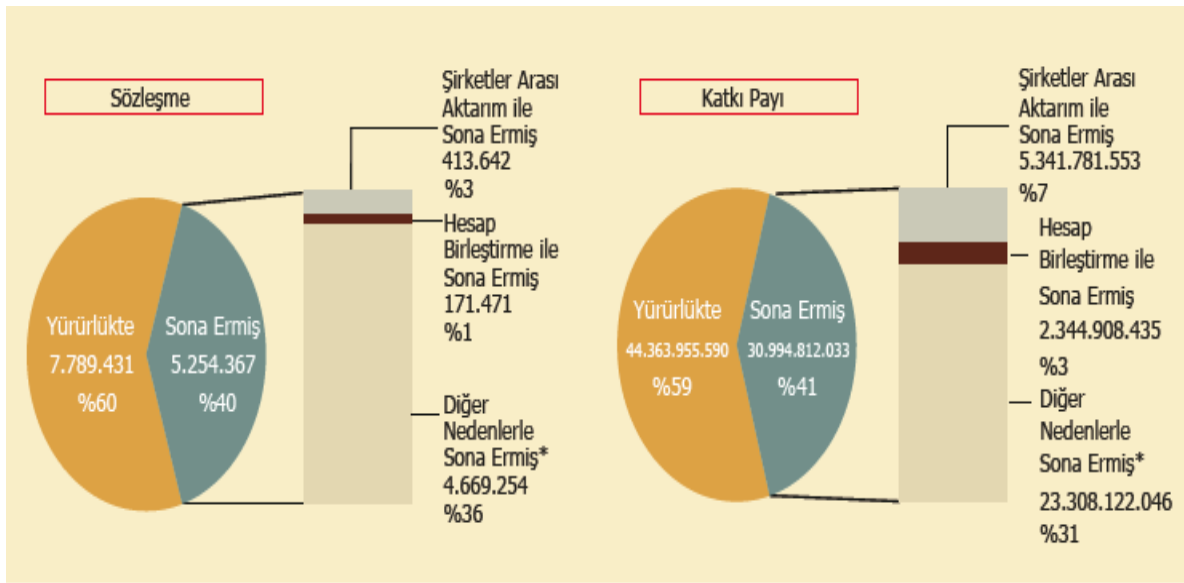
#### **1.3.4. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi yatırım fonları**

Daha önce de belirtildiği gibi, Türkiye’de yapısal reformlardan biri olan sosyal güvenlik reformu kapsamında "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı" ile vatandaşların emeklilik dönemlerine yönelik gönüllü tasarruflarını düzenleyen fonlu bir sistem oluşturulması amaçlanmıştır (Gündüz, 2013).

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bankacılık sistemi, fonların toplanması ve dağıtılması noktasında önemli bir göreve sahiptir (Solmaz, 2016). Gelişmekte olan ülkelerde, finansal sistem içinde %90 seviyesinde payı olan bankacılık kesiminin, gelişmiş ülkelerde %40 seviyelerinde yeri olduğu görülmektedir (Solmaz, 2016). Öztekin, Çengel ve Akturan (2012), bu farklılığın nedenini gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan yeni finansal araçların varlığı sonucunda bankacılık sektörünün finansal aracılık fonksiyonundaki

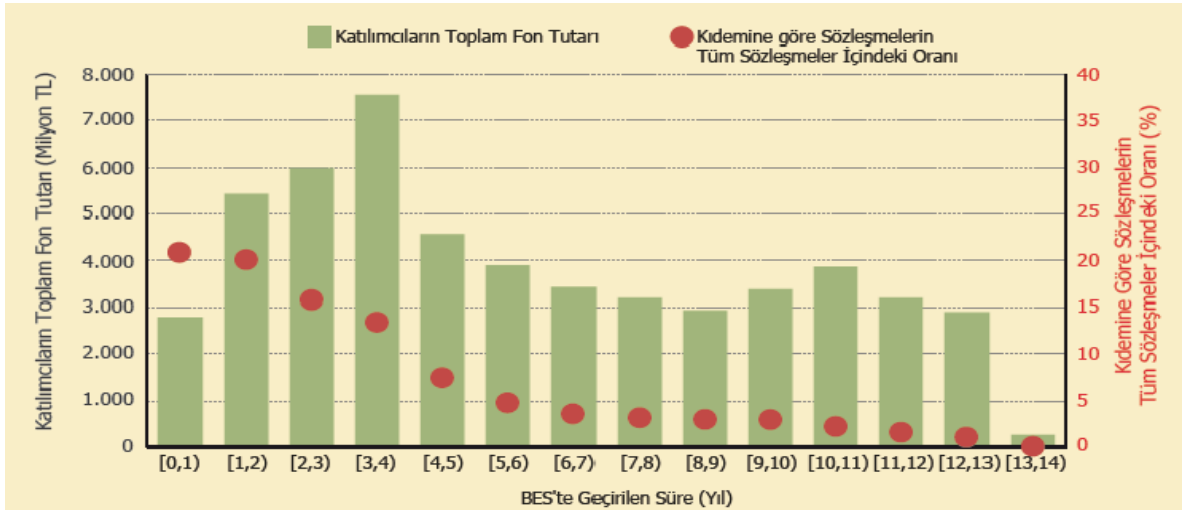
yoğunluğunu kaybetmesi ile açıklamaktadır (Aktaran: Solmaz, 2016). Türkiye’deki ilgili durum incelendiğinde finansal yapıda bankacılık sektörünün hakimiyeti görülmektedir.

Dağlar (2007), Türkiye’de ekonomik gelişme için para piyasasının güçlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Bunun yanında sermaye piyasalarının gelişerek sadece bankaların değil, diğer mali kurumların da güçlenmesi gerektiğini savunmuştur. Bu noktada dünya genelinde en önemli yatırım ve tasarruf sistemlerinden biri olan özel emeklilik fonlarının önemi ön plana çıkmaktadır (Solmaz 2016).



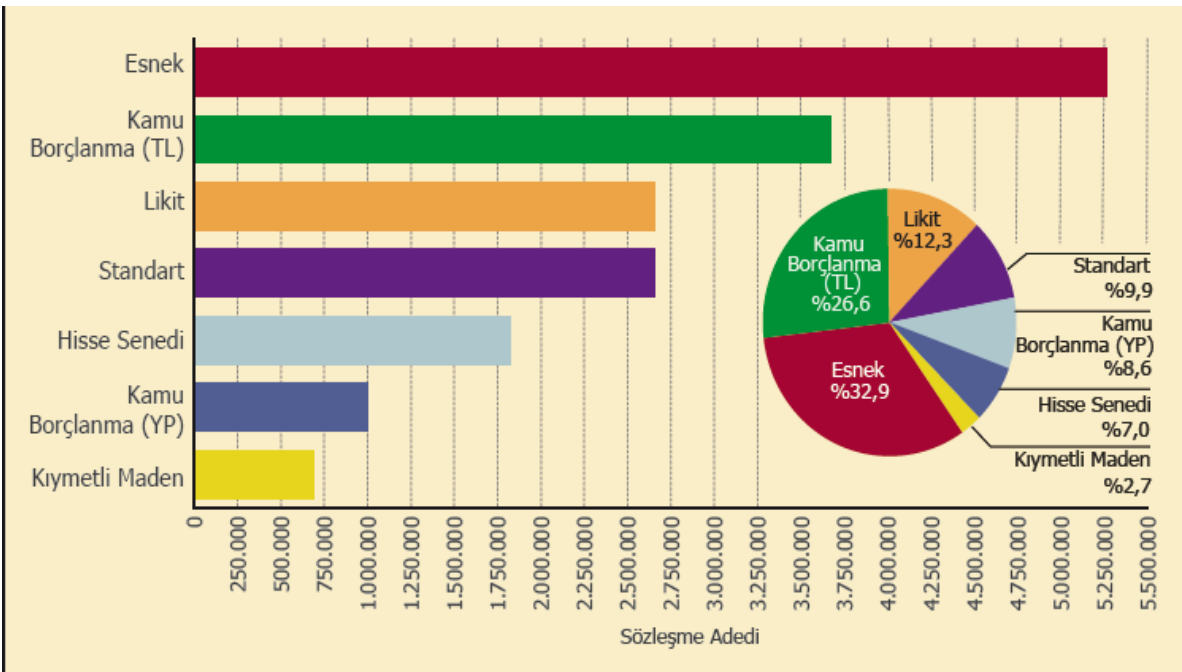
Şekil 1.7. Sözleşme sayısı ve fon büyüklüğü (EGM, 2016)

BES’in başlangıç yılı olan 2003’ten 2016 yıl sonu itibarıyla devam eden ya da sonlandırılmış bütün sözleşmelerin dağılımı incelenmiştir. Sonlandırılmış sözleşme sayısı 5 254 367 kişi ve toplam yapılan sözleşmelere oranı %40’tır. Sonlanan sözleşmelerin %85’i sistemden çıkış şeklinde iken, %15’lik kısmı ise başka şirkete aktarma, birleştirme, vefat emeklilik gibi nedenlerden oluşmaktadır. Yürürlükteki sözleşme sayısı ise 7 789 431 kişidir. Bu da göstermektedir ki bazı katılımcılar birden fazla sözleşmeye sahiptir.



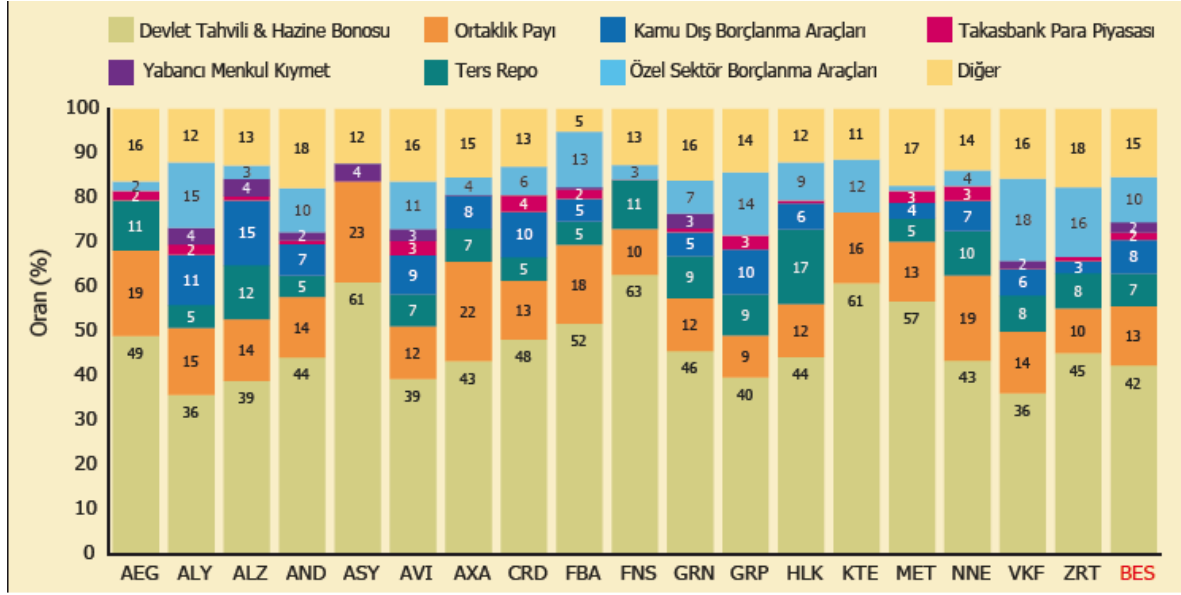
Şekil 1.8. Katılımcıların sistemde kalma süresine göre toplam fon büyüklüğü (EGM, 2016)

Toplam fon tutarı olan 44.363.955.077,590.- TL'nin katılımcıların sistemde geçirdikleri yıllara göre dağılımı incelendiğinde; sistemde en büyük orana 3-4 yıllık fonların sahip olduğu görülmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin Türkiye için oldukça yakın bir tarihte başlaması sebebiyle sistemdeki fon miktarının önemli bir kısmını 3-4 yıl ve altı fonlar oluşturmaktadır.



Şekil 1.9. Fon grubu tercihleri (EGM, 2016)

Toplam emeklilik fonları fon grubu tercihlerine göre incelenmiştir. 2016 yılsonu itibarıyla her bir sözleşme için fon türü ortalaması 2,18 adettir. Toplam emeklilik fonları içinde %32,9 ile esnek fonların ağırlığının en fazla olduğu, daha sonrasında ise kamu borçlanma senetlerinin takip ettiği görülmektedir. Esnek fon grubunu kendi içinde dağılımında ise en büyük oran kamu borçlanma senetlerindedir.



Şekil 1.10. Kurucu bazında 2016 yılı emeklilik yatırım fonları portföy dağılımı

Bireysel emeklilik yatırım fonlarının portföy dağılımları grafiği incelendiğinde, devlet tahvili ve hazine bonosundan oluşan ve en garanti yatırım olarak görülen devlet borçlanma senetlerinin bütün şirketlerin portföylerinde en büyük paya sahip olduğu görülmektedir. 2016 yılı itibarıyla, toplam portföyün %42'sini devlet borçlanma senetleri oluştururken, ortaklık paylarının oranı %13 ile en çok kullanılan ikinci varlık türüdür. 2011 verileriyle karşılaştırılınca %63 olan devlet borçlanma senetlerinin portföydeki payının düştüğü görülmektedir.

Portföyündeki fonların büyük bölümün hazine bonosu ve devlet tahvilinde toplanması ve yalnızca %13 gibi küçük bir kısmının ortaklık paylarına yatırılması, kamu için oldukça avantajlı olup sermaye piyasaları için ise dezavantajdır. Mevcut dağılım, kamu için borçlanma maliyetlerinin düşürülmesi anlamına gelmektedir. Diğer yandan, sermaye piyasalarının güçlenebilmesi için ise olumsuz bir gelişme olarak değerlendirilebilmektedir. Portföydeki döviz dağılımı ise oldukça düşük kalmaktadır.

### 1.3.5. Bireysel emeklilik sisteminde denetim ve gözetim

Her yılın sonunda, bireysel emeklilik şirketleri aktüeryal denetimden geçmektedir. Denetim raporları da Hazine Müsteşarlığına sunulmaktadır (Yaman ve Emir, 2012). Bu noktada iç ve dış denetim olmak üzere iki farklı denetim türünden söz edilebilir.

İç denetim, var olan işlemlerin mevzuata uygunluğunu takip etmek için şirketin iç denetçisi tarafından yapılan denetimdir. Şirketin iç denetçisi, olağandışı sonuçlar doğuracak ve mali durumu zayıflatacak bir durumun varlığını belirlerse, şirket üst yönetiminin akabinde Hazine Müsteşarlığını bilgilendirir (Karabacak, 2016). Dış denetim ise, en az yılda bir kez olmak üzere bağımsız denetim kuruluşlarınca gerçekleştirilen denetim şeklidir (Karabacak, 2016).

#### İlgili Kurul ve Kuruluşlar

4632 sayılı kanunun ilgili maddeleri (2 ve 3) kapsamında; Şekil 1.11’de görüldüğü gibi HM, SPK, BEDK, EGM, bireysel emeklilik araçları, Saklayıcı Kuruluş, katılımcı ve bireysel emeklilik şirketi taraflar arasında yapılan emeklilik sözleşmesi doğrultusunda işleyen sistemin temel unsurlarıdır (Salantur, 2015).

*Hazine Müsteşarlığı*, emeklilik şirketlerin kuruluş izinleri, sözleşmelerin içeriğinin belirlenmesi, emeklilik şirketleri arasında emeklilik hesaplarının geçişi, sistem giderlerinin (yönetim ve fon işletim sürecinde) belirlenmesi gibi görev ve yetkilerinin yanında, söz konusu şirketlerin denetiminde de önemli bir role sahiptir. Müsteşarlığa ek olarak, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu’nun da benzer sorumlulukları vardır ve konu kapsamında görüş verebilir. (Karabacak, 2016).

*Sermaye Piyasası Kurulu*’nun (SPK) sistem içindeki görevi yatırım fonlarına ve denetime yöneliktir. Emeklilik yatırım fonlarının denetim raporu emeklilik şirketleri tarafından hazırlandıktan sonra SPK’ya gönderilir. SPK ise portföy yöneticileri ve saklayıcı faaliyetlerini asgari olarak yılda bir defa olmak sureti ile denetler. Ayrıca, kurula bağımsız denetim raporlarının gönderilmesi mecburidir. Emeklilik yatırım fonlarının işleyişi ile ilgili yönetmeliğin yayımlanması da bu kurulun sorumluluğundadır (Karabacak, 2016).



yönelik çalışmalar yürütmektedir (EGM, 2017). Bu şekilde sistemin güven içinde işleyişine katkı sağlamaktadır.

*Bireysel emeklilik aracıları*, BES'in tanıtım, pazarlama ve satış faaliyetlerini yürüten, hazırlanan sözleşmelere emeklilik şirketi adına aracılık eden gerçek veya tüzel kişilerdir. EGM tarafından yapılan sınavda başarılı olanlar, ilgili yönetmelik şartlarını taşıyan gerçek kişiler sistemde aracı olarak yer alabilmektedirler (Karabacak, 2016).

## 2. OTOMATİK KATILIM SİSTEMİ

### 2.1. Bireysel Emeklilik sisteminde Otomatik Katılımın Gerekçeleri

Türkiye’de tasarruf oranlarının düşük olması, yatırımların istenen seviyelerin altında kalmasına, dolayısıyla dış finansmana yönelmek zorunluluğuna ve sonuç olarak da cari açığın artmasına neden olmaktadır. Ancak sürdürülebilir büyüme için tasarrufların artması çok büyük bir öneme sahiptir (Akın, 2016). Bu konuda bireysel emeklilik sistemi oldukça önemli bir araçtır. BES Türkiye’de 2003 yılında uygulanmaya başlanmış ve 2017 yılında otomatik katılım uygulamasına geçilmiştir.

Bireysel emeklilik sistemine otomatik katılımın en önemli gerekçelerinden biri emeklilik dönemi tasarruf açığıdır. Dünyadaki uygulamalarda görülebileceği üzere emeklilik döneminde bireylerin yaşam standartlarını korumak ve tasarruflarını arttırmak amacıyla otomatik katılım uygulanmaktadır.

Çizelge 2.1’de ülkelere göre emeklilik tasarruf açıkları gösterilmiştir. Ülkelerin vatandaşlarının çalışma dönemindeki refah düzeylerini korumaları için gereken tasarruflar ülke bazında ve kişi başına düşen tasarruf açıkları sıralanmıştır. Türkiye’nin tasarruf açığı ülke bazında yıllık 125 milyar euro iken kişi başına düşen emeklilik tasarruf açığı ise 3 bin eurodur.

Çizelge 2.1. Ülkelere göre emeklilik tasarruf açıkları (Akın, 2016)

Ülkeler	Ülke Başı Yıllık Emeklilik Tasarruf Açığı (Milyar Euro)	Kişi Başı Yıllık Emeklilik Tasarruf Açığı (Bin Euro)
Almanya	461	12
İngiltere	365	13
Fransa	241	7
İspanya	192	12
Türkiye	125	3
İtalya	99	4
Polonya	65	4
İrlanda	28	12
Litvanya	5	4



Türkiye için mevcut tasarruf oranlarının oldukça düşük olması nedeniyle, bu tasarrufları artırıcı politikalar izlenmesini zorunlu hale getirmiştir. BES bu bağlamda oldukça önemli bir tasarruf aracı olarak görülmüş ve otomatik katılım ile birimlerin ivme kazanarak artması amaçlanmaktadır. Türkiye’de toplam 18 milyon çalışandan 13 milyonunun 2017 itibarıyla otomatik katılım ile sisteme katılması hedeflenmiştir (Akın, 2016).

Avivasa 2010 ve 2016 yıllarında yaptığı ‘Emeklilik Dönemi Tasarruf Açığı’ çalışmasında, Türkiye’de emekliliklerinde yaşam standartlarını koruyabilmek için bireylerin yapması gereken tasarruf miktarını saptamaya çalışmıştır. 2010 yılındaki çalışmada 2011-2051 yılları arasında Türkiye’de emekli olacak bireylerin emeklilik dönemleri için gerekli tasarruf miktarını 91 milyar euro olarak öngörmüştür. 2016 yılında yapılan çalışma da ise bu miktarın %37’lik oranda ciddi bir artışla 2017-2057 yılları için 125,2 milyar euroya ulaştığı sonucuna varılmıştır. Avivasa çalışma sonucunda Türkiye’nin mevcut genç nüfusunun tasarruf açığını kapatmada olumlu bir etken olduğunu ancak 2057’de 60 yaş ve üzeri nüfusun Ülke nüfusunun %40’ı bulacağını, tasarruf açığının daha da artma potansiyelinin olduğunu vurgulamaktadır.

Dünyadaki örneklerine bakıldığında da emeklilik tasarruflarının artırılması için otoriteler tarafından arayışlara girilmiştir. Sanford (2014), son birkaç yılda emeklilik yararına yapılan çok sayıda kamu reformundan bahseder. Bu reformların işveren ile çalışan arasında finansal sorumlulukların daha fazla paylaşılmasıyla sonuçlandığını söylemektedir. Bu, birçok çalışanın emeklilik masraflarını karşılamak için kişisel tasarruflarını artırması gerekeceği anlamına gelmektedir. Sanford’a göre bunu yapmanın en iyi yollarından biri ek tasarruf planıdır. Bununla birlikte, kamu görevlilerinin bu planların önemi ile ilgili eğitim aldıktan sonra bile bu planlara katılmaya gönülsüz davrandıkları görülmektedir. Ekonomistler bu olguyu incelemiş ve "davranışsal ekonomi" olarak adlandırdıkları bir alan geliştirmişlerdir. Davranışsal ekonomi, insanların tasarruf konusunda neden isteksiz olduğunu açıklamaktadır. Bu bilgilerin ışığında, finansal endüstri de tasarruf araçlarını geliştirmiştir. Bu araçların en popüler ve en başarılı olanı otomatik katılımıdır.

Otomatik katılım sistemi kullanılan ülkelerde sisteme aktarılan kaynaklar ciddi rakamlara ulaşmıştır ve büyümesini sürdürmektedir. Gelişmiş ülkelerde otomatik katılım

sayesinde emeklilik programlarına katılımın hızla arttığı ve ülke ekonomilerine ciddi katkı sağladığı görülmektedir (Madrian ve Shea, 2001).

Kamu sektörünün belirlenmiş fayda planlarını tarihsel olarak kullanması nedeniyle, devlet çalışanlarının emeklilik için önemli ek tasarruflara ihtiyaç duymadıkları yönünde bir algı mevcuttur. Bu nedenle otomatik katılım kamu sektöründe yaygın bir şekilde kabul görmemiştir. Birkaç diğer yasal, idari ve algısal zorluk da otomatik katılımı genişletmeyi engellemiştir. Değişen emeklilik ortamıyla birlikte, emeklilik döneminde tasarruf ve finansal güveni teşvik eden daha fazla finansal seçenek sağlamak için bu kaygıların giderilmesi gerekebilir (Sanford, 2014).

Otomatik katılımın başka bir gerekçesi ise bireylerin finansal bilgi yetersizliğinden dolayı katılımcıların ne kadar yatırım yapacaklarını ve bu yatırımı nasıl değerlendireceklerini bilememesi ve bu karar sürecinin sonucunda hiçbir şey yapamamalarıdır.

Bu konuda Sanford (2014), otomatik katılımın emeklilik tasarruf planlarına katılımını artırma nedeninin, insan davranışı, özellikle karar verme konusundaki atalet ile ilişkilendirilebileceğini söylemektedir. Pek çok insan için, emeklilik tasarrufu ile ilgili kararlar, örneğin ne kadar tasarruf etmesi ve hangi yatırımları seçmesi gerektiği gibi, oldukça ağır gelebilir; dolayısıyla insanlar sadece bu konularda herhangi bir şey yapmadan öylece beklerler. Dahası, birçok kişi için kısa vadeli tüketimin gelecekteki tüketim için tasarruf etmekten çok daha değerli olduğu, sonuç olarak da çok az tasarruf yapıldığı görülmektedir. Otomatik katılım işlemleri, bireylerin kasıtlı olarak tasarruf etmeye mecbur olmadığı ve hedef tarih ile birlikte düzenli olarak yatırımlarını ayarlamalarına ihtiyaç duymadıkları için çalışır. Atalet, aynı zamanda otomatik kayıt için en büyük kısıtlamadır da, çünkü katılımcılar, otomatik katılımı kullanan varsayılan oranların kendileri için en uygun miktar olup olmamasına bakmaksızın varsayılan katılım oranda kalırlar.

Otomatik katılım özellikleri oluşturulurken verilmesi gereken iki ana karar olduğunu söylenmektedir. Bu kararlar, varsayılan çalışan katılım oranı ve varsayılan yatırım seçeneğidir. Bu kararları plan sponsoru yapmaktadır. Varsayılan çalışan katkı payı herhangi bir miktarda ayarlanabilir ve işveren eşleşen bir katkı sunabilir veya

sunmayabilir. Özel sektörde, en yaygın varsayılan çalışan katkı payı ücretin yüzde 3'üdür ve çoğunlukla bir işveren eşleşmesi vardır. Otomatik katılım için varsayılan katkı oranı genelde düşüktür çünkü tanımlanmış katkı planı büyük olasılıkla birincil emeklilik planına tamamlayıcı niteliktedir. Hedeflenen tarihli fonlar ve diğer profesyonel olarak yönetilen fonlar varsayılan yatırım seçeneği haline gelmişlerdir, çünkü yatırım riskini bir katılımcının yaşına veya emekli oluncaya kadar geçecek yıllara göre otomatik olarak ayarlayan çeşitlendirilmiş bir yatırım portföyü sunmaktadırlar (Sanford, 2014).

Sonuç olarak otomatik katılım için iki ana gerekçe vardır. Bunlardan ilki emeklilik dönemi tasarruf açığıdır. Bireysel emeklilik sistemi tasarruf açığını azaltmak için önemli bir araçtır. Otomatik katılım bunun için ciddi bir tetikleyici olarak çalışabilmektedir. İkincisi ise bireylerin birçok karar sürecinde olduğu gibi bireysel emeklilik sistemine katılım konusunda da eylemsiz kalmalarıdır. Otomatik katılım bireylerin karar almadaki eylemsizliğinden dolayı önemli bir finansal araçtır.

## **2.2. Dünyada Otomatik Katılım Sistemi**

### **2.2.1. Uygulamaları ve etkileri**

Otomatik katılım sistemini kullanmaya başlayan ülkelerde, bireysel emeklilik sisteminin kapsadığı bireylerin oranı artmaktadır, ancak sonuç ülkelere göre değişiklik göstermektedir (Paklina, 2014). Otomatik Katılım Sistemini ilk uygulayan ülke Amerika olup, ülkede emeklilik sistemine katılım oranları %37'lerde iken otomatik katılım ile birlikte %86'lara ulaşmıştır (Akgıray ve Peksevim, 2016). Birçok ülke için otomatik katılım sistemi oldukça eski tarihlere dayanmaktadır. Otomatik katılım uygulanan ülkeler için sistemde biriken tasarrufların hızı giderek artmakta ve tasarruflar ciddi rakamlara ulaşmaktadır (Akın, 2016).

Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım uygulayan ülkelerde, bireylerin işbaşı yaptıkları andan itibaren emeklilik fonuna katılımları mecburi hale getirilerek varsayılan oranlarda katkı payı ödemeleri düzenlenmiştir. Dünyada otomatik katılımı uygulayan ülkeler incelendiğinde sistemde ülkelere göre değişiklikler görülmektedir. Bazı ülkelerde yalnızca çalışanlar katkı payı öderlerken, bazı ülkelerde işverenler de çalışanlarla beraber katkı payı ödemesi yapmaktadırlar. Katkı paylarının toplandığı fonlarda kamu

emeklilik fonlarından farklı olarak, sisteme dahil olan çalışanlara herhangi bir miktar için ödeme garantisi verilmemekte olup fonların durumuna göre katılımcılara ödemeler yapılmaktadır (TCMB, 2016).

### 2.2.2. Amerika uygulaması

Sanford (2014) çalışmasında Amerika'da yer alan yerel yönetimlerdeki otomatik katılımı incelemiş ve uygulanan sistemle ilgili belirli sonuçlara ulaşmıştır. Yerel yönetimlerin neden otomatik katılıma uyum sağlama konusunda yavaşça hareket ettiklerini dört maddede açıklamıştır. Bunlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- *Yasal kısıtlamalar.* Sadece 11 eyalet, kamu tarafından tanımlanmış katkı planları için otomatik katılıma izin vermektedir. Birkaç yerde, belirli bir emeklilik sistemi ya da planı için tazminat yasasına karşı bir vergi muafiyeti mevcuttur.
- *Algı.* Hükümet liderleri, ek bir tasarruf planında otomatik kayıt işleminin, özellikle düşük seviyelerde ücret karşılığı çalışanlara aşırı yük getireceğinden endişe etmektedirler.
- *İşçi sınıfı tartışmaları.* İşçi topluluğunda otomatik kayıt işleminin desteklenip desteklenmemesi konusunda bir tartışma mevcuttur.
- *Çoklu kayıt sistemi ihtiyacı* gibi yönetsel zorluklar bulunmaktadır.

Buna rağmen, birçok yerel hükümet otomatik kayıt sistemini başarıyla uygulamaya koymuştur. Georgia-Cobb, Oregon-Multnomah, ve Los Angeles şehirleri başarıyla uygulayan yönetimlere örnektir. Aynı zamanda, 470'ten fazla yerel yönetim birimine hizmet eden Güney Dakota Ek Emeklilik Planı da bu başarının bir göstergesidir (Sanford, 2014).

Amerika'da, 2006 Emeklilik Yasası işverenlerin belirli emeklilik planlarına otomatik olarak kayıt yaptırması ve gönüllü işyeri emeklilik planlarında kapsama oranı 2010 yılında çalışan nüfusun %41,6'sına ulaşmıştır. ABD Devlet Muhasebe Sicil Ofisi (GAO) tarafından yayınlanan verilere göre, otomatik kayıt özellikleri, katılım oranlarını %95'e kadar çıkarmıştır ve bu artış zamanla devam etmektedir (Paklina, 2014).

Amerika’da son 15 yılda özel sektör işverenleri, mevcut sistemin bir parçası olarak otomatik katılıma desteğini gittikçe artırmıştır. 1999 yılında sadece %4,2 oranında yani 401 bin sözleşme otomatik katılım sistemine dâhil edilmişken, 2014 yılında bu oran %50 gibi oldukça yüksek bir katılım oranına ulaşmıştır. 2012 yılında yapılan bir araştırmaya göre katılımcıların %56’sı mevcut otomatik katılım planını kullanmış ve sisteme henüz katılmayanların üçte biri ise sonraki yıl için belirlenen otomatik katılım planını kullanacakları söylemişlerdir. Emeklilik Koruma Kanunu (EKK) tarafından düzenlenen otomatik katılım uygulamasının, işverenler için güvenli bir liman oluşturduğu ve emeklilikte gelir yeterliliğinin önemi konusunda giderek artan bir şekilde çalışanlar için farkındalık oluşturduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, bu alandaki araştırmacılar, otomatik kayıt işlemini destekleyen işverenler büyük olasılıkla sistemi uygulamış olmasından dolayı gelecekte otomatik katılım sistemini uygulama oranlarının büyüme hızının azalabileceğini kaydetmişlerdir (Sanford, 2014).

Özel sektör işverenleri otomatik katılım sistemini benimsemişlerdir, çünkü sistem özelliği çalışanların plan katılımını artırma hedeflerine uygundur ve çalışanlar sistem özelliklerini beğenmişlerdir. Lincoln Financial Group tarafından 2012’de yapılan bir araştırmada, işverenlerin yüzde 94’ü, otomatik katılım sisteminin emeklilik sistemine katılımı daha da artırdığı konusundaki başarısını kabul etmişlerdir. Araştırmalar tekrar-tekrar göstermiştir ki otomatik katılımın uygulandığı planlar için katılım oranı %80’in üzerine çıkmış, ancak otomatik katılımın uygulanmadığı planlarda katılım sadece %55-65 bandında kalmıştır. Genç katılımcılar (20’li yaşların başında olanlar) üzerindeki etkisi, otomatik katılımın uygulandığı planlar için katılım oranlarının % 70’lere ulaşması nedeniyle özellikle önemlidir. Bununla birlikte, otomatik katılım için çalışanların desteği, düşük sistemden ayrılma oranlarıyla (yaklaşık yüzde 10’luk bir oranla ifade edilebilir) desteklenmektedir ve davranışsal ekonomi araştırmalarının sonuçlarını doğrular niteliktedir. Bütün yaş gruplarındaki çalışan yetişkinlerle ülke çapında yapılan bir araştırmada, katılımcıların yüzde 74’ünün kendi kendine kayıt yaptırmaktan ziyade otomatik katılım uygulayan bir işyeri tarafından bir emeklilik planına dahil olmayı tercih ettiğini ortaya koymuştur (Sanford, 2014).

Kamu sektörü ise özel sektör ile karşılaştırıldığında otomatik katılım sistemine daha da yavaş uyum sağlamaktadır. 2014 yılı Hükümet Görevli Katkı Yöneticileri Ulusal Birliği

yıllık araştırma anketinde, ankete katılanların yüzde 87'sinin varsayılan katkı planlarına katılımının isteğe bağlı olduğu; ancak isteğe bağlı sisteme katılımın sadece yüzde 2'lik bölümünün otomatik katılımı kullandığı sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte, otomatik katılım sistemini kullanmayan katılımcıların yüzde 18'i bunu kullanmayı düşünmektedir. Şu anda, Amerika'da 5 eyalette çalışanları için mevcut katkı planları belirlenmiş otomatik kayıt katılım sistemine sahiptir: Georgia (ERSG) Missouri (MOSERS), Güney Dakota (SDRS), Texas (ERS) ve Virginia (VRS). Bu planlardan yalnızca SDRS ve VRS yerel yönetimlerin sisteme katılımına izin vermektedir. Bununla birlikte bugüne kadar herhangi bir yerel yönetim, VRS yoluyla otomatik katılıma dahil olmayı seçmezken ve 22 yerel yönetim SDRS aracılığıyla bunu gerçekleştirmiştir (Sanford, 2014).

Hedef tarihli fonların ve diğer yönetilen fonların yaygın olarak kullanılması öncesinde, plan katılımcıları kendi yatırımlarını seçmek zorundaydı. Yatırım ve risk konusunda bilgi eksikliği nedeniyle çoğu varlıklarının yüzde 90'ından fazlasını aşırı derecede agresif veya çok konservatif varlık sınıflarına koymak ya da yaşlarına uygun olmayan şekilde yatırım yapmak gibi yatırım dağılımlarını seçmişlerdir. Bu durumu çözmek ve varlık dağılımı konusunda katılımcılara yardım etmek için, bazı finansal uzmanlar şimdi plan katılımcılarının planlarına periyodik şekilde otomatik olarak yeniden dahil edilmesini öneriyorlar. İşverenler ayrıca, bu fırsatı önceden plana katılmayan çalışanları kaydetmek için kullanabileceklerdir (Sanford, 2014).

### **2.2.3. Yeni Zelanda uygulaması**

Otomatik katılım sistemini kullanmaya başlayan ülkelerde, bireysel emeklilik sisteminin kapsadığı oran artmaktadır; ancak sonuç ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Yeni Zelanda'da 2006 yılında, KiwiSaver programı tanıtılmadan önce çalışan popülasyonunun sadece %20'si kamu emekli aylığı katkılarının ötesinde emeklilik için birikim yapmaktaydı. KiwiSaver programının 2007'de uygulanmaya başlamasıyla üyelik oranlarında kayda değer bir ilerleme görülmüştür. 2013'teki verilere göre 65 yaşın altındaki nüfusun yaklaşık %64,4'ü sisteme dâhil olmuştur. Bu, gönüllü emeklilik sistemleri arasındaki en yüksek kapsama oranıdır (Paklina, 2014).

KiwiSaver programı ile başlatılan otomatik katılım sistemi Yeni Zelanda'da oldukça başarılı olmuştur. Bu başarıda devlet teşviklerinin (başlangıçta 1000 NZD ve

sonrasında sistemde kalınan her hafta için 10 NZD) etkisi görülmektedir. (John, Dale ve Littlewood, 2014).

Kapsadığı nüfus oranında olduğu gibi tasarruf oranları açısından da ülke ciddi bir başarı göstermiştir. Yeni Zelanda'da otomatik katılım sistemi başarıyla uygulanmış ve %8'lerde olan tasarruf oranları %20'lerin üzerine çıkmıştır (Sebilcioğlu, 2016).

Yeni Zelanda için otomatik katılım sisteminin tanıtılma tarihi oldukça yeni olan 1 Temmuz 2007 tarihidir. KiwiSaver Programı ulusal ve gönüllülük esasına dayalı, Yurtiçi Gelir Başkanlığı (Inland Revenue Department (IRD)) tarafından yürütülen bir programdır. Sisteme katılmaya uygun bütün çalışanlar ilk işe başladıkları tarih itibarıyla ya da iş değiştirmeleri durumunda programa kayıtlı değilse otomatik olarak KiwiSaver programına dahil edilirler. Ana kriter, Yeni Zelanda vatandaşı ya da orada ikamet edenler için 18-64 yaş arasında olmak ve 4 haftadan fazla süredir çalışıyor olmaktır.

İşverene bağlı KiwiSaver programlarının üyelik kriterleri belirlenmiş olabileceği ve yeni üyelerin katılmaya uygun olmadığı durumlarda, çalışanlar istedikleri KiwiSaver programına katılabilir veya IRD, kendi şemasını üç ay içinde seçmesine olanak tanıyan varsayılan bir KiwiSaver şemasına tahsis etmektedir. Üç ay boyunca aktif bir seçim yapılmazsa, IRD varsayılan şemaya kayıt işlemini onaylamaktadır. 18 yaşın altındaki bireyler, serbest meslek sahibi kişiler ve çalışmayan kişiler bir KiwiSaver sağlayıcısına başvurarak gönüllü olarak programa katılabilmektedirler (Paklina, 2014).

Belirli koşullar altında, işverenler KiwiSaver otomatik katılım koşullarından muafiyet için Financial Market Authority (FMA)'ye başvurabilirler. Yeni Zelanda'da mevcut mesleki özel emeklilik planlarına sahip bazı çok büyük işverenler otomatik katılım sisteminden muaf tutulmuştur (Paklina, 2014).

KiwiSaver programları, KiwiSaver sağlayıcıları tarafından sunulur ve yönetilir. Programlara, belirli şartları yerine getirdiği sürece herhangi bir finansal hizmet şirketi (bankalar, sigorta şirketleri, yatırım yöneticileri gibi) kayıt yaptırabilmektedir. Vekiller, KiwiSaver programındaki yatırımları kendi bünyesinde yönetebilir veya varlıklarının bir kısmının veya tamamının yatırımından sorumlu olan bir yatırım (fon) yöneticisini tayin

edebilir / kontrat kurabilirler. Bireylerin çalışma hayatları boyunca sadece bir KiwiSaver hesabı olabilir (Paklina, 2014).

KiwiSaver programındaki müşteri şemaları tamamen taşınabilir olup, üyelerin istihdamına katıldığında ya da istihdamda değişiklik yaparken dengelerini farklı bir düzene transfer etmelerini sağlar. KiwiSaver planlarının çoğunda garantili, orta getirili, dengeli, büyüme potansiyeli mevcut ve agresif olmak üzere farklı yatırım fonları bulunmaktadır. Üyeler hesapları farklı bir sağlayıcıya ve fonlara ücret ödemediği takdirde değiştirebilir. KiwiSaver hesaplarında hükümet garantisi yoktur (Paklina, 2014).

Çalışanlar katkı payı olarak varsayılan oranı (%3) ya da isteğe bağlı oranları (%4 ve %8 arasında bir oran) seçebilirler. Bu oranlar işveren tarafından çalışanların ücretlerinden doğrudan düşülür ve aynı zamanda işverenler brüt maaşın en az %3'ü kadar katkıda bulunmak zorundadırlar. Hükümet ise girişte bütün katılımcılara 1000 NZ doları ve 18 yaş üstü çalışanlara yıllık katkılarına oranla vergi avantajı (521 NZD ye kadar) sunmaktadır. Çalışanlar 12 aylık dönemlerde istedikleri zaman 3-5 ay arası ara verme hakkı kullanabilirler. Ancak bu ara verme hakkı katılımın ilk yılı için sadece ciddi finansal zorluk yaşayanlar (kararı IRD vermektedir) tarafından kullanılabilir.

Çalışanlar, yeni bir işe başlama veya istihdam değiştirme aşamasında iki ila sekiz hafta arasında programın dışında kalma olanağına sahiptir. Çalışanlar bu karar hakkında işverenlerine ve IRD'ye bilgi vermek zorundadırlar. Programı devre dışı bıraktıklarında, iş değiştirene kadar çalışanlar tekrar kayıt edilemez. Sistemden dahil olduktan sonra çıkış ise ilk evini satın alma ya da kalıcı göç gibi sadece özel koşullarda mümkündür. KiwiSaver birikmiş bakiyeleri (sermaye), emeklilik yaşına (şu an 65 yaş) veya üyelerin KiwiSaver şemasına katıldıktan beş yıl sonrasına kadar hangisi daha sonraysa kilitlenmektedir. Emeklilikte zorunlu bir ücretlendirme söz konusu değildir; faydalar genellikle götürü miktarlar şeklinde sağlanır (Paklina, 2014).

#### **2.2.4. Şili uygulaması**

Şili'de bireysel emeklilik sisteminde uygulanan otomatik katılım emeklilik fonlarının ekonomideki payını artırmak için kullanılan bir politika aracıdır. Uygulamada esas, toplanan fonların kaynak olarak ekonomiye geri dönüşünün sağlanması olup oldukça



az sayıda fon miktarı ve yaşa göre uygulanan farklı fonlarla yürütülmesidir (Akgıray ve Peksevim, 2016).

Şili'de serbest meslek sahipleri için otomatik katılım programı serbest meslek erbabının emeklilik sistemine zorunlu olarak katılma sürecinin bir parçası olarak geliştirilmiştir. Yeni kanun, serbest çalışanların emeklilik fonuna 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren katkıda bulunma yükümlülüğünü getirmiş ve ayrıca sosyal yardım hizmetlerine erişim için yeni haklar sağlamıştır. Sistem, emeklilik sistemindeki serbest meslek sahipleri tarafından kademeli bir üyelik ve katkıda bulunma süreci oluşturmuştur (Paklina, 2014).

Şili Gelir Vergisi Kanunu'nun 42. maddesi uyarınca gelir vergisi ödeyen serbest çalışan işçiler sistemin kapsamını oluşturmaktadır. Bu kategoriye girmeyen serbest çalışanlar, sisteme gönüllü olarak katkıda bulunabilmektedirler. 55 yaş üzeri erkek ve 50 yaş üzeri kadın serbest meslek çalışanları zorunlu katılım için kapsam dışındadırlar. Ayrıca, erken emeklilik hakkı olan ya da kanunda belirtilen birkaç emeklilik kurumuna üye olan serbest meslek çalışanları muaf tutulmuştur. Serbest çalışan işçiler, gelir vergisi sürecinin bir parçası olarak özellikle belirtilmemişlerse, 2012-2014 dönemi için otomatik katılım programından çıkış yapmaya karar verebilirler.

Ancak 1 Ocak 2015'ten itibaren emeklilik sistemine katılım, serbest meslek sahibi işçiler için zorunlu hale getirilmiş ve 2016 yılı itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Şili'de, 2008 yılı emeklilik reformundan önce, serbest çalışanların oranı, Mart 2001 ile Mart 2011 arasındaki dönemde %4'tür. Otomatik katılım programının ilk yılında uygun katılımcıların oranının %32'si, emeklilik sistemine katkıda bulunmuştur. Bağımsız çalışanların geri kalan kısmı sistemden çıkış yapmışlardır (Paklina, 2014). Katkıda bulunan oranın özellikle 2016 yılı sonrası sistemin zorunlu hale gelmesi ile ciddi oranlara ulaşacağı söylenebilir.

Bağımsız çalışanların emeklilik sistemine her yıl ödemek zorunda oldukları katkı paylarının miktarını belirlemekle yükümlü olan Yurtiçi Gelir Servisi (Inland Revenue Service), serbest meslek çalışanlarının vergi ödemelerini karşılamak üzere müşterilerine sunduğu profesyonel hizmetlere ilişkin her bir faturanın veya makbuz tutarının %10'unu saklı tutmakta ve bu tutarı katkı payı şeklinde emeklilik fon yöneticilerine aktarmaktadır. 2018 yılından itibaren, serbest meslek çalışanlarının sağlık sigortası kapsamındaki kazançlarının %7'sini katkıda bulunmaları da gerekmektedir (Paklina, 2014).

Otomatik katılım sistemi kullanılan ülkelerde sisteme aktarılan kaynaklar gittikçe artmaktadır. Gelişmiş ülkelerde otomatik katılım sayesinde emeklilik programlarına katılımın hızla arttığı ve ülke ekonomilerine ciddi katkı sağladığı görülmektedir (Madrian ve Dennis, 2001). Şili geliştirmekte olan ülkelere ayrılarak gelişmiş ülkelere paralel şekilde, emeklilik sistemlerinde otomatik katılımı uygulayarak ve işverenlerin de sisteme katkısıyla ciddi bir hızla büyümüştür. Geliştirmekte olan ülkelerle kıyaslandığında emeklilik fonlarının GSYİH'ya oranı en yüksek ülke konumundadır (Akgıray ve Peksevim, 2016).

2006 yılı düzenlemeleri ile Pension Funds Administrators (AFP'ler), yani özel fon yönetim şirketleri, çalışanların ödemiş olduğu katkı paylarını risklerine göre farklılık gösteren 5 farklı fon türünde değerlendirebilmektedirler. Bu fon türlerinin herhangi birine dahil olmayan katılımcılar, yaş gruplarına göre fon türlerine dahil edileceklerdir. Şili'de fon dağılımlarına bakıldığında hisse senedi (%40) ve altyapı (%10) fonlarına yatırımların ciddi miktarda olduğu görülmektedir. Emeklilik fonları asgari ve azami sınırlarla hisse senetlerine ve altyapı fonlarına aktararak, reel ekonomiye kaynak aktarımı yapılmaktadır (Akgıray ve Peksevim, 2016).

### **2.2.5. İtalya uygulaması**

İtalyan ikinci ayak emeklilik fon sistemi, üye ve varlıklarını sağlıklı bir tempoda artırmaktadır. Ülkedeki emeklilik düzenleyicisi COVIP'e göre, İtalyan emeklilik fonları 2015 yılı sonunda 7,2 milyon çalışana kapsamaktaydı. Bu rakam, yıllık %12,1'lik bir büyümeyi temsil etmektedir. Toplam aktifler %7,1 artışla 140 milyar Euro'ya ulaşmıştır (Moreole, 2016).

İtalya'da reformun ilk ayağının yürürlüğe girmesinden sonra 2006'da %8,5 olan ve 2013'te %15,9'a kadar çıkan kapsayıcılık oranı önemli bir artış göstermiştir (Paklina, 2014). Rinaldi (2011), İtalya'da otomatik katılım sistemini başarılı bulmakla beraber başarısının sınırlı kaldığını söylemektedir ve bunu 3 ana nedene bağlamaktadır:

- çalışanlardan alınan bordro vergisinin yüksek olması,
- 'otomatik katılım' uygulamasının tanıtım çalışmalarının azlığı,
- sistemdeki fonlardaki standart ürünlerinde tasarım hataları (fon ürünlerinin yaş kategorilerine göre değişmemesi).

İtalya'da bazı sektörlerdeki çalışanlar yeni toplu iş sözleşmelerinin bir parçası olarak ikinci ayak emeklilik fonlarına otomatik olarak kaydolmaktadır. Sistemde işverenler sadece yeni girenler adına katkıda bulunurlar. Üye sayıları çok hızlı bir şekilde büyümektedir, ancak varlıkların büyüme hızı hala oldukça yavaştır. İtalya'da ikinci ayak emeklilik fonlarının sahip olduğu toplam aktifler diğer Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığında çok düşük kalmaktadır. Ulusal İstatistik Enstitüsüne göre, toplam üye sayısı dönem sonunda 25,6 milyon olan İtalya çalışan nüfusunun sadece %28'ini oluşturmaktadır (Moreole, 2016).

İtalya, çalışan nüfusun üçte ikisinin tamamlayıcı bir emeklilik planı bulunmaması, emeklilik yaşındaki artış ve kamu emekli maaşının düşürülmüş olması gibi nedenlerden dolayı Avrupa'daki emsallerine göre daha büyük bir zorlukla karşı karşıya bulunmaktadır. İtalyan emeklilik fonları, bu düşük kapsamı ele almak için bireysel adımlar atmaktadır. Bir dizi fondi negoziali (toplu iş sözleşmeleri yoluyla kurulan endüstri çapında emeklilik fonları) otomatik katılımı uygulanmıştır. Bu emeklilik fonları için ciddi bir adımı oluşturmaktadır. 2015 yılına ait %12,1 üyelik artış hızı, daha önce 2014 için %4,8, 2013 için %6,8 ve 2012 için %5,4 olan artış hızları ile karşılaştırıldığında fark ortaya çıkmaktadır. Bu yüksek katılım oranı, otomatik katılım programları vasıtasıyla sisteme yeni girenler ile açıklanmaktadır (Moreole, 2016).

Şu ana kadar üç program otomatik katılım işlemini gerçekleştirmiştir:

- *Fondapi*, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ'ler) çalışanları için emeklilik planı,
- *Cooperlavoro*, kooperatifçilerin emeklilik planı ve
- *Prevedi*, inşaat işçileri için emeklilik planı.

Her sektörde, otomatik katılım programları, son iki yıl içinde ulaşılan yeni toplu iş sözleşmelerinin bir parçası olarak yaptırım altına alınmıştır. Programlar sendikalar ve işverenler tarafından desteklenmiştir. Bir emeklilik fonuna girmek yerine işverenlerin hesabında tutulduğunda, özellikle düşük enflasyon dönemlerinde şirketler için ucuz finansman sağlamaktadır. Aynı zamanda, çalışanlar işsizlik dönemlerinde veya emeklilik sonrası potansiyel bir tampon olarak kullanırlar. İkinci ayak planların gelişimini

destekleme konusunda teşvik eksikliği var: Çalışanlar finansal bir bağlayıcının parçası olmak istememekte ve işverenler nakit akışlarının önemli bir unsurundan vazgeçmek konusunda isteksiz davranmaktadır (Moreole, 2016).

Alberto Brambilla (Itinerari Previdenziali, İtalya'da bir emeklilik şirketi başkanı) İtalya için otomatik katılım sistemi üzerine değerlendirmelerde bulunmuştur. Ona göre taraflar, bu otomatik mekanizmanın tanıtımında iyi bir iş çıkarmışlardır. Birisi sisteme üye olduğunda ve neyin parçası olduğunu anladığında, istekli bir şekilde sistemde kalma olasılığı daha yüksektir. Sistem otomatik katılım olarak bilinirken, işçiler ikinci ayak bir emeklilik planına kaydolmanın faydalarını öğrendikleri zaman zorunluluktan kaynaklı bir fırsat olduğu ayrımına varacaklardır.

### **2.2.6. İngiltere uygulaması**

2012 öncesi son 40 yılda, İngiltere'de gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında nispeten emeklilik sistemi düşük seviyelerde kalmıştır. Düşen üye sayısı (hem kamu hem de özel sektör için) otomatik katılım programının başlangıcındaki ana itici güç olmuştur. Otomatik katılım programı Ekim 2012'de başlatılmıştır. 11 milyon işçiyi mesleki emeklilik programlarına kaydetmeyi amaçlayan program, büyüklüğüne bağlı olarak farklı tarihlere tüm işverenlere uygulanmaktadır. Önce büyük işverenlerin ardından orta ve küçük ölçekli işverenlerin gerekli prosedürleri takip etmesi gerekmektedir. Tüm işverenlerin Şubat 2018'de sisteme uyum sağlamaları gerekmektedir (Paklina, 2014).

Otomatik katılım sistemi vergi sınırının üstünde kazanç sağlayan 22-65 yaş arası çalışanlara uygulanmaktadır. Sistem 2014 yılı için 10 bin pound (her yıl güncellenmekte) üzerinde kazananları ve belirli bir emeklilik sistemine üye olmayan çalışanları kapsamaktadır (Paklina, 2014). Sisteme hem çalışanlar hem de işverenler katkıda bulunmaktadır. Katılımcıların, en az %3'ü işverenler tarafından ödenmek şartıyla, minimum %8 ile katkıda bulunmaları gerekmektedir. İşverenler, yıllık 50 bin euroya kadar vergi indiriminden yararlanabilmektedir (emekliliğe kadar bir kişi için en fazla 1,5 milyon euro). Çalışanların katılacakları fonlar işveren tarafından belirlenmektedir. Varsayılan yatırım fonları başlangıçta %100 hisse senetlerine yatırılırken sonlandığında %100 tahvil ve nakit varlıklardan oluşmaktadır. Sistemde ortalama 55 yıl kalınması beklenmektedir. Katılımcılar şartları sağladıklarında birikimlerini maaş olarak ve bir kısmını isteğe bağlı

tazminat olarak (en fazla %25) alabilmektedirler. Sistemden çıkış ise belirli şartlara bağlanmıştır. Çalışanlar talepleri halinde 30 gün içinde sistemden ayrılabilirler ve katkıda buldukları tutarı geri alabilirler (Simmance ve diğerleri, 2013).

12 Temmuz 2014 itibarıyla 21.000'in üzerindeki işverenden 4 milyondan fazla kişi İngiltere'de otomatik olarak emeklilik programlarına dahil olmuşlardır. Sistemden çıkış oranları ise oldukça düşük bir oran sayılabilecek %10'un altındadır (Paklina, 2014).

İngiltere için; 5,4 milyon insan Ağustos 2015 sonuna kadar yeni işyeri emeklilik sistemine otomatik olarak kaydolmuştur. 58.000 işveren, Ağustos 2015 sonuna kadar otomatik kayıt şartlarına uymuştur. Sisteme otomatik olarak katılanların %8 ila %14'ü, Ağustos 2015 itibarıyla çıkış yapmıştır. Sistem başlangıcında yapılan %28 çıkış tahmin oranıyla karşılaştırıldığında oldukça iyi görünmektedir. 1 Eylül 2015'te işverenlerin %99'u otomatik katılım için uygun olduğunu beyan etmiştir. Henüz sisteme kaydolamayan işverenlerin %50'si yalnızca 1 veya 2 işçi çalıştırmaktadır (National Audit Office, 2015).

### **2.2.7. Avustralya uygulaması**

Avustralya'da 18-70 yaş arası yıllık en az 450 dolar kazanan çalışanlar için zorunlu katılım uygulanmaktadır. Sisteme dâhil olan çalışanlar varsayılan oran olarak %9 katkı yapmaktadırlar ve bu oran 2020 itibarıyla %12 ye yükseltilecektir. Yıllık 25 bin dolara kadar en fazla 60 yıla kadar vergi indirim avantajı mevcuttur. Çalışanların katılacakları fonlar işveren tarafından ya da çalışanların kendi seçimlerine göre belirlenmektedir. Katkılar çeşitli fonlar (hisse senetleri, mevduat, tahvil ve alternatifler) arasında dengeli bir şekilde dağıtılarak değerlendirilmektedir. Sistemde ortalama 55 yıl (60 yıla doğru yükselmektedir) kalınması gerekmektedir ve sonunda katılımcılar isterlerse birikimlerini maaş olarak ya da toplam tutarı tek seferde tazminat olarak alabilmektedirler (Simmance ve diğerleri, 2013).

Zorunlu katılım, otomatik katılımın bir üst modeli olarak düşünülebilir. Sonuçlarına bakıldığında ise katılım oranlarını ve toplam fon miktarlarını etkilemektedir. Simmance ve diğerleri (2013), Avustralya'da katılım oranlarının tam zamanlı çalışanlar için %96, yarı zamanlı çalışanlar için %80 ve mevsimlik çalışanlar ya da serbest meslek erbabı için %73 olarak belirtmektedirler. Zorunlu katılımın uygulanmasıyla hane halkının birikimi

GSYİH'nın %1,5-2'si oranında artmıştır. Toplam emeklilik fonları ise 2012 yılı itibarıyla 1.46 trilyon doları aşmıştır ki bu rakam yaklaşık olarak GSYİH'ya denk gelmektedir. Artış hızı ise oldukça yüksek görünmekte ve 2025 yılına gelindiğinde 3 trilyon dolar ve 2036 yılı için yaklaşık 6 trilyon dolar olması beklenmektedir. Avustralya nüfusu ve çalışan sayıları düşünüldüğünde oldukça yüksek oranlara sahip olduğu görülmektedir.

Zorunlu katılım sisteminin bazı olumsuz yanları da bulunmaktadır. Avustralya'da sisteme dahil katılımcılar için üye başına ortalama 2,7 emeklilik hesabı bulunmaktadır. Her hesabın yıllık maliyetinin 50 euro olduğu düşünüldüğünde oldukça ciddi bir maliyete sebep olmaktadır. Bunun sebebi işverenlerin her yıl otomatik olarak bütün çalışanları sisteme dahil etmeleridir. Bu işlemi yaparken çok düşük ücrete sahip mevsimlik çalışanları dahi ayırmadan tüm çalışanları otomatik olarak dahil etme eğilimindedirler (Simmance ve diğerleri, 2013).

## **2.3. Türkiye'de Otomatik Katılım Sistemi**

### **2.3.1. Otomatik katılımın gerekçeleri**

Türkiye özel tüketim oranının oldukça yüksek olduğu (milli gelirin %70'i) ve bu tüketimin yurtdışından ithal edilen mallara bağlı olarak yüksek talep eğilimi ile gerçekleştiği bir ülke konumundadır. Bunun sonucunda ise cari açık artarken dış kırılganlığın da artmakta olduğu görülmektedir. Finansal açıdan bakıldığında istikrarın sağlanması hayati önem taşımaktadır. Ülkemizde ekonomik büyüme ile özel tüketim ve ithal mallara olan talep bunların sonucu olarak da yüksek cari açık ile karşılaşılmaktadır. Bu durumun en önemli nedenlerinden biri Türkiye'de tasarruf oranlarının düşük olmasıdır (PwC, 2016).

Gelişmekte olan ülkeler için ekonomik verilere bakıldığında cari açık ile tasarruflar arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur. Tasarruf oranları daha düşük kalan ülkelerde (yüksek oranda tabii kaynak ihraç eden ekonomiler bunun dışında kalmakta) cari açığın da paralel şekilde yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye için ise mevcut tasarrufların GSMH'ya oranı gelişmekte olan ülkelerle karşılaştırıldığında düşük seviyelerde olduğu ortaya çıkmaktadır. Ancak dikkate değer bir büyüme potansiyeli de mevcuttur (PwC, 2016).

Bu konuda bireysel tasarrufların artması için emeklilik fonlarının yeri oldukça önemlidir. Dünya ekonomilerine bakıldığında da yüksek oranlarda ülke tasarruflarına katkı sağladığı görülmektedir.

Türkiye ekonomisinin mevcut tasarruf oranları dünyadaki gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle kıyaslandığında kaydedilmesi gereken önemli gelişmeler olduğu görülmektedir. ABD ve Yeni Zelanda örneklerinde görülebileceği gibi başarılı sonuçlar veren “otomatik katılım” sisteminin Türkiye’de uygulanmasıyla birlikte yurtiçi tasarrufların artırılması ve katılımcıların çalışırken sahip oldukları refah düzeyinin emekli olduklarında da korunabilmesi amacıyla emeklilik dönemi için tasarruflarını artırmaya özendirilmesi amacı güdülmektedir (PwC, 2016).

Otomatik katılımın önemli gerekçelerinden biri de çalışanların kararlar alırken ve uygularken pasif kalmalarıdır. Çalışanlar bireysel emeklilik önemini ve gerekliliğinin farkında olsalar dahi karar almada pasif kalmakta ve uygulama aşamasına geçememektedirler. Bireyler sisteme otomatik olarak dahil edildiklerinde aynı davranış biçiminden dolayı sistemden çıkma kararı konusunda da kayıtsız kalmaktadırlar (Sanford, 2014). Bu yüzden bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım oldukça fazla önem arz etmektedir.

Moreole (2016) çalışmasında belirttiği gibi, çalışanlar sisteme bir kez dahil olduklarında sistemin avantajlarını görerek sistemde kalmaya daha istekli hale gelebilmektedirler. Yani sistem bir nevi eğitici olarak çalışmaktadır ve katılımcılar için önemli bir konuda önemli bilgilere maruz bırakmaktadır. Böylelikle katılımcılar sistemde kalmaya devam etmektedirler.

### **2.3.2. Otomatik katılım uygulamaları**

Türkiye’de yaklaşık 20 yıldır sürmekte olan emeklilik reform süreci, 2001 yılında 4632 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesini de içermektedir. Bu kanun, sigorta şirketlerine Türkiye’de tek bileşenli olan emeklilik sistemini, esasen bir zorunlu bileşen (yasal emeklilik planları) ve bir opsiyonel bileşen (isteğe bağlı finanse edilen bireysel emeklilik planları) olmak üzere iki bileşenli bir sistem sunma imkanı vermiştir (Sayan, 2017).

Mevcut gönüllü finansman programı, gayri resmi olarak çalışanlar ve iş gücünün tamamen dışında olanlar da dahil olmak üzere tüm bireylerin katkı payının miktarını ve finansal varlık portföyünü seçmesine olanak sağlamaktadır. En az 10 yıl katkı payı ödeyenler, 57 yaşına geldiklerinde ilk tasarruflarının yanı sıra portföylerindeki getiriye alabilirler. Başlangıçta bu seçeneğin, takip eden yıllar için finansal piyasaların daha da geliştirilmesi ve ülkenin karşı karşıya bulunduğu tasarruf açığının kapanmasına açıkça katkıda bulunması, özellikle de Türkiye'nin geleneksel geniş cari hesap açıkları açısından kendini belli eden bir potansiyel taşıdığı düşünülüyordu. Buna rağmen, nispeten düşük kalan sisteme katılım oranları, Türk insanının tasarruf eğiliminin artırmasının getireceği faydaları engelledi. Bu durum, yetkililerin ilave teşvik düzenlemelerini yapmalarının gerekliliğini ortaya koymuştur (Sayan, 2017).

Başta emeklilik planı alımları için karmaşık vergi indirimleri vardı, ancak çoğu katılımcı için görünür ya da anlaşılabilir değildi. Vergi katkıları ve teşvikleri daha görünür hale getirmek suretiyle, çalışan nüfusun tamamlayıcı emeklilik planlarını satın almalarını daha da teşvik etmek amacıyla 6327 Sayılı Kanun Haziran 2012'de yürürlüğe girmiştir. Yasa, devletin, Ocak 2013'ten başlayarak (aylık asgari ücretlerin yıllık vergi öncesi toplamına kadar), bireylerin ödenen emeklilik planlarına yapılan yıllık katkı paylarının (primlerin) %25'i ile eşleştirilen bir oranda katkı yapılacağını taahhüt etmektedir. Bu, bireylerin ödemiş olduğu katkıları (primleri) biraz artırmaya yardımcı olmuş, ancak daha yüksek derecede bir artış gerekli görülmüştür (Sayan, 2017).

Bu ihtiyacı gidermek için atılan en yeni adım, Ağustos 2016'da yasalaşan ve Ocak 2017'de yürürlüğe giren 6740 sayılı Kanun'dur. Yeni yasaya göre, kamuda ve özel kesimde istihdam edilen ücretli ve maaşlı olanlar (4a ve 4c maddeleri kapsamında 45 yaş altı) bireysel emeklilik planına otomatik olarak atanır. Plana otomatik kayıt işleminden itibaren iki ay içinde cayma talebinde bulunmadıkça vergiye tabi kazançlarının en az %3'ü oranında katkıda bulunmaya başlarlar. 2015 yılında, kayıt dışı çalışanların (ücretli işçilerin %18'i veya istihdamın% 14'ü) ve serbest meslek sahiplerinin (ücretli istihdamın %24'ü) kayıt yaptırmaları gerekmemektedir; bu oran ücretli istihdamın otomatik katılıma dahil edilebilecek oranını %62 ile sınırlamaktadır (Sayan, 2017).



Çalışanların mevcut bireysel emeklilik sözleşmesi olsa dahi, belirtilen şartları taşıyorsa (45 yaş altı 4a ve 4c'li çalışanlar) otomatik katılım ile yeni sisteme dahil edileceklerdir. Çalışanları hâli hazırda sahip oldukları sözleşmelerin ise Otomatik Katılım Sistemi'ne aktarılması mümkün olamayacaktır (Kurtça ve Kantarcı, 2017).

Sisteme otomatik katılımında belirlenen asgari katkı payı prime esas kazancın %3'ü olarak belirlenmiştir. Hesaplanan tutarda virgülden sonraki (kuruş tutarı) kısmı katkı payına dâhil edilmez. Çalışanlar işveren tarafından belirlenen emeklilik şirketi ile yine işveren tarafından kararlaştırılan plan dâhilinde sisteme katılmaktadırlar. Sisteme giriş sırasındaki gerekli yasal işlemler de yine işveren tarafından takip edilecektir (Kurtça ve Kantarcı, 2017).

İşverenler çalışanlardan kesilen katkı paylarını belirlenen zaman içinde emeklilik şirketine aktarmaz ya da herhangi bir gecikme yaşanırsa çalışanın birikimlerinde oluşabilecek finansal kayıplardan sorumlu olur. İşverenlerin otomatik katılımın kanunla belirlenmiş yükümlülüklerine aykırı davranması halinde, ihlaller için her birine ayrı olmak üzere 100 TL para cezası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından uygulanır (PwC, 2016).

Kurtça ve Kantarcı (2017) işveren yükümlülüklerini üç aşamada sıralamaktadır. Otomatik katılım kapsamına giren bütün işverenler bir emeklilik şirketi belirleyip çalışanları adına bu şirket ile sözleşme imzalamakla yükümlüdürler. Şirket seçimi için karar alınırken işverenlerin, çalışanların alacakları hizmet kalitesini ve elde edecekleri avantajları dikkate almaları gerekmektedir. İlk emeklilik şirketi ile anlaşıldıktan sonra iki yıl boyunca şirket değişimi yapılamaz. Daha sonraki dönemlerde ise emeklilik şirketinde tekrar değişiklik yapabilmesi için anlaşılan şirket ile en az bir yıl çalışılması gerekmektedir. Sisteme giriş sırasında çalışanlara fonların ana tercih kriterini (faizli/faizsiz) sormakla ve hiçbir fon tercihinde bulunmayanlar adına tercih yapmakla yükümlüdür. Çalışanların ücretinden katkı payını kesintisi kanunda belirlenen oranda yaparak emeklilik şirketine aktarmakla yükümlüdür.

Çalışanlar sisteme kanunda belirtilen %3'lük varsayılan oranla katılırlar ve istekleri doğrultusunda işverene bildirmeleri halinde katkı payını artırabilirler ya da daha önce artırdıkları oranı %3'ten az olmayacak şekilde azaltabilirler (Kurtça ve Kantarcı, 2017).

Otomatik katılım sisteminin en önemli avantajı giriş aidatının olmamasıdır. Katılımcıların sistemden ayrılması esnasında katılımcılardan ertelenmiş bir aidat veya başka herhangi bir ücret alınmamaktadır. Sisteme ilk katılımda ise 1 000 TL Devlet Katkısı sağlanmakta ve sonraki katkı payları için ise %25 katkı ödemeleri devam etmektedir. Emeklilik şirketlerinin yapabileceği gider kesintileri ise yıllık % 0,85 ile sınırlandırılmıştır (Kurtça ve Kantarcı, 2017).

Sisteme girişler otomatik olarak yapılmakta olup zorunludur. Ancak zorunluluk sadece giriş için geçerlidir. Çalışanlar isterlerse ilk 2 aylık süre içerisinde cayma haklarını kullanarak sistemden çıkış yapabilmektedirler (PwC, 2016). Bu cayma süresi içerisinde katılımcıların katkı payları için değer kaybetmeme garantisi verilmektedir. Diğer yandan katılımcılar cayma süresi dışında da istedikleri anda sistemden çıkış yapabilmektedirler. Katılımcıların cayma hakkını kullanmak istemesi durumunda yapmış oldukları katkı paylarının tamamı mevcut getirileri de dikkate alınarak en fazla 10 iş günü içinde kendisine iade edilecektir (emeklilik.egm.org.tr).

İki yılda bir çalışanlar sisteme tekrardan otomatik olarak dahil edilirler. Cayma hakkını kullanmış çalışanların 45 yaşını doldurmamaları durumunda kanunda belirtilen şekilde sisteme tekrar katılımı sağlar (Kurtça ve Kantarcı, 2017).

Katılımcılar sisteme dahil olduktan sonra ödemelere ara verme talebinde bulunabilirler. En fazla 3 aylık sürelerle kullanılabilen ara verme hakkı bitmeden önce ya da bitiminin hemen sonrasında tekrar talepte bulunulabilir (EGM, 2016).

Katılımcıların işyeri değişikliği yapması durumunda ayrılma tarihinden itibaren bir ay içinde emeklilik şirketine elektronik ortamda ya da yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. Yeni işe başlangıç durumunda sistemde geçirdiği süre ile toplam birikim tutarı yeni işyerindeki anlaşmalı emeklilik şirketine aktarılır (Kurtça ve Kantarcı, 2017).

Otomatik katılım ile sisteme katılmış veya daha önce gönüllü olarak sisteme dahil olan katılımcıların emeklilik hakkını elde edebilmeleri için sistemde asgari 10 yıl kalması ve 56 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir. Farklı kaynaklardan (hayat sigortası fonları, vakıf, sandık gibi diğer kaynaklar) aktarım ile sisteme dâhil olan katılımcılar ise emeklilik hakkını elde etmiş olsalar dahi aktarım yaptıkları tarihten itibaren asgari 36 ay sistemde gerekmektedir (EGM, 2016).

Sistemin başlangıç yılından 10 yıl sonrası olan 2013 yılı sonu itibarıyla katkı paylarını sadece bireysel emeklilik sistemine üzerinden ödeyen katılımcılar emeklilik haklarını elde etmeye ve bu hakları kullanmaya başlamıştır. 2016 yıl sonu itibarıyla bakıldığında toplam 44.350 katılımcının elde etmiş olduğu emeklilik hakkını kullanarak birikim tutarlarını düzenli veya toplu olarak aldıkları görülmektedir. Toplam emeklilik hakkını elde edenlerin içinde bu hakkı kullananların oranı %45'tir. Yani katılımcılardan emeklilik hakkını elde edenlerin %55'i bu hakkı kullanmamış ve sistemde kalmaya devam etmiştir (EGM, 2016).

Emekliliğe hak kazananlarının ortalama birikim tutarı yaklaşık 81.000 TL iken ortanca birikim tutarı ise yaklaşık 41.000 TL olmuştur. Emeklilik hakkından yararlanan katılımcıların dörtte üçlük kesimi 23.000 TL ve üzeri bir ödeme almıştır. Katılımcılara yapılan ödeme tutarlarına bakıldığında, ortalama birikimin 81.000 TL civarında ve ortanca birikimin de 41.000 TL civarında olduğu, emeklilerin %75'inin 23.000 TL veya üzerinde emeklilik ödemesi aldığı görülmektedir (EGM, 2016).

Otomatik katılım sistemi Türkiye'de kademeli olarak uygulanacak olup Çizelge 2.2'de bu kademeler kapsama dahil olacak katılımcı sayıları ile verilmiştir. Bu tabloya göre sisteme dahil edilecek çalışan sayısı 14 milyon kişi olup ocak 2018 itibarıyla yaklaşık 9 milyonu sisteme dahil edilmiştir. Ocak 2019'a kadar çalışan sayısı 50'nin altında olan özel şirketlerin çalışanlarının da sisteme katılımı sağlanacaktır.

Çizelge 2.2. Otomatik katılıma kademeli geçiş takvimi

## Otomatik Katılım'a Kademeli Geçiş Takvimi

Tarih	Özel Sektör	Kamu	Çalışan Sayısı	Oranı (%)
Ocak 2017	1.000 +		2.190.527	15
Nisan 2017	250-999	5018 Sayılı Kanun*	4.006.323	28
Temmuz 2017	100-249		1.514.052	11
Ocak 2018	50-99	Mahalli İdare + KİT	1.285.494	9
Temmuz 2018	10-49		2.701.698	19
Ocak 2019	5-9		2.470.123	17
			<b>TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI : 14.168.218</b>	<b>100</b>

\* İlgili Kanununun I,II,III ve IV sayılı cetvellerini ifade etmektedir.

### 2.3.3. Otomatik katılımın etkileri

Ücret ve maaş karşılığı çalışan bireyler için emeklilik sistemine otomatik olarak dâhil edilme durumu muhtemelen katılımcı sayısını önemli ölçüde artıracaktır. Bireysel emeklilik planlarıyla otomatik olarak kapsanacak hedef kitleyi oluşturan 45 yaşından genç 10 milyondan fazla çalışan bireyin bulunduğu tahmin edilmektedir. Bu sayı, kayıtlı yaklaşık 6,6 milyon katılımcı ile karşılaştırılınca oldukça olumlu görünmektedir. Sistemde mevcut katılımcılar, son 14 yıldaki katkılarıyla Aralık 2017 tarihi itibarıyla 53,4 milyar TL'lik bir fon değeri yaratmıştır. 7,4 milyar TL'lik devlet katkısıyla 60,8 milyar TL ye ulaşan toplam fon büyüklüğü, 2015 yılı sonu itibarıyla Türkiye GSYİH'sinin yaklaşık %2,4'üne karşılık gelmektedir (Sayan, 2017).

Otomatik katılımın uygulanmaya başlandığı 2017 ocak ayı baz alındığında ve 31.12.2016 tarihli EGM verilerine bakıldığında sistemdeki katılımcı sayısı 6 627 025 ve toplam fon tutarı 53,4 milyar TL'dir. Toplam fon tutarının 7,4 milyar TL'lik kısmı devlet katkısından 44,4 Milyar TL'lik kısmı ise katılımcıların katkı paylarından oluşmaktadır. 19.01.2018 tarihi itibarıyla sistemde 6 924 630 kişi olup toplam fon tutarı 68,3 milyar TL'nin üzerindedir. Bu tutarın 10 milyar TL'si devlet katkısından ve 52,3 milyar TL'lik kısmı da katılımcıların katkı paylarından oluşmaktadır. Aradaki farklara bakıldığında bu farkların fonların değer artışları olduğu görülmektedir.

Sistem işverenler için ek bir maliyet doğurmayacaktır. Çünkü çalışanların katkı paylarının toplanması ve sözleşme yapılan emeklilik şirketine aktarılmasından sorumludurlar ve ek bir katkı yapmaları gerekmemektedir. Ancak bu emeklilik şirketiyle sözleşme yapılması ve kesintiler takibi ile aktarılması ek operasyonel yükler getirecektir (PwC, 2016). İşverenlerin en önemli yükümlüğü, katılımcıların katkı payını ücretlerinden kesmek ve anlaşılan şirkete aktarılmasını sağlamaktır. Kanunda belirtilen yükümlülüklere uyulmaması durumunda idari para cezası uygulaması mevcuttur. Ek olarak işverenler prosedürlerin eksik veya zamanında yapılmamasından kaynaklı sorunların sonuçlarından da yine sorumludurlar. Oluşacak herhangi bir maddi kaybı telafi etmekle yükümlüdürler (Hazine Müsteşarlığı, 2016).

Sisteme otomatik olarak katılımı sağlanacak kişiler, cayma haklarını kullanmayı değil, sistemde kalmayı tercih ederse, Türkiye'deki isteğe bağlı kapsamdaki fonların artışına önemli ölçüde destek sağlayacaktır. Bu aynı zamanda mali piyasalarda daha da "derinleşmeye" (yani, fonların yapısında bir değişiklik ile birlikte finansal piyasalarda genişleme, uzun vadeli yatırım portföylerinde artış) ve ülkedeki tasarruf açığının daralmasına katkıda bulunacaktır. Hükümet, yeterince büyük bir çoğunluğun kalacağını ümit ederken, ilk işaretler beklenenden daha büyük bir cayma oranına işaret etmektedir. Bununla birlikte, sektör analistleri, bu otomatik katılım sayesinde, 10 milyondan fazla yeni katılımcı ve bunların yaratacağı 90 milyar TL'lik bir emeklilik priminin önümüzdeki on yılda toplanmasını beklemektedir. Şimdiye kadar oluşturulan 6,6 milyonluk katılımcının toplam fon değerinin büyüklüğü göz önüne alındığında, bu, özel olarak yönetilen emeklilik sistemine büyük bir katkı oluşturmaktadır. Bununla birlikte, yeni mevzuatın etkisini değerlendirmek için halen oldukça erken görünmektedir. Sağlanan otomatik katılımdan çekilmek isteyen binlerce kişiyle (finansal hizmetler sektöründeki çalışanlar dâhil) ilgili son haberler olsa da, bu çıkışların toplu sayılarda devam edip etmeyeceğini değerlendirmek mümkün görünmemektedir (Sayan, 2017).

2018 yılında kamu çalışanlarının da sisteme otomatik katılımı sağlandıktan sonra değerlendirme yapıldığında ise 10 milyonluk potansiyelin yalnızca 900 bin kişilik kısmının sistemde kalmayı sürdürdüğü ve bunun da istenilenin çok altında olduğu görülmektedir.

#### 2.3.4. Otomatik katılımda fonlar

Bireysel emeklilik sistemindeki katkı payları sayesinde toplanan fonlar ülkelerin tasarruflarında artışlara neden olmaktadır. Emeklilik sistemine sahip olmayan ülkelerde şahsi tasarruflar yastık altında saklanır ve ülke ekonomisine katkı sağlayacak yatırımlarda kullanılamazlar. BES bu fonları bir sistemde toplayarak yatırımlar için iyi bir kaynak sağlamaktadır. Sonuç olarak piyasalarda finansal derinleşme sağlanarak ekonomik gelişim birikimlerle desteklenmektedir (Akın, 2016). Emeklilik fonlarında toplanan katkı paylarının uzun vadeli olması, sermaye piyasası için de önem arz etmektedir. Kurumsal yatırımlar bu fonlar sayesinde uzun vadeli olarak yapılabilmektedir. Bunun sonucunda kısa vadeli hareketler yerine uzun vadeli yatırımlar gerçekleştirilerek piyasadaki kısa vadeli dalgalanmaların ve sonuçlarının kısıtlanabilmesi mümkündür. Piyasalar açısından krizlere karşı direnci de artırmakla beraber yatırımcılar için de güvenli sonuçlar elde edilebilmektedir (TCMB 2011: 55). Yani piyasada hem BES'e katkı payı ödeyenler hem bu fonları yatırımlarında kullananlar hem de ülke ekonomisi kazanmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılımın ise fon artışına önemli katkıları olması beklenmektedir. Sayan'ın (2017) çalışmasında belirttiği ilk tahminlere göre sisteme 10 milyondan fazla yeni katılımcı dahil olacağı ve bunların yaratacağı 90 milyar TL'lik bir emeklilik fonunun önümüzdeki on yılda toplanmasını beklemektedir.

PwC'nin 2016 yılında yayınladığı çalışmada ise sisteme otomatik katılım ile 13 milyona yakın katılımcı dahil olacaktır. Maliye Bakanlığı'nın pilot uygulamasında, çalışmaya katılan 604 kişiden yalnızca 4'ü sistemden cayma hakkını kullanmıştır. Bu sonuca göre sistemdeki mevcut katılımcı sayısında ciddi oranlarda artış beklenebilecektir. 31.12.2016 tarihinde sitemdeki katılımcı sayısı 6.627.025 ve toplam fon tutarı 53,4 milyar TL'dir. 19.01.2018 tarihinde ise katılımcı sayısı 6.924.630 kişi ve toplam fon tutarı 68,3 milyar TL'nin üzerindedir. Katılımcı sayısı şuan için beklenen oranda artmamış görünmektedir.

Akıray ve Peksevrim (2016) bireysel emeklilik sisteminde yer alan katılımcıların fon yatırım tercihlerini incelemiştir. Yatırımcıların büyük çoğunluğu, piyasalardaki oynaklık nedeniyle risk oranı düşük fonlara yönelmektedirler. Sonuç olarak bireysel

emeklilik sistemindeki katılımcıların özellikleriyle uyuşmayan fon dağılımları görülmektedir. Genç nüfus oranının %60'lara dayandığı Türkiye'de reel ekonomide kullanılan ve getirisi yüksek yatırım araçlarının (hisse senetleri, gayrimenkul fonları ve altyapı fonları vb.) daha fazla tercih edilmesi beklenirken %14 gibi oldukça düşük bir oranda kalmıştır.

### **3. TÜRKİYE İÇİN DEĞERLENDİRMELER**

Gelişmiş ülkelerde uygulanmakta olan otomatik katılım sistemleri incelendiğinde, 5 önemli parametre sistemin işleyişi bakımından başarıya ulaşmak için önem arz etmektedir. İlki hedef kitlenin belirlenmesi, ikincisi sistemden ortalama çıkış süresi, üçüncüsü katılımcılardan kesilecek varsayılan katkı payları, dördüncü parametre katılımcılara verilecek finansal teşvikler ve son olarak otomatik katılımı sisteme dahil olacak çalışanlar için emeklilik planı olarak sıralanmaktadır (Akgıray ve Peksevim, 2016). Türkiye’de sistemin başarıya ulaşması için sayılan parametrelerin ülke şartlarına uygun olarak kurgulanması çok önemlidir.

#### **3.1. Hedef Kitlenin Belirlenmesi**

İlk olarak katılımcıların belirlenmesi sistem başarısı için önemlidir. Çünkü sisteme uyum sağlayamayacak ya da belirlenmiş katkı payı ödemelerini gerçekleştiremeyecek katılımcılar sistemden ayrılma eğiliminde olacaklardır. Akın (2016), katılımcıların katkı payı ödeyecek kadar gelirlerinin olmamasının sistem için çok önemli bir engel olduğunu söylemektedir. Bu yüzden sistemde en başından olmaması gereken kişiler sistemden ayrıldığında başarısızlık algısı uyandıracak ve diğer katılımcılar da sistemden ayrılanları takip edebileceklerdir.

#### **3.2. Sistemden Çıkış Süresi**

Sistemden çıkış için belirlenen cayma süresi de sistem başarısı açısından önemlidir. Bu konuda cayma süresinin uzatılması gerektiği ya da daha kısa olması gerektiği konusunda tartışmalar mevcuttur. Ancak daha önemli bir konu cayma süresi dışında da sistemden çıkışın istenilen zamanda yapılabilmesidir. Cayma süresi içerisinde sistemden çıkış yapanlar için ödedikleri katkı payları garanti altına alınmış olup bunun dışında çıkışlarda önemli kayıplar yaşanmamaktadır. Çıkışların belirli dönemlerle kısıtlanması sistem açısından önemli bir düzenleme olabilir. Örneğin yılda sadece 1 ay çıkışa izin verilmesi katılımcıları çıkış yapmama konusunda daha ikna edici olabilir. Sistemde kalınan sürede avantajları daha ayrıntılı öğrenme şansı ve çıkış kararında vazgeçme ihtimali yükseltilebilir.



### 3.3. Katkı Payları

Otomatik katılım sisteminin önemli parametrelerinden biri de katkı oranıdır. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine otomatik katılımı varsayılan katkı payı oranı %3 olarak belirlenmiştir. Sisteme otomatik olarak katılımı sağlanan çalışanların ücretlerinden %3 oranında kesinti uygulanır. Bu oran bütün katılımcılar için uygun oran olmayabilir. Ancak sisteme otomatik olarak katılımı sağlanan bütün çalışanlar için oran aynıdır. Diğer taraftan otomatik katılımın seçimleri katılımcılara bırakmaması da aynı zamanda sistemin bir avantajıdır.

Otomatik katılımın emeklilik tasarruf planlarına katılımı artırmasının ardında yatan en önemli nedenlerden biri, insanların özellikle karar verme konusundaki oldukça pasif kalmaları ve uygulamaya geçememeleridir. Bireyler sisteme otomatik olarak dâhil edildiklerinde aynı ataleti göstererek sistemden çıkma kararı konusunda da kayıtsız kalmaktadırlar. Ancak bu davranış biçimi sisteme ne kadar yatırım yapmaları gerektiği ve yatırımlarını nasıl değerlendirecekleri konusundaki karar sürecinde de devam etmektedir. Sanford’a (2014) göre atalet, aynı zamanda otomatik kayıt için de en büyük kısıtlamadır; çünkü katılımcılar, otomatik olarak varsayılan oranların kendileri için en uygun miktar olup olmamasına bakılmaksızın varsayılan katılım oranda kalırlar.

BES’te otomatik katılım için problemlerden biri katılımcıların varsayılan katılım oranlarının kendileri için tavsiye niteliğinde ve uygun katılım oranı olduğunu düşünmeleri ve bu oranda kalmalarıdır. Sanford (2014), Amerika’daki yerel yönetimlerde uygulanan emeklilik planları incelendiğinde, çalışanların EKK’da belirtilen oranları dikkate alarak işverenin belirlediği oranı yüksek bulacağı ve sistemden çıkış yapacağı endişesiyle işverenlerin de genellikle düşük varsayılan oranları uyguladıkları görülmektedir. EKK, belirlenen katkı planlarına sahip otomatik katılımı uygulayan özel sektör işverenleri için güvenli bir liman oluşturmaktadır. Örnek olarak katkı oranlarını %3 ile %6 arasında sınırlayan özel planları uygulayan işverenler verilebilir. Düşük varsayılan oranların ve eylemsizliğin birleşimi nedeniyle, otomatik kayıt çoğunlukla otomatik yükseltme ile eşleştirilir. Otomatik yükseltme uygulamasında, katkı oranları belirli sürelerde, örneğin yıllık artırım gibi, belirlenen bir yükseltme miktarında yine belirlenen bir üst limite ulaşana kadar yükseltilir. Aynı şekilde eylemsizlik nedeniyle otomatik yükseltme işe yaramaktadır,

çünkü insanlar aktif olarak katılım oranlarını artırmaya karar vermeye gerek duymamaktadırlar. Emeklilik döneminde gelirin yeterli olup olmayacağı endişeleri arttıkça, sisteme ilk girişteki varsayılan katkı oranları ve otomatik katkı oranlarının yükseltme uygulamalarındaki üst sınırlar zorlanmaktadır (Sanford, 2014).

Amerika'da hedef tarihli fonların ve diğer yönetilen fonların yaygın olarak kullanılması öncesinde, plan katılımcıları kendi yatırımlarını seçmek zorundaydı. Yatırım ve risk konusunda bilgi eksikliği nedeniyle katılımcıların çoğu varlıklarının yüzde 90'ından fazlasını aşırı derecede agresif veya çok konservatif varlık sınıflarına koymak ya da yaşlarına uygun olmayan şekilde yatırım yapmak gibi yatırım dağılımlarını seçmişlerdir. Bu durumu çözmek ve varlık dağılımı konusunda katılımcılara yardım etmek için, bazı finansal uzmanlar şimdi plan katılımcılarının planlarına periyodik şekilde otomatik olarak yeniden dahil edilmesini öneriyorlar. Yeniden kayıt sırasında, mevcut yatırım tercihlerini korumak isteyen katılımcıların aktif olarak onları yeniden seçmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde, katılımcıların şimdiki ve gelecekteki katkıları otomatik olarak bir hedef tarihli fon içine aktarılacaktır. İşverenler ayrıca, bu fırsatı önceden plana katılmayan çalışanları kaydetmek için kullanmaktadırlar (Sanford, 2014).

### **3.4. Finansal Teşvikler**

Sistem başarısı için önemli parametrelerden bir diğeri finansal teşviklerdir. Türkiye gibi tasarruf oranları düşük ülkelerde bireysel emeklilik gibi ek tasarruf sistemlerine katılımın artmasında finansal teşviklerin ciddi etkisi olabilmektedir. Türkiye'deki bireysel emeklilik sisteminin kronolojik olarak gelişimi ve büyümesi incelendiğinde teşviklerin gerekliliği daha fazla anlaşılacaktır.

EGM verilerine göre 31.12.2016 sitemdeki katılımcı sayısı 6.627.025 ve toplam fon tutarı 53,4 milyar TL'dir. Katkı payları ve devlet katkısı düşüldükten sonra fondaki değer artışı ise yalnızca 1,6 milyar TL civarındadır. Yani sistem başlangıcından bu yana fonda 14 yıldır toplanan tutarın değer artışına oranı yalnızca %3 artmıştır. 19.01.2018 tarihinde ise katılımcı sayısı 6.924.630 kişi ve toplam fon tutarı 68,3 milyar TL'nin üzerindedir. Aynı şekilde katkı payları ve devlet katkıları çıkarıldığında toplam değer artışı 6 milyar TL civarındadır. Bu tutar ise toplam fonun %10'una denk gelmektedir. Özellikle 2016 yıl

sonuna kadar fondaki değer artış oranlarının düşük olması yüksek gider kesintilerine bağlanabilir. Otomatik katılımlar bu gider kesintilerinin sınırlandırılmış olmasından dolayı fon değeri artış göstermeye başlamıştır. Ancak yeterli düzeyde görünmemektedir. Enflasyon oranlarının çift haneli takip ettiği Türkiye’de fon getiri oranlarının reel olarak pozitif değerlerde kalabilmesi için ve zamanla birimlerin enflasyon karşısında erimemesi için getiri oranlarının yakından takip edilmesi ve gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerekebilir.

Sistemde otomatik katılım sonrasında katılımcısı sayısındaki artış ise yalnızca 297.505 kişi, toplam sözleşme sayısındaki artış ise yaklaşık 400 bin adet sözleşme olarak görünmektedir. Katılımcılardaki artış sistem açısından önemlidir ancak sisteme katılımı potansiyel olarak görülen 14 milyon (katılımı gerçekleştirilen 9 milyon) çalışana oranla bu rakam çok düşük kalmaktadır. Ancak sistemden çıkış yapanların cayma nedenlerinin takip edilmesi ve buna karşı önlemler alınması katılımcıları sistemde tutmak açısından etkili olabilecektir.

Farklı ülkelerdeki uygulamalar otomatik katılım politikalarının emeklilik tasarruf planlarına üyelik oranının artırılmasında oldukça etkili olduğunu gösterirken, emeklilik için toplam tasarruf üzerindeki etkisi halen yetersiz olarak görülebilmektedir. Bu politikalar, bireylerin emeklilik için ne kadar tasarruf etmesi gerektiğini ve tasarruflarını nasıl yatırım yapacakları konusunda iyi planlanmış kararlar vermelerini motive etmekte daha az etkili gibi görünmektedir (Paklina, 2014).

Katılımı ve ilave tasarrufları teşvik etmek için hükümet ve politika yapıcılar, otomatik kayıtlarla birlikte kullanılacak daha fazla politika seçeneği ve teşviki beraber düşünmelidir. Bunlara örnek olarak, devlet sübvansiyonlarının sağlanması; vergi kesintileri avantajı; zorunlu varsayılan katkı payı oranlarının üzerinde bir seçim; katkıları işveren eşleştirmesi ve katkıların otomatik olarak tırmandırılması seçenekleri sayılabilir (Paklina, 2014).

Devlet katkısı sisteme aktarılan katkı paylarının %25’i oranında olup mevcut devlet katkısına yeterli gibi görünmektedir. Ancak işveren katkısının, birikimlerin artması ve katılımcılara ilave fayda sağlanması açısından sisteme eklenmesi düşünülebilir. Birçok

ülkede örneğine rastlanan işveren katkısı Türkiye için de sistem başarısı açısından değerlendirilebilir seçenekler arasına alınabilir. Bunlara ek olarak çalışan ücretlerinden yapılan kesintiler Sosyal Güvenlik Kurumu ödeneklerinden ve vergi kesintilerinden önce yapılarak matrahın azaltılması yoluyla katılımcılara bir avantaj sağlayabilir. Böylelikle katılımcıların ödemiş oldukları SGK ve vergi kesintileri azalarak ilave katkı ve ek bir finansal teşvik sağlanmış olacaktır.

### **3.5. Emeklilik Fonları**

#### **3.5.1. Fon çeşitleri**

Merkez Bankası'nın 2011 yılında yapmış olduğu çalışmada, son birkaç yılda piyasalardaki oynaklık nedeniyle bireysel emeklilik sisteminde mevcut fonların reel getirilerinin de düştüğünü belirtilmiştir. BES'te yer alan fonlara ek olarak farklı yatırım araçlarının da kullanımı ile ilgili yasal düzenlemelerin düşünülmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Öneri olarak yatırım araçlarından kira sertifikaları, gayrimenkul yatırımları ve kıymetli madenlere dayalı fonlar önerilmiştir. Kamu otoriteleri tarafından yapılması gereken bu düzenlemelerin Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin geleceği açısından önemli bir yeri olduğu söylenmiştir (TCMB, 2011).

Akgiray ve Peksevim (2016), Bireysel emeklilikte otomatik katılım sistemi ile toplanacak yeni katkı paylarının reel ekonomiye uygun bir biçimde kazandırılması gerektiğini söylemişlerdir. Aynı zamanda sisteme dahil olan katılımcıların yaşlarına uygun bir portföy oluşturulması da düşünülerek 'Yaş Tabanlı Fon' önerisinde bulunmuşlardır. Bunun için de mevcut fonlara gayrimenkul fonları ve altyapı fonlarının bireysel emeklilik sisteminde yatırım aracı olarak sunulması gerekliliğini vurgulamışlardır.

Solmaz (2016), Türkiye'deki emeklilik fonlarının çeşitlerinin artırılması gerektiğini ve mevcut fonlarla ilgili iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğunu vurgulamıştır. Ayrıca emeklilik şirketlerinin fonlarla ilgisinin sınırlandırılması gerektiğini söylemiştir. Peker (2016), emeklilik şirketlerinin toplamış oldukları katkı paylarını menkul kıymet ya da yatırım fonları yerine kendilerinin kurucusu oldukları yatırım fonlarına aktarması sonucunda fon getirilerinin çok düşük kaldığını belirtmiştir. Bu sorun genel olarak yapısal nedenlerden kaynaklanmaktadır. Ayrıca Peker'e göre sistemin üç ana unsurunu banka,

emeklilik şirketi ve yatırım şirketinin farklı gibi görünüp aslında aynı grubun altında olması sonucunda yüksek giderler ve düşük rekabet gibi yapısal sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Altyapı ve gayrimenkul fonlarının yanı sıra Türkiye ekonomisine katkı sağlayacak farklı alternatifler de getirilebilir. Örneğin, finansal kiralama ya da gayrimenkul sertifikaları iyi birer yatırım aracı olabilir. Önerilen fonlardan bazıları kullanılmaktadır ancak fonlardaki oranları oldukça düşüktür. Bunların kullanım oranını artırmak da hem ülke ekonomisi hem de emeklilik fonlarındaki çeşitlilik için faydalı olabilecektir. Ayrıca yapısal sorunları da çözmek için emeklilik şirketinin kendi grup şirketlerine yatırım yapacağı fonların sınırlandırılması bir çözüm olabilir. Alanda daha sağlıklı bir çözüm olarak emeklilik fonlarının emeklilik şirketlerinden ayrı profesyonellerce yönetilmesi önerilebilir. Profesyonel yatırımcılar emeklilik şirketinin çıkarları ile katılımcı çıkarları arasındaki dengeyi daha iyi sağlayabileceklerdir.

2015 yılında ekonomik olarak gelişmekte olan ülkelerin toplam borç stoku 5 trilyon doları bulurken ülkelerin kendi para biriminde borçlanma oranları ortalama %40 (toplamda 2 trilyon dolar) olarak gerçekleşmiştir. Borç stokunun yabancı yatırımcılardan çok yerli fonlara kayması piyasalardaki oynaklığı azaltmakta ve faizleri alt seviyelere çekmektedir. Akgiray ve Peksevim (2016), 2004-2014 yılları arasında Türkiye ve Şili emeklilik fonlarını karşılaştırmışlardır. Bu dönemde Şili’de yabancı yatırımcıların yerli tahvil piyasalarındaki payı %90’dan %10’a kadar düşmüştür. Bu da Şili’nin tahvil piyasalarındaki oynaklığı ciddi oranda azaltmıştır. Aynı dönemde Türkiye’de ise yabancıların oranı %6’dan %30’a çıkmıştır. Bu da yabancı fon çıkışlarında tahvil piyasalarındaki oynaklığı artırmaktadır. Kriz ortamlarında, örneğin 2011 Avrupa Krizi ve 2013 FED sonrası Türkiye’deki oynaklık Şili’ye göre 2 ve 4 kat daha fazla olmuştur.

Bireysel emeklilik sistemi ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlaması açısından hem özel sektör hem de kamu için borçlanma maliyetlerini düşürmektedir. Bu açıdan ülke ekonomisi açısından bireysel emeklilik sisteminin gelişmesi, ekonomik istikrar ve sürdürülebilir büyüme için oldukça önemli bir araçtır (TCMB, 2011).

Emeklilik fonlarının finansal piyasalar üzerindeki etkisi bu bakımdan önemlidir. Fonların büyümesi ve ulusal yatırım araçlarına yönlendirilmesiyle ulusal piyasalardaki oynaklıklar azaltılarak hem ülke ekonomisine hem de katılımcılara fayda sağlanabilir. Ülke ekonomisi açısından emeklilik fonları uzun vadeli yerli kaynak sağlayarak istikrar sağlanmasına yardımcı olur. Emeklilik sistemi katılımcıları için ise fon getirileri için belirli bir güven sağlanabilecektir.

### **3.5.2. Fon kesintileri**

Dünyadaki örnekleriyle benzer şekilde Türkiye’de de bireysel emeklilik sisteminde katkı paylarının fonlarda değerlendirilmesi ile toplam birikimlerin katılımcılara ödendiği bir sistem mevcuttur. Burada emeklilik şirketlerinin yapmış olduğu kesintiler birikimleri ciddi miktarda azaltmakta ve yıllık getirilerini çok fazla düşürmektedir (Peker, 2016). Sistemin başlangıç tarihinden 2013 yılına kadar sistemdeki reel getiriler çok yetersiz kalmış ve devlet katkısı uygulanmaya başlamıştır.

Emeklilik şirketlerinin yapmış olduğu kesintilerden dolayı devlet katkısı da yetersiz kalmıştır. Peker (2016) yapmış olduğu çalışmada, 2008-2014 yılları arasında katılımcıların sistemde elde etmiş oldukları reel getiriye %0,19 olarak hesaplamış ve kesintilerin en düşük olduğu yıl olan 2014’te dahi kesintilerin %2,14 olduğunu saptamıştır. Yani devlet katkıları ile dahi sistemdeki birikimler enflasyon karşısında erimektedir.

İngiltere Ulusal Emeklilik Fonları Birliği (NAPF) 2008 yılında yapmış olduğu çalışmada, emeklilik şirketleri tarafından yapılan yüksek kesintilerin, çalışanların emeklilik sistemine katılmamalarının ardında yatan asıl nedenlerden biri olduğunu belirtmiştir. (Aktaran: Peker, 2016). Aynı şekilde Eren ve İleri (2015), şirketlerin yapmış olduğu kesintilerin yatırımların önüne geçen ve bireyleri sistemden uzak tutan önemli faktörlerin başında geldiğini söylemiştir.

Peker (2016), bireysel emeklilik yatırımlarının uzun vadeli olduğunu ve kısa vadeli yatırımlara göre kesintiler karşısında daha duyarlı olduğunu söylemektedir. Sistem başlangıcından 2014 yılsonuna kadar olan sürede yapılan toplam kesintilerin %56’sının her gün fonlar üzerinden yapılmakta olduğunu belirtmiştir. Yani sistemde ne kadar uzun süre

kalinmışsa o kadar uzun fon gider kesintisi yapılmıştır. Paklina (2014), Türkiye için 40 yıl sisteme katkı payı ödeyen birinin getirisinin bu kesintilerden dolayı %39,6 daha az olacağını söylemiştir.

Otomatik katılım ile birlikte kesintilere sınırlamalar da getirilmiştir. Bu kesintilerin etkileri görülmektedir. Ancak azami kesinti oranların daha da düşürülmesi katılımcılar açısından faydalı olacaktır. İngiltere Ulusal Emeklilik Fonları Birliği (NAPF) 2008 yılında yapmış olduğu çalışmada, emeklilik şirketleri tarafından yapılan yüksek kesintilerin, çalışanların emeklilik sistemine katılmamalarının ardında yatan asıl nedenlerden biri olduğunu belirtmiştir. (Aktaran: Peker, 2016). Aynı şekilde Eren ve İleri (2015), şirketlerin yapmış olduğu kesintilerin yatırımların önüne geçen ve bireyleri sistemden uzak tutan önemli faktörlerin başında geldiğini söylemiştir.

Peker (2016), bireysel emeklilik yatırımlarının uzun vadeli olduğunu ve kısa vadeli yatırımlara göre kesintiler karşısında daha duyarlı olduğunu söylemektedir. Sistem başlangıcından 2014 yılsonuna kadar olan sürede yapılan toplam kesintilerin %56'sının her gün fonlar üzerinden yapılmakta olduğunu belirtmiştir. Yani sistemde ne kadar uzun süre kalınmışsa o kadar uzun fon gider kesintisi yapılmıştır. Paklina (2014), Türkiye için 40 yıl sisteme katkı payı ödeyen birinin getirisinin bu kesintilerden dolayı %39,6 daha az olacağını söylemiştir.

Otomatik katılım ile birlikte kesintilere sınırlamalar da getirilmiştir. Bu kesintilerin etkileri görülmektedir. Ancak azami kesinti oranların daha da düşürülmesi katılımcılar açısından faydalı olacaktır.

### **3.6. İletişim ve Eğitim**

Otomatik katılım sisteminin başarısı için önemli başka bir faktör de iyi bir iletişim ve bireylerin eğitimidir.

#### **3.6.1. İletişim**

Emeklilik şirketlerinin katılımcılara getiriler, giderler ve sistemdeki diğer konularda verilmesi gereken asgari bilgileri açık ve anlaşılır şekilde sunması da önem arz etmektedir

(Yazıcı, 2015). Katılımcıların finansal bilgilerinin yetersizliği sonucu yatırımları konusunda fikir sahibi olmakta zorlanmaktadır. Ayrıca katılımcılara yatırım yapabilecekleri fonlar hakkında da bilgi sağlamaları faydalı olacaktır. Peker'e (2016) göre emeklilik şirketlerinin açık ve anlaşılır bilgiler sağlaması, fon tercihini kendileri yapmayan yatırımcıların fon yapısında iyileştirmelere gitmesi bütün emeklilik sistemi üzerinde etkili olacaktır ve sistem başarısında ciddi bir etkiye sahiptir. Bu noktada, bilgi verme sıklığının artırılması ve sürecin kaliteli sağlanması dikkat edilmesi de önemlidir.

Katılımcı beklentilerini göz önünde bulundurarak yasal düzenlemeler yapmak ve sistemin gelişimini sağlayacak ek tedbirler almak gereklidir. Sistemin daha şeffaf ve anlaşılır olması da katılımcılar için oldukça önem arz etmektedir. Aynı şekilde emeklilik şirketlerinin fonları değerlendirirken katılımcı beklentilerini göz önünde bulundurmaları sistemden çıkışları azaltacak ve katılımcı sayısında artışı sağlayabilecektir.

Ayrıca, bireysel emeklilik sistemi için yapılacak olan düzenlemeler katılımcıların beklentileri ve mevcut sistem için tutumları dikkate alınarak yapılması önemlidir. Türkiye'de sistem içindeki bireylerin tutumlarını ölçmek için, Yazıcı (2015) çalışmasında bir anket uygulamış ve katılımcıların beklentilerini, tutum ve davranışlarını incelemiştir. Sonuçlara göre fon getirisi beklentilerini karşılamayan katılımcılar sistemden ayrılacaklarını dile getirmişlerdir. Katılımcılar getirilerine bakarlarken değerlendirme ölçütü olarak genelde enflasyon ve mevduat faizi ile karşılaştırma yapmaktadırlar. Daha sonraki sıralarda ise altın ve döviz gelmektedir. Bu gibi araştırmalar ve sonuçları fon dağılımlarının katılımcı beklentilerine göre oluşturulması noktasında göz önünde bulundurulmalıdır.

Yukarıda bahsedilen noktaların işleyişi için, Yazıcı (2015) emeklilik şirketlerinin danışmanlık rolü üstlenmesi gerektiğini belirtmektedir. Katılımcıların finansal bilgi seviyesinin düşük olması nedeniyle emeklilik şirketlerinin daha aktif şekilde bilgi vermesi ve yatırımlarda ihtiyaç duyan katılımcılara danışmanlık yapması sistem başarısı için önemlidir.



### **3.6.2. Eğitim faaliyetleri**

Eğitim, bir uyum kültürü ve emeklilik piyasası katılımcılarının yüksek standartlarda hizmet alabilmesine yönelik bir destek aracı olarak kullanılabilir (Paklina, 2014). Ayrıca işverenlerin de sorumluluk ve yükümlülükleri ile ilgili düzenli olarak bilgilendirilmesi sistem açısından olumlu sonuçlar doğurabilecektir.

Akın (2016), finansal eğitimlerin önemini vurgulamıştır. Sisteme dahil olup olmamasına bakılmaksızın çalışanların finansal bilgi düzeyinin artırılması oldukça önemlidir. Bu konu üzerine yapılan çalışmalar finansal bilgisi yüksek bireylerin daha fazla tasarruf yapma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Çalışanların finansal bilgi düzeyi arttıkça sisteme katılma ve devam etme isteği de artacaktır.

Yapılan araştırmalar, çalışanlara özellikle kaliteli finansal eğitim verildiğinde, çalışanların otomatik kayıt yoluyla tasarruf etmeyi tercih ettiğini ve sistemde kaldığını göstermektedir. Dolayısıyla bu eğitimler çok önemlidir ve Türkiye’de bireysel emekliliğin gelişimi için gereklidir. Eğitim, otomatik kayıt zorluklarını azaltmaya yardımcı olan bir yöntem olsa da, burada eğitimi kimin vereceği konusunda bir problem ortaya çıkmaktadır. Bu noktada çeşitli paydaşların her biri farklı rol ve sorumluluklara sahiptir ve hepsinin sınırlı kaynakları mevcuttur (Sanford, 2014).

Bu konuda özellikle kamu kurumlarında eğitimler uzmanlar tarafından finansmanı kamu kurumları tarafından karşılanarak yapılabilir. Ancak özel kesim çalışanlarına verilecek eğitimlerin maliyeti Hazine Müsteşarlığı tarafından karşılanmak kaydıyla yapılabilir. Burada yapılacak olan harcamaların ülke ekonomisi için getirisi harcamalara kıyasla oldukça yüksek olacaktır.

### **3.7. Emeklilik Denetim Merkezi**

Paklina (2014), sistemin daha iyi çalışması için bir emeklilik denetim otoritesine ihtiyaçtan bahsetmiştir. Türkiye’de Emeklilik Gözetim Merkezi bu görevi yürütmektedir. Yapılan sözleşmeleri, kesintileri ve süreci takip ederek sistemin işleyişi açısından önemli bir rol üstlenmektedir. Sistem açısından yaşanan sorunların ve sonuçların değerlendirilebileceği önemli raporlar sunmakta ve bireylerin daha iyi bilgilendirilmesi

için temel bilgileri sağlamaktadır. Ancak bireylerin fon getirilerinde oluşacak aşırı dalgalanma durumunda müdahale edecek ve bunların belirli standartlarda olmasını sağlayacak bir kurum mevcut değildir. EGM bu konuda yetkili otorite olarak çalışabilir ya da farklı bir denetim kurumunun oluşturulması da sistemin daha iyi denetlenmesi ve katılımcıların çıkarlarının korunması açısından faydalı olabilir.

### **3.8. Zorunlu Katılım**

Otomatik katılım ile sisteme dahil olan katılımcıların ciddi oranlarda cayma haklarını kullandıkları ya da cayma süresi haricinde de sistemden çıkış yaptıkları görülmektedir. Şu an için sistemde katılımcı sayısı artışı yaşansa da beklenen oranlara göre oldukça düşük kalmaktadır. Otomatik katılıma alternatif olarak ‘zorunlu katılım sistemi’ düşünülebilir. Zorunlu katılım uygulayan ülkelerden Avustralya ve Şili örneklerine bakıldığında sistemin başarısı açıkça görülebilecektir.

Zorunlu katılım sistemi ile sistemdeki katılımcı sayısında ve bu katılımcıların sistemde kalma sürelerinde uzayacağından toplam fon büyüklüğünde ciddi artış beklenebilir. Türkiye’de otomatik katılım kapsamında olan 14 milyon katılımcının zorunlu katılım ile sistemde kalacakları ve uzun süre katkı paylarını ödeyecekleri düşünüldüğünde, katılımcı sayısının 15 milyon kişiye ulaşacağı ve fon büyüklüğün kısa süre içerisinde birkaç kat artacağı tahmin edilebilir. Bu yüzden zorunlu katılım iyi bir öneri olabilir.



## SONUÇ VE ÖNERİLER

Emeklilik döneminde, çalışma süresinde sahip olunan refah düzeyinin korunması bireyler için önemlidir. Her ülkede bu amaca yönelik çalışan kamu sosyal güvenlik sistemleri bulunmaktadır. Fakat, bu sistemler farklı nedenlerle çalışanları finanse etmekte sorunlarla karşılaşmıştır. Bu noktada ortaya çıkan sosyal güvenlik krizlerinin çözümü noktasında emeklilikteki gelir boşluğunu doldurmak ve çalışanların tasarruf oranını artırmak amacıyla tamamlayıcı emeklilik kavramı önem kazanmıştır.

Tamamlayıcı emeklilik sistemleri ile birlikte hem kamu hem özel sektörün ortak çalışmalarını kapsayan ikinci ve üçüncü basamak sosyal güvenlik uygulamaları oluşturulmuştur. Bireysel emeklilik sistemi de bu bağlamda tüm dünyada yaygınlaşmıştır.

Türkiye de ise 2003 yılında hazırlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile özelleştirilmiş ve kapsamlı bir altyapıya sahip BES oluşturulmuştur. Ancak, bu sistem ile ulaşılması hedeflenen fon büyüklükleri ve katılım oranlarına ulaşamamıştır. BES'in hem bireysel bazda hem ülke ekonomisi açısından önem arz etmesine rağmen sistemden beklentinin karşılanamaması, sisteme otomatik katılımın uygulanmasının gerekliliğini ortaya koymuştur. Türkiye'de otomatik katılım uygulamaları 2017 yılında sektörel bazda kademeli olarak gerçekleştirilmeye başlanmıştır.

Mevcut çalışma kapsamında, Türkiye'de yeni uygulanmaya başlanan bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım uygulamalarının başka ülkelerdeki örneklerini inceleyerek ülkemiz için değerlendirmede bulunmak amaçlanmıştır. İncelemeler özellikle OECD ülkeleri ele alınarak yapılmıştır. Bu doğrultuda, ilk olarak Dünyada ve Türkiye'de bireysel emeklilik sistemleri ele alınmıştır. Sistemlerin genel araştırılmasının ardından Dünyada ve Türkiye'de otomatik katılım uygulamaları incelenmiştir. Son olarak, konu ile ilgili başta gelen ülkelerin ve Türkiye'nin BES otomatik katılım mevzuatı göz önünde bulundurularak değerlendirmeler yapılmıştır.

Dünyadaki örnekleri incelendiğinde Otomatik katılım sisteminin BES'e katılımı sağlanan çalışan sayısının ve sistemde toplanan fonların artışına ciddi katkı sağladığı görülmektedir. BES'te Amerika, Yeni Zelanda, Şili, İtalya, İngiltere, Avustralya ülke

bazında örnek olarak daha yakından incelenmiş ve uyguladıkları sistemlere yakından bakılmaya çalışılmıştır. Bu ülkeler içerisinde Amerika, Yeni Zelanda, İtalya ve İngiltere otomatik katılım uygulamaktadır. Avustralya ve Şili ise zorunlu katılım uygulayarak otomatik katılıma göre daha ciddi bir başarıya ulaşmışlardır.

Değerlendirmeler sonucunda Türkiye'nin tasarruf açığının oldukça yüksek olduğu görülmüş olup otomatik katılımın bu tasarruf açığının kapatılması için iyi bir fırsat olabileceği vurgulanmıştır. Ancak otomatik katılımın ilk sonuçlarına bakıldığında sistemde hem toplam fon olarak hem de katılımcı sayısı olarak beklenen rakamlara ulaşamadığı görülmektedir. Nüfusuna oranla mevcut çalışan sayısı (14 milyonu kayıtlı olmak üzere yaklaşık 18 milyon) oldukça düşük olan Türkiye'de otomatik katılım ile 2018 Ocak ayı dahil katılımı sağlanan toplam 9 milyon kişi ile birlikte sistemdeki toplam katılımcı sayısı yalnızca 300 bin kişi artmıştır. Yani otomatik katılım ile sistemdeki katılımcı sayısı artarken beklenen oranlara göre oldukça düşük kalmıştır.

Diğer taraftan otomatik katılım ile birlikte fon kesintilerinde önemli düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye'de sistemin en önemli sorunu olarak görülen yüksek fon gider kesintileri düzenlemeler sonucu katılımcılar lehine iyileştirilmiştir. Ancak daha da geliştirilmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Daha önce çok yüksek getiriler dolayısıyla %0,2'ye varan oldukça düşük fon getirileri nispeten daha iyi değerlere ulaşmış gibi görünmektedir. Katılımcıların sistemde kalması için yeterli olup olmadığını ise zaman içerisinde katılımcıların sistemde kalma eğilimleri gösterecektir.

Türkiye için BES'te otomatik katılım verilerinin yakından incelenmesi ve katılımcı taleplerine göre yeni düzenlemeler yapılması sistem devamlılığı için oldukça büyük önem arz etmektedir. Çalışmada bireylerin sistemde uzun süreli ve kendileri için emeklilik dönemlerindeki açığı kapatacak miktarda katkılar yapmalarını sağlayabilecek düzenlemelerin önemi vurgulanmıştır.

BES otomatik katılım Türkiye değerlendirmeleri yapılırken otomatik katılım ile ilgili önemli noktalar vurgulanmaya çalışılarak önerilere yer verilmiştir. Sistemle ilgili hedef katılımcıların belirlenmesi, sistemden çıkış süresi, varsayılan katkı oranı ve finansal teşvikler değerlendirilmiştir. Çıkış süresinin yılın belirli bir ayı ile sınırlandırılmasının

sistemden çıkışları azaltabileceği; katkı payının kişilere göre belirlenmesinin ya da katkı payında da otomatik bir artışın toplam katkıyı artırabileceği; devlet katkısının yeterli olduğu ancak işveren katkısının da düşünülebileceği ve katkı paylarının çalışanların kesintiler öncesi brüt maaşlarından düşülerek kesintilerin yapılacağı matrahın hesaplanmasının çalışanların lehine olabileceği önerileri getirilmiştir.

BES fonlarının değerlendirildiği portföyler incelendiğinde ise bireysel emeklilik şirketlerinin portföyün çoğunu aynı ortaklık bünyesinde bulunan kendi finans şirketlerinde değerlendirdikleri ve portföy çeşitliliğinin oldukça az olduğu görülmüştür. Bununla ilgili fon çeşidinin artırılması gerekliliği vurgulanmış olup portföy dağılımındaki ağırlıklı fonların takip edilmesinin katılımcıların çıkarına olduğu üzerinde durulmuştur. Altyapı ve Gayrimenkul Fonları, Kıymetli Madenler, Kira Sertifikalarının iyi birer alternatif fon olabileceği önerisinde bulunulmuştur. Ayrıca fonların sermaye piyasası araçlarına (hisse senedi ve tahvil gibi) da yeterince aktarıldığında ülke ekonomisi adına olumlu gelişmelerin sağlanmasının mümkün olabileceğine değinilmiştir.

Tüm bu değerlendirmeler ve önerilerin etkili olabilmesi adına finansal eğitimler oldukça büyük önem arz etmektedir. Bu finansal eğitimler tüm çalışanların sistem hakkında yeterince bilgi sahibi olma ve genel finans bilgilerinin edinilmesi açısından önemlidir. Eğitimlerin, emeklilik şirketleri tarafında sağlanabileceği önerisi dile getirilmiştir. Faaliyetlerin tam ve düzenli olarak yerine getirildiği ya da kesintilerin ve fon getirilerinin durumu hakkında ise yaptırım gücüne sahip bir kurumun varlığı sistem başarısı açısından katkı sağlayabilecektir.

Son olarak, otomatik katılımın gerekli düzenlemeler sonrasında dahi istenen başarıyı sağlayamaması durumunda zorunlu katılım düşünülebilecek önemli bir alternatiftir. Şili ve Avustralya zorunlu katılımı oldukça iyi bir şekilde uygulamaktadırlar. Bu örnekler incelenerek sistemin başarısı açıkça görülebilir. Türkiye gibi tasarruf kültürü zayıf olan ülkelerde zorunlu katılımın olumlu sonuçları olabilecektir.



## KAYNAKLAR

- Akgıray, V. ve Peksevim, S. (2016). Emeklilik Fonları ve Finansal İstikrar: Şili ve Türkiye Örneklerinden Dersler. *Journal of Finance & Banking Studies*, 5(2), Special Issue, 1-20. Doi: 10.20525/ijfbs.v5i2.267.
- Akın, F. (2016). Otomatik Katılım Sisteminin Bireysel Emeklilik Sektörüne Etkileri. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 1-12.
- Armstrong, J. and J. Selody (2005). Strengthening Defined-Benefit Pension Plans. *Bank of Canada Financial System Review*, 29-36.
- AVİVASA. (2017). İşverenler Ve Çalışanlar İçin Adım Adım Otomatik Katılım. URL: <https://www.otomatikkatilim.com/otomatik-katilim-nedir>. Son erişim tarihi: 21.12.2017.
- AVİVASA. Emeklilik Dönemi Tasarruf Açığı Araştırması Türkiye Raporu, 2016.
- Ayaş, Eşref (1998). “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Çözüm Önerileri”. *İktisat İşletme ve Finans*. 13(150), 41-50.
- Bağlan, C. (2006). Dünya’da ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Better Finance (2016), Pension Savings: the Real Return 2016 Edition.
- Chen, D.H.J. ve Beetsma, R.M.W.J. (2015). Mandatory Participation in Occupational Pension Schemes in the Netherlands and Other Countries. An update. Netspar Discussion Paper Doi: 10/2015-032.
- Dağlar, H., (2007). Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performanslarının Değerlendirilmesi. *TBB*. 249, 107.
- Dağlar, H. (2007). Türk Finansal Piyasalarında Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performanslarının Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Demirpehlevan, B. (2010). Avrupa birliği ülkeleri ve Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Emeklilik Gözetim Merkezi, (2017). Otomatik Katılım Rehberi, EGM, 1-7. <http://www.egm.org.tr/OtomatikKatilim/OKS%20Rehberi.pdf>. Son erişim tarihi: 27.12.2017.



Emeklilik Gözetim Merkezi, (2015). Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu, EGM, 57-87.

Emeklilik Gözetim Merkezi, (2016). Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu, EGM, 10-91.

Elkatmış, M. A. (2012). Bireysel Emeklilik Sistemi, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Employee Benefits Research Institute (2005), The U.S. Retirement Income System.

Eren, O., Genç İleri, Ş. (2015), *Government Subsidized Individual Retirement System*, TCMB Working Paper, 15(20).

Freudenberg C., T. Berki and A. Reiff (2016), “A Long-Term Evaluation of Recent Hungarian Pension Reforms”, MNB Working Papers 2, Central Bank of Hungary, Budapest.

Gale, W.G., J.B. Shoven and M.J. Warshawsky (2006), The Evolving Pension System: Trends, Effects, and Proposals for Reform.

Günay, U. (2016). The Factors Affecting Reputation of Private Pension Companies in Turkey and Survey Conduction, Master Thesis, Bahçeşehir University, İstanbul.

Gündüz B. (2013). Emotional intelligence, cognitive flexibility and psychological symptoms in preservice teachers. *Academic Journals*, 8 (13), 1048-1056.

<http://www.egm.org.tr/?sid=69>, Son erişim tarihi: 11.01.2018.

<http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.asp>. Son erişim tarihi: 02.02.2018.

John, S. S., Dale, M. C. ve Littlewood M. (2014). Now we are six : Lessons from New Zealand's Kiwisaver. Retirement Policy And Research Centre.

Karabacak, S. A. (2015). Bireysel Emeklilik Sistemi, Finansal Açıdan Değerlendirilmesi ve Oyak Modeli Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Kaufman, G.G. (2004). Financial Markets, Institutions & Instruments, New York University, Salomon Center, 9 (2).

Kurtça, S. ve Kantarcı, M. B. (2017). *Çalışanların Otomatik Olarak Bir Emeklilik Planına Dahil Edilmesi*. Ankara Üniversitesi. URL: <http://sgdb.ankara.edu.tr/files/2017/02/OTOMAT%C4%B0K-KATILIM-KILAVUZU.pdf>. Son erişim tarihi: 12.01.2018.

- Levy, S. (2017), "Money in funded pensions and insurance in the UK National Accounts: 1957 to 2015", Office for National Statistics (ONS)
- Lumby. (1999). *Investment Appraisal and Financial Decisions*, Chapman & Hall, Great Britain.
- Madrian, B. C. ve Dennis F. S. (2001). The power of suggestion: Inertia in 401 (k) participation and savings behavior. *The Quarterly Journal Of Economics*. 116(4), 1149-1187
- Moreole, C., S. (2016). Pensions In Italy: Auto enrolment all'italiana. *Investment Pensions Europe*. URL: <https://www.ipe.com/pensions/pensions-in/italy/pensions-in-italy-auto-enrolment-allitaliana/10014036.article>. Son erişim tarihi: 15.01.2018
- National Audit Office. (2015). Automatic enrolment to workplace pensions. URL: <https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2015/11/Automatic-enrolment-to-workplace-pensions.pdf>. Son erişim tarihi: 11.02.2018.
- OECD (2005), *Private Pensions: OECD Classification and Glossary*, URL <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/38356329.pdf>.
- OECD. 2015. *Pension Markets in Focus*. URL <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2015.pdf>.
- OECD (2016a), *OECD Pensions Outlook 2016*, URL <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Highlights-2016-Pensions-Outlook.pdf>.
- OECD (2017a), *OECD Pension Markets in Focus*, URL <http://www.oecd.org/pensions/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2017.pdf>.
- OECD (2017b), *OECD Employment Outlook*, URL <https://www.oecd.org/turkey/Employment-Outlook-Turkey-EN.pdf>.
- Orhan, M. (2015). *Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Genç Tüketicilerin Algı Ve Tutumları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öztek, M.Y., Çengel, Ö. ve Akturan, U. (2012). *Hizmet Pazarlaması ve Bireysel Emeklilik Sektöründe Bir Araştırma*. Ege Basım, İstanbul.

- Öztürk, Y. (2010). Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirilmeler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Paklina, N. (2014). Role of Pension Supervisory Authorities in Automatic Enrolment, IOPS Working Papers on Effective Pensions Supervision, 22.
- PwC, (2016). Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılım. Bankacılık ve Sermaye Piyasaları Bülteni.
- Rakıcı, C. ve Ela, M. (2016). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergisel Teşvikler. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3). 89-110.
- Rinaldi, A. (2011). Pension awareness and nation-wide auto-enrolment: The Italian experience. Center for Research on Pensions and Welfare Policies (104/11).
- Salantur, Ş. B. (2015). Bireysel Emeklilik Katılımcılarının Sistemden Erken Çıkma Riskinin Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Sanford, P. (2014). Using Automatic Enrollment in Local Government Retirement Plans to Increase Savings. URL [http://slge.org/wp-content/uploads/2017/09/Using\\_Auto\\_Enrollment\\_in\\_Local\\_Govt\\_Retirement\\_Plans\\_to\\_Increase\\_Savings.pdf](http://slge.org/wp-content/uploads/2017/09/Using_Auto_Enrollment_in_Local_Govt_Retirement_Plans_to_Increase_Savings.pdf).
- Sanford, P. & Franzel, J. (2012). The Evolving Role of Defined Contribution Plans in the Public Sector. URL [www.slge.org](http://www.slge.org).
- Sayan, S. (2017). New legislation in Turkey requiring automatic enrolment in the voluntary funded individual pension scheme. ESPN Flash Report. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17237&langId=en>. Son erişim tarihi: 10.01.2018.
- Sebilcioğlu, E. (2016), Sigortacı Gazetesi, <http://www.sigortacigazetesi.com.tr/beste-otomatik-katilim-tamam> Son erişim tarihi: 28.12.2017
- Simance, P., Watson, T., Smith, R. ve Thorp S. (2013). Plenary 3: Auto-enrolment and how the regime in the UK compares to international systems.
- Solmaz, A. (2016). Bireysel emeklilik fonlarının Türkiye ekonomisindeki önemi, gelişimi ve Avrupa birliği ülkeleriyle karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

- TCMB (2011). Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Finansal İstikrar Raporu. URL [http://www.tcmb.gov.tr/yeni/evds/yayin/finist/Fir\\_TamMetin13.pdf](http://www.tcmb.gov.tr/yeni/evds/yayin/finist/Fir_TamMetin13.pdf). Son erişim tarihi 25.12.2013.
- T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü (2016), İşverenlere Yönelik Otomatik Katılım Sistemi Tanıtım Kılavuzu. 7-8.
- Tokol, A. (1997). *Sosyal Politika*. Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı: Bursa
- Topalhan, T. (2010). Türkiye’de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi ve Uygulama Sonuçları, *Kamu-İş*, 11(2): 165-210.
- World Bank (1994). Averting the old age crisis. World Bank Policy Research Report, World Bank, *Washington, D.C.*
- Yaman O. ve Emir, M., (2012). Bireysel Emeklilik Sisteminin Denetim ve Muhasebe Yapısı, *Mali Çözüm Dergisi*, 59.
- Zor, İ ve Aslanoğlu, D. (2005). Kurumsal Yatırımcı Olarak Özel Emeklilik Fonları: Türkiye’de Oluşturulan Sisteme Yönelik Değerlendirme ve Geleceğe Yönelik Bir Tahmin. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 26. 184-196.

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : KARAOĞLAN, Selçuk  
Doğum Tarihi ve Yeri : 04.04.1990 / Çankaya  
Telefon Numarası : 0 (312) 303 33 25  
E-posta Adresi : skaraoglan@ilbank.gov.tr

### Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Anadolu Üniversitesi Pazarlama	Devam Ediyor
Lisans	Anadolu Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri	Devam Ediyor
Lisans	Hacettepe Üniversitesi İşletme (İngilizce)	2012
Lise	Atatürk Anadolu Lisesi	2008

### İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2014 – Halen devam etmektedir.	İller Bankası A.Ş. İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı	Uzman Yardımcısı
2012-2014	Devlet Malzeme Ofisi Gn. Mdr.	Uzman Yardımcısı

### Yabancı Dil

İngilizce, Almanca

### Hobiler

Futbol, Sinema, Seyahat



**İL BANK**  
TÜRKİYE'NİN YAPICI GÜCÜ