



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME YÖNETİMİ

**“BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE VE OTOMATİK
KATILIM SİSTEMİNDE PORTFÖY YÖNETİMİNİN
İŞLEYİŞİ VE ÖNEMİ. OTOMATİK KATILIM SİSTEMİNE
YÖNELİK OLARAK NİTEL BİR UYGULAMA.”**

YÜKSEK LİSANS

HÜSEYİN ÜNAL

161100153

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ CÜNEYT DİRİCAN

İSTANBUL, 2019



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME YÖNETİMİ

**“BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE VE OTOMATİK
KATILIM SİSTEMİNDE PORTFÖY YÖNETİMİNİN
İŞLEYİŞİ VE ÖNEMİ. OTOMATİK KATILIM SİSTEMİNE
YÖNELİK OLARAK NİTEL BİR UYGULAMA.”**

YÜKSEK LİSANS

HÜSEYİN ÜNAL

161100153

ÖNSÖZ

“Bireysel Emeklilik Sisteminde ve Otomatik Katılım Sisteminde Portföy Yönetiminin İşleyişi ve Önemi. Otomatik Katılım Sistemine Yönelik Olarak Nitel Bir Uygulama” başlıklı yüksek lisans tezimi hazırlama sürecinde, bana duyduğu güvenden, her daim gösterdiği destekten ve yoğun dönemlerinde bile bana ayırdığı kıymetli zamanlarından dolayı Dr. Cüneyt DİRİCAN’a sonsuz teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemde emeği çok olan Prof. Dr. Ali Rıza GÖKBUNAR hocama, ve diğer saygıdeğer diğer kıymetli hocalarıma emeklerinden dolayı teşekkür ederim. Diğer yandan motivasyonumu her daim yüksek tutan oğlum Tibet ÜNAL’a ve sevgili eşim Gökçen ÜNAL’a varlıklarından dolayı çok teşekkür ederim.

Son olarak, beni yetiştirip bugünlere getiren canım annem Ayşe ÜNAL ve canım babam Ahmet ÜNAL’a “siz olmasaydınız bunların hiçbiri olmazdı” diyerek çok ama çok teşekkür ediyorum...

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
KISALTMA LİSTESİ.....	x
TABLO LİSTESİ.....	xi
ŞEKİL LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ VE GENEL ÖZELLİKLERİ	3
1.1. Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemleri.....	3
1.1.1. ABD Bireysel Emeklilik Sistemi	5
1.1.2. Kanada Bireysel Emeklilik Sistemi	5
1.1.3. İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi	6
1.1.4. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi.....	6
1.2. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi	6
1.3. Sosyal Güvenlikte Bireysel Emeklilik Sistemi’nin Yeri	7
1.4. Bireysel Emeklilik Sistemi İle İlgili Temel Kavramlar	8
1.4.1. Devlet Katkısı	9
1.4.2 Giriş Aidatı Kavramı	9
1.4.3. Emeklilik Sözleşmesi.....	9
1.4.4. Emeklilik Planı	9
1.5. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı.....	10
1.6. Bireysel Emeklilik Aracısı.....	11
1.7. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kapsamı.....	11
1.8. Bireysel Emeklilik Sistemi’nin Ortaya Çıkışı	12
1.9. Bireysel Emeklilik Sözleşmesi Türleri	13
1.10. Bireysel Emeklilikte Yıllık Gelir Sigortası	13
1.11. Bireysel Emeklilikte Tarafların Beklentileri.....	14
1.12. Bireysel Emeklilik Sistemi ile İlgili Güncel Gelişmeler	16
1.12.1. Bireysel Emeklilik ve Kıdem Tazminatı.....	17
1.12.2. Tamamlayıcı Emeklilik Sistemi.....	17

1.13. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri ve İşleyişi	18
1.13.1. Katılımcının Temel Hakları	20
1.13.2. Fon Dağılımı Değişikliği	20
1.13.3 Birikimlerin Başka Şirkete Aktarımı	21
1.13.4 Emeklilik Planı Değişikliği.....	21
1.13.5. Sistemden Ayrılma Hakkı (Cayma Hakkı)	22
1.13.6. Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı ve Devlet Katkısını Hak Ediş Durumları.....	22
1.13.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Yapılan Kesintiler	24
1.14. Bireysel Emeklilik Sisteminde Yetkili Kurum ve Kuruluşlar	27
1.14.1. Hazine ve Maliye Bakanlığı (HMB).....	27
1.14.2. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM)	28
1.14.3. Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)	28
1.14.4. Takasbank İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş.	29
1.14.5. Bireysel Emeklilik Aracıları	30
1.14.6. Bireysel Emeklilik Şirketleri	30
İKİNCİ BÖLÜM.....	31
2. OTOMATİK KATILIMIN ÖZELLİKLERİ VE İŞLEYİŞİ.....	31
2.1 Otomatik Katılım Sistemi (OKS)	31
2.2. BES'ten OKS' ye Geçişin Temel Gerekçeleri	31
2.3. Otomatik Katılım Sistemi'ne Yasal (Kanuni) Boyutu.....	32
2.4. Otomatik Katılım Sistemin Temel İşleyişi.....	32
2.5. Otomatik Katılımdan Beklentiler.....	34
2.6. Otomatik Katılımın Avantajları ve Dezavantajları.....	35
2.7. Otomatik Katılımla Bireysel Emeklilik Arasındaki Benzerlikler ve Farklar 	36
2.8. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminde OKS' nin Önemi	37
2.8.1. Çalışanlar ve İşverenler İçin Önemi	38
2.8.2. Emeklilik Şirketleri İçin Önemi.....	39
2.8.3. Tasarruflar Açısından Önemi.....	39
2.8.4. Kurumsallaşma Açısından Önemi	40
2.8.5. KOBİ'ler İçin Önemi	41
2.9. Türkiye'de OKS Benzeri Uygulamalar	42
2.9.1. KEY Uygulamaları	43
2.9.2. Zorunlu Tasarruf Fonları	44
2.10. Dünya'da OKS Uygulamaları	45

2.10.1. ABD’de Otomatik Katılım Uygulamaları.....	46
2.10.2. Yeni Zelanda’da Otomatik Katılım Uygulamaları	46
2.10.3. Şili’de Otomatik Katılım Uygulamaları.....	47
2.10.4. İngiltere’de Otomatik Katılım Uygulamaları.....	49
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	50
3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE PORTFÖY YÖNETİMİ.....	50
3.1. Portföy Yönetimi Kavramı	50
3.2. Portföy Yönetimi Teorileri.....	50
3.2.1. Geleneksel Portföy Yönetimi.....	51
3.2.2. Modern Portföy Yönetimi.....	51
3.2.3. Davranışsal Finans Modeli	52
3.2.4. CAPM (Sermaye Varlıklarını Fiyatlama Modeli)	53
3.2.5. Arbitraj Fiyatlama Teorisi	54
3.3. Portföy Yönetim Süreci.....	55
3.4. Portföy Türleri.....	56
3.4.1. Oluşumlarına Göre Portföyler	56
3.4.1.1. Sadece Hisse Senetleriyle Oluşturulan Portföyler	57
3.4.1.2. Sadece Tahvillerle Oluşturulan Portföyler.....	57
3.4.1.3. Bir Kısmını Hisse Senedi ve Bir Kısmını Tahvillerden Oluşturan Portföyler	57
3.4.1.4. Diğer Yatırım Araçlarıyla Oluşturulan Portföyler	57
3.4.2. Yatırımcıların Tercihlerine Göre Oluşturulan Portföyler	58
3.5. Portföy Yönetim Stratejileri	58
3.6. Bireysel Emeklilik Şirketlerinde ve OKS’de Portföy Yönetimi ve İşleyişi 60	
3.6.1. Emeklilik Yatırım Fonu	63
3.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde ve OKS’de Yatırım Fonları ve Özellikleri 63	
3.7.1. Bireysel Emeklilik Sisteminde ve OKS’de Emeklilik Fonları Türleri 63	
3.7.2. Gelir Amaçlı Fon Türleri	64
3.7.3. Büyüme Amaçlı Fon Türleri.....	65
3.7.4. Para Piyasası Fon Türleri	65
3.7.5. Kıymetli Madenlerin Konu Olduğu Fon Türleri.....	66
3.7.6. İhtisaslaşmış Fon Türleri	66
3.7.7. Diğer Fon Türleri.....	66
3.8. Bireysel Emeklilik Sisteminde ve OKS’ de Fon Kurulu’nun Görevleri 67	
3.8.1 Fon Kurulu’nun Görevleri	67

3.9. Bireysel Emeklilik Sisteminde ve OKS’de Yatırım Fonlarının Ekonomik Fonksiyonları ve Etkileri.....	68
3.9.1. BES ve OKS’nin Tasarruflara Olan Etkileri.....	68
3.9.3. BES ve OKS’nin Sermaye Piyasalarına Olan Etkileri.....	69
3.9.2. BES VE OKS’nin İstihdama Olan Etkisi	69
3.9.4. Ekonomik İstikrar Üzerine Olan Etkisi	69
3.9.5. GSYİH’ye Olan Etkisi	70
3.9.6. Cari Açığa Olan Etkisi.....	71
3.9.7. Tasarruflara Olan Etkisi.....	73
3.9.8. Finansal Piyasalar Üzerine Olan Etkisi	74
3.9.9. Gelir Dağılımı Üzerine Olan Etkisi	75
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	76
OTOMATİK KATILIM SİSTEMİNE YÖNELİK NİTEL BİR UYGULAMA..	76
4.1. Araştırmanın Amacı.....	77
4.1.1. Araştırmanın Problemi.....	77
4.1.2. Araştırmanın Önemi	78
4.1.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları	78
4.1.4. Araştırmanın Yöntemi	78
4.1.5. Literatür Taraması	79
4.2. Araştırmanın Katılımcı Profili, Mülakat Cevapları ve Değerlendirme.....	86
4.2.1. Katılımcı Profili	86
4.2.2. Derinlemesine Mülakat Cevapları	87
4.2.3. Araştırmanın Sonucu	126
4.4. Sonuçlar Ve Öneriler.....	149
4.4.1. Sonuçlar	149
4.4.2. Öneriler	155
KAYNAKÇA.....	157
Ekler.....	172

ÖZET

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE VE OTOMATİK KATILIM SİSTEMİNDE PORTFÖY YÖNETİMİNİN İŞLEYİŞİ VE ÖNEMİ. OTOMATİK KATILIM SİSTEMİNE YÖNELİK OLARAK NİTEL BİR UYGULAMA

HÜSEYİN ÜNAL

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi. Cüneyt DİRİCAN

OCAK, 2020 – (179) sayfa

Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemi, vatandaşlara emeklilik dönemlerinde iyi bir yaşam sunmak amacıyla ortaya atılan sistemlerdir. Bunun yanı sıra makro ve mikro düzeyde, ülke ekonomisine de çeşitli katkılar sağlamaktadır.

Çalışmamızın amacı, Türkiye’de katılımcıların, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemlerine olan bakış açılarını ortaya koymaktır. Ayrıca katılımcıların, Portföy Yönetimi ve fonlarla ilgili bilgi düzeylerini araştırmaktır. Ve katılımcının Otomatik Katılım Sistemi ile ilgili kararını verirken ne gibi faktörlere baktığını ortaya koymaktır.

Çalışmamızda, Derinlemesine Mülakat Tekniği kullanılmıştır. Ve 24 katılımcıya, Bireysel Emeklilik ve Otomatik Katılım Sistemleriyle alakalı 8 adet soru sorulmuştur.

Sonuç olarak, katılımcıların, portföy yönetimi gibi finansal konularda bilgi düzeylerinin iyi olmadığı, sistemin yeterince tanıtımının olmadığı, sistemin yatırımdan ziyade bir birikim aracı olarak görüldüğü ortaya çıkmıştır ve sonuç kısmında bunlara dair öneriler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Emeklilik Sistemi, Otomatik Katılım Sistemi, Portföy Yönetimi, Yatırım, Birikim, Tasarruf, Fon Yönetimi

ABSTRACT

THE OPERATION AND IMPORTANCE OF PORTFOLIO MANAGEMENT IN INDIVIDUAL PENSION SYSTEM AND AUTOMATIC PARTICIPATION SYSTEM.

A QUALITATIVE APPLICATION FOR THE AUTOMATIC PARTICIPATION SYSTEM

The Private Pension System and the Automatic Participation System are systems introduced to provide citizens with a good life during their retirement periods. In addition, it contributes to the national economy at macro and micro levels.

The aim of this study, is to examine the perspectives of the participants in Turkey is the Individual Retirement System and Automated Attendance System. It is also to investigate the level of knowledge of the participants about Portfolio Management and funds. And to investigate what factors the participant is looking at when making his decision about the Auto Attendance System.

In our study, In-depth Interview Technique was used. And 24 participants were asked 8 questions about the Private Pension and Automatic Systems.

As a result, it was revealed that the participants did not have a good level of knowledge on financial issues such as portfolio management, the system did not have enough publicity, and the system was seen as a means of accumulation rather than investment.

Keywords: Private Pension System, Automated Participation System, Portfolio Management, Investment, Accumulation, Savings, Fund Management

KISALTMA LİSTESİ

BES	:Bireysel Emeklilik Sistemi
OKS	:Otomatik Katılım Sistemi
TES	:Tamamlayıcı Emeklilik Sistemi
SGK	:Sosyal Güvenlik Sistemi
KEY	:Konut Edindirme Yardımı
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
SSK	:Sosyal Sigortalar Kurumu
EGM	:Emeklilik Gözetim Merkezi
SPK	:Sermaye Piyasası Kurulu
HMB	:Hazine ve Maliye Bakanlığı
TAKASBANK	:Takasbank İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş.
TCMB	:Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
KOBİ	:Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
YEP	:Yeni Ekonomi Paketi
CAPM	:Sermaye Varlıklarını Fiyatlama Modeli
GSYİH	:Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Dünya’da Sosyal Güvenlik Basamakları

Tablo 2: BES’te Katılımcının Temel Hakları

Tablo 3: Devlet Katkısı Hak Ediş Oranları

Tablo 4: Fon Toplam Gider Kesintisi Oranları (Günlük / Yıllık)

Tablo 5: Fon Toplam Gider Kesintisi Oranları (Günlük / Yıllık)

Tablo6: Özel Sektör Çalışanlarının OKS Sistemine Dâhil Edileceği Tarihler

Tablo 7: Kamu Çalışanlarının OKS Sistemine Dâhil Edileceği Tarihler

Tablo 8: BES ve OKS Arasındaki Benzerlikler ve Farklar

Tablo 9: Şili’nin Katkı Ödemeleri Takvimi

Tablo 10: Portföy Yönetim Süreci

Tablo 11: Portföy Oluşturulabilecek Menkul Kıymetler

Tablo 12: Yatırımcı Tercihlerine Göre Oluşturulacak Portföy Türleri

Tablo 13: Literatür Taraması

Tablo 14: Derinlemesine Mülakat Katılımcı Profili

Tablo 15. OKS’de Kalma Kararı Veren Katılımcıların Verdiği Cevaplar

Tablo 16: OKS’den Ayrılma Kararı Alan Katılımcıların Verdiği Cevaplar

Tablo 17: OKS’de Kalmayı Tercih Eden Katılımcıların Analiz Tablosu

Tablo 18: OKS’den Ayrılma Kararı Alan Katılımcıların Analizi Tablosu

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: BES’in İşleyiş Yapısı

GİRİŞ

Finansal Piyasaların sağlıklı işleyebilmesi için, fonların uzun vadeli yatırımlara yönlendirilmesi, istikrarlı bir şekilde büyümeyi de beraberinde getirmektedir. Ama vatandaşlar, birikimlerini güvenli olduğunu hissettikleri yatırım kanallarında değerlendirmek istemektedirler. Devletler de belli dönemlerde, vatandaşlarına güvenli olmakla birlikte, kazanç yönünden de tatmin edici alternatif yatırım kanalları sunmaktadır.

Ülkemizde, 2001 yılında yürürlüğe giren, ‘‘Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’’ ile devamında 2003 yılında Emeklilik Yatırım fonları uygulamaya konulmuştur. Bu sayede vatandaşların yatırımlarını güvenle değerlendirebilecekleri bir uygulama başlatılmıştır. Bu uygulama sayesinde, kurumsal yatırımlar artırılması, Sosyal Güvenliğin üzerindeki yükünün hafifletilmesi, tasarruf yapma alışkanlığının artırılması, finansal piyasalara uzun vadeli fonların yaratılması gibi amaçlar hedeflenmiştir.

Sosyal Güvenlik Sistemi’nin tamamlayıcısı olarak hayatımıza giren BES’in bireylerden alınan katkı paylarının finansal piyasalara yönlendirmesi önemli bir oranda piyasaya hareket katmıştır. Finansal piyasalara hareket katan BES’i desteklemek ve Sosyal Güvenliğin üzerindeki yükü biraz daha hafifletmek amacıyla, bir başka yatırım ve tasarruf uygulaması yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Bahsedilen uygulama 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren Otomatik Katılım Sistemi’dir. OKS, 45 yaşın altında kalan, özel veya kamu ayrımı yapmazsınız tüm çalışanları sisteme zorunlu olarak dâhil edildiği bir sistemdir. Bu sayede, tasarrufa yönlendirilen katkı paylarının daha da artması amaçlanmaktadır.

Diğer yandan, BES ve OKS’ nin uygulamaya girmesiyle, toplanan katkı payları aratacak, bu katkı payları emeklilik yatırım fonlarına yönlendirilip katılımcılara ek gelir kazanma imkânı sağlayacaktır. Bu nedenle, Emeklilik Şirketleri, sağlıklı bir fon yönetimi için, uzman personel ve uygun fonlar bulundurmalıdır. Katılımcıların, fonları ve dağılım oranlarını seçebilmesi yani fon dağılımı senede 6 defa değiştirebilmesi değişen piyasa şartlarında katılımcının fonlarını daha sağlıklı kanallara yönlendirmelerine imkân sağlamaktadır.

Emeklilik Şirketleri'nin kurdukları fon yönetimi kurulları, gerek para, gerekse sermaye piyasası enstrümanlarından oluşan fonlar oluşturmaktadır. Borçlanma araçları, hisse sentleri, dövizler ve kıymetli madenler gibi yatırım enstrümanları ile düşük, orta ve yüksek riskli fonlar oluşturmaktadırlar.

Çalışmamızda, bireysel emeklilik sisteminin işleyişi, önemi ve etkileriyle birlikte, Dünya'da uygulanan birkaç BES uygulamasından ve BES'in makro ve mikro etkilerinden bahsedilmektedir.

Sonraki bölümde Otomatik Katılım Sistemi'nin işleyişi ve öneminden bahsedilecektir. Sisteme olan etkileri ve dünyada uygulanmakta olan OKS uygulamalarına da değinilmektedir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise, portföy yönetimi kavramı, portföy türleri ve portföy yönetim modellerinden bahsedilmektedir. Diğer yandan hem OKS hem de Bireysel Emeklilik Sisteminde portföy yönetiminin nasıl olduğuna da değinilmektedir.

Çalışmamızın uygulama kısmında ise, Otomatik Katılım Sistemi'nde kalma kararı alan 12 katılımcı ile yine Otomatik Katılım Sistemi'nden ayrılma kararı alan 12 katılımcı olmak kaydıyla, toplamda 24 katılımcıya derinlemesine mülakat tekniği ile sekizer (8) soru yöneltilmiştir. Alınan cevaplar doğrultusunda, katılımcıların BES ve OKS sistemleri hakkındaki bilgi düzeylerinin ne olduğu, diğer yandan katılımcıların BES ve OKS 'de fon çeşitleri, fon yönetimi ve portföy yönetimi hakkındaki bilgi düzeylerinin ne olduğu araştırılmaktadır. Sistemlerin katılımcılara, fon ve portföy yönetimi noktalarında ne gibi haklar verdiği konusunda fikirleri alınmıştır. Araştırmamızın bu bölümündeki diğer bir önemli konu da, katılımcıların günlük hayatta ne gibi yatırımları tercih ettikleri, OKS ve BES'in katılımcıların yatırım tercihlerinde nerede olduğu araştırılmaktadır. Eğer BES ve OKS yatırımcıların ilk yatırım tercihi ise, hangi nedenle bu kararı aldıkları, ya da aksine katılımcının yatırım tercihleri arasında bu iki sistem yok ise, hangi nedenlerle bu kararı aldıkları araştırılmaktadır. Son olarak da katılımcılara OKS'den neden ayrıldıkları veya neden sistemde kaldıkları gerekçeleriyle sorulmuştur. Alınan cevaplar doğrultusunda, sistemin kalma veya ayrılma kararı alan katılımcıların kararlarını nasıl etkilediği araştırılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ VE GENEL ÖZELLİKLERİ

1.1. Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemleri

Sosyal Güvenlik Sistemi, toplumun sosyal refahını ve yaşam kalitesini arttırmak için ortaya çıkan bir sistemdir. Sosyal Güvenlik Sistemi’ne benzer uygulamalar içinde, Yusuf Peygamber döneminde organize edilen uygulamanın, en eski olduğu düşünülmektedir. Bu uygulama da Yusuf Peygamber, yedi yılı bulan kıtlıklar için, yedi yıl önceden yapılan stoklar ve bunların kıtlık dönemi geldiğinde düzenli şekilde dağıtılarak kullanılması birikim-harcama dengesini oldukça etkili kullandığını gösterir. Ve bu etkili yönetim sonucunda o dönemin vatandaşlarının yaşam refahında ani değişmelerin yaşanması da ortadan kalkmış oldu. Daha sonraki dönemlerde ise, Eski Roma, Yunan ve Mısır gibi medeniyetlerde de, benzer uygulamalarla birlikte, yardıma muhtaç veya yoksul kişiler için kurulan kurumlardan bahsedilmektedir. (Güvercin, 2004) Bazı kaynaklar, Sosyal Güvenlik Sistemi’nin tarihçesini, Sanayi Devrimi öncesi ve sonrası olarak ele almıştır. Bazı kaynaklar da, Almanya’da ortaya çıkan sosyal sigorta kavramıyla başlayan dönemi ve I. Dünya Savaşı sonunda başlayan dönem olarak iki şekilde ele almaktadır. (Güzel ve Okur, 2004, Paksu, 2007)

Sosyal Güvenlik Sistemi’nin tarihinde, Sanayi Devrimi’nin modern Sosyal Güvenlik Sistemi’nin kapısını açtığı söylenebilir. Sanayi Devrimi’nin başlamasıyla, makine ve teçhizat kullanımda artışlar meydana gelmiştir. Bu makineleşme sayesinde, bir taraf çalıştıran, diğer taraf çalışan olmuştur. Bu durumda toplum yapısında değişim meydana getirmiştir. Emeği çok olan ama yoksulluk içinde işçiler ve o işçilerin emeğine dayalı oluşan kapitalist zenginler. Zamanla işçilerin içinde bulunduğu ağır çalışma şartları-süreleri, ücret yetersizliği, hastalıklar ve gelecek garantisi gibi sorunlar nedeniyle işçilerin ayaklanmaya başlamışlardır. (Paksu, 2007) Bu kötü çalışma ortamlarında karşılaşılan rizikolar nedeniyle, işçiler mesleki, hastalıklara, iş kazalarına, sakatlıklara ve ölüme maruz kalmışlardır. (Bağlan, 2006) Yaşanan bu talihsiz olaylar işçilere belli başlı hakların verilmesine ön ayak olmuştur. Çok uzun zaman geçmeden, 1880’de işçilerin haklarını kapsayan kararlar Almanya’da, 1893, yılında Fransa’da, 1897 yılında İngiltere’de alınmaya başlanmıştır. 1911

yılında ise, haklara hastalık ve analık gibi rizikolar da dâhil edilmiştir. (Paksu, 2007)

Sosyal Güvenlik Sistemi, Dünya’da, sosyal yardım, sosyal hizmet ve sosyal sigorta olarak uygulanmaktadır. Sosyal Sigorta için primli, Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet için Primsiz sistemler diyebiliriz. Çünkü, Sosyal Sigortadan yaralanmanın ilk koşulu çalışanların, çalışma dönemlerinde aldıkları ücretlerden zorunlu olarak bir miktar kesintiye göz yumması gerekmektedir. Ama Sosyal Yardım ve Sosyal hizmet için hiçbir prim alınmadığı için, bu harcamalar devlet tarafından finanse edilmektedir. (Bağlan, 2006)

Tablo 1: Dünya’da Sosyal Güvenlik Basamakları

SOSYAL GÜVENLİK BASAMAKLARI	
1. BASAMAK	Zorunlu Devlet Güvenceleri kapsar.
2. BASAMAK	Zorunlu olan veya Mesleğe Bağlı Emeklilik Programlarını kapsar.
3. BASAMAK	Özel Sigortaları ve Özel Emeklilik Planlarını kapsar.

Kaynak: (Bağlan, 2006: 13, Bağcı, 2006:7)

Dünyada Sosyal Güvenlik uygulamaları 3 basamaklı bir sistemle uygulanmaktadır. Bu basamakları ve uygulama özelliklerini yukarıdaki tablodan inceleyebiliriz.

Dünya’da gerek gelişmiş, gerekse gelişmekte olan ülkelerdeki, değişen birçok unsur bireysel emeklilik sistemlerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bireysel Emeklilik Sistemlerinin ortaya çıkmasını, nüfusun artışı, sosyal güvenliğin karşılaştığı harcamaların artması, insanların yaşam ömürlerinde olan yükselme, işsizlik ve kayıt dışılık, belli dönemlerde ortaya atılan vergi ve prim afları vb. hızlandırmıştır. Çünkü bu değişmelerle birlikte sosyal güvenliğin finansmanında sorunlar ortaya çıkmaya başlanmıştır. Bu finansman sorununu çözmek için sosyal güvenlik kurumları, emeklilik yaşını yükseltip daha fazla prim toplamayı hedeflemiştir. Bu durumlar sosyal güvenlik sistemlerini alternatif sistem araştırmalarına itmiştir. Bu alternatif sistemler içinde dünyada en çok kullanılan sistem Bireysel Emeklilik Sistemi olmuştur. (Arpa ve Kolçak, 2017: 1).

1.1.1. ABD Bireysel Emeklilik Sistemi

Amerika Birleşik Devletleri'nde uygulanan bireysel emeklilik sistemi, sosyal sigortanın oldukça önemli bir tamamlayıcısı olarak faaliyet göstermektedir. Devlet tarafından finanse edilen Amerikan sosyal güvenlik sistemi, vergiler yardımıyla hayatına devam etmektedir. ABD'de bireysel emeklilik sistemi gönüllük esasına dayanmaktadır. Gönüllü olan iki tane emeklilik sistemi planı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, tek bir kurum veya işveren tarafından desteklenip, yönetilen planlar. İkincisi plan ise, birden fazla işvereni olduğu, büyük ve genelde endüstri şirketlerini kapsar (Tapia, 2008: 13).

Bu iki plan, maaş ve katkı payı esaslı planlardır. Şirketlerin batması veya benzer şekilde iflası durumunda, katılımcıların birikimlerini ve gelecekte alacakları emeklilik aylıklarını kaybetmemesi için "Çalışanların Emeklilik Gelirini Garanti Kanunu" isimli bir kanun bulunmaktadır. Bu emeklilik planları, emeklilik sözleşmesi yapma yetkisi olan banka veya diğer finansal kuruluşlar, açtıkları bireysel emeklilik hesaplarını yönetmektedir. Sistemin en önemli avantajlarından ilki, tahsil edilen ödemenin gelir vergisinden düşürülmesi, ikincisi ise, katılımcının hesabındaki tutar üzerinden para kullanılabileceği kadar, temettü, faiz ve sermaye kazançları üzerinde vergi alınmamasıdır. (Uyar, 2012: 12)

1.1.2. Kanada Bireysel Emeklilik Sistemi

Kanada, bireysel emeklilik sistemi uygulamaları açısından en eskilerden biridir diyebiliriz. 1880'li yıllarda bireysel emeklilik sistemi kurulmuştur. Ama gönüllü bireysel emeklilik dediğimiz modern bireysel emeklilik planına 1957 yılında kavuşmuşlardır. Kanada'da bireysel emeklilik sistemi vergi teşvikleri ve yardımlarıyla desteklenmektedir. Kanada bireysel emeklilik sistemi üç kademeli bir yapıya sahiptir. Bunların ilki, devlet tarafından idare edilen emeklilik sistemidir, ikincisi işverenlerin destekleriyle ortaya çıkan mesleki emeklilik sistemidir, üçüncüsü ise, vatandaşları düzenli olarak tasarruf yapmaya yönlendiren bireysel emeklilik sistemidir. Üç sistem sayesinde, katılımcılar toplumun her kesimine dağılmıştır. Üç sistemde de fonların yönetimi, sigorta

şirketleri ve birden fazla finans kuruluşu tarafından yönetilmektedir. (Tapia, 2008: 13).

1.1.3. İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi

İngiltere bireysel emeklilik alanında ilk resmi uygulamaları ve düzenlemeleri sağlayan devletlerdendir. İngiltere’de emeklilik sistemleri hem devlet hem de özel sektöre ait programlardan oluşur. Bu programlar üç kademeli olarak uygulanmaktadır. İlk kademe, devlet kontrollü emeklilik, ikinci kademe işveren kontrollü emeklilik, üçüncü kademe ise bireysel emekliliktir. (Uyar, 2012) İngiltere’de emeklilik planları, katkı, fayda ve karma planlardan oluşur. (Tapia, 2008: 79)

1.1.4. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi

Dünya’da modern anlamda sosyal güvenlik ve emeklilik sigortası gibi ilkel emeklilik sisteminin ortaya çıktığı ilk ülke Almanya’dır. Almanya’da ortaya çıkan maluliyet ve yaşlılık sigortaları, hızla Avrupa’daki diğer ülkelere sıçramıştır. Öyle hızlı ilerlemiştir ki bu sistem, 0-1995 yılına gelindiğinde, 158 ülkeye ulaşmıştır. 2001 yılında yapılan bir reformla, zorunlu bir emeklilik planı ortaya çıkmıştır. Ama alınan eleştiri ve tepkiler doğrultusunda gönüllü olarak değişmiştir. (Uyar, 2012, 14)

1.2. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi

Sosyal güvenlik kavramı, vatandaşların ömürleri boyunca karşılaşabilecekleri doğum, hastalık, iş kazası, iş göremezlik, işsizlik, yaşlılık ve ölüm gibi sebeplerle meydana gelecek ekonomik ve sosyal sorunlar karşısında kamu nezdinde toplum bireylerinin korunmasıdır. Bireylerin karşılaştıkları bahsedilen bazı problemler onların gelirlerini azaltıcı ya da giderlerini arttırıcı olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilir. Söz edilen problemlere; çalışma gücünü negatif etkileyen hastalık, yaşlılık ve sakatlık gibi fizyolojik riskler örnek verilebilir. Bazen de işsizlik gibi çalışma gücünü etkilemeyen risklerde oluşabilir. Bu riskler bireyi ekonomik güvensizliğe sürüklemektedir. Bundan dolayı bireylerin yüzleşebilecekleri ekonomik, sosyal ve fizyolojik risklere karşı alınan önlemler, sosyal güvenlik politikalarının temelini oluşturmaktadır.

İkinci Dünya Savaşı’nın izlerini silmek için oluşturulan çeşitli küresel organizasyonlardan bir tanesi olan Dünya Sağlık Örgütü’ne üye olan Türkiye,

çeşitli yükümlülükler altına girmiştir. Bundan dolayı sosyal güvenlik alanındaki gelişmelere açık olmuş ve takip etmeye çalışmıştır (Güvercin, 2004). SSK, Emekli Sandığı ve BAĞ-KUR temelinde üç sosyal sigorta kuruluşu çerçevesinde sosyal güvenlik hizmetleri kurumsal bir görünüme bürünmüştür ve Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, memur, işçi ya da serbest çalışan olarak iş yaşamını sürdüren bireyleri koruma altına alan bir sistem haline gelmiştir (Gökbayrak, 2010).

Sosyal güvenlik, kişilerin doğumundan ölümünün belli bir süre sonrasına kadar devam eden bir dönemde, onların en azından minimum hayat standartlarında yaşamlarını idare etmelerini mümkün kılmak için geliştirilmiş, modern ve refah sağlayıcı bir programdır. Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin başlangıcı modern anlamda 1945 olarak kabul edilecek olursa, sistemin yaklaşık 75 yaşında olduğu söylenebilir. Görece genç sayılabilecek bu sistemde karşılaşılan problemlerin derecesinin minimal düzeyde ve geçici olması muhtemel bir beklenti olsa da bazı dönemlerde Emekli Sandığı, SSK ve BAĞ-KUR prim ödemelerinin sistem giderleri açısından sorunların ortaya çıkmaması beklenirdi. Bu beklentinin altında yatan asıl sebep ise emekli sayısının az olmasıyla giderlerin az olmasıydı (Gümüş, 2010).

Tarihler 20.02.1994’ü gösterdiğinde, Türkiye’de 3374 sayılı bir Kanun çıkarılmıştır. Bu kanun kapsamında emeklilik yaş sınırı kadınlar için 38, erkekler için ise 43 olarak belirlenmiştir. Bu durum sosyal güvenlik sistemi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olmuştur. Özellikle SSK bütçesinin sürekli açık vermesinin altında, bu tip yasallaştırılan ancak sosyal sigorta ilkeleriyle kesinlikle uyuşmayan erken emeklilik uygulamaları yatmaktadır (Akbulak, 2004: 151). Zamanla arttırılan emekli olma yaşı güncel olarak kadınlar için 58, erkekler için ise 60 olarak belirlenmiştir.

1.3. Sosyal Güvenlikte Bireysel Emeklilik Sistemi’nin Yeri

Mart 2001’de, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik, Tasarruf ve Yatırım Sistemi hakkında kabul edilen kanun ile BES’in oluşmasının ilk adımları atılmıştır. Böylelikle katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu ve belirlenmiş katkı payları oranları ile emeklilik gelirinin hesaplandığı bir özel emeklilik sisteminin ortaya çıkması mümkün olmuştur. BES, SGK emekli maaşının

üzerine ek bir emeklilik maaşı elde edilmesi şeklinde yasada ifade edilmiştir. Ancak BES'in tam olarak aktif bir sistem haline gelmesi; emeklilik şirketlerinin kurulması ve yasal altyapının oluşturulması ile birlikte 27 Ekim 2003 tarihinde olmuştur (Oran, 2017: 62).

Bireysel Emeklilik Sistemi'nin ortaya çıkmasındaki temel mantık, bireylerin emeklilik dönemleri için emeklilik maaşına ek olarak bir gelire sahip olmalarıdır. Bireylerin ek gelir elde edebilmelerinin yolu sisteme gönüllü katılma ile gerçekleşir. Bu doğrultuda sosyal güvenlik sistemi kapsamında değerlendirilen yasal altyapının oluşturulması ve çeşitli düzenlemeler neticesinde BES'in ortaya çıkması amaçlanmıştır. BES'in bireyler için avantajı, onlara tasarrufları ile orantılı ek gelir elde edebilme fırsatı sunmasıdır. Bu sistemin yasallaştırılmasının altında yatan sebep gerekçe, çeşitli yönlerden hem birey hem de devlete faydalar sağlayacak olmasıdır. Bu faydalar (Zor ve Aslanoglu, 2005: 191):

- Uzun dönemli altyapı yatırımları için ihtiyaç duyulan fonlar temin edilecek ve bu durumun istihdamı artırıcı etkisi ekonomiye pozitif yansıyacaktır.
- Uzun vadeli borçlanma konusunda kamunun elini güçlendirecektir.
- Piyasadaki spekülasyon baskıları azaltıcı bir etkisi olacaktır.
- Bireyleri bir tasarruf eğilimine yönlterek ulusal düzeyde tasarruf sağlanacaktır.
- Sermaye piyasasının derinleşmesini sağlayacaktır.
- Emeklilik kapsamındaki birikimlerin finansal sisteme aktarılması kayıt dışılığın azalmasını destekleyecektir.
- Katılımcılara çeşitli finansal ürünler sunarak, onların yatırımlara dönen tasarruflarını güvenli şekilde kontrol edebilme imkânı verecektir.

1.4. Bireysel Emeklilik Sistemi İle İlgili Temel Kavramlar

Bu kısımda BES ile ilgili temel kavramların açıklanmasına yer verilecektir. Çalışmanın içerisinde sıkça geçecek bu kavramların tanıtılması okuyucu açısından faydalı olacaktır.

1.4.1. Devlet Katkısı

BES katılımcılarının ödediği katkıların %25'i kadarlık kısmı ek olarak devlet tarafından yatırılmasıyla, bir nevi sistemi teşvik etmek amaçlı bir uygulama başlamıştır. Bu uygulama 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren geçerli olmuş ve katılımcının emeklilik hesabına ödenmektedir (Sezgin ve Yıldırım, 2015: 131).

1.4.2 Giriş Aidatı Kavramı

BES şirketlerinden bazıları katılımcılar sisteme giriş yaptığı anda onlardan giriş aidatı almaktadır (Genç vd., 2015). 4632 sayılı Kanun'un 7. maddesinde, bireysel emeklilik hesabına ödenen katılardan ayrı olarak giriş aidatlarının azami bir yıl içerisinde taksitler halinde ödenebileceği de belirtilmiştir. Bu mevzuat, sisteme giriş için aidat ödenmesini zorunlu kılmamakta ancak emeklilik şirketlerine giriş aidatı talep hakkı tanımaktadır (Aydın ve Kaplan, 2014: 96).

1.4.3. Emeklilik Sözleşmesi

BES'e katılacak bireyler, bir emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamak zorundadırlar. 4632 sayılı kanunun 4. maddesinde emeklilik sözleşmesi; *“katılımcının sisteme girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırıma yönlendirilmesine ve katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen, esas olarak katılımcı ve emeklilik şirketinin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir”* şeklinde tanımlanmıştır (Bacak, 2005: 165).

1.4.4. Emeklilik Planı

Emeklilik planı kamusal emeklilik planı ve özel emeklilik planı şeklinde düşünülebilir. OECD'nin 2005 yılındaki raporunda emeklilik planı, kamusal açıdan emeklilik programının yönetilmesinin SGK ya da BAĞ-KUR gibi resmi bir kurum tarafından yürütülmesi şeklinde; bireysel veya özel emeklilik planının ise, özel bir emeklilik şirketi ya da bir bireysel emeklilik fonu tarafından yürütülmesi şeklinde tanımlanmıştır (Açıkgöz ve Bilir, 2018: 176).

1.5. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı

Bireysel Emeklilik Sistemi, sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcısı olan ve kamu emeklilik sisteminin üzerindeki yükün hafifletilmesini amaçlayan makro, mikro bazda finansal etkilere sahip bir sistemdir. Bu sistem ülkemizin sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi kurulmasına yeterli desteği verebileceği bir yapı oluşturulmasını amaçlamıştır (Arıcı, 1999: 20-21).

Bireysel Emeklilik Sistemi, bireylerin aktif olarak çalıştıkları dönemlerde yaptıkları birikimlerini, uzun vadeli yatırımlara yönlendirmek koşuluyla, kendilerini çalışmayacakları (emeklilik dönemi) dönemlerde güvence altına almayı hedefledikleri bir sistemdir.

Bireysel Emeklilik Sistemi, emeklilik dönemlerinde bireylere ek bir kazanç, daha iyi bir refah düzeyinde yaşama imkânı sağlamayı hedeflerken diğer yandan da ekonomiye uzun vadeli kaynaklar yaratarak, istihdamı artırıcı ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmayı amaçlamıştır. Bireysel Emekliliğin amacı, ilgili mevzuatta da belirtildiği gibi, sosyal ve ekonomik amaçlar olarak iki grupta incelenmiştir (Avcı, 2011: 19-20):

Sosyal Amaçlar, literatürde üç maddeden oluşmakta olduğu görülmektedir;

- Sosyal Güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olmak.
- Bireyleri tasarruf yapmaya özendirerek, emeklilik dönemlerinde ek bir gelir elde etmelerini sağlamak.
- Bireysel tasarruflarını değerlendirebileceği alternatifler sunmak.

Ekonomik Amaçlar ise, iki maddeden oluşmaktadır;

- Uzun vadeli kaynak oluşturmak suretiyle istihdamın artırılması.
- Ekonomik kalkınmanın desteklenmesi.

Belirtilen amaçlar göz önünde bulundurulduğunda, BES'in Sosyal güvenliğin tamamlayıcısı olması, BES'in sosyal yönünü vurgulamaktadır. BES sayesinde bireysel emeklilik şirketleri tarafından toplanan fonlar ekonomiye uzun vadeli finansal istikrar sağlamaktadır. Yatırıma yönlendirilen fonlar sayesinde, yatırım enstrümanları ve türevlerinin çeşitlenmesi sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra birikimler izlenebilen verimli yatırımlara yönlendirildiğinde

ülke ekonomisinin gelişmesine de katkı sağlamaktadır. Tüm bu faydalar ise BES'in ekonomik yönünün ne denli önemli olduğunu göstermektedir (Karacabey, 2005: 134).

1.6. Bireysel Emeklilik Aracısı

Bireysel emeklilik aracısı, özel bir emeklilik şirketi ya da bir bireysel emeklilik fonunu temsil etmektedir. Bu araçlar, BES şirketlerini temsilen sistem ile ilgili katılımcıları bilgilendiren kişilerdir. Aynı zamanda katılımcıların risk düzeyi, getiri beklentisi ve yaşlarına bağlı olarak sistemin uzun vadeli yapısını da dikkate alarak onlara tavsiye veren ve emeklilik şirketleri için önemli fonksiyonu bulunan kimselere bireysel emeklilik aracısı denmektedir. Bu tavsiyeler genellikle katılımcının emeklilik planı seçimi ve fon dağılımına ilişkindir. Bir aracının görevleri:

- Emeklilik sözleşmelerine yönelik olarak tanıtım yapmak,
- Sözleşmeler ile ilgili bilgilendirmede bulunmak,
- Satış işlemlerine aracılık etmek.

1.7. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kapsamı

Bireysel Emeklilik Sistemi'nin kapsamı, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda şöyle belirtilmiştir. *“Emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimine, kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşullarına, emeklilik yatırım fonlarının kuruluşuna, katkıların bu fonlarda toplanmasına ve değerlendirilmesine, aracılık hizmetlerine, kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamına ve bireysel emeklilikle ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.”*¹

Bireysel Emeklilik Sistemi, 18 yaşını doldurmuş, erkek-kadın, genç-yaşlı, çalışan –çalışmayan ayrımı olmaksızın, herkes katılabildiği, kapsamı oldukça geniş olan bir emeklilik sistemidir. Ayrıca bireyin başka bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olması veya birden fazla şirkette BES sözleşmesi olması da kişinin sisteme girmesi hususunda engel değildir. Vergi mükellefi olup olmaması da BES için engel teşkil etmemektedir. Ayrıca bireyse Sosyal

¹ Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, md. 1.

Güvenlik' teki teklik ilkesinin aksine, birden fazla şirketle BES sözleşmesi yapabilme hakkı da vermektedir (Satır, 2008: 18-19).

1.8. Bireysel Emeklilik Sistemi'nin Ortaya Çıkışı

Bireysel emeklilik Sistemi, belli başlı gereklilikler ve öngörüler doğrultusunda ortaya çıkmıştır bu öngörüler ve gereklilikler hem demografik hem de sosyal güvenlik sistemiyle alakalı durumlardır.

Sosyal Sigorta sistemi çeşitli nedenlerle krizlere maruz kalmıştır ve bu krizler hem ülkemizde hem de dünyadaki bireysel emeklilik sisteminin oluşumuna ve yapılanmasına ön ayak olmuştur. Şu an yürürlükte olan Sosyal Güvenlik sistemimizin ortaya çıkışında etkili olan nedenler şöyle sıralanmıştır (Arıcı, 2001: 3);

- Sosyal, maddi ve demografik sorunlarını çözme noktasında tatmin edici çözümler sunamaması,
- Ülkemizdeki doğum artış hızının azalış göstermesi ama buna karşın ortalama yaşam süresinin uzamasına bağlı olarak genç nüfusun zamanla yaşlı nüfusa dönüşecek olması,
- Aktif-pasif dengesinin hali hazırda zaten dengeli olmadığı dikkate alındığı zaman önümüzdeki yıllarda yaşlanan nüfusun gelecekte ciddi sorunlarla karşılaşacak olması,
- Ayrıca bu dönemlerdeki bireylerin refah düzeylerinin de azalacak olması sosyal güvenlik sisteminin yapılandırılması çalışmaları Bireysel Emeklilik sisteminin oluşumunda etkili olmuştur (Çanakçı, 2003: 2).

Yani ülkemizde bireysel emekliliğin ortaya çıkışında hem demografik koşullar, hem aktif – pasif dengesinin sarsılması hem de yaşlanan ülke nüfusunun karşılaşma olasılığı olan sorunlar etkili olmuştur.

Aslında Bireysel Emeklilik Sistemi'nin ortaya çıkışı bir başka emeklilik sisteminin (Sosyal Güvenlik Sistemin) çöküşüdür, Bu çöküşte, toplumun nüfus yapısının değişmesi ve finansmanla ilgili yaşanan sorunlar etkili olmuştur. Gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde bu olumsuzluklar farklı düzeylerde hissedilmiştir. Türkiye bu olumsuzlukların nispeten önüne geçmek için 7 Ekim 2001 tarihinde 4632 sayılı ‘‘Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Sistemi Kanunu’’ resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (Aydın, 2008: 44).ü

1.9. Bireysel Emeklilik Sözleşmesi Türleri

BES'te emeklilik sözleşmesi, katılımcının sisteme girişiyle başlayan, ödeyeceği katkı paylarını, emekli oluşunu, sistemden ayrılışını, katkı paylarının yatırım fonlarına dönüştürülüşünü katılımcıya veya lehtar(lar)a ödenecek birikimlere kadar tüm esasları kapsayan bir yapıya sahiptir. Ve iki farklı sözleşme türü mevcuttur. İlki Bireysel Emeklilik Sözleşmesi, ikincisi ise İşveren Grup Emeklilik Sözleşmesidir.

Bireysel Emeklilik Sözleşmesi, Bireysel emeklilik sözleşmesi, şirket değişikliğini, sistem gereğince yapılması gereken kesintilerin neler olacağını ve ne kadar olacağını, belirleyen bir kapsama da sahiptir (Sarıaslan, 2015: 23). Emeklilik şirketi emeklilik sözleşmesinde katılımcıyla beraber en temel taraflardır. Emeklilik şirketi, katılımcının emeklilikten olan beklenti(ler)sine, katılımcının gelirin, varsa diğer güvencelerine göre bir teklif hazırlayıp katılımcıya sunar. Katılımcı sunulan bu teklife sıcak bakması halinde sözleşme imzalanır. Gerekli işlemler ve ödemeler yapıldıktan sonra on (10) gün içerisinde reddedilmezse sözleşme fiilen tamamlanmış olur (Uğur, 2004: 165).

İşveren Grup emeklilik Sözleşmesi, sponsor bir kuruluşun işveren grup emeklilik sözleşmesine bağlı olarak işverenin çalışanlarının adına ve yine onların hesabına ödenecek katkı paylarını ve bu katkı paylarından elde edilecek ek kazançları, sözleşmeye bağlı olan çalışanların adına açılan şahsi hesaplarında takip edebilme imkânı sunan bir emeklilik sözleşmesidir. Derneklerin, vakıfların veya tüzel kişiliğe haiz bir meslek kuruluşunun üyeleri de işveren grup emeklilik sözleşmesi kapsamındadırlar. Bu sözleşmeye göre, katılımcının ödediği katkı payları ve bunlardan elde ettikleri ek kazançlar, işveren grup emeklilik sözleşmesi dâhilinde açılan bireysel emeklilik hesaplarında takip edilen bir sözleşmedir.

1.10. Bireysel Emeklilikte Yıllık Gelir Sigortası

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'na göre yıllık gelir sigortası; *“toplularak veya belirli sürelerde yapılan ödemelere göre sigortalının hayatta kalması halinde hemen veya belirli bir süre sonra başlayan, sigortalıya veya lehtarlarına ömür boyu veya belirli süreler için yapılan düzenli ödemelerdir”* şeklinde tanımlanmıştır (Meral, 2015: 68).

BES'te emekli olma şartlarını yerine getiren katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki tasarruflarının bir bölümünün ya da tümünün tek seferde ödenmesini isteyebilir. Bunun dışında ise emeklilik şirketi ile yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında birikimlerini aylık, üçer aylık, altı aylık veya yıllık olarak maaş şeklinde geri alabilir. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun 6. maddesine göre, şirketin katılımcının talebine yönelik bu isteği yedi iş gününde yerine getirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ayrıca, katılımcının başka bir emeklilik şirketi ile anlaşması halinde katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki tasarruflarından herhangi bir kesinti yapılmadan yeni şirkete ya da katılımcının kendisine ödemesi zorunludur (Bacak, 2005: 168).

Türkiye'de devletin %25 katkı payı vererek desteklediği BES için 2015 yılında yeni bir uygulama hayata geçirilmiştir. Bu sistemde 10. yılını doldurmuş ve 56 yaşına gelmiş katılımcılar dilerlerse toplu para alabiliyorlardı. Emeklilik şirketleri bu uygulamaya alternatif olarak, şirketlerinin katılımcılara sundukları emeklilik planlarına göre ömür boyu emeklilik maaşı alabilmelerinin yolunu açan bir uygulama geliştirildi. Böylelikle BES'te yıllık gelir sigortası kapsamında ömür boyu maaş uygulamasının adımları atılmış oldu. BES'te yıllık gelir sigortası kapsamında uygulanan ömür boyu maaş uygulaması, 1 Ekim 2015 tarihi itibarıyla Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

1.11. Bireysel Emeklilikte Tarafların Beklentileri

BES'in işlevsel şekilde çalışmasıyla öncelikle birikimlerini bu sisteme aktaran bireylerin ve bu fonu yatırımlara dönüştürmek isteyen şirketlerin sistemden beklentileri bulunmaktadır. Diğer taraftan da sistemin kurulmasını teşvik eden devletin ve tasarrufların aktarılacağı piyasaların beklentileri bulunmaktadır. Bu kısımda bu konu ele alınacaktır.

Bireysel Beklentiler, Bireylerin hayatlarını idare etmeleri için sürekli bir gelire ihtiyaçları vardır. Bireyler ömürleri boyunca karşılaşılması muhtemel bazı olayların tedbirini almak zorundadırlar. Bu durumun bilincinde olmak bireyleri tasarruf yapmaya yönlendirir. Diğer taraftan, genellikle bireyler emeklilik dönemlerinde önceki hayat standartlarını sürdürmek isterler. Bu

planlamanın yapılabilmesini mümkün kılmak için bazı bireyler açısından BES'e katılım iyi bir seçenek olabilir.

Bireylerin BES'e katılımdan genellikle;

- İkinci emeklilik maaşına sahip olmak,
- Toplu bir emeklilik tazminatı elde edebilmek ya da
- Erken emeklilik fırsatı yakalamak gibi beklentileri olmaktadır.

Şirket Beklentileri, Bireysel emeklilik şirketleri, tasarrufları yönetme ve birikimlerden oluşan fonu koordine etme yetkisine sahiptir. Bu şirketler, sistemin parçası olmak isteyenlerin gelir seviyelerini, risk algılarını, öncelik ve ihtiyaçlarını ve emeklilik dönemine dair beklentilerini dikkate alarak bireyler için en uygun emeklilik planını hazırlama çabasındadır (Mizrahi ve Aracı, 2012: 43).

Bir emeklilik şirketi henüz yeni kurulmuşsa olumsuz beklentiler içinde olması daha muhtemeldir. Çünkü sisteme katılma isteğinin bireylere bırakılması, yani gönüllük esasına dayandırılması, ilk senelerde sisteme katılanların sayısının düşük olmasına neden olacaktır. Bu durumda gelirler giderleri karşılamayabilir, böylece kısa vadede kar elde edilmesi pek mümkün olmayabilir. Dahası şirket ilk zamanlarda zarar edebilir. Böyle bir durumla karşı karşıya kalan şirket, olası zararlarının tümünü öz sermayesinden karşılamak zorunda kalacaktır. Ancak ilerleyen zamanlarda katılımın artması ile birlikte, emeklilik şirketlerinin topladıkları fonların da gittikçe artması ve karlı bir pozisyona geçmeleri beklenmektedir (Sönmez, 2008: 70).

Devletin Beklentileri, BES sisteminin doğru ve düzgün işlediği ve vatandaşlarının katılımının yüksek olduğu bir ülkede, BES'in ekonomiye pozitif anlamda katkı sunacağı kesindir. Ancak unutulmamalıdır ki, katılımın yüksek olması ülkenin gelişmişlik seviyesiyle de yakından ilgilidir. Gelir adaletinin dengeli olduğu gelişmiş bir ekonomide BES'in tasarrufları arttıracığı beklenebilir. Oluşan bu fon verimli bir şekilde yatırımlara dönüştüğünde, söz konusu ekonomide refah seviyesi de gittikçe artacaktır. Ayrıca sosyal devlet anlayışı açısından, BES'in devletlere sağladığı avantajlar vardır. BES'i aktif ve etkin şekilde işleyen bir ülkede, devletin sosyal güvenlik sorumluluklarını yerine getirmesi kolaylaşmaktadır.

Devletlerin emeklilik sistemi konusunda başlattıkları reformları, bir özelleştirme süreci olarak tanımlamak doğru olmayacaktır. Çünkü emeklilik sistemine dair reformlar yapılan ülkelerde sosyal güvenlik anlayışı sonucunda kamu transfer yöntemine dayanan emeklilik sistemi terk edilmemiştir. Diğer bir deyişle bu konuda tamamen özelleştirme yapılmamaktadır. Ancak diğer bir yanda da maaş ya da ücretten yapılan kesintilerle toplanan fonlara dayanan BES'in ısrarlı bir şekilde çoğu ülkede kurulduğu görülmektedir. Bu sistemin devletler açısından kurulmasının teşvik edilmesinin bir diğer sebebi, vatandaşlara, emeklilik gelirlerini finansal yollardan elde edilebileceğinin gösterilmesini amaçlayan bir emeklilik modelinin varlığını savunmaktır. Finansallaşan emeklilik, halkın bir bölümüne emeklilik birikimlerini kendi çaba ve gayretleriyle finansal piyasalar vasıtasıyla sağlayabilecekleri bir sistem sunmaktadır (Oran, 2017: 55). Buradan hareketle, devletin BES'ten elde edeceği bir diğer fayda, toplanan özel fonların finansal sisteme dâhil olmasının, daha iyi işleyen bir finansal sisteme katkıda bulunacak olmasıdır. Ayrıca Fine (2014), finansallaşmanın da emeklilik sistemlerinin yapısını, biçimini ve emeklilik gelirinin düzeyini etkileyeceğini savunmaktadır.

Piyasa Beklentileri, BES'ten piyasaların beklentisi, şüphesiz uzun vadeli fon temin edecek bir sistem olmasından kaynaklanmaktadır. Finansal piyasalara uzun dönemli tasarrufların aktarılmasının, özellikle sermaye piyasaları açısından olumlu bir etkisi olacaktır. Özellikle finansal sisteme aktarılan emeklilik birikimleri kayıt altına almasıyla ve uzun dönem tasarrufların artmasıyla sermaye piyasalarında gelişme ve derinleşme olacaktır. Ayrıca bu fon havuzunun piyasa derinliği yaratarak kısa ve orta vadeli ekonomik kırılganlıkların ve spekülatif baskıların azalması yönünde bir katkısı olacağı beklenmektedir (Sönmez, 2008: 73).

1.12. Bireysel Emeklilik Sistemi ile İlgili Güncel Gelişmeler

BES ile ilgili güncel gelişmeler özellikle Yeni Ekonomi Paketi (YEP)'nin açıklanmasıyla ortaya çıkmıştır. Çünkü bu pakette kıdem tazminatı fonundan bahsedilmemiş ve “Tamamlayıcı Emeklilik Sistemi” ismiyle yeni bir BES sisteminin kurulacağından bahsedilmiştir.

1.12.1. Bireysel Emeklilik ve Kıdem Tazminatı

Türkiye’de kıdem tazminatı uygulaması ilk olarak 3008 sayılı İş Kanunu’nun 1938 tarihinde yürürlüğe girmesiyle başlamıştır. Kıdem tazminatı; *“1475 sayılı Kanun’un 14. Maddesinde sayılan nedenlerle iş akdinin feshi hallerinde hak kazanılan bir tazminattır”* şeklinde açıklanmıştır. Okay (1975: 117) çalışmasında 1968 senesinde “işsizlik sigortasının kurulması” için bir kanun taslağının hazırlanmakta olduğunu ve kıdem tazminatının kaldırılmasının öngörüldüğünden söz etmiştir. Kıdem tazminatının kaldırılmasına sebep olarak ise kurulması planlanan işsizlik sigortasının kıdem tazminatına ihtiyaç bırakmayacağına yasa yapıcılar tarafından savunulması olarak belirtmiştir. Son dönemlerde kıdem tazminatının kaldırılmasına yönelik kamuoyunda buna benzer bir algı oluşmuştur.

Bu algının oluşmasının altında yatan sebep, 2020-2022 dönemi için açıklanan YEP içerisinde kıdem tazminatı fonunun yer almıyor olmasıdır. Kıdem tazminatı fonunun YEP’te yer almaması, kamuoyunda bir tartışma yaratmıştır. YEP paketinde bahsedilen Tamamlayıcı Emeklilik Sistemi (TES) bu tartışmanın ortaya çıkmasındaki ana etkidir. Sebebi, bazı kesimlerin hükümetin kıdem tazminatını fona dönüştürerek BES ile birleştirilmeyi hedeflediğini savunmasıdır. Konu ile ilgili resmi açıklamalar yapıldıkça durum netlik kazanacaktır. Ancak mevcut bilgilerle kıdem tazminatının kaldırıldığını söylemek güçtür.

1.12.2. Tamamlayıcı Emeklilik Sistemi

Yaslıdağ (2017: 147) bireysel emeklilik sistemini, *“bireylerin emeklilik dönemlerinde, kendi birikimleri oranında ek bir gelir sağlamaya yönelik, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Sermaye Piyasası Kurulu ve Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından gözetim ve denetim altında tutulan ve özel emeklilik şirketleri tarafından faaliyetleri sürdürülen, gönüllü katılıma dayalı, kamu sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayıcı bir emeklilik sistemi”* şeklinde açıklamıştır. Buraya kadar yapılan açıklamalarda görüldüğü üzere, BES’in SGS’nin tamamlayıcısı olduğu vurgusu yapılmıştır. Ancak Türkiye’nin 2020-2022 dönemi için hazırlanmış üç yıllık Yeni Ekonomi Programı’nda (YEP) Tamamlayıcı Emeklilik Sistemi (TES)’ne başlanması şeklinde bir madde yer almaktadır.

YEP'te TES ile ilgili; “uluslararası sermaye hareketlerindeki volatiliteden kaynaklanan ekonomik kırılganlığını azaltıcı ve reel sektöre Türk Lirası cinsinden ucuz ve uzun vadeli kaynak tahsis edecek bir sistem” şeklinde bahsedilmiştir. Ayrıca TES'in uygulanmasının tarafların mutabakatı ile gerçekleşeceği vurgulanmıştır. Henüz kurulacak olması dışında, TES ile ilgili başka resmi bir açıklama yapılmamıştır. Gelecek dönemlerde ilgili düzenlemeler gerçekleştikçe, TES'in akademik çalışmalara konu olacağı beklenmektedir.

1.13. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri ve İşleyişi

Bireysel Emeklilik Sistemi birden fazla noktada kendine has özelliklere sahiptir. Sistemin en temel özelliği, 10 yıl sistemde kalan ve 56 yaşını dolduran katılımcılar emekli olma hakkını kazanırlar (Can, 2004: 343).

Sistemin bir diğer özelliği ise, sistemin sahip olduğu şeffaf yapısıdır. Bu durumda katılımcılar, katkı paylarını, fonların getirilerini, devlet katkılarını ve güncel bilgiler takip edilebilir. Emeklilik şirketi bireyin hesap bilgilerini (bakiye, yatırım, getiri) yazılı olarak da katılımcıların ikamet adreslerine göndermektedir (Dagalp, 2001: 19). BES, kuruluş, denetim ve faaliyet açısından Hazine ve Maliye Bakanlığı'na (HM), toplanan fonların kurallara uygun toplanıp toplanmadığı, yönetilip yönetilmediği açısından Sermaye Piyasası Kurulu'na (SPK) bağlıdır. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın görev ve yetkileri arasında, emeklilik şirketlerinin kuruluş ve çalışma esasları bulunurken. Sermaye Piyasası'nın görev ve yetkileri arasında, emeklilik fonları, portföy yönetim şirketleri takas ve saklama ile ilgili mevzular yer almaktadır (Çanakçı, 2003: 2). Bireysel Emeklilik Sistemiyle ilgili yürürlükte bulunan temel özellikler şu şekildedir (Akpınar, 2012: 128-129).

- BES, katkı payı toplama, bu payların değerlendirilmesi ve kişiye toplu ya da maaş ödenmesi esasına dayanan bir sistemdir.
- BES'le katkı payı ödeyip, ikinci bir emeklilik geliri elde etme imkânı tanımaktadır.
- BES, Sosyal Güvenlik Sistemine bir alternatif değildir aksine tamamlayıcıdır. Yani birey hem SGK'dan hem de BES'ten emekli olabilir. Kişinin SGK'dan kaynaklanan hakları devam etmektedir.

- BES'te katılımcıların bulunduğu süreyle Sosyal Güvenlik Sisteminde kaldıkları süreler arasında herhangi bir bağ yoktur. Yani SGK'daki emeklilik hakları Bireysel Emeklilik hesabına aktarılamamaktadır.

- BES'te bireylerin emeklilik hakları, ödedikleri katkı payına göre tespit edilmektedir. Yani katılımcının elde edeceği gelir, ödediği katkı payları, devlet desteği olan kısımdan ve yönlendirildiği fonlardan elde edilen toplam gelire göre belirlenir.

- BES'te katılımcı ancak en az yıl sistemde kalıp, 56 yaşını tamamlamış olma koşullarını yerine getirdiği zaman emekli olmaya hak kazanmaktadır. Fakat katılımcılar emekli olma koşullarını yerine getirmeden de sistemden ayrılabilme hakkına sahiptirler.

- BES'te katılımcının birikimleri ve fon varlıkları toplamı olan tutar, portföye ilişkin yapılan işlemler haricinde, ne teminat olarak gösterilebilir, ne haciz ettirilebilir ne de iflas masasına konu edilebilir. Yani birikimler şirket tarafından güvence altına alınmıştır.

- BES'te katılımcının sözleşme süresi dâhilinde ölmüş olması durumunda, elde etmeye hak kazandığı tüm getirileri, katılımcının belirttiği lehdara, lehdar atanmaması durumunda ise yasal varislerine ödenmek zorundadır.

- BES katılımcılarına, yaptıkları birikimlerin üzerinden, 2003-2012 yılları arasında vergi indirimi yaparak teşvik edici bir çalışma yürütmüştür. Ama 2013 yılından itibaren vergi indirimi teşvikinin yerini devlet katısı uygulaması almıştır. Yani 2013 yılından itibaren katılımcının ödediği katkı paylarının üzerine %25 oranında devlet katısı verilmesi kararı alınmıştır.

Bireysel Emeklilik Sistemi, oldukça kapsamlı bir denetim süreciyle işlemektedir. BES katılımcılarına, ödedikleri katkı paylarının sağlayabileceği getiri tutarı noktasında hiçbir garanti vermemektedir (Uğur, 2004: 22). BES'te emeklilik fonlarının toplam tutarı rehin edilemez, teminat olarak gösterilemez, üçüncü şahıslar tarafından haciz edilemez. Ancak, kişiye emekli olması durumunda alacağı toplu ödeme veya gelir üzerinden haciz, rehin ve teminat işlemleri uygulanabilir. (Tuncay, 2003 90).

1.13.1. Katılımcının Temel Hakları

BES'te katılımcı, sisteme girdiği tarihten itibaren en az 10 yıl sistemde kalıp, 56 yaşını doldurduktan sonra emekli olmaya hak kazanır. Emekli olmaya hak kazanan katılımcı birikimlerinin tamamını tek seferde alabilir veya yapacağı yıllık gelir sigortası ile kendisine maaş bağlanmış gibi aylıklar halinde alabilir. Katılımcı birikimlerinin şirket tarafından ödenmesini talep etmesi halinde, hesabında bulunan birikimlerden herhangi bir kesinti yapmadan en geç yedi gün içinde ödenmesi gerekmektedir (4632 SK: md.6). Katılımcı, bireysel emeklilik şirketi nezdinde açılmış olan hesap adına birikim yapabilir. Şirket katılımcının ödediği katkı paylarını, en geç 2 iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır (4632 SK: md.5).

Tablo 2: BES'te Katılımcının Temel Hakları

Fon Dağılımı Değişikliği	Yılda en fazla <u>6 defa</u>
Emeklilik Planı Değişikliği	Yılda en fazla <u>4 defa</u>
Birikimlerin Başka Şirkete Aktarımı	İlk sözleşme ise, ilk şirkette en az <u>2 yıl</u> kalma zorunluluğu vardır. Ama diğer sözleşmelerde ise sözleşmenin yapıldığı şirkette en az <u>1 yıl</u> kalma kaydı ile aktarım gerçekleştirilebilir.
Ödemeye Ara Verme	Sınırsız

Kaynak: Katılımcı Bilgilendirme Rehberi, egm.org.tr (04.01.2019)

1.13.2. Fon Dağılımı Değişikliği

BES'te katılımcının tercih ettiği fonlar, fon yönetim şirketleri tarafından yatırıma yönlendirilir. Sistem, genel olarak tasarruf yapabilme imkânı olan bireylere hitap ediyor ve çalışmadıkları yani emekli oldukları dönemde daha iyi bir refah düzeyinde yaşayabilmeleri için birikim yapmaya yönlendiren bir özelliğe sahiptir. Fonlar, portföy yönetim şirketleri tarafından yatırıma yönlendirilir. Katılımcının tasarrufları, yine katılımcının tercih ettiği fonlarda değerlendirilir (Ak Egemen, 2003: 42). Katılımcı, sözleşmesi gereğince, hesabında bulunan katkı payını, birden fazla fon arasında paylaşırabilir (4632 SK: md.5).

BES’te katkı payları, emeklilik şirketleri aracılığıyla oluşturulan yatırım fonlarından değerlendirilmektedir. BES’ te katılımcıların ne kadar birikimlerinin olacağı onların tercih etmiş olduğu fon tercihinine göre şekillenmektedir. Yani BES’ te bireylerin yatırımlarının performansları seçtikleri fonlara göre farklılık göstermektedir. BES’te katılımcıların seçebileceği yatırım araçları arasında, kamu borçlana senetleri gibi sabit getirili yatırım araçları veya değişken getiriye sahip olan hisse senedi gibi yatırım araçları da bulunmaktadır. BES’te yatırım fonları, SPK’nın kurduğu ve yetkilendirdiği Takasbank tarafından saklanmaktadır. (Akpınar, 2012: 128-129).

BES katılımcılara, hesaplarındaki birikimlerinin ve devlet tarafından ödenen katkı paylarının belirtilen fonlar arasındaki değişimini yılda en fazla 6 defa gerçekleştirebilmektedir. Yani katılımcılar, fon dağılımını bir yıl içinde en fazla 6 kez yapabilme hakkına sahiptirler. Bu da katılımcıya, yatırımlarını o günün şartlarına en uygun fon grubuna yönlendirebilme imkânı tanır.

1.13.3 Birikimlerin Başka Şirkete Aktarımı

BES’te katılımcı, birikimlerinin bir başka şirkete aktarımını talep edebilme hakkına sahiptir. Bunun için ilk sözleşmeyi yapmış olduğu şirkette en az 2 yıl bulunmuş olması gerekmektedir (4632 SK: md.5). BES’te katılımcı sistemden istediği zaman ayrılabilme hakkına sahiptir. Ama birikimleri üzerinden yapılacak bazı kesintilerle karşı karşıya kalabilmektedir. BES’te katılımcılar, birden fazla şirkette emeklilik hesabı açtırabilme hakkına sahiptirler. BES’te emeklilik şirketleri en az 3 farklı risk ve getiri düzeyine sahip olan yatırım fonu kurmaktadır. Bunun sayesinde katılımcılar, risk ve getiri düzeyine göre kendilerine en uygun olan fonu seçebilme imkânına sahip olmaktadır (Akpınar, 2012: 128-129).

1.13.4 Emeklilik Planı Değişikliği

BES’te katılımcı sözleşmesinde belirtildiği üzere emeklilik planının bir yıl içerisinde maksimum dört defa değiştirebilme hakkına sahiptir. Bu değişiklikler şirkete beş işgünü önceden yazılı olarak bildirilmek zorundadır (Erol-Yıldırım, 2003: 276).

1.13.5. Sistemden Ayrılma Hakkı (Cayma Hakkı)

BES'te katılımcının sistemden ayrılmak istediğinde mümkün oldukça az kayıpla karşılaşması için bazı önlemler alınmıştır. Bu önlemlerin alınmasında, Bireysel Emeklilik Sözleşmesi yapmış katılımcılara kesintiler hakkında şeffaf bilgiler verilmemesi durumunda, yaptığı küçük bir araştırma sonucunda kesinti olduğunu gören katılımcı sistemden ayrılmak istemektedir. Sisteme olan güveni zedelememesi için bu durumlarda katılımcılardan kesinti alınmaması kararı alınmıştır. yani sistemden ayrılma hakkını (cayma hakkı) kullanmak isteyen katılımcılar kesintiler konusunda dolayı bu hakkı kullanmak istemektedirler (Erdem, 2013).

BES'te katılımcı, sistemden sözleşme teklif formunun imzalanmasını takip eden altmış (60) gün içinde sistemden ayrılma hakkına sahiptir. Sistemden ayrılma konusundaki yazılı talebin şirkete ulaşması durumunda verilen ödeme talimatları iptal edilir, bu ana kadar yapılan ödemeler ve varsa fonlardan elde edilen gelirler, fon gider kesintisi haricinde herhangi bir kesintiye tabi tutulmaksızın on (10) iş günü içinde katılımcıya iade edilir (Sarıaslan, 2015: 111). Katılımcı sistemden ayrılma hakkını (cayma hakkı) kullanmak istemesi durumunda, bu talebini şirkete call center (çağrı merkezi), faks veya posta aracılığıyla yazılı olarak bildirmek zorundadır (Öğütgen, 2015).

1.13.6. Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı ve Devlet Katkısını Hak Ediş Durumları

BES'le alakalı gerek sistemi özendirmek gerekse tasarruf etme alışkanlığı kazandırmak amacıyla belli başlı uygulamalar yürürlükte yer almaktadır. Bu teşvikler sisteme olan katılımın artmasını, sürdürülebilir bir ekonomik sistemin yaratılmasını ve toplumun tasarruf konusunda bilinçlenmesini desteklemektedir. Çünkü bilinçli bir toplumun ek kazanç ve daha yüksek karlar elde etmesi olasılığı daha çok kişinin sisteme girmesi konusunda kararlarını olumlu etkilemektedir (Kılıç, 2014: 102). Sisteme katılımı özendirmek amacıyla yapılan uygulamalar arasında, Katkı Payının Gelir Vergisi Matrahından İndirimi, Gelir Vergisi Tevkifatı ve Devlet Katkısı yer almaktadır. Bu teşviklerden Devlet Katkısı'nın olumlu etkisi diğer teşviklerden yüksek olmuştur.

İşverenler tarafından ödenen katkı payları haricinde, katılımcıdan tahsil edilmiş olan katkı payına % 25 oranında, devlet tarafından ödenen ek tutar (EGM, 2017). Devlet katkısının yapılmasındaki en temel amaçlar arasında, Bireysel Emeklilik Sistemi'ni özendirmek, katılımı arttırmak, uzun vadeli yatırımları teşvik etmek vardır.

01.01.2013 öncesinde uygulanan uygulamaya göre, vergi matrahından yapılan indirimlerinin teşvik noktasında yetersiz olduğu görülmüş ve Devlet Katkısı adı altında yeni bir teşvik türü de kabul edilmiştir. Yeni düzenlemeye göre, sadece vergi indirimi değil sistemde bir güven mekanizması oluşması, sistemde devlet desteğinin olduğu ve katılımcıya % 25 oranında destek sağlanmasının daha güvenli ve verimli bir sistem olacağı düşünülmektedir (Satıcı, 2013). Yeni uygulamaya göre katkı paylarının vergi indirimine tabi olması ortadan kaldırılmıştır.

Yeni uygulamada Devlet Katkısı'nın üst limiti ile ilgili de bir çalışma yapılmıştır. Buna göre, katılımcıya bir yıl içerisinde ödenecek maksimum devlet katkısı tutarı Yıllık Brüt Asgari Ücretin toplamından fazla olamayacaktır. Ayrıca katılımcının vergi mükellefi olmasına bakma gereksinimi duymaksızın herkes devlet katkısından istifade edebilecektir².

Devlet Katkısı'nı hesaplama görevi Emeklilik Gözetim Merkezine (EGM) verilmiştir (Aydın, Kaplan, 2014: 97). Bu görevin haricinde kamuyu bilgilendirme gibi bir misyonu da olan EGM sayesinde katılımcı hem Devlet Katkısı tutarına hem de sistemle ilgili bilgilere ulaşabilecektir. Devlet Katkısı ile ilgili bir diğer önemli nokta ise, katılımcının yatırdığı katkı payının yanında devlet katkısının da Takasbank'da saklanacağı ve bu tutarların Hazine ve Maliye Bakanlığı'na belirtilen yatırım araçlarında yatırıma dönüştürüleceği kuralıdır (İnnece, 2013: 105). Devlet Katkısı uzun vadeli yatırımları teşvik edebilmesi için sistemde daha uzun kalanın daha fazla devlet katkısı alabildiği bir şekilde düzenlenmiştir. Buna göre katılımcı sistemde ne kadar uzun süre kalırsa devlet katkısının da o kadar büyük bir oranını hak etme imkânı olacaktır.

² Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, <http://WWW.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121109-2.htm>, s.1. (09.05.2018)

Aşağıdaki Tabloyu Kısaca özetleyecek olursak, emekli olma, vefat etme veya maluliyet olasılığı nedeniyle sistemden ayrılma durumlarının haricinde devlet katkısının % 100 ünü almak mümkün değildir. Buna göre katılımcı ne kadar uzun süre sistemde kalırsa o kadar yüksek devlet katkısı alabilme imkânına sahip olmaktadır.

Tablo 3: Devlet Katkısı Hak Ediş Oranları

Sistemde Kalma Süresi	Devlet Katkısı Hak Ediş Oranı
Katılımcı sistemde <u>en az 3 yıl</u> kalırsa;	<u>% 15</u>
Katılımcı sistemde <u>en az 6 yıl</u> kalırsa;	<u>% 35</u>
Katılımcı sistemde <u>en az 10 yıl kalır ve 56 yaşını beklemeden</u> sistemden ayrılırsa;	<u>% 60</u>
<u>Emeklilik, Vefat veya Maluliyet</u> durumunda ise;	<u>% 100</u>

Kaynak: Devlet Katkısı, egm.org.tr. 09.05.2018

1.13.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Yapılan Kesintiler

BES'te taraflar dendiği zaman ilk sıralarda gelecek olan Bireysel Emeklilik Şirketi'nin sunduğu hizmetler karşılığında mevzuatın belirlediği sınırlar çerçevesinde giderlerini karşılamak için bazı kesintiler yapmaktadır. Bu kesintiler sözleşmede şeffaf bir şekilde belirlenmiş olmak zorundadır (Küntay, 2008: 21). Bu kesintilerin başında aşağıdaki kesintiler yer almaktadır.

- Giriş Aidatı
- Yönetim Gider Kesintisi
- Fon Toplam Gider Kesintisi
- Özel Hizmet Kesintisi

Ayrıca kesintiler arasında sistemden ayrılma aşamasına gelen katılımcıdan, sistemde kalma süresine göre değişkenlik gösteren oranlarda mevzuat gereğince alınma zorunluluğu olan stopaj kesintisi yer almaktadır (Yazıcı, 2015: 121).

Giriş Aidatı, Giriş aidatı, bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılan katılımcıdan veya sponsor kuruluştan alınan bir kesinti türüdür. Giriş aidatının ne kadar olacağına ilişkin uygulanacak esas, teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan aylık brüt asgari ücret tutarıdır. Teklif Formu'nun imzalandığı dönemde geçerli olan aylık brüt asgari ücretin % 10 una tekabül eden tutar

katılımcıdan tahsil edilir (Sarıaslan, 2015: 16). Katılımcı, şirket değişikliği yapması durumunda, yeni şirket yeniden giriş aidatı alamamaktadır (BESHY, Md. 12). Çünkü giriş aidatı bir defa mahsus alınır³. Katılımcı giriş aidatını peşin, taksitli veya beş (5) yılı geçmeyecek şekilde ertelemeli olarak ödeyebilme imkânına sahiptir (Apak, Taşçıyan, 2010).

Giriş aidatındaki kesinti tutarları şirketlere göre değişiklik gösterir bu nedenle işveren grup emeklilik ve gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmelerinde giriş aidatı ya tahsil edilmez ya da daha düşük miktarlarda tahsil edilir.

Yönetim Gider Kesintisi, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde önemli kesintilerden ilki yönetim gider kesintisidir. Bu kesintinin üst sınırı kanunda belirtilmiştir emeklilik şirketleri bu tutarın üzerine çıkmadan kesinti oranlarını belirlemektedir. Kanuna göre, tasarruf sahibinin ödediği katkı paylarını üzerinden kesilmek şartı ile maksimum % 2 oranında kesinti yapılır (Sarıaslan, 2015: 16). Ayrıca katılımcının katkı paylarını ödemeye ara vermesi durumunda ödeme dönemi gelmiş katkı payı ödemesi üç (3) ay içinde ödenmemişse eğer, şirket ödenmeyen her ay için ekstra kesinti yapabilme imkânına sahiptir (Yazıcı, 2015: 126). Yönetim gider kesintisi, aylık ödenen katkı payının hesaplaması sonucunda tutarın tekabül ettiği oransal aralık belirlenir ve bu aralığa tekabül eden oranda kesinti yapılır (Aydın, 2010: 30).

Fon Toplam Gider Kesintisi, Bireysel emeklilik hesabında bulunan birikimlerin, oluşturduğu fonların fon yönetim kurulu tarafından finans piyasaları araçları üzerinden işletilmesi işlemine istinaden, emeklilik şirketinin aldığı bir kesinti türüdür. Fon Toplam Gider Kesintisine göre mevzuat gereğince, biriken katkı paylarının yatırıma dönüştürülmesi için yapılan işlemler adına fon varlıkları üzerinden yapılan kesintilerdir (Sarıaslan, 2015: 15).

Bu kapsamda yapılması gereken toplam kesinti oranlarının üst limiti, 3 farklı fon grubuna göre belirlenmiştir (EGM, 2018). Bu fon grupları ve kesinti oranları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir;

³ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik: md.27.

Tablo 4: Fon Toplam Gider Kesintisi Oranları (Günlük / Yıllık)

Grup	Emeklilik Yatırım Fonları	Azami Günlük Fon Toplam Gider Kesintisi	Azami Yıllık Fon Toplam Gider Kesintisi
I	<i>Para Piyasası Fonları ve Kıymetli Madenler Fonu</i>	Yüz binde 3	Yüzde 1,09
II	<i>Borçlanma Araçları Fonu, Standart Fon ve Endeks Fonu</i>	Yüz binde 5,25	Yüzde 1,91
III	<i>Hisse Senedi Fonu, Katılım Fonu, Karma Fon, Fon Sepeti Fonu, Değişken Fon, Yaşam Döngüsü / Hedef Fon</i>	Yüz binde 6,25	Yüzde 2,28

Kaynak: Kesinti Oranları, egm.org.tr. 14.05.2018

Özel Hizmet Kesintisi, Sözleşmeye taraf olan emeklilik şirketinin, katılımcının standart hizmetlerin dışında ekstra hizmetler talep etmesi durumunda katılımcının da bilgisi dâhilinde, asgari ücretin maksimum % 25'ine denk gelecek kadar kesinti uygulanabilir (Aydın, 2008:56).

Stopaj Kesintisi, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde, katılımcının istediği zaman sistemden çıkabilme hakkı mevcuttur. Katılımcı sistemden çıkmak istediğini şirkete bildirdikten sonra, mevzuat gereğinde yapılması gereken kesintiler yapıldıktan sonra hesabında bulunan birikimleri alıp sistemden ayrılabilir.

Yani belli başlı yaptırımları kabul eden katılımcı sistemden ayrılma konusunda özgürdür. Bu yaptırımlardan (kesintilerden) bir diğeri de getiriler üzerinden alınacak olan stopaj kesintisidir. Sistemden daha uzun süre kalandan daha az kesinti yapmak üzerine kurulu olan stopaj oranları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir (BESGR, 2005: 20-21).

Tablo 5: Stopaj Kesinti Oranları (%)

Sistemden Ayrılma Durumu	Stopaj Kesintisi
Emeklilik Hakkı Kazanmış olmasına rağmen birikimini nakden çekmek isteyenler ve Ölüm veya Maluliyet Gibi Durumlarla sistemden ayrılmak zorunda kalanlar.	% 5
Sistemde en az 10 yıl kalıp, 56 yaşını doldurmadan sistemden ayrılanlar.	% 10
Sistemde 10 yıldan az kalıp sistemden ayrılanlar.	% 15

Kaynak: BES Stopaj Ücreti, sigortam.net 14.05.2018

1.14. Bireysel Emeklilik Sisteminde Yetkili Kurum ve Kuruluşlar

Bireysel Emeklilik Sistemi güven ve şeffaflık olgusunu yüksek derecede uygulamayı hedefleyen bir sistemdir. Gerek katılımcı gerekse bireysel emeklilik şirketlerinin temel hakları mevzuatta belirtilen esaslara göre uygulanmaktadır. İşte tam da bu noktada bazı kuruluşların önemi ortaya çıkıyor. Bu kurum ve kuruluşların başında, Hazine ve Maliye Bakanlığı (HMB), Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Takasbank, Bireysel Emeklilik Şirketi ve Bireysel Emeklilik Aracıları gelir. Her birinin ayrı konularda yetki ve görevleri vardır (EGM, 2018).

1.14.1. Hazine ve Maliye Bakanlığı (HMB)

Bireysel Emeklilik Sisteminde, Emeklilik Şirketi'nin faaliyet ruhsatı almasında ve bunun yanında kuruluş izni için de onay alması noktasında yetkili olan kuruluş Hazine ve Maliye Bakanlığı'dır. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın BES'le alakalı belli başlı görevleri arasında şunlar bulunmaktadır (Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Hakkında Yönetmelik, Md. 30.).

- Bireysel Emeklilik Şirketleri'ne faaliyet ruhsatı vermek
- Bireysel Emeklilik' le ilgili teknik esaslar konusunda gerekli onay veya değişiklik işlemlerini geliştirmek.
- Kamuya sunulacak bilgileri, ilanları ve sistemi özendirici reklamlarla ilgili uyulması gereken usul ve esasların neler olacağını belirlemek.
- Bireysel Emeklilik Aracıları' nın hangi özelliklere sahip olacağını, yapacağı faaliyetleri, tutacakları defterlere ilişkin esasları belirlemek.

- Emeklilik Şirketlerini yılda en az bir kez olacak şekilde denetlemek, denetim sonucunda oluşan raporlara göre düzenleme veya cezaları belirlemek.
- Emeklilik Branşında, faaliyet gösterecek şirketlerin hangi mali tabloları hazırlaması gerektiği esas ve usullerini belirlemek.

1.14.2. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM)

Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), 2003 tarihinde kurulan, Bireysel Emeklilik Sistemi'nin güvenli, açık ve şeffaf bir şekilde işleyişini sağlamak, katılımcıların ve bireysel emeklilik şirketlerinin temel hak yükümlülüklerini korumak ve kamuyu aydınlatıcı bilgiler sunmak gibi yetkileri olan bir kuruluştur (BES Gelişim Raporu, 2004: 27).

EGM, şirketlerin yaptıkları işlemleri ve faaliyetleri rapor ve istatistik üretecek şekilde hazırlayan, katılımcıların şikayet ve önerilerini dinleyip gerekli yönlendirmeleri ve düzeltmeleri yapan, Bireysel Emeklilik Aracıları sınavını yapıp duyuran, eğitim programları hazırlayan, katılımcıyı, bireysel emeklilik aracısını ve emeklilik şirketini bilgilendirmek misyonunu üstlenmiş bir kuruluştur (EGM'nin Faaliyet Konuları, 2018).

1.14.3. Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)

Hazine ve Maliye Bakanlığı ile birlikte sistemin düzenlenmesi ve denetimi hususlarında yetkiye sahip diğer bir kuruluş da Sermaye Piyasası Kurulu'dur. SPK'nın en temel görevleri arasında sistemin sağlık yürümesi için gerekli belgeler, süreler, katılımcı haklarına ilişkin temel esaslar ve denetleme yetkisi bulunur.

SPK'nın sistemi düzenleme ve denetleme yetkileri mevcuttur. Düzenlemeye ilişkin görevleri arasında Hazine ve Maliye Bakanlığı ile birlikte çalışır ve Hazine ve Maliye Bakanlığı SPK'dan uygun görüş alır. HM'nin SPK'dan uygun görüş aldığı görevler şunlardır (BES Gelişim Raporu, 2004: 27).

- Şirket değişikliğine ilişkin esas ve usullerin neler olacağı,
- Birikimlerin aktarımı faaliyetlerinde bulunması gereken kriterlerin neler olduğu,
- Giriş aidatı uygulamasının nasıl olacağı,

- Emeklilikte katılımcının hangi haklara sahip olacağı,
- Kesintilerin oransal açıdan nasıl olacağı,
- Faaliyet ruhsatı ve kuruluş izni için hangi belgelerin hazırlanması gerektiği hususunda Müsteşarlık SPK'dan uygun görüş alır.

Ayrıca, BES'te emeklilik fonları, portföy şirketleri ve saklayıcı kuruluşlara (Takasbank) ilişkin düzenlemeleri yapma yetkisi de SPK'ya aittir (Cansızlar, 2003: 2). SPK'nın düzenleme faaliyetlerinin dışında, denetleme görevi de mevcuttur. Bu denetim görevleri arasında, emeklilik yatırım fonlarının denetlenmesi sonucunda mali durumu zayıflatıcı ya da istenmeyen sonuçların çıkıp çıkmadığını gösteren denetim raporunu incelemek ve gerektiğinde düzenleme önerisinde bulunmak vardır. Ayrıca SPK, Emeklilik şirketini yılda en bir defa olmak kaydı ile denetleme yetkisine sahiptir (Cansızlar, 2003: 2).

BES, SPK'nın yaptığı düzenlemeler içerisinde, emeklilik fonları, portföy yönetim şirketleri ve saklayıcı kuruluşa ait usul ve esaslar bulunmaktadır (BESGR, 2004: 27). BES'te getirileri, birikimleri, haliyle katılımcıyı, bireysel emeklilik şirketini ve diğer tüm tarafları etkileyen en temel olgu emeklilik fonlarıdır. Emeklilik fonlarının kuruluşu ve yatırım faaliyetlerine ilişkin esas ve usulleri de SPK hazırlayıp denetlemektedir (Korkmaz, 2007: 166). Bireysel Emeklilik yatırım fonlarının denetimi, muhasebe kayıtları, fon türleri ve bu fonların birleşmesi-sınırlandırılması hususunda yetkili kuruluş SPK'dır (Dalğar, 2006: 69).

1.14.4. Takasbank İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş.

Bireysel Emeklilik Sistemin' de diğer bir önemli kuruluş Takasbank' tır. Borsada işlem gören menkul kıymetlerin saklanması amacıyla, güven ortamı inşa etme misyonu olan Takasbank 1988 yılında kurulmuştur. BES' te de aynı misyonu üstlenen Takasbank' ın en temel görevi katılımcıların birikim ve haklarını güvence altına alıp, ortaya çıkabilecek istenmeyen durumlar için bir nevi tedbir almaktır (Öztürk, 2010: 26).

Takasbank, SPK tarafından uygun görülmesi durumunda, Aşağıdaki görev ve yükümlülükleri yerine getirmektedir (Ünüvar, 2006: 31).

- Fon varlıklarını ve birikimleri saklamak,
- Katılımcı için bireysel katılım belgeleri hazırlamak,

- Birim ölçeğinde portföy değerlerini hesaplamak,
- Birikimlerin fonlara bölüştürölüp dağıtım işlemi yapılırken pay sayısını hesaplamak,
- Hesaptan yapılan ödemeleri ve hesaba gelen ödemeleri kontrol ve takip etmek,
- Elektronik ortamda bilgilerin takip edilebilmesini sağlamak,
- Bireysel Emeklilik hesaplarına giriş çıkışları takip etmek.

Kısaca özetleyecek olursak, Takasbank, katılımcının olağandışı durumlarda kayıp yaşamaması, bireysle emeklilik şirketi nezdinde tutulan birikimlerin ve fonların saklayıcısı başka bir deyişle güvence altına alındığı bir kuruluştur (Dalgar 2007: 53).

1.14.5. Bireysel Emeklilik Aracıları

BES'te sözleşme yapılırken ya da yapılmadan önce belirli faaliyetleri şirket adına yerine getiren kişilere bireysel Emeklilik Aracısı denir. Bu araçların en temel özelliğı; katılımcının şirketle yapacağı sözleşmeye aracılık edip, bu faaliyeti şahsi adına değil şirket adına yapıyor olmasıdır (BETYSK MD.2). Bireysel Emeklilik Aracısı faaliyet gösteriyor olduğı Emeklilik Şirketi'nin tanıtımını ve pazarlamasını yaptıkları için, sistemin gelişmesi için önemli bir görevleri vardır (Şener ve Akın, 2010: 299). Şirketin tanıtım, pazarlama ve satış faaliyetlerini gerçekleştiren, Bireysel Emeklilik Aracısında Aranan Kriterler şunlardır (Sezer, 2005: 45).

- En az dört (4) yıllık bölümlerden lisans mezunu olmak veya bankacılık ve sigortacılık alanlarında ön lisans mezunu olmak.
- Yapılan (E-BEAS) sınavından başarılı olmak.
- Müflis veya konkordato ilan etmemiş olmak.
- Mesleğın şeref ve haysiyetine aykırı faaliyette bulunmamış olmak.

1.14.6. Bireysel Emeklilik Şirketleri

Bireysel Emeklilik Sistemi'nde en önemli taraflardan biri olan Bireysel Emeklilik Şirketleri, sistemin işleyişı için önemli görevleri olan bir kuruluştur. Bireysel Emeklilik alanında faaliyet göstermek amacıyla kurulan bu kuruluşların, Hazine ve Maliye Bakanlığı'ndan faaliyet izni almış olup, ticaret

unvanında ‘‘emeklilik’’ branşı kelimesini bulundurması zorunludur (Ceylan, Korkmaz, 2008: 3). Emeklilik Şirket’lerinin sistem açısından olumlu sonuçlar vermesine yardımcı olmak için katılımcıya alternatif sunmak, rekabetin yoğun olduğu bir piyasada en kaliteli hizmeti almasına yardımcı olmak amacıyla kurulan şirketlerdir (İşbilen, 2008: 80).

İKİNCİ BÖLÜM

2. OTOMATİK KATILIMIN ÖZELLİKLERİ VE İŞLEYİŞİ

2.1 Otomatik Katılım Sistemi (OKS)

Otomatik Katılım Sistemi, ülkemizde 10.08.2016 tarihinde 6740 No’lu kanunla kabul edilen OKS, 01.01.2017 tarihinde ilk kez çalışanları Bireysel Emeklilik Sistemi’ne zorunlu olarak dâhil etmek amacıyla yürürlüğe girmiştir. Yani 01.01.2017 tarihli karara göre tüm işverenler şartları sağlayan her çalışanını otomatik olarak OKS’ye (otomatik katılım sistemine) kayıt ettirmek zorundadır. Otomatik Katılım Sistemi’ne dâhil olabilecek çalışanları kanun, TC vatandaşı veya Mavi Kartlı olan 45 yaşını doldurmamış belli bir ücret karşılığında iş hayatına devam eden çalışanlar olarak sınırlanmıştır. Bu şartları sağlayanlar SGK’dan elde edebilecekleri emeklilik gelirleri dışında ek bir gelir elde edebilirler. Sisteme dâhil olan çalışanlar istediği tarihte sistemden ayrılma hakkına sahiptirler (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2016).

2.2. BES’ten OKS’ ye Geçişin Temel Gerekçeleri

Otomatik Katılım Sistemi, çalışanları maaşlarından yapılan belli oranlardaki kesintiler dâhilinde Bireysel Emekliliğe zorunlu olarak yönlendiren bir sistemdir. Türkiye’de tasarrufların artması ve uzun vadeli kaynak yaratmak gibi temel amaçlara sahip olan BES’in etkisini arttırmak için 01.01.2017 yılında Otomatik Katılım (OKS) yürürlüğe girmiştir. Bunun sayesinde katılımcı sayısı ve toplanan gelirlerin artışında kayda değer bir artış olacağı düşünülmüştür. Çünkü katılımcı sayısının ve gelirlerin artışı, Bireysel Emeklilik Sistemi’nin de büyümesine yardımcı olacaktır. Bu sayede daha fazla katkı payı toplanacaktır, birikimlerin artmasıyla tasarrufa yönlendirilen miktar artacaktır.

Bunun için, gönüllü olarak sisteme katılanların yanı sıra çalışanların da zorunlu olarak sisteme dâhil olmasının beklenen amaçlara ulaşılmada daha etkili

olacağı düşünülmüştür. Çalışanlar, şirketlerinin büyüklüğüne ve mahiyetine göre, kademeli olarak sisteme dâhil edilecektir. Sisteme başlangıç tarihlerini Bakanlar Kurulu belirlemiştir. Kamu ve özel sektör olarak tüm çalışanlar sisteme dâhil edilmek istenmiştir. Ayrılmak isteyenler için de belli bir süre içinde kullanma şartıyla cayma hakkı verilmiştir. Yani; Otomatik Katılım Sistemi'ne geçişin Türkiye'de temel sebebi tasarruf tutarlarının yeterli düzeyde olmamasıdır. OKS'ye geçişle tasarrufların artışında önemli bir değişim yaşanacağı ön görülmüştür.

2.3. Otomatik Katılım Sistemi'ne Yasal (Kanuni) Boyutu

Otomatik Katılım Sistemi, ülkemizde 10.08.2016 tarihinde 6740 No'lu kanunla kabul edilen OKS, 01.01.2017 tarihinde ilk kez çalışanları Bireysel Emeklilik Sistemi'ne zorunlu olarak dâhil etmek amacıyla yürürlüğe girmiştir. Yani 01.01.2017 tarihli karara göre tüm işverenler şartları sağlayan her çalışanını otomatik olarak OKS'ye (otomatik katılım sistemine) kayıt ettirmek zorundadır. Otomatik Katılım Sistemi'ne dâhil olabilecek çalışanları kanun, TC vatandaşı veya Mavi Kartlı olan 45 yaşını doldurmamış belli bir ücret karşılığında iş hayatına devam eden çalışanlar olarak sınırlanmıştır. Bu şartları sağlayanlar SGK'dan elde edebilecekleri emeklilik gelirleri dışında ek bir gelir elde edebilirler. Sisteme dâhil olan çalışanlar istediği tarihte sistemden ayrılma hakkına sahiptirler (T.C. Kalkınma Bakanlığı 2016a, 2017).

OKS ile ilgili, emekli olmaya yönelik tasarrufları arttırmak, çalışanların refahını yükseltmek, ek gelir sağlamak, Türkiye Ekonomisine uzun vadeli kaynaklar yaratmak gibi amaçlar doğrultusunda ortaya atılmış bir sistem diyebiliriz (Şener ve Akın, 2010, 296). Söz konusu yasada yapılması gereken değişimler ve geliştirmeler zamanı geldiğinde uygulamaya konulacaktır. Bu değişimler arasında "Sistemden Cayma Sürelerinin Değişimi" ile "Devlet Katkısı Oranındaki Değişim" konuları bulunmaktadır (Yıldız, 2016, 31).

2.4. Otomatik Katılım Sistemin Temel İşleyişi

Bireysel Emeklilik Sistemi, 2017 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile önemli bir gelişme yaşamıştır. Bu gelişme, BES'in temel formatı olan "gönüllülük esası" kavramının yanı sıra, artık çalışanlar nezdinde "zorunluluk

esasî” kavramının da var olacağını ortaya koymuştur. Resmi Gazeteyle ilan edilmiş olan bu yasanın temel mevzuları ve sistemin işleyişi şöyledir;

OKS (Zorunluluğa Dayalı BES), kademeli geçiş diye adlandırılan, tüm çalışanları ve işyerlerini aynı anda kapsamına almayan, belirtilen tarihler doğrultusunda kademeli olarak sisteme dâhil eden temel bir özelliğe sahiptir (EGM, 2018). Resmi Gazetede yayınlanan yasa, kademeli geçişi, Özel Sektör Çalışanları ve Kamu Çalışanları olarak ikiye ayırmıştır. Özel sektörde çalışanların OKS’ye katılımını toplamda altı (6) kademedeki sonlandırmayı hedefleyen yasa, Kamu çalışanlarını ise iki (2) kademedeki sisteme dâhil etmeyi amaçlamıştır. Bu kademeleri gösteren tablolar aşağıda daha detaylı görülmektedir.

Tablo 6: Özel Sektör Çalışanlarının OKS Sistemine dâhil Edileceği Tarihler

Özel Sektör Çalışanlarının OKS Sistemine dâhil Edileceği Tarihler	
Çalışan Sayısı	Sisteme Dâhil Edilme Tarihi
1000 ve Üzeri Çalışanı Bulunan İşletmeler	01-01-2017
250-999 Arası Çalışanı Bulunan İşletmeler	01-04-2017
100-249 Arası Çalışanı Bulunan İşletmeler	01-07-2017
50-99 Arası Çalışanı Bulunan İşletmeler	01-01-2018
10-49 Arası Çalışanı Bulunan İşletmeler	01-07-2018
05-09 Arası Çalışanı Bulunan İşletmeler	01-01-2019

Kaynak: Otomatik Katılım, egm.org.tr Erişim Tarihi: 25-10-2018

Bu tabloya göre sisteme katılımın altı (6) kademedeki ve toplamda 2 yılı kapsayan bir süreçte sonlanacağını görüyoruz. Ve sisteme öncelikle çalışan sayısı çok olan işletmelerin dâhil edildiğini, çalışan sayısı daha az olan işletmelerin ise daha ileri tarihlerde sisteme dâhil edileceğini görüyoruz. Ayrıca sistem çalışan sayısı 5 (beş) in altında olan işletmeleri sisteme zorunlu dâhil etme kapsamından muaf tuttuğunu görüyoruz. Kamu da iş hayatına devam edenler için sisteme dâhil edilme tarihlerini gösteren tablo aşağıda bulunmaktadır.

Tablo 7: Kamu Çalışanlarının OKS Sistemine Dâhil Edileceği Tarihler

Kamu Çalışanlarının OKS Sistemine Dâhil Edileceği Tarihler	
Kamu Kurum/Kuruluşu	Sisteme Dâhil Edilme Tarihi
5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Ekinde Bulunan (I),(II),(III) ve (IV) Sayılı Cetvellerde Yer Alan Kamu İdareleri ⁴	01-04-2017
Yerel Yönetimler, KİT'ler, BİT'ler ve Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşları	01-01-2018

Kaynak: Otomatik Katılım, egm.org.tr Erişim Tarihi: 25-10-2018

2.5. Otomatik Katılımdan Beklentiler

Otomatik Katılım sürecinden elde edilmesi düşünülen beklentilerin başında tasarruflarda ciddi bir artış olabileceği düşüncesidir. Tasarrufların artması sonucunda çalışan ekstra birikimler elde edebileceği gibi, yaşam kalitesinde de bir nebze düzelme olacaktır. Bu düzelme ise Otomatik Katılımın bir diğer beklentisidir aslında; çünkü çalışanlar refah düzeyinde bir artış olması düşüncesiyle bireysel emeklilik yaparlar. Refah düzeyindeki artış ile tasarruflardaki artış sayesinde fonlardaki artışın büyümesi ile sermaye piyasalarında da ciddi bir ivmelenme beklenmektedir.

TCMB'ye göre birikimlerin ve tasarrufların artması sonucunda, yönetilen fon sayılarında ve meblağlarında artışlar yaşanması enflasyon, büyüme ve kalkınma gibi makro göstergelere de pozitif yönlü katkıda bulunacaktır (PWC Türkiye – Bankacılık ve Sermaye Piyasaları Bülteni, 2016: 3).

Çalışanlar bilindiği üzere, çalışmaları sonucunda Sosyal Güvenlik Sistemlerine bağlı olarak emekli olup bir miktar maaş alma hakkı kazanırlar. Ama bu maaşlar faal dönemlerinde elde ettikleri maaşlardan daha düşük olacaktır. Haliyle bu maaş düşüşü çalışmadıkları (emekli oldukları) dönemlerde zorluklar yaşamalarına neden olabilecektir. Böylece; çalışanların ekstra olarak başka bir birikim yolunu da bulmaları ve uzun yıllar para biriktirme yoluna

⁴(I) Sayılı Cetvel, Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri (Bakanlıklar, Müsteşarlıklar vs)
(II) Sayılı Cetvel, Özel Bütçeli Kamu İdareleri (Üniversiteler, Akademi ve Enstitüler vs),
(III) Sayılı Cetvel, Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar (SPK, RTÜK, BDDK vs),
(IV) Sayılı Cetvel, Sosyal Güvenlik Kurumları (SGK, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

gitmeleri gerekecektir. İşte Otomatik Katılım çalışanlara ikinci bir birikim kapısı açarak. Emeklilik dönemlerinde refah düzeyi daha iyi olan bir hayat yaşamaları imkânını sunacaktır. (Otomatik Katılım Dönemi, finans/mynet.com 10.10.2018)

2.6. Otomatik Katılımın Avantajları ve Dezavantajları

Otomatik Katılım sisteminin çalışanlara ve ülke ekonomisine farklı avantajlar sağladığı bilinmektedir. Çalışanlara direkt avantajları arasında, devlet katkısı, sistemde kalmak istemeyen çalışanlar için verilen cayma süresi ve sistemde kalma kararını verenlere sunulan 1000 TL'lik ek gelir başlıca avantajlarındandır.

Çalışanlara olan avantajları daha da detaylı anlatacak olursak, çalışandan yapılan kesintiye ek % 25 devlet katkısı en önemli avantaj gibi görülmektedir. Bunun haricinde OKS sisteminin avantajlı olmadığını düşünüp sistemden ayrılmak isteyenlere verilen 2 Aylık cayma süresi de önemli bir avantajdır. Bu iki avantajın dışında diğer önemli bir avantaj ise, çalışanın sistemde kalmayı tercih edip, cayma süresinde sistemden ayrılmaması durumunda, bir defaya mahsus toplam birikime eklenecek 1000 TL miktarındaki ek gelirdir. (TSB, 2019)

Diğer yandan Otomatik Katılım Sistemi'nin ülke ekonomisine de önemli avantajlar sağlayacağı düşünülmüştür. Bu avantajlar arasında, çalışanları tasarruf yapmaya yönlendirme, uzun vadeli kaynak yaratma gibi önemli çıktılar bulunmaktadır (EGM, 2018).

Otomatik Katılım Sisteminin avantajları olduğu gibi dezavantajları da söz konusudur. Zorunlu bireysel emeklilik sisteminde emeklilik şirketinin çalışanlar tarafından seçilme hakkına sahip olunamaması önemli bir dezavantaj olarak görülmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde birey istediği sigorta şirketini seçebilirken, OKS'de bu seçim çalışılan şirket tarafından belirlenmektedir. Bu durum bireyin sigorta şirketinden memnuniyetsizlik duyması durumunda şirket değiştirememesi anlamına gelmektedir. Bir diğer dezavantaj da emeklilik planında çalışanın söz hakkı bulunmaması konusudur. OKS'de emeklilik planı işveren ile sigorta şirketi arasında gerçekleşmektedir. Dolayısıyla çalışanın geleceğini ilgilendiren bir durumda söz hakkına sahip olamaması istenilmeyen bir durum olarak görülmektedir. Üçüncü bir dezavantaj

ise 45 yaş sınırındır. OKS, 45 yaş üstü çalışanlar için geçerli olmadığı için bu sınıflamada bulunan çalışanlar için OKS bir dezavantaj niteliği taşımaktadır. Devlet bu uygulamayla OKS’de uzun vadeli katılımı teşvik etmektedir. Dördüncü dezavantaj olarak da mevcut BES sözleşmelerinin OKS’ye taşınamaması ve sözleşme haklarının devredilememesi olarak ifade edilmektedir. Bir çalışan BES sistemine gönüllü olarak dâhil olabilirken, OKS sistemine zorunlu dâhil olabilmektedir. Dolayısıyla iki sistem çalışan için önemli bir mali yük teşkil ettiği için çalışan ya BES’ten vazgeçecek ya da OKS’den cayma hakkını kullanacaktır. Çalışanın BES’ten vazgeçmesi kesintilere sebebiyet vereceğinden ötürü büyük olasılıkla OKS’den cayma hakkına başvuracak ki bu durumda da OKS’nin imkânlarından çalışan yararlanamayacaktır.(BESAvantaj-Dezavantajları, bireyselemekliliksisitemi.org 21.11.2019)

2.7. Otomatik Katılımla Bireysel Emeklilik Arasındaki Benzerlikler ve Farklar

Otomatik Katılım Sistemi her ne kadar farklı bir sistem gibi görülse de Bireysel Emeklilik Sistemi’yle birçok konuda benzerlik gösterir. Ama bazı noktalarda Bireysel Emeklilik sisteminden ayrılır. Örneğin, emekli olma koşulu her ikisinde de aynı iken; katılım esasları açısından farklılık gösterir. Bireysel Emeklilik Sistemi gönüllülük esasına dayanırken, Otomatik Katılım Sistemi zorunluluk esasına dayanır. Otomatik Katılım Sistemi ile Bireysel Emeklilik Sistemi arasındaki farkları ve benzerlikleri aşağıdaki tabloda çok daha detaylı inceleyebilmekteyiz (EGM, 2018).

Tablo 8: BES ve OKS Arasındaki Benzerlikler ve Farklar

Özellikler	BİREYSEL EMEKLİLİK	OTOMATİK KATILIM
Sisteme Katılma	Gönüllülük Esasına Dayanır	Zorunluluk Esasına Dayanır
Emeklilik Şartı	Sisteme Giriş Tarihinden İtibaren Sistemde en az 10 Yıl kalmak ve 56 Yaşını doldurmak	Sisteme Giriş Tarihinden İtibaren Sistemde en az 10 Yıl kalmak ve 56 Yaşını doldurmak
Emeklilik Şirketini Belirleyen Taraf	- Bireysel veya Gruba Bağlı Sözleşmelerde <u>Katılımcı</u> - İşveren Grup Emeklilik Sözleşmelerinde <u>İşveren</u>	Her Koşulda <u>İşveren</u>

Hedef Kitle	Fiil Ehliyeti Olan <u>Herkes</u>	45 Yaşını Doldurmamış <u>Çalışanlar</u>
Cayma Hakkı	VAR – (Teklif Formunun İmzalandığı/Onaylandığı Tarihi Takiben 2 Ay)	VAR – (Emeklilik Şirketinin Çalışana Sisteme Dâhil Olduğunu Bildirdiği Tarihi Takiben 2 AY)
Devlet Katkısı/Katkıları	Katkı Paylarının % 25 i	- Katkı Paylarının % 25'i - 2 Aylık Cayma Süresi Sonunda Sistemde Kalma Durumunda bir (1) Defaya Mahsus 1000 TL - Emekliliğini En Az 10 Yıllık Gelir Sigortası Alarak Tercih Etme Durumunda birikimlerin % 5 i
Katkı Payı Tutarı	Planda Belirtilen Asgari Tutar veya Üzerindeki Herhangi Bir Tutar	Esas Kazancın % 3 ü
Ek Katkı Payı	VAR	YOK
Giriş Aidatı	VAR	YOK

Kaynak: Otomatik Katılım, egm.org.tr Erişim Tarihi : 27-11-2018

2.8. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde OKS’ nin Önemi

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişi sonucunda elde edilen fonların ülke tasarruflarının arttırılmasında önemli bir payı vardır. Gelişmekte olan ülkelerde tasarruflar genellikle yastık altı yöntemiyle gerçekleştiği için finansal gelişimleri de olumsuz etkilemektedir. Nitekim bireysel emeklilik sistemlerinin geliştirilmesi ve fonların arttırılması için otomatik katılım sistemi gibi zorunlu tasarruf yöntemlerinin uygulanması, tasarrufları pozitif etkilemektedir. Otomatik katılım sistemi ile klasik tasarruf kültürünün değişimi ve bireyleri finansal kurumlar aracılığıyla tasarruf yapma alışkanlığının kazandırılması, OKS’nin önemini ortaya koymaktadır. GOÜ’lerde bireylerin tasarruf alışkanlıkları bu tür benzer politikalarla değişim göstermesi ülke ekonomik büyüme performansını da olumlu etkileyecektir (Akın, 2016;5-7).

Türkiye’de yakın zamanda uygulamaya geçen Otomatik Katılım Sistemi, tasarruf oranlarını arttırmak, Bireysel Emeklilik Sistemine olan katılım

yüzdesini yükseltmek gibi temel amaçlar koyarak yürürlüğe girmiştir. Ama katılımcı sayısını artırabilmek için maliyetleri azaltıcı veya teşvik edici uygulamalar olmadığı takdirde amacına ulaşamayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle devlet desteği olmadan sistemin devam edebilirliği zor görünmektedir.

İşte tam bu noktada devlet uyguladığı devlet destekleri ve teşvikleri ile katılımcı sayısını arttırmayı amaçlamıştır. Zorunlu emeklilikle yani Otomatik Katılımla, çalışanlar zorunlu olarak sisteme dâhil edilmiştir. Bu sayede de katılımcı otomatik olarak yükselmiştir (Peker, 2016, 59).

Otomatik Katılım Sisteminin etkilerini ve önemini, çalışanlara, işverene, emeklilik şirketlerine, tasarruflara olan etkileri açısından inceleyeceğiz.

2.8.1. Çalışanlar ve İşverenler İçin Önemi

Otomatik Katılım Sistemin temel aktörlerinden olan Çalışanlar ve İşverenler sistemin direkt olarak etkilediği gruplardır. Otomatik Katılım Sistemi'nde yapılacak her düzenleme ilk olarak işveren ve çalışanları etkileyecektir. Bu nedenle çalışanlar ve işverenler açısından Otomatik Katılım Sistemini irdelenecek olursak, sistem çalışanı ek gelire, birikim ve tasarruf yapmaya yönlendiren bir yapıya sahiptir. İşveren için ise; çalışanın refah düzeyini arttırmak için sistemin onlara verdiği yetki ve görevlerini yerine getirmesini zorunlu kılan bir yapıya sahiptir.

Otomatik Katılım Sistemi gereğince, katkı payları çalışanın ücretinden kesilip, emeklilik şirketine aktarıldığı için, işverene herhangi bir masraf çıkarmamaktadır. Sadece işverene operasyonel açıdan yükümlülükler getirmektedir. Bu yükümlülüklerden biri çalışanın maaşından yaptığı kesintiyi emeklilik şirketine aktarmaktır. İşveren üzerindeki yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde, her bir ihlalde Yüz TL (100TL) para cezası ödemek zorundadır. Diğer yandan işveren çalışanın katkı payını, emeklilik şirketine transfer etmemesi veya geç transfer etmesi durumunda, çalışanın maddi kayıplarını karşılamak zorundadır (T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2016, 7-8)

Bireysel Emeklilik katkı payları çalışanın ücretinden kesinti yoluyla emeklilik şirketlerine aktarılacağından işverene ek bir maliyet doğmayacaktır. Ancak işletmelere ilave operasyonel yükler getirecektir (PwC 2016: 2). İşveren, katkı payını çalışanın ücretinden kesip emeklilik şirketine aktarmakla

yükümlüdür. İşveren yükümlülüklerine uymaması halinde her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yüz Türk Lirası idari para cezası uygulanır. Ayrıca işveren katkı payını emeklilik şirketine eksik, geç aktarması veya aktarmaması durumunda, çalışanın birikiminde oluşan parasal kayıptan sorumludur (T.C. Başbakanlık Hazine ve Maliye Bakanlığı 2016, 7-8).

2.8.2. Emeklilik Şirketleri İçin Önemi

Bireysel Emeklilik şirketleri, emeklilik sözleşmelerini düzenlemek, birikimleri toplamak ve katılımcının belirlediği fonlara yönlendirmek gibi görevleri olan önemli bir aktördür. Otomatik Katılım sayesinde artan katılımcı sayısı ve toplanan fonların miktarlarındaki artış en çok da emeklilik şirketlerini etkilemektedir (Akın, 2016; 9). Çünkü Emeklilik Şirketleri'nin yapacağı faaliyetler artmakla birlikte, sektördeki büyüklükleri de artmaktadır.

İşveren tarafından çalışan maaşlarından kesilerek emeklilik şirketindeki otomatik katılım hesaplarına aktarılan katkı payları, herhangi bir kesintiye tabi tutulmaksızın emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilir. Emeklilik şirketlerinde biriken fonlar sermaye piyasalarına da doğrudan katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda emeklilik şirketlerinin OKS için önemi büyük olmakla birlikte ekonomik büyümede de payları söz konusudur.

Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) verilerine göre Türkiye'de halihazırda faaliyet gösteren 18 emeklilik şirketi bulunmaktadır. Bu şirketlerden 3 tanesini kamu ve 15 tanesi de özel sektöre aittir. Bunun yanında faizsiz otomatik katılım sistemi için de emeklilik şirketleri mevcuttur. Söz konusu 18 şirketten 2'si faizsiz emeklilik sistemi üzerine çalışmakta, fonlar faizsiz alanlarda değerlendirilmektedir. (EGM, 2019).

2.8.3. Tasarruflar Açısından Önemi

Tasarruf, bir ülkede yatırımların sağlanmasında önemli bir ekonomik araçtır. Tasarrufların yetersiz kaldığı ekonomiler borçlanmaya başvururlar. Borçluluk da ülkenin faiz ve enflasyon göstergelerini olumsuz etkilediği için ülkenin uzun vadede ekonomik büyümesi negatif bir görünüm sergiler veya borçlanma temelli bir büyüme ile karşı karşıya kalınır. Bu noktada ülkeler yatırımlarda borçlanmayı azaltmak için tasarruflarını artırıcı politikalara başvururlar. Bu politikalar genellikle bireyleri tasarrufa itecek olan emeklilik

sistemleri ile ilgilidir. Otomatik katılım sistemi de bu politikalara örnek gösterilebilir. Nitekim bireysel emeklilik sistemi gibi gönüllü bir organizasyonun tasarrufları yeteri düzeylere getirememesi, hükümetleri zorunlu tasarruf politikası olan otomatik katılım sistemine yönlendirmiştir (Karayılmazlar ve Özgün, 2019: 491).

Tasarrufları artırmak ve tasarruf alışkanlığını artırmak Otomatik Katılım Sistemi'nin en temel amaçları arasındadır. Çünkü BES sayesinde toplanan fonlar, tasarrufların hacmini yükseltmekle kalmayıp, paranın yastık altında tutulmasını da bir nebze engelliyor. İşte BES sayesinde toplanan tasarruflar, fonlara yönlendirilir, fonlar sayesinde finansal derinleşme sağlanır. Bunların haricinde, uzun vadeli yatırımların artmasına da yardımcı olur ve finansal istikrar noktasında ülkeye katkı sağlar (TCMB 2011, 55).

Tasarrufların artması sonucunda, ülkenin finansal olarak yapısı daha az kırılgan bir hale bürünebilecektir. Ayrıca tasarrufların artması istikrarlı bir ekonomik büyüme için de önemli bir özelliğe sahiptir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2016b, 180) .

Türkiye'de yurtiçi tasarrufların düşüklüğü ülke ekonomisinde önemli bir sorun olarak görülmektedir. Nitekim tasarruf düşüklüğü tasarruf açığını arttırabilmektedir. 2016 yılında Avivasa tarafından yapılan Emeklilik Dönemi Tasarruf Açığı araştırması, bireylerin emeklilik döneminde hayat standartlarını devam ettirebilmeleri için ne kadar tasarruf yapmaları gerektiğini ortaya koymuştur. Bu araştırmada Türkiye'nin mevcut standartları yakalayabilmesi için Türkiye'de emeklilik döneminde bireylerin mevcut hayat standartlarını devam ettirebilmek 2017-2057 yılları arasında emekli olacakların yapması gereken tasarruf miktarı 125,2 milyar Euro olarak hesaplanmıştır. Nitekim bu veri OKS'de tasarrufun ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Avisasa, 2016)

2.8.4. Kurumsallaşma Açısından Önemi

Kurumsallaşma, yönetimin bir sistem çerçevesinde oluşması ve çalışanların bu sisteme göre faaliyette bulunması olarak ifade edilmektedir. Kurumsallaşma ile firmalar uzun vadeli bir biçimde faaliyetlerini sürdürmüş olacak ve bu da ekonominin üretim yapısını olumlu etkileyecektir.

Firmadaki tüm birimlerin (insan kaynakları, satın alma, personel alımı, muhasebe, üretim, finans ve satış, vb.) birbiriyle koordinasyon içinde olması ve yönetimin her aşamasında kurallara göre hareket edilmesi, işletmenin şahıslara bağıllığı önlenmiş olacak ve bu işletmeyi uzun ömürlü kılacaktır. Nitekim literatürde kurumsallaşma, işin kurumsallaşması, ailenin kurumsallaşması ve şirkette kuvvetler ayrılığı prensiplerinin bir bütünü olarak ifade edilmektedir (Yazıcıoğlu ve Koç, 2009: 470).

Bir şirketin kurumsallaşmasının arttırılmasında dört önemli unsur söz konusudur. Bunlardan birincisi yönetimin organize edilmesi ve geliştirilmesi, ikincisi vizyon belirlenmesi ve geliştirilmesi, üçüncüsü işletme sahipliğinin yönetilmesi ve sonuncusu da gelecekteki yönetimin tanımlanması olarak ifade edilmektedir. Şirketlerin emeklilik politikaları da kurumsallaşmalarını destekleyen konulardan biridir. Bireysel emeklilik sistemini ve bunun yanında otomatik katılım sistemini kullanmayı tercih eden şirketler, uzun vadeli faaliyette bulunacaklarının sinyalini vererek kurumsallıklarını desteklemektedirler (Kıran, 2007: 62)

Ülkemizde ve dünyada son dönemlerde adından oldukça söz ettiren kurumsallaşma kavramı, aile şirketlerinin karşılaştıkları sorunlara çözüm olarak ortaya çıkmıştır. Ve bu aile şirketlerinin toplam şirketler içinde % 90 larda olmasından dolayı, aile şirketlerinin sorunlarının çözülmesi ülke ekonomisi için de oldukça önemli bir gelişme olacaktır. Bu nedenle devletler, kurumsallaşma kavramını ülkelerinde oturtmak için gerekli çalışmaları yapmalıdırlar (Baraz, 2006, 120). Öyleyse; işletmeler kimlik değişikliği ve yapısal olarak bir değişikliğe uğrayacaktır. Aile şirketleri çalışanlarının çoğu zaman kayıt dışı çalışmasına suç olmasına rağmen göz yummaktadır. OKS sayesinde çalışanlar kayıt altına alınmış ve kayıt dışı istihdamı da engelleme yolunda önemli bir faaliyet oluşturulmuştur. Yani OKS ile aile şirketleri yerine finansal anlamda kurumsallaşmış bir yapıdan daha kolay bahsedilebilir.

2.8.5. KOBİ'ler İçin Önemi

KOBİ, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler olarak kısaltılan, dünyanın her yerinde kullanılan bir kavram olmasına rağmen, ortak bir tanımı olmayan bir kavramdır (Karaoğlu, 2002, 5). KOBİ'ler finansman, üretim,

yönetim, pazarlama ve personel gibi temel işletmecilik fonksiyonlarında olduğu gibi satış hacmi, makine parkı ve sabit sermaye değeri, kurulu kapasite düzeyi ve kullanılan enerji miktarı, kar büyüklüğü, katma değer ve piyasa payları gibi birçok alan için farklılık sergilemektedirler. Günümüzde tüm ülkeler KOBİ'lerin ekonomik büyümeye katkılarını göz ardı etmemekte ve KOBİ'lerin ekonomi için istihdam, yerel ve bölgesel kalkınma, sosyal birleşme gibi alanlarda önemli olduğunu düşünmektedirler. Bunun için dünyada KOBİ'lerin sağlıklı ve sağlam bir yapıya sahip olması, politik ve ekonomik istikrarın gelişimi ve sosyal düzenin sağlanmasında önemli bir adım olarak görülmektedir (Çatal, 2010, 335).

KOBİ'ler dünyada olduğu gibi ülkemiz için de önemli bir yere sahip olduğunu söylemek mümkündür. KOBİ'ler, Türkiye gibi gelişmekte olan ve krizlerle karşılaşma olasılığı yüksek olan ülkelerde o ülke ekonomisinin temel yapı taşıdır. Türkiye'de ekonomik büyümenin önemli bir kaynağı olan KOBİ'ler, toplam istihdamın % 99 unu oluşturmaktadır. KOBİ'lerin ihracatta yaklaşık %55, ithalatta ise yaklaşık %38'lik bir paya sahip olduğu gözlemlenmektedir (TÜİK, 2018).

KOBİ'lerin bireysel emeklilik sistemlerine dâhil olmaları şirketlere önemli bir değer katmaktadır. KOBİ'lerin bireysel emeklilik sistemlerini tercih etmeleri veya OKS'ye dâhil olmaları, KOBİ'lerde çalışan personelin gelecek kaygılarını azaltmakta ve onları daha verimli çalışmaya itebilir. OKS'de KOBİ'lerin sisteme dâhil oluşu büyük işletmelerden küçük işletmelere kademeli olarak gerçekleşmiştir. Büyük şirketlerin sisteme katılı 1 Ocak 2017 itibariyle söz konusu olurken, küçük işletmeler (1-9 çalışana sahip) 1 Ocak 2019 itibariyle sisteme dâhil olmuşlardır. KOBİ'lerde bu uygulamanın hayata geçirilmesiyle kayıt dışı istihdamın önüne geçildiği gibi küçük işletme çalışanlarının da tasarruf yapmalarına olanak sağlanması hedeflenmiştir. Bunun yanında OKS'nin KOBİ'lerde uygulanması, kurumsallaşma anlamında da önemli bir adım olarak gözlemlenmektedir.

2.9. Türkiye'de OKS Benzeri Uygulamalar

Otomatik Katılım Sistemi, zorunlu emeklilik diye de adlandırılan bir birikim sistemidir. 01-01-2017 tarihinde uygulamaya girmiş olsa da Türkiye'de

geçmiş yıllarda OKS'ye benzer zorunlu birikim esasına dayanan uygulamalar mevcuttur.

2.9.1. KEY Uygulamaları

Kısaca KEY olarak bilinen Konut Edindirme Yardımı, 1986 yılında Turgut Özal döneminde çalışmaları yapılmaya başlanmış, 1987 yılında uygulamaya alınmış zorunlu bir birikim sistemidir. Bu sistemin temel amacı çalışanları ev sahibi yapmaktır. Sisteme göre, çalışanların maaşlarından belli oranlarda yapılan kesintiler biriktirilip, çalışanların ev almaları için tekrar çalışanlara toplu halde verilecektir.

Konut Edindirme Yardımı (KEY) özellikle 1980'lerde yaşanan konut sahibi olamama sorununu çözmek amacıyla gündeme getirilmiştir. Aslında o dönemlerde hâlihazırda arsa ve konut üretmek veya bunların üretimine finansal destek vermek için kurulmuş devlet kurumları bulunmaktaydı. Ancak Arsa Ofisi Genel Müdürlüğü, Emlak Bankası ve Toplu Konut İdaresi'nin uzun bir dönem boyunca konut arzının artmasına beklenen katkıyı verememiş olması, bu programın gündeme gelmesine sebep olan unsurlardan biriydi (Khurami ve Sarı, 2019: 24).

KEY uygulaması 3320 Sayılı Memurlar ve İşçiler ile Bunların Emeklilerine Konut Edindirme Yardımı Yapılması Hakkında Kanun ile uygulamaya konulmuştur.

Kanunun 1. Maddesine göre kapsama dâhil edilecek çalışanlar şöyle sıralanmıştır(<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/19344.pdf>);

- Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu,
- 2914 Sayılı YÖK Personel Kanunu
- 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununa göre almakta olan devlet memurları,
- Diğer Kamu Görevlilerine kanunla veya kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kuruluşlarda çalışanlar
- T.C. Emekli Sandığından emekli,

- Adi Malullük ve Vazife Malullüğü aylığı almakta olanlar,
- 10 veya 10'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler,
- 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile aynı Kanunun geçici 20. Maddesine tabi ve 23 Ocak 1968 tarihli ve 991 sayılı Kanuna göre Yaşlılık ve Malullük Aylığı bağlanmış olanlar.

Konut sorununun çözümü amacıyla dönem hükümetince gündeme getirilen Konut Edindirme Yardımı (KEY) programı beklenen hedefe ulaşamamış ve uygulama sonuçsuz kalmıştır (Karasu, 2005). Uygulamaya dâhil olanlar için çalışmış oldukları kurumlar, Türkiye Emlak Bankası'nda Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi Başkanlığı adına açılan hesaplara birikimleri yatırmışlardır. KEY uygulaması 26 Kasım 1999 tarihli Kanun Hükmünde Kararname ile 3320 sayılı kanun yürürlükten kaldırılmıştır (milliyetemlak.com Erişim Tarihi: 10.12.2018). Ancak bu KHK'dan sonra KEY hak sahiplerinin mağduriyetlerinin giderilmesi hemen gerçekleşmemiştir.

İlerleyen dönemlerde Emlak Konut'un dönüşümü neticesinde kurulacak olan Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı (GMYO), KEY hak sahiplerinin alacaklarını tahsil etmeleri için bir çözüm üretmiştir. Bu kapsamda KEY hak sahiplerine pay senedi verilmesi suretiyle mağduriyetlerin giderilmesi amaçlanmıştır. Dahası bu konuda Kanun Hükmünde Kararname çıkarılmıştır (588 sayılı Kanun Hükmünde Kararname). Ancak aradan geçen yıllara rağmen KEY hak sahiplerinin alacaklarının itfası, 2008 yılı itibarıyla gerçekleşmeye başlanmıştır ve bu fonda toplanan kesintilerin geri ödenmesi kararlaştırılmıştır (tr.wikipedia.org Erişim Tarihi: 10.11.2019).

2.9.2. Zorunlu Tasarruf Fonları

Türkiye'de 09.03.1988 tarihinde “Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine” Dair 3417 sayılı Kanun kabul edilmiştir. Bu Kanun, özet olarak, çalışanların aylık maaşından ve işçilerin ücretlerinden belli bir oranda tasarruf kesintisi yapılmasını kapsamaktadır. Çalışanların tasarruf yapmalarını teşvik için devlet veya işverenlerin tasarruflara katkıda bulunması amaçlanmıştır (Çalgan, 2007: 55).

Özal Hükümeti döneminde KEY dışında yürürlüğe giren bir diğer tasarruf teşvik uygulaması, Zorunlu Tasarruf Fonları (aynı zamanda bir diğer

ismi tasarrufu teşvik kesintisi) olarak isimlendirilmiştir. Bu uygulamanın yasallaşmasıyla birlikte, söz konusu dönem birçok tartışmaya tanıklık etmiştir. Bu görüş karşıtı olanlar, işçilerin sigorta primlerinin zaten yüksek olduğunu ve buna ek olarak getirilen Konut Edindirme ve Zorunlu Tasarruf Fonlarından kaynaklanan kesintilerin sigortasız işçi çalıştırılmasının önünü açtığını savunmuşlardır (ismmmo.org.tr Erişim Tarihi: 10.11.2019). 3320 ve 3417 sayılı Yasalar kapsamında KEY'in ve tasarrufu teşvik kesintisinin belirli sayıda işçi istihdam eden işyerlerine uygulanması, bir takım sorunlar doğurmuştur. Bu sistemin 10 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerine uygulanması, kaçak işçi çalıştırılması gibi sorunlara neden olmuştur (Kılıçdaroğlu, 1998: 79).

1988 yılında uygulamaya başlanılan bu sistem 2000 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Bu güne kadar toplanan birikimler Tasarruf Teşvik Fonuna devredilmiştir. Zorunlu Tasarruf Fonları' nın yürürlükten kaldırılmasından sonra bu fonlar kapsamındaki hak sahiplerine anapara ödemeleri toplu olarak 2003 yılı Nisan ayında yapılmıştır. Anapara dışındaki ödemeler ise 2004 ve 2006 yılları arasında 10 taksitte vergisiz ve kesintisiz bir şekilde geri ödenmiştir (Çalgan, 2007: 56).

2.10. Dünya'da OKS Uygulamaları

Ulusal tasarruflarda tanımlanan modeller, dünya genelinde emeklilik tasarruflarının ve kamu emeklilik maaşlarının sürdürülebilirliği konusundaki endişeleri artırmıştır. Nüfus yaşlandıkça, çok değer sayıda insan emekli maaşı almak için uygun şartları sağlayacak ve bu da devlet maliyesi üzerindeki baskının artmasına neden olacaktır (Law vd., 2011).

Otomatik katılım, yani işçilerin bir bireysel emeklilik planına otomatik olarak kaydedilmesi veya kayıt altına alınması, ancak daha sonra isteyenlerin katılımdan vazgeçmesi seçeneği de sunulan bir bireysel emeklilik sistemidir. Burada amaç, bireysel emeklilik sistemlerine katılımın artırılmasıdır (Paklina, 2014: 7). Bir diğer amacı ise emekli maaşı ödemeleri konusunda devletin yükünü hafifletmektir.

Otomatik Katılım Sistemi, Bireysel Emeklilik Sistemi'nin uygulamaya başlandığı ülkelerde bir süre sonra kendine yer edinmeye başlamıştır. Çünkü

BES'in yeterli derecede katılımcı bulamadığı düşünülünce OKS sayesinde katılımcı sayısında artış olacağı düşünülmüştür.

OKS'ye geçiş yapan ülkelerde Bireysel Emekliliğe katılan birey sayısında ciddi artışlar olduğu görülmüştür (Paklina, 2014: 22). OKS'yi uygulama kararını dünyada ilk deneyen ülke ABD olmuştur, ABD'de OKS'nin uygulanmaya başlamasıyla BES'e kayıtlı birey sayısı %37'den % 86 ya çıkmıştır (Akıray ve Peksevim, 2016: 5).

Dünyada OKS sistemlerinin uygulanmasında farklılıklar bulunmaktadır. Bazı ülkeler sadece çalışanlardan katkı payı tahsil ederken, bazı ülkeler hem çalışan hem de işverenden de katkı payı tahsil etmişlerdir (TCMB, 2016).

2.10.1. ABD'de Otomatik Katılım Uygulamaları

Amerika Birleşik Devlet'inde otomatik katılım, 1998 yılında uygulanmaya başlamıştır. Sisteme dâhil olabilmek için bireyin, 1 yıllık hizmetini tamamlamış ve 21 yaşından büyük olması gerekmektedir. Katılımcının cayma hakkı mevcuttur. Bu süre uygulamaya dâhil olduğu tarihi takriben 90 gündür. Bu süre içindeki tüm birikim ve ek kazançlar da dâhil olmak üzere katılımcıya iade edilir (Paklina, 2014: 28). Katılımcılardan tahsil edilecek katkı payı tutarları % 3 olarak belirlenmiştir. Ama 5 yıllık kıdemden sonra % 6'ya çıkarılabilmektedir. Birikimlerin tamamını alabilmek için 59,5 yaşını doldurmuş olmak gerekmektedir. Ama katılımcı 55 yaşından itibaren % 10'a tekabül eden erken ayrılma cezasını ödeyerek, kesintili olarak birikimini tahsil edebilmektedir. (Otomatik Katılım, addvice.com.tr)

ABD'de Otomatik Katılım sisteminin uygulanmaya başlamasıyla sisteme dâhil olan katılımcı sayısında ciddi bir yükseliş görülmektedir. ABD'de son 15 yıllık süre içerisinde özel sektörde faaliyet gösteren işverenlerin, mevcut sistemin önemli bir destekçisi haline gelmiştir. 1999 yılında % 4,2'lik orana sahip olan sözleşme sayısı, 2014 yılına gelindiğinde % 50'lere çıkmıştır (Sanford, 2014). Çalışanlar, açıkça seçmeyi reddetmedikçe, tasarruf planına otomatik olarak kaydolur.

2.10.2. Yeni Zelanda'da Otomatik Katılım Uygulamaları

Dünya'da Otomatik Katılım Sistemi'ni uygulayan bir diğer ülke de Yeni Zelanda'dır. Temmuz 2007'de Yeni Zelanda'da hükümet genel olarak

ABD'dekine benzer bir yaklaşım izleyen "KiwiSaver" adlı bir beyanname çıkardı ve bu da işverenlerin yeni çalışanları gönüllü emeklilik tasarruf hesaplarına otomatik olarak kaydetmelerini gerektirdi (Iwry, 2006). KiwiSaver, dünyadaki ilk otomatik kayıt ulusal emeklilik tasarruf programıdır. KiwiSaver, kapsamlı ve karmaşık teşvikli işyeri emeklilik maaşlarının gönüllü özel tasarruf programları ile desteklendiği diğer ülkelerin aksine, birleşik ve basit bir yaklaşım sunmaktadır (O'Connell, 2009).

Bu sistemde işverenler, yeni çalışanları programa dâhil etmek zorundadır ve kişilerin ayrılmaları için iki ayları vardır. Asgari katkı %2 olup, çalışan kazancından düşülür ve işverenin katkısı %2'dir. Ayrıca otomatik kayıt uygulamasına tabi olmayan mevcut çalışanlar, KiwiSaver planına gönüllü olarak da katılabilirler (Antolin vd., 2012).

KiwiSaver, hedef kitlenin emeklilik refahını arttırmayı amaçlayan gönüllü bir tasarruf programı olarak ortaya çıkmıştır. 65 yaşın altındaki kişiler bu programa katılabilirler. Maaş ya da ücret kesintilerine ek olarak, tüm KiwiSaver katılımcıları herhangi bir miktarda gönüllü katkı yapabilirler (Law vd., 2011). Kiwisaver'ın önemli bir avantajı, her üyenin gelir numaralarıyla bağlantılı bir Kiwisaver hesabına sahip olmasıdır (Ryan, 2018).

KiwiSaver fonları, son yıllarda Yeni Zelanda finansal ortamında önemli bir rol oynamıştır. Programın başlangıcından bu yana, yatırımcılar yavaş yavaş KiwiSaver'e yatırım yapmanın önemini fark etmişlerdir. 2013 yılının ortalarından itibaren, KiwiSaver fonlarındaki varlıklar 2,1 milyondan fazla yatırımcıyla 15 milyar Yeni Zelanda Doları'nı aşmıştır. KiwiSaver programını uygulamaya koyarken Yeni Zelanda hükümetinin temel amaçlarından biri, halkın uzun vadeli tasarruflarını artırmak ve onları daha iyi bir emeklilik için teşvik etmektir (Frijns, 2015).

2.10.3. Şili'de Otomatik Katılım Uygulamaları

Şili, köklü bir zorunlu şekilde fonlanan bir emeklilik sistemine sahiptir. Şili 1981'de başka ülkelerde daha sonra ortaya çıkacak olan reformlara atıfta bulunan bir emeklilik fonu sisteminde zorunlu olarak finanse edilen bir program benimseyen ilk ülke oldu. Sistem hala mevcut olsa da hükümet serbest çalışanların kapsamının düşük olmasından endişe duyuyordu (Rudolph, 2019:

17). Şili Emeklilik Denetim mercii, otomatik kayıt sisteminin ve serbest meslek sahibi işçiler için prosedürlerin geliştirilmesinde aktif rol oynamıştır. Bu konuda söz konusu yetkili organ tarafından vurgulanan ana zorluklardan biri, serbest çalışanların katkı paylarının ödenmesinin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlayacak bir sistem tasarlamaktır. Buradan hareketle, Şili’de, 2008 Emeklilik Reformu kapsamında kurulan emeklilik sistemine serbest çalışan işçileri içeren bir otomatik kayıt uygulamasına başlanmıştır. Bu kapsamda Emeklilik Denetim mercii, serbest meslek sahipleri için otomatik kayıt programının uygulanması için mevzuatın geliştirilmesini desteklemiştir. Bu hususta konunun düzenleyici kurulu, hem mevcut mevzuatı değiştirmek hem de diğer kamu kurumlarıyla istişare içinde yeni kurallar geliştirmek zorunda kaldı. Yeni yasa, serbest çalışan işçilere 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren emeklilik fonuna katkıda bulunma zorunluluğu getirmiş ve ayrıca bir takım hizmetlere erişim için yeni haklar sağlamıştır. Sistem, emeklilik sisteminde serbest meslek sahipleri tarafından kademeli bir üyelik süreci ve katkı payları oluşturmuştur. Bu kapsamda yer almayan serbest çalışan işçilerin, sisteme gönüllü olarak katkıda bulunabilmeleri sağlanmıştır. (Paklina, 2014).

Sistem, 2012-2015 yılları arasında otomatik kayıtlı çalışacak ve 2016 yılında zorunlu olmaya başlamıştır. 2012-2014 yılları arasında serbest meslek sahipleri, emekli olma olasılığına sahip olarak bu sisteme otomatik olarak kaydolmuştur. 2015’ten sonra, yasa serbest meslek sahiplerinin katkılarının zorunlu olduğunu belirtmiştir (Rudolph, 2019: 17). Aşağıdaki tabloda otomatik katılım uygulaması kapsamında Şili’deki serbest çalışanların net gelirleri üzerinden kesilen katkı ödemelerine ait takvim yer almaktadır.

Tablo 9: Şili’nin Katkı Ödemeleri Takvimi (% net gelir)

Yıl	Katkıda bulunulacak net gelirin yüzdesi	Süreç
2012	40%	Vazgeçilebilir
2013	70%	Vazgeçilebilir
2014	70%	Vazgeçilebilir
2015	100%	Zorunlu

Kaynak: Rudolph, 2019: 17.

2.10.4. İngiltere’de Otomatik Katılım Uygulamaları

İngiltere’de Bağımsız Emeklilik Komisyonu, reform olmadan, İngiltere’deki emekli aylıklarıyla ilgili yapısal sorunların 2020-2025 yılları arasında giderek daha yetersiz ve adaletsiz bir duruma yol açacağı sonucuna varmıştır (Hills, 2006). Komisyon raporunun 2005’teki tavsiyesinin ardından, İngiltere hükümeti, işverenleri en az asgari katkı payı ile çalışan işçileri otomatik olarak bir işyeri emeklilik planına kaydetmeye zorlamak adına 2008 Emeklilik Yasası’na kanun koydu. Bu sistem, İngiltere’de işverenlerin, çalışanları daha sonra isterlerse sistemden ayrılmayı seçebilecekleri bir işyeri emeklilik planına dâhil etmek zorunda oldukları, ülke çapındaki ilk otomatik katılım (automaticenrollment, otomatik kaydetme)sistemidir. İşverenlerin uygun çalışanlarını otomatik olarak kaydetme zorunluluğu Ekim 2012’den itibaren kademeli olarak başlamıştır. Bu kapsamda her işverene bir “hazırlık tarihi (stagingdate)” verilmiştir. İşverenler, kayıt tarihini en geç 3 aya kadar erteleme başvurusu yapmadıkça, uygun çalışanları bu tarihten itibaren otomatik olarak kaydetmelidir. İşverenler, kayıt işlemini konuyla ilgili düzenleyici mercie yaptıklarını bildirmek zorundadırlar. Ancak, hazırlık tarihlerinden daha erken bir zamanda da otomatik kayıt yapabilirler (Cribb ve Emmerson, 2016).

Politikanın başarısı, büyük ölçüde işverenlerin çalışanları bu emeklilik sistemine kaydetme konusundaki yükümlülüklerini ne kadar yerine getireceklerine bağlıydı. 2014 yılına gelindiğinde, çok sayıda orta ölçekli işveren yükümlülüklerini yerine getirmişti. 2015’ten itibaren ise küçük ve mikro ölçekli işverenlerden de çalışanlarını otomatik kayıt sistemine kaydettirmeleri istenecekti. Bu zorunluluk 1.3 milyon civarında işvereni etkiliyordu. Bunun yanı sıra, 2018’de uygulama tamamlandığında yaklaşık 11 milyon işçi emeklilikleri için birikimlere sahip olabileceklerdi (Bouchal ve Norris, 2016). Cribb ve Emmerson (2016) çalışmalarında otomatik kayıt uygulamasının ortalama emeklilik katılım oranını önemli ölçüde arttırdığını ve yeni kayıt olmuş bazı çalışanların, hükümetin zorunlu kıldığı asgari seviyenin çok üstünde bir işveren katkısı aldığını belirtmişlerdir. Ayrıca, otomatik olarak kaydolması gerekmeyen birçok çalışanın da bazı işyerlerinde emeklilik programına dâhil edildiğini vurgulamışlardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE PORTFÖY YÖNETİMİ

3.1. Portföy Yönetimi Kavramı

Portföy kavramı ile ilgili bir genel bir de ekonomi diline has tanımı bulunmaktadır. Portföy için kullanılan genel tanımda, portföy kelimesinin ‘‘cüzdan’’ kelimesiyle aynı anlama geldiği bilinmektedir. Ekonomi dilinde ise, portföy, yatırımcı kişinin çeşitli yatırım enstrümanlarına yatırım yapmak koşuluyla oluşturmuş olduğu finansal değerler toplamıdır (Oxford Dictionary of English, 2003). Daha net açıklayacak olursak, portföy yatırımcının yatırım özelliklerini yansıtan tüm yatırım enstrümanlarını kapsamaktadır (Civelek ve Durukan, 1998, 456). Portföy yönetimi, yatırımcının tercih ettiği yatırım enstrümanlarının portföy içindeki dağılımını belirlendiği süreçtir.

Portföy yönetimi, yatırımcının seçtiği yatırım enstrümanlarının değişen ekonomik koşulları göz önünde bulundurarak, belli dönemlerde müdahale edilmesini gerektirir. Bundan dolayı bazen bazı menkuller portföyden eksiltilirken, bazen de yeni bir menkul eklenmesi gerekebilir. İşte buna benzer noktalarda portföy üzerinde karar vermeyi veya değişiklik yapmayı gerektiren bir süreçtir

Portföy yönetiminde temel amaç, yatırımcının sahip olduğu yatırım enstrümanlarını minimum riskle, maksimum kazanç elde etmek amacıyla yönetmektir (Kaya ve Kocadağlı, 2012: 20). Çünkü kazanç elde edilirken riskler görmezden gelinmeyecek kadar önemlidir. Yatırımcının, ne kadar risk alacağı tamamen onun kişisel özellikleriyle alakalıdır ama alınacak risklerin ve bunlara karşın elde edilmek istenen getiriler için risklerin yönetilmesi de ancak portföy yönetimiyle yapılabilir.

3.2. Portföy Yönetimi Teorileri

Finans alanında, portföy yönetimiyle ilgili belli başlı teoriler vardır. Bu teorilerde geleneksel ve modern portföy teorileri diğerlerine göre daha öne çıkan teorilerdir. Ayrıca literatürde birçok noktada klasik portföy yönetiminden, Davranışsal Finans Modelinden, Sermaye Varlıklarını Fiyatlama Modelinden (Capm) ve Arbitraj Fiyatlama Teorilerinden de bahsedildiği görülmektedir.

3.2.1. Geleneksel Portföy Yönetimi

Portföy kurmanın temel amacı, riski birden fazla yatırım aracına yönlendirerek dağıtmaktır. Yatırım portföyünü oluşturan ürünlerin aynı doğrultuda ilerlemeleri imkânsız denebilecek düzeyde çok düşük bir olasılıktır. Bu nedenle bir ürünün riski portföyün toplam riskinden yüksek olabilir. Geleneksel Portföy Yönetimi de tam olarak bu mantığa göre hareket eder. Yani portföyün riskini azaltmanın temel prensibi menkul kıymetlerin sayısının ve çeşitliliğinin arttırmaktır. Bu sayede ‘‘Tüm Yumurtalar Aynı Sepete’’ konmamış olacaktır (Fisher ve Jordan, 1979: 496).

Geleneksel Portföy Yönetimi, kendine özgü kuralları ve ilkeleri olan ve bazı akademisyenlere göre portföy yönetiminin bilim değil sanat olduğu düşüncesini benimseyen bir yanı vardır. Portföy yönetiminde kurallar ve ilkelerin varlığı yatırımcı açısından önemlidir bu nedenle özenli bir çalışmayı beraberinde getirir (Christy ve Clendenin, 1974).

Geleneksel Portföy Yönetimi’nin temel amacı, yatırımcıya maksimum düzeyde fayda sağlamaktır. Tüketici nasıl ki bir mal veya hizmeti tercih ederken en yüksek düzeyde fayda sağlayacağı mal ve hizmeti tercih ediyorsa, yatırımcı da aynı düşünceyle risk ve getiri kıyaslaması yaptığında faydasını maksimumda tutabilecek portföyü tercih edecektir (Bekçioğlu, 1984: 10).

Geleneksel Portföy Yönetimi, üç aşamadan oluşur. Bunlardan ilki, yatırımcının amaçlarının kesinleştirilmesi, ikincisi portföye eklenmesi düşünülen menkul kıymetlerin neler olacağının kararının verilmesi, üçüncüsü ise seçilen amaç ve menkul kıymetler ışığında portföyü yönetmektir (Karaşin, 1996: 117). Burada portföye eklemek için seçtiği menkul kıymetler kadar, yatırımcının amacı da sürecin yönetilmesinde önem taşır. Yatırımcı, düzenli, sabit ve istikrarlı bir gelir mi elde etmek istiyor, sermayesini korumak mı istiyor yoksa tek seferlik bir kazanç mı hedefliyor (Ceylan ve Korkmaz, 1998: 124).

3.2.2. Modern Portföy Yönetimi

Yatırımcılar, sermaye piyasasının oldukça ileri düzeyde olduğu ülkelerin birçoğunda 1950 yılına kadar yatırım portföylerinde bulunan menkul kıymetlerin getirileri ile bu getiriler arasındaki yakın ilişkiyi göz ardı ederek inceliyorlardı. Yani yatırımcılar, sadece yatırım portföylerindeki menkul

kıymetlerin çeşitliliklerini arttırarak riski yönetebileceklerini düşünüyorlardı (Karaşin, 1996: 117). Ama modern portföy yönetimi, sadece portföy çeşitlendirmenin riski azaltma noktasında yeterli olmayacağını savunur. Çünkü, aynı portföyde yer alan menkul kıymetler kendi içlerinde de aynı yada ters yönlü hareket edebilirler(Karaşin, 1996: 117).

Modern Portföy Yönetiminin en önemli savunucusu olarak tanınan Harry Markowitz, 1952 yılında ‘‘portföy seçimi’’ isimli bir makale yayınlamıştır. Bu makalesinde yatırımcının portföyünde bulunan menkul kıymetlerin, belli bir risk seviyesindeyken, makul olan en yüksek getiri oranının nasıl hesaplanacağını belirtmiştir. Bunu yaparken geleneksel portföy yönetimine belli noktalarda dokunuşlarda bulunmuştur (Karaşin, 1996: 120). İlk olarak, Markowitz portföyün mevcut risk düzeyinin, portföyü oluşturan menkul kıymetlerin kendi riskinden daha düşük olabileceğini belirtmiştir.

Ayrıca, Markowitz üstünlük ilkesi kavramından bahsetmiştir. Üstünlük İlkesi’ne göre aynı risk düzeyinde olan iki portföyden birinin diğerine göre daha az getiri sağlayacağı düşünüldüğünde, tercih edilecek olan portföyün aynı risk düzeyinde olup daha fazla getiri sağlayan portföy olması onun diğer portföye göre üstün olduğunu göstermektedir (Ceylan ve Korkmaz, 2012: 144).

Kısacası Modern Portföy Yönetimini özetleyecek olursak, yatırımcının temel amacının faydayı maksimum düzeyde tutmak, getiri kısmını ölçmek için beklenen getiri ve riski baz almak gibi temel özellikleri bünyesinde barındırır (Harrington, 1997: 26).

3.2.3. Davranışsal Finans Modeli

Yakın dönemde, geleneksel finans modellerinin yeni dönemde karşılaşılan birçok durumda eksik olduğunu gösteren çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda geleneksel finans modelleri, psikoloji sosyoloji gibi alanlarla desteklenerek geliştirilmek istenmiştir ve Davranışsal Finans kavramı ortaya çıkmıştır (Bostancı, 2003: 2).

Yatırımcıların birer insan olduğunu yani mekanik bir varlık olmadığını düşününce aldıkları veya alacakları kararlara duygularını katmaları normal bir süreçtir. Ama Davranışsal Finans Modeli temelde, yatırımcıların günlük ruh hallerinin, onları etkileyen duygu ve hislerinin etkisinde kalarak rasyonel bir

yatırım kararı almakta zorluk çektikleri görüşünü savunmaktadır (Küçük, 2014: 27). Yatırımcının, aşağıda belirtilen duygu ve his durumları rasyonel karar almasını engellediği için, Davranışsal Finans nu durumları şöyle sınıflandırıp ele almıştır.

Aşırı güven; yatırımcının kendine gereğinden fazla güven duyması sonucunda, diğer yatırımcılara göre daha fazla bilgiye sahip olduklarını düşünürler. Bu nedenle de yatırımlardan daha fazla getiri elde edeceklerini düşünürler. İşte tam bu noktada yüksek kazanç beklentisiyle yatırım yaparlar.

Aşırı iyimserlik; yatırımcı iyimser düşünerek yapacağı yatırımda onun başına olumsuz bir şey gelmeyeceğini düşünür.

Kayıp etme huzursuzluğu; yatırımcının yaptığı yatırımdan elde edebileceği bir birimlik kaybın etkisinin, aynı yatırımdan elde edebileceği bir birim kazancın etkisinden daha fazla olması varsayımıdır.

Davranışsal Finans Modeli yatırımcıyı “rasyonel” kelimesiyle değil, “normal” kelimesi olarak kabul etmektedir. Yani yatırımcı sadece gelir, gider veya risk dışında başka durumları (değişkenleri) de göz önüne almaktadır. Bu nedenle Davranışsal Finans, ekonominin yanı sıra, psikolojiden, antropolojiden, sosyolojiden ve sosyal psikolojiden de yararlanmaktadır. Burada davranışsal psikolojinin birden fazla bilimle ilgisinin olduğu ortaya koyulmaktadır Davranışsal Finans modeli, Ekonomi, Sosyoloji, Antropoloji ve Psikoloji ile ilişkili olan bir finans modelidir. (Kıyılar ve Akkaya, 2016: 115).

3.2.4. CAPM (Sermaye Varlıklarını Fiyatlama Modeli)

CAPM yani Sermaye Varlıklarını fiyatlama Modeli’nin Sharpe ve Lintner ortaya koymuştur. Bu modeli formülize edecek olursak, bir menkul kıymetin piyasadaki risksiz olan getiri oranını ile aynı menkul kıymet için üstlenilen piyasadaki risk primlerinin toplamı o menkul kıymetin beklenen getirisini vermelidir. Ayrıca bu model, hem finansal yönetim hem de yatırım için yapılan analizler açısından oldukça değerli bir analitik araç olarak kabul edilmektedir (Brigham, 1996: 115).

Bu model için bir denge modelidir demek doğru bir tanımlama olacaktır. Yatırım yapmak amacıyla tercih ettiğimiz bir menkul kıymetin, sahip olduğu

riskle doğru orantılı getiri sağlayıp sağlamadığını inceler. Sadece piyasada olan bir ürünü değil, piyasaya ilk kez girecek bir ürünün de ne düzeyde getiri sağlayacağını da açıklayan bir yapıya sahiptir.

Bu modelin, mantığını oluşturduğu temel varsayımları şöyle sıralayabiliriz;

- Sermaye piyasaları etkin ve değişken yapılı piyasalardır. Bu nedenle her türlü bilgi fiyatı etkileyebilmektedir.
- Yatırımcı portföyünü belli bir dönem içindeki beklenen getiri ile piyasadaki standart sapmaları göz önünde bulundurarak değerlendirir.
- Yatırımcının önünde iki portföy seçeneği bulunduğu anda, bu portföylerden diğerine göre daha yüksek beklentisi olanı tercih eder.
- Yatırımcı riskten kaçmak için, iki portföy arasında kaldığında standart sapması düşük olanı tercih eder.
- Yatırımcı bireysel varlıkların bölünebilir olması nedeniyle, bireysel varlık payının en küçük yüzdesini bile satın alabilmektedir.

Bu model varsayımları incelendiğinde, oldukça basite indirgenmiş olduğu görünmektedir. Ayrıca, yatırımcının elde ettiği bilgiyi analiz edebilme ve işleme koyma imkânı tanımaktadır (Karan, 2013: 199-200).

3.2.5. Arbitraj Fiyatlama Teorisi

Arbitraj Fiyatlama Teorisi'nden bahsetmeden önce ‘‘Arbitraj’’ kavramından bahsetmek yararlı olacaktır. Arbitraj, bir dövizin, menkul değerin, aynı vade içindeki fiyat farklılıklarından faydalanıp yapılan alım satım işlemine denir (Seyidoğlu, 1994: 63). Modern anlamda ise arbitraj için, fiyat farklarından faydalanıp risksiz kazanç elde etme işlemi; arbitraja negatif yönlü kazanç olmadığı bir yatırım stratejisi denebilir (Yurt, 1996: 97). Arbitraj Fiyatlama Teorisi, Sermaye Varlıkları Fiyatlama Modeli'ne gelen eleştiriler üzerine geliştirilmiş bir yatırım modelidir. Çünkü Sermaye Varlıkları Fiyatlama Modeli'nin sınanabilir bir model olmadığı konusunda eleştiriler literatürde yer almaktadır (Ateş, 2007: 41).

Arbitraj Fiyatlama Teorisi, sermaye piyasalarında arbitraj işlemleriyle kazanç elde etme imkânı olmaması üzerine ortaya çıkmıştır. Çünkü sermaye

piyasaları Tek Fiyat Kanunu'na göre düzenlenmiştir. Bu nedenle de aynı cinsten mallar için tek bir fiyat kabul görmektedir. Bu da fiyat farklılıklarından oluşabilecek kazanç elde etme imkânını ortadan kaldırmaktadır. Bu da arbitrajdan getiri elde etme imkânına izin vermemektedir. Ayrıca, Eşit bir risk düzeyinde olan yatırım varlıklarının, birbirinden farklı beklenen getiri oranlarına sahip olmaları durumu, sermaye piyasalarında dengeden yoksun bir ortam oluşturmaktadır. Bu da arbitraj sürecini başlatır (Altay, 2004: 143-144).

3.3. Portföy Yönetim Süreci

Temel mantığında, belli bir risk karşısında yatırımcıya maksimum düzeyde getiri sağlamayı hedefleyen bir süreç olan Portföy Yönetimi'nin temel süreci beş (5) aşamadan oluşmaktadır.

Tablo 10: Portföy Yönetim Süreci

PORTFÖY YÖNETİM SÜRECİ	
1. Aşama	Portföyün Planlanması
2. Aşama	Yatırım Analizi
3. Aşama	Portföyün Seçimi
4. Aşama	Portföyün Değerlendirilmesi
5. Aşama	Portföyün Revize Edilmesi

Kaynak: (Ceylan-Korkmaz, 1998: 16)

1. Aşama-Portföyün Planlanması: Bu süreçte yatırımcı, ne kadarlık bir fon tutarı ile yatırım yapacağını, hangi vadede, hangi yatırım enstrümanını tercih edeceğini belirler.

2. Aşama-Yatırım Analizi: Bu aşamada yatırımcı, portföyüne aldığı yatırım enstrümanı hakkında detaylı analizler yaparak geleceğe yönelik beklentiler planlar.

3. Aşama-Portföyün Seçimi: Oldukça önemli olan bu aşamada, yatırımcı hangi yatırım enstrümanlarını portföye ekleyeceğinin kesin kararını verir.

4. Aşama-Portföyün Değerlendirilmesi: Bu süreç yatırımlar gerçekleştirildikten sonraki bir süreçtir. Yatırımcı oluşturduğu portföyünün zaman karşısındaki performansını değerlendirdiği bir süreçtir. Ayrıca yatırımcı

bu süreçte beklediği getiri hedefine ne derecede uzak olduğunu da görme imkânına sahiptir.

5. Aşama-Portföyün Revize Edilmesi: Bu süreç bir önceki sürecin sonucundan gerekli sonuçları çıkarıp, bu çıkarımlar sonucunda gerekli önlemleri alıp, portföyü yeniden düzenlemeyi gerektiren bir süreçtir.

3.4. Portföy Türleri

Yatırımcılar, birden farklı türde olan menkul kıymeti bir araya getirip çeşit çeşit portföyler oluşturabilirler. Herkes tarafından tercih edilen geleneksel menkul kıymet türlerinden olan, tahvil ve hisse senedi dışında diğer çeşitli menkul kıymetlerle de portföy oluşturulabilir. Yani portföy oluşturulabilecek temel menkul kıymetleri şöyle sıralayabiliriz.

Tablo 11: Portföy Oluşturulabilecek Menkul Kıymetler

PORTFÖY OLUŞTURULABİLECEK MENKUL KIYMETLER
Tahvil - Devlet Tahvili - Repo
Bono – Hazine Bonosu – Finansman Bonosu –Banka Bonoları
Hisse Senetleri
Gelir Ortaklığı Senetleri
Varlığa Dayalı Menkul Kıymetler
Döviz – Döviz Tevdiat Hesapları
Mevduat – Mevduat Sertifikaları
Altın – Kıymetli Maden
Diğer Menkul Kıymetler...

Kaynak : (Ceylan-Korkmaz, 1998, 23)

Yukarıda belirtilen menkul kıymetlerle çeşitli portföyler hazırlanabilir. Biz bu çalışmamızda portföy türlerini Oluşumlarına Göre ve Yatırımcıların Tercihlerine Göre Portföy Türleri olarak iki ana başlık altında incelenmektedir.

3.4.1. Oluşumlarına Göre Portföyler

Yatırımcılar portföylerini oluştururken tahvil ve hisse senedi gibi geleneksel menkul kıymetlerden oluştursa da bazı durumlarda yatırımcı portföyü oluştururken daha farklı tercihlerde bulunabiliyor. Dört (4) farklı şekilde oluşturulan portföy türleri şunlardır:

3.4.1.1. Sadece Hisse Senetleriyle Oluşturulan Portföyler

Risk alma noktasında çekimser olan yatırımcıların pek tercih etmediği bir portföy türüdür. Bu portföy türünde yatırımcı birden farklı türde menkul kıymet seçmek yerine portföyünü tek bir menkul kıymetle oluşturur o da hisse senedir. Burada yatırımcının piyasa hakkında temel bilgilere sahip olması ve gerektiği zamanlarda alım-satım işlemleri yapabilme özelliğine sahip olması gerekmektedir. Yatırımcı her türlü risk düzeyine göre yatırım yapabilir. Ayrıca yatırımcı kısa, orta veya uzun vadeli hisse senetlerini de tercih edebilir.

3.4.1.2. Sadece Tahvillerle Oluşturulan Portföyler

Hisse senetlerini tercih eden yatırımcıların aksine risk almayı pek sevmeyen, anaparasını korumak isteyen ve mevcut piyasayı takip etmekte yetersiz olan yatırımcılar bu portföy türünü tercih etmektedir. Yatırımcı, Devlet Tahvili, Hazine Bonosu gibi getirisi düşük ama risksiz olan menkul kıymetleri tercih eder (Demirtaş-Güngör, 2004: 103-104).

3.4.1.3. Bir Kısmını Hisse Senedi ve Bir Kısmını Tahvillerden Oluşturan Portföyler

Bu portföy türü yatırımcılar tarafından en çok tercih edilen portföy türüdür. Temel amaç dengeli bir portföy oluşturmak olduğu için, yatırımcının parasının belli bir kısmı hisse senedine bir kısmı da tahvillere yönlendirilir. Bu sayede sadece riskli veya sadece risksiz menkul ürünler tercih edilmemiş, ikisinden de belli oranlarda tercih edilmemiş olur. Portföyü oluştururken, tahvil ve hisse senetlerinden ne oranda tercih edileceği piyasadaki değişim ve eğilimler doğrultusunda değişebilir (İnam, 1987: 223).

3.4.1.4. Diğer Yatırım Araçlarıyla Oluşturulan Portföyler

Bu portföy türünde, yatırımcı tahvil, hisse senedi gibi temel menkul kıymetlerinin yerine, Tablo 11’de (Portföy Oluşturulabilecek Menkul Kıymetler) belirtilen diğer menkul kıymetlerle portföyünü oluşturur. Portföye hangi menkul kıymetlerin dâhil edileceği yatırımcının, risk-getiri durumu karşısındaki tutumuna göre belirlenmektedir (Apak-Demirel, 2009: 307).

3.4.2. Yatırımcıların Tercihlerine Göre Oluşturulan Portföyler

Portföy oluştururken, yatırımcı bazen ürün bazlı düşünerek kararlarını alırken bazen de yatırımcı portföyden beklediği amaç doğrultusunda portföyünü oluşturur. Yatırımcının işini kolaylaştırmak ve amaçları konusunda daha hızlı karar alabilmesi için bir çok portföy sınıflandırılması mevcuttur. Bunlar sayesinde yatırımcı daha hızlı ve kolay bir şekilde amacına uygun olan portföyü seçebilecektir (İnam, 1987: 225). Portföy seçimi yaparken, yatırımcı tercihlerini beş (5) grupta gösterebiliriz (Ceylan-Korkmaz, 1998: 28)

Tablo 12: Yatırımcı Tercihlerine Göre Oluşturulacak Portföy Türleri

TİP	Menkul Kıymetlerin Portföydeki Payları	Yatırımcının Tercih Sebebi
A	Tamamı “Tahvil’den” oluşur.	Verimlilik ve Güvenilirlik
B	Yarısı “Tahvil’den”, Diğer Yarısı da “Klasik Hisse Senedi’nden” oluşur.	Verimlilik ve Değer Yükselişi
C	3/4’ü “Klasik Hisse Senedi’nden” geri kalanı ise “Tahvil’den” oluşur.	Değer Yükselişi – Verimlilik ve Düşük Risk
D	Tamamı “Klasik Hisse Senedi ve Değer Artışı Sağlayan Hisse Senetleri’nden” oluşur.	Sınırlı Düzeyde Riskle Beklenen Değer Yükselişi
E	Tamamı “Değerleri Hızla Yükselen Hisse Senetleri’nden” oluşur.	Yüksek Düzeyde Riskle Yüksek Oranda Değer Artışı

Kaynak: Ceylan- Korkmaz, 1998: 28

3.5. Portföy Yönetim Stratejileri

Yatırımcı portföyünü oluşturmanın yanı sıra, o portföyden elde edebileceği gelirleri daha yükseğe çıkarabilmek için ne tür stratejiler izlemesi sorusu da portföyün yönetilmesinde önemli bir diğer konudur. Çünkü yatırımcı diğer tüm insanlar gibi hatalar yapabilir bu nedenle, portföy yönetimini daha sistematik bir hale getirmek sürecin yönetilmesini kolaylaştıracaktır.

Yatırımcının portföy yönetimi sürecinde en çok düşündüğü mevzuların başında, yatırımın süresi ve beklenen getirinin ne olacağı konuları gelir. Özellikle yatırımcı piyasa şartlarının kötüye gittiği bir dönem içindeyse, yatırımcı şartların daha da kötüye gidebileceği düşüncesi üzerin, elinde bulundurduğu menkul kıymetleri elden çıkarma yoluna gidebilir (Korkmaz ve Ceylan, 2015: 541). Ayrıca yatırımcı tam tersi bir durumda yani, piyasa şartlarının daha iyileştiği bir dönem içinde olduğunda piyasa şartlarının gittikçe

daha iyi olacağını düşünüp, elde bulundurduğu menkul kıymetleri satmayıp bekleme kararı alabilir (Korkmaz ve Ceylan, 2015: 541).

İşte belirtildiği gibi, yatırımcılar piyasalarda meydana gelen pozitif veya negatif yönlü dalgalanmalardan kolayca etkilenip elindeki menkul kıymetleri elden çıkarma veya elde tutma kararı alabilirler. Portföy Yönetim Stratejileri de işte tam bu noktada devreye giriyor yatırımcının piyasa dalgalanmalarında etkilenmemesi için sistematik bir yapıya olan ihtiyaçtan bahsediyor. Portföy stratejilerini 5 (beş) ana başlık altında inceleyeceğiz.

Satın Al ve Elde Tut Stratejisi: Bu portföy stratejisi, diğer strateji türlerine göre basit bir yapıya sahiptir. Yatırımcının amaç ve beklentilerine en uygun olan menkul kıymetleri seçmesiyle başlayan süreçte, yatırım kararı alındıktan sonra satma sürecine kadar yatırımcı hiçbir işlem yapmamaktadır (Güney, 2003: 58). Bu nedenle Satın Al ve Elde Tut olarak adlandırılmıştır. Bu özelliği nedeniyle pasif bir yönetim stratejisidir de diyebilir.

Maliyet Ortalama Stratejisi: Bu yönetim stratejisinde, analiz yöntemleri ve süreç hakkında yeterli bilgi sahibi olmayan yatırımcıların yatırımları için uygun zamanı belirlemelerine yardım eder. Yatırımcının “ne” aldığından ziyade “ne zaman” alması gerekir sorusuyla ilgilenmektedir (Karan, 2001: 696). Bu strateji şöyle çalışmaktadır, yatırımcının portföyünden bulunan menkul kıymetin değerinin düşmesi durumunda o menkul kıymetten biraz daha satın alınacaktır. Bu nedenle menkul kıymetin ortalama fiyatı düşecektir.

Sabit Değer Stratejisi: Bu stratejiye göre, yatırımcı portföyünün bir kısmını hisse senetleriyle, diğer önemli bir kısmını ise getirisi sabit olan yatırım araçlarıyla veya nakit olarak oluşturası gerekmektedir (Karan, 2001: 697). Eğer hisse senedi değer kaybederse, bir miktar hisse senedi satın alınır ama hisse senedi değer kazanırsa hisse senetlerinin bir kısmı satılır. Bunun sayesinde piyasa koşullarında değişken yapıya sahip olan menkul kıymetin değeri sabit tutulmuş olur.

Sabit Oran Stratejisi: Bu strateji Sabit Değer Stratejisi’ne benzer ama burada fark oransal açıdan bir ayrım bulunmaktadır. Sabit Oran Stratejisi’ne göre, portföyü oluşturan menkul kıymetler içinde, sabit getirili olan menkul kıymetlerin oranı hisse senetlerinin oranıyla sabit olmalıdır. Örnek verecek

olursak, portföyün %50'sinin Hisse Senetlerinden, diğer %50'nin de Tahvillerden oluşması gerekmektedir. (Portföy Yönetim Stratejileri, paranomist.com)

Değişken Oran Stratejisi: Bu strateji, sabit oran stratejisinin geliştirilmiş halidir. Bu stratejinin amacı, fiyatı yüksek hisse senetlerinden daha çok satıp, fiyatı düşük hisse senetlerinden daha çok satın almaktır. Hisse senetlerinin değerlerinde yükseliş olduğunda hisse senetlerinden bir kısım satılır ve yerine sabit getiriye sahip menkul kıymetler alınır. Ya da hisse senetlerinin değerleri düştüğünde sabit getiriye sahip menkul kıymetlerden bir kısmı satılır ve yerine hisse senedi alınır. Bu sayede yüksek fiyatlı hisse senetleri satılırken, düşük fiyata sahip hisse senetleri de satın alınmış olur.

3.6. Bireysel Emeklilik Şirketlerinde ve OKS'de Portföy Yönetimi ve İşleyişi

Bireysel Emeklilik Sistemi, çalıştığımız dönemlerde elde ettiğimiz gelirlerle sağladığımız birikimler sayesinde, emeklilik dönemimizde daha iyi bir hayat sürdürmemizi amaçlayan bir sistemdir. (BES Fonları, qnbfp.com)

Mevcut sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olan Bireysel Emeklilik gönüllülük esasında dayalı olmasına rağmen, Otomatik Katılım Sistemi ise zorunluluk esasına dayalı bir sistemdir. Her iki sistemin de temel amacı aynıdır. Vatandaşların, emekli olduğu dönemde daha iyi bir yaşam sürdürebilmesini hedefleyip, bu günden birikim yapmayı gerektiren bir yatırım sistemidir. (BES Fonları, qnbfp.com)

Bireysel Emeklilik ve Otomatik Katılım Sistemi'nde yatırımcı birikimlerinin Bireysel Emeklilik Şirketlerinin oluşturduğu fonlara yönlendirilerek ek kazanç elde etme hakkı kazanır. Bu fonları seçme hakkı yatırımcının kendisine verilmiştir. Yatırımcı istediği risk düzeyine uygun fonları tercih edebilmekte özgürdür. Emeklilik fonlarını yönetebilme hakkı Lisanslı Portföy Yönetim Şirketlerine verilmiştir. Bu Portföy Yönetim Şirketleri, fonları 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, Fon İçtüzüğü, Emeklilik Sözleşmesi ve ilgili mevzuat yükümlülüklerine göre yönetmekle mümkündür. (BES, akportfoy.com.tr)

Portföy Yönetim Şirketleri, Bireysel Emeklilik Sistemi'nin kuruluşundan itibaren önemli bir aktör olmuştur. Yatırımcının, anaparasının üzerine ek kazanç sağlama şansı tanıyan fonları yönetilmesinde önemli bir rol üstlenmiştir.

Portföy Yönetimi, OKS ve BES'te önemli bir alan teşkil etmektedir. Çünkü her iki sistemde de yatırımcı, ödediği katkı paylarını, faizli-faizsiz fonlara yönlendirebilir. Bu tercihi yaparken risk-beklenti kıstasına göre de fonları seçebilme şansına sahiptir. (BES Yatırım Fonları, egm.org.tr)

Bir emeklilik şirketinde portföy yönetimden sorumlu kişi portföy yöneticisidir. Portföy yöneticisinin görevi, emeklilik şirketinin toplanan birikimlerle oluşturduğu yatırım fonunu yönetmektir. Yatırım fonunu yönetirken portföy yöneticileri, risk ve getiri unsurlarını dikkate alırlar ve bu uzman yöneticileri denetleme yetkisi SPK'dadır (Uyar, 2011: 14). Fon yönetimi BES'te oldukça önemli bir konudur.

Katılımcılara bir gelir garantisi verilmemesine rağmen, bu fonun etkin yönetilmesi, emeklilik şirketindeki katılımcı sayısını arttıracak ve bu durum katılımcı memnuniyetinin artmasını sağlayacaktır. Emeklilik şirketinin başarısı, fon yönetme performansı ile ilişkilidir. Dolayısıyla, portföy yapısı ve portföy yönetimi, sistemde yer alan tüm taraflar için çok önemlidir. Bu konuyla ilgili portföy yönetiminden portföy yapısına kadar, hem kanunda hem de tüzükte bazı düzenlemeler mevcuttur. Bir portföyde yer alabilecek enstrümanlar tüzükte belirtilmiştir. Aynı yasal düzenlemede bir portföyün nasıl yönetilmesi gerektiğine dair bir takım yükümlülükler ve kısıtlar da yer almaktadır. Bundan dolayı, bir portföy yöneticisinin hareket alanı kısıtlanmıştır. Yalnızca mevzuatın izin verdiği ölçüde hareket alanına sahiptir.

Düzenlemeler portföy yöneticisini portföyün çıkarına en uygun şekilde hareket etmeye zorlar. Bu durumun katılımcılar açısından olumlu tarafı, hem güven oluşturmaları hem de karşılaşılabilecek riskleri azaltmasıdır (Ova, 2019: 74-75). 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun 15. maddesinde portföy yöneticisi tarafından yönetilen emeklilik fonlarına dair bir tanımlama yapılmıştır. Buna göre, emeklilik fonları; *“emeklilik şirketleri tarafından emeklilik sözleşmesi kapsamında toplanan ve katılımcıların hesaplarında takip edilen katkı paylarının işletilmesi ve riskin dağıtılması*

amacıyla oluşturulan varlıklardır” şeklinde açıklanmıştır. Ayrıca kanunda yer alan amaçlar dışında fonun kullanılamayacağı ve fonun tüzel kişiliğinin olmadığı belirtilmiştir.

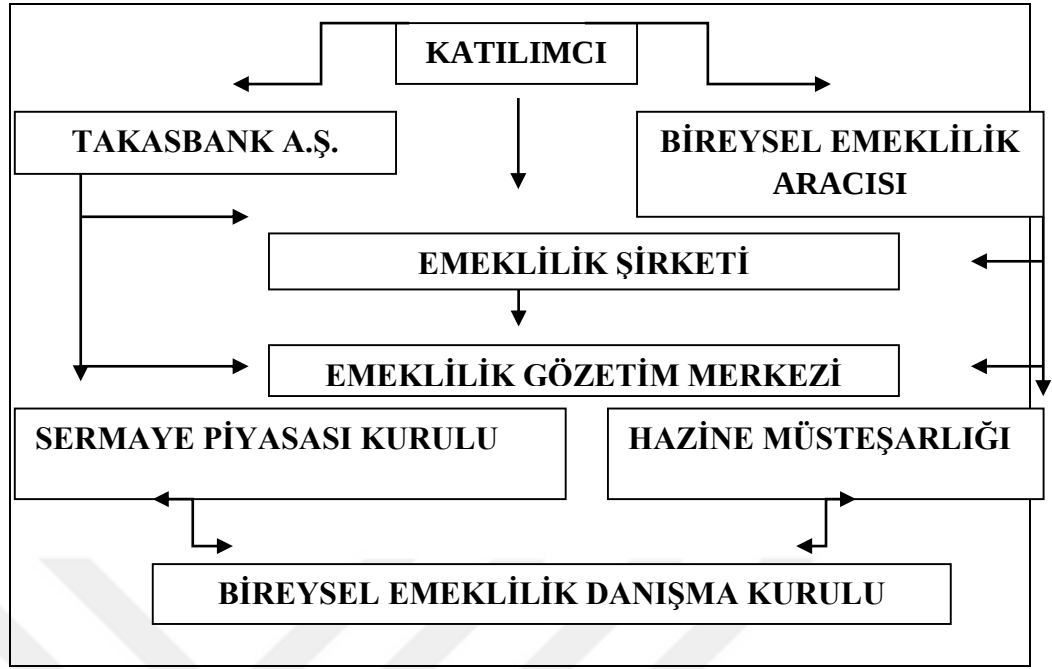
Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik’e göre, fon portföyü aşağıda açıklanan para ve sermaye piyasası enstrümanlarından işlemlerden oluşmaktadır.

- Nakit, vadeli ve vadesiz mevduat,
- Borçlanama araçları (ters repo dâhil) ile hisse senetleri,
- Kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar,
- Repo işlemleri,
- Yatırım fonu katılma belgeleri,
- Kurulca uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçları. Fon yönetimindeki yasal düzenlemeler hem fonu hem de katılımcının haklarını koruma altına almıştır. Bu durum, kazanılmamış kazançları engellemekte ve sistemin sağlıklı bir şekilde çalışmasını sağlamaktadır (Ova, 2019: 77).

Portföy yönetiminde Fon Kurulu önemli bir aktördür. Fonların yönetimi, Fon Kurulu ve fon yönetim şirketleri tarafından yapılır. Fonların iç kontrolü iç denetçiler tarafından gerçekleştirilir. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik’te belirtildiği üzere, Fon Kurulu en az üç üyeden oluşmak kaydıyla ve fonlama ile ilgili işlemleri takip etmek ve raporlamak amacıyla kurulur. Ayrıca, kuruluşun dışında bulunan bir kimse, fon yönetim kuruluna terfi ettirilebilir.

Tüm fonlar için bir fon kurulu olabilir veya her fon için ayrı bir fon kurulu olabilir. Bir fon kurulu üyesi lisans derecesine sahip olmalıdır (dört yıllık eğitim almış üniversitelerden mezun olmalıdır). Diğer yandan, sermaye piyasalarında, bankacılık, emeklilik ve sigorta sektöründe beş yıllık bir deneyime sahip olmalıdır. Aşağıda BES’in işleyişine dair bir şekil sunulmuştur.

Şekil 1: BES'in İşleyiş Yapısı



Kaynak: Uğur, 2004: 17

3.6.1. Emeklilik Yatırım Fonu

Emeklilik sözleşmesi kapsamında emeklilik şirketlerinin katılımcılardan yapılan kesintilerin bireysel emeklilik hesaplarında izlenebilmesi ve katılımcılar adına bu kesintilerin değerlendirilebilmesi amacıyla oluşturulan bir yatırım fonuna emeklilik yatırım fonu denmektedir (Solak, 2019).

3.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde ve OKS’de Yatırım Fonları ve Özellikleri

Emeklilik Yatırım Fonları, emeklilik şirketleri tarafından kurulan, Portföy Yönetim Şirketleri tarafından yönetilen, yatırımcının ödediği katkı paylarını yönlendirdiği yatırım fonlarıdır. (BES Yatırım Fonu Nedir, garanti.com.tr) Bu fonlar hem BES’te hem OKS’de yatırımcının özgürce tercih edebileceği yatırım fonlarıdır.

3.7.1. Bireysel Emeklilik Sisteminde ve OKS’de Emeklilik Fonları Türleri

Bireysel Emeklilik ve Otomatik katılım Sistemi’nde yatırım fonlarının türüne ilişkin temel esaslar ‘‘4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nda belirtilmiştir. Sermaye Piyasası Kurulu, Bireysel

Emeklilik ve Otomatik Katılım Sistemlerinde fon yönetimine yön vermek için, fon türlerini şöyle açıklamıştır (SPK Bülteni, 2013: 2-3).

3.7.2. Gelir Amaçlı Fon Türleri

Bu fonlar, yedi farklı türden fon türünü bünyesinde barındırır. Bu fonlar arasında, kamu borçlanma araçlarından oluşan fonlar, özel sektör borçlanma araçlarından oluşan fonlar, karma fon, hisse senetlerinden oluşan fonlar, kira sertifikalarından oluşan fonlar, karma borçlanma araçlarından oluşan fonlar ve esnek fonlardan oluşur (Yapı Kredi, 15.02.2019).

Hisse Senedi Fonu: Bu fon türü fiyat oynaklığı diğer hisse senetlerine oranla daha düşük olan hisse senetlerinden oluşan ve asıl amacı temettü kazanmak olan fonlardır. Risk açısından yüksek kategorisinde yer alan bir fon türüdür (Sarıaslan, 2015: 23).

Özel Sektör Borçlanma Araçlarından Oluşan Fonlar: Yatırımcı portföyün en az % 80'ini özel sektörün çıkardığı borçlanma araçlarına yatırıp bu yatırımdan faiz kazancı elde etmeyi amaçlayan bir fondur(Uyar, 2012: 52).

Kamu Borçlanma Araçlarından Oluşan Fonlar: Yatırımcı, portföyünün en az %80 ine denk gelecek kısmını, ters repo da dâhil olmak kaydıyla, devlet iç borçlanma senetlerinden oluşturmak zorundadır (Uyar, 2012: 52).

Karma Borçlanma Araçlarından Oluşan Fonlar: Yatırımcı, portföyünün en az %80 ine denk gelecek kısmını, kamu borçlanma araçlarından ve/veya özel sektör borçlanma araçlarından oluşturmak zorundadır (Uyar, 2012: 52).

Karma Fon: Bu fon türünde yatırımcı hem hisse senedi hem de kamu borçlanma araçlarını kullanabilir. Yatırımcı her biri en az portföyün %20 sini geçmeyecek şekilde, en az portföyün %80'lik kısmı kadar kamu borçlanma araçlarına ve ya hisse senetlerine yatırabilir (Uyar, 2012: 52).

Esnek Fon: Bu fon türü ürün yelpazesi geniş olan bir tercih imkânı sunmaktadır. Yatırımcıya, nakit, vadeli, kamu borçlanma araçları, hisse senetleri, kıymetli madenler, vadeli işlem sözleşmeleri vb. birçok yatırım

enstrümanına yatırım yapıp, faiz ve temettü geliri elde etme imkânı tanıyan bir fon türüdür (Uyar, 2012: 52).

Uluslararası Hisse Senetlerinden Oluşan Fonlar: Yatırımcı bu fon türünde, portföyünün en az %80 ine denk gelecek kısmını, fiyat oynaklığı az olan yabancı hisse senetlerinden oluşturmaktadır (Uyar, 2012: 52).

Uluslararası Borçlanma Araçlarından oluşan Fonlar: Yatırımcı' nın bu fon türüne göre portföyünün en az %80 ine denk gelecek şekilde oluşturmaktadır ve bu yatırımdan faiz kazancı elde etmelidir (Uyar, 2012: 52).

Uluslararası Karma Fon: Bu fon türünde yatırımcı, yabancı hisse senetleri ve/veya uluslararası borçlanma araçlarıyla portföyünü oluşturabilir (Uyar, 2012: 52).

3.7.3. Büyüme Amaçlı Fon Türleri

Bu fon türlerinde yatırımcı portföyüne aşağıda detaylıca belirtilecek 3 (üç) farklı fonu ekleyebilir.

Hisse Senedi Fonu: Bu fon türünde yatırımcı portföyünü oluştururken, portföyünün en az % 80'ini borsada işlem gören hisse senetleriyle oluşturabilir. Yatırımcı burada sermaye kazancı elde etmeyi hedefler.

Karma Fon: Bu fon türünde, fonların her birinin oranı portföyün % 20'sinden az olmak kaydı ile toplam fonlarının en az % 80'ine tekabül edecek şekilde borçlanma araçlarından ve kira sertifikalarından oluşmaktadır.

Esnek Fon:Bu fon türünde, yatırımcı portföyün tamamını değişen piyasa koşullarını baz alarak, yerli-yabancı yatırım araçlarının bir kısmına veya tamamına yatırabilir.

3.7.4. Para Piyasası Fon Türleri

Bu fon türlerinde yatırımcı portföyünü ortalama vadesi 45 gün olan yatırım araçlarıyla şekillendirir.

Kamu Likit Fonu: Bu fon türünde yatırımcı, portföyünün en az %80'ine denk gelecek kadarını kamu borçlanma araçlarını konu olan yatırım araçlarıyla şekillendirir.

Özel Sektör Likit Fonu: Bu fon türünde yatırımcı, portföyünün en az %80'ine denk gelecek kadar olan kısmını, özel sektörün çıkardığı borçlanma araçlarıyla ve yine özel sektör tarafında ihraç edilen kira sertifikalarıyla oluşturabilir.

Esnek Likit Fon: Bu fon türünde yatırımcı, portföyünün en az %80'ine denk gelecek kadarki kısmını, kamu-özel sektör borçlanma araçlarına, kira sertifikalarına yönlendirerek portföyünü oluşturabilir.

3.7.5. Kıymetli Madenlerin Konu Olduğu Fon Türleri

Bu fon türleri, finansal piyasa değeri olan kıymetli maden fonlarının kullanılmasıyla portföyün oluşturulan fon türleridir.

Altın Fonu: Bu fon türünde yatırımcı, portföyünün en az %80'ine denk gelecek kadarlık kısmını ulusal veya uluslararası piyasalarda işlem gören altın fonlarına yönlendirerek portföyünü oluşturabilir.

Kıymetli Madem Fonu: Bu fon türünde yatırımcı, portföyünün en az %80'ine denk gelecek kadarlık kısmını, uluslararası veya ulusal piyasalarda işlem gören kıymetli maden fonlarına yönlendirerek portföyünü oluşturabilir.

3.7.6. İhtisaslaşmış Fon Türleri

Bu fon türlerinde yatırımcı aşağıda belirtilen sektör veya endeksleri baz alarak portföyünü oluşturur. Ve bu fon türleri yatırımcının portföyün en az %80'ine denk gelecek kadarlık kısmını kapsamalıdır. Bu ihtisaslaşmış fonlar şunlardır:

- Sektör Fonu
- Endeks Fonu

3.7.7. Diğer Fon Türleri

Bu fon türleri, yatırımcının yukarıda belirttiğimiz fon türlerinin dışında kalan ve portföyünü oluştururken tercih ettiği alternatif fonlardır. Diğer fonlardan bir kaçını şöyle sıralayabilir:

- Dengeli fon
- Esnek Fon

3.8. Bireysel Emeklilik Sisteminde ve OKS' de Fon Kurulu'nun Görevleri

Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemi'nde en önemli aktörlerden biri de Fon Kurulları' dır. Fon Kurulları, yatırımcının tercih ettiği fonların takip edilmesi, raporlanıp bunların hem yatırımcıya hem de şirkete fayda sağlayacak şekilde düzenlenmesi gibi temel amaçlar doğrultusunda kurulan bir yapıdır. Fon kurulunun atanmasını Bireysel Emeklilik Şirketi ister, yönetim kurulu kararıyla da onaylanır. Fon Kurulu, en az üç kişiden oluşan bir yapıdır (SPK, Emeklilik Yatırım Fonlarına İlişkin Rehber, 2015: 9).

3.8.1 Fon Kurulu'nun Görevleri

Fon kurulu, Bireysel Emeklilik Şirketi'nin yatırımcının fonlarını takip edip raporlanması sürecini hazırlamak amacıyla kurulmuş olsa da bunların yanında ekstra görevleri mevcuttur. Bunları şöyle sıralayabiliriz (Emeklilik Yatırım fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, Md. 13);

- Fonlarla ilgili olan faaliyetlerin, iç tüzüğe ve yönetmeliğe uygun şekilde, verimlilik, etkinlik gibi temel kriterler doğrultusunda yürütmek.
- Fonların oluşturduğu portföyün mevzuat çerçevesinde değerlendirilmesini yapıp, birim başına düşen payların doğru hesaplanmasını sağlamak.
- Fonlar için imzalanacak sözleşmelerin mevzuat çerçevesinde hazırlanmasını sağlamak.
- Tercih edilen fonların, muhasebe kayıtlarının düzenli bir şekilde tutulmasını sağlamak.
- Tercih edilen fonlarla ilgili finansal tabloları hazırlayıp, raporlamalarının yapılmasını sağlamak.
- Fonlarla ilgili performans takibi yapmak.
- Kamuyu aydınlatmak amacıyla hazırlanması gereken belgelerin mevzuata uygun hazırlanmasını sağlamak.
- İç kontrol sistemi oluşturup, sistemi yürütmeye çalışmak.
- Katılımcılara veya Kamuoyuna duyurulması gereken olası değişiklikleri, belirlenen süreler içinde duyurmak.

- Olağanüstü durumlar oluştuğu takdirde bu sürecin yönetilmesi için kararlar almak.

3.9. Bireysel Emeklilik Sisteminde ve OKS’de Yatırım Fonlarının Ekonomik Fonksiyonları ve Etkileri

Gerek Bireysel Emeklilik gerekse zorunluluğa dayalı olan Otomatik Katılım Sistemi’nde yatırımcıların seçtikleri fonlar ve bu fonlardan elde edecekleri ek gelirler hem makro hem de mikro olarak faydalar sağlamaktadır. Bu faydalar bazen hem yatırımcının hem de ülke içindeki finansal verilerin değişimde önemli bir rol oynamaktadır. Bu fonksiyonları bünyesinde barındırması nedeniyle, BES ve OKS tasarruf artışına, finansal piyasanın derinleşmesine, finansal piyasanın gelişmesine, uzun vadeli yatırımlar oluşturmaya ve sunulan fonlarla menkul kıymetlere yapılan yatırımların artmasına direkt katkı sağlamaktadırlar.

Bilindiği üzere, BES ve OKS sayesinde tercih edilen fonların ülke ekonomisi için ciddi etkileri vardır. Bu fonların en temel etkilerinden biri uzun vadeli kaynak yaratmaya olan olumlu etkisidir. Bu emeklilik fonları oluşturdukları uzun vadeli kaynak yapısıyla istihdama ve ekonomik kalkınmaya da etki etmektedir. Ayrıca gelir cari açık ve gelir dağılımı gibi uzun vadeli ekonomik değişkenlere de etki etmektedir (Ayaydın, 2013: 61).

3.9.1. BES ve OKS’nin Tasarruflara Olan Etkileri

Gerek BES gerekse OKS’nin o ülkenin ekonomik yapısına ve sözleşmeyi imzalayan yatırımcıya etkileri bulunmaktadır. Bu emeklilik fonları sayesinde toplam tasarruflar artmaktadır (Aydın, 2008: 67). Tasarruf, yatırımcı için bundan sonraki yaşamında daha iyi bir refah düzeyinde yaşayabilme imkânı sunar. İşte emeklilik fonları sayesinde normalde yastık altında bekleyen paraların büyük bir kısmı kurumsal bir tasarrufa dönüşür.

Tasarrufların sadece yatırımcıya değil, o ülkenin ekonomisine de etkisi olduğundan bahsetmiştik. Tasarruflar sayesinde daha sağlam bir ülke ekonomisi için de önem teşkil etmektedir. İşte BES ve OKS sayesinde piyasaya giren emeklilik fonlarındaki artış, tasarrufları da artırmakta bu da o ülkenin sürdürülebilir gelişimi ve ekonomik kalkınması için oldukça önemli bir etkiye sahiptir (Kalkınma Bakanlığı, 2014: 34).

3.9.3. BES ve OKS'nin Sermaye Piyasalarına Olan Etkileri

Fon sahibi kişilerin belli bir getiri elde etmek amacıyla, birikimlerini çeşitli yatırım araçlarıyla değerlendirdiği piyasalara sermaye piyasaları denir. Sermaye piyasaları, orta ve uzun vadeli yatırımlar için bir piyasa oluşturduğu için, BES ve OKS sistemlerinin uzun vadeli yatırımı teşvik etmek amacına uygun piyasalardır. Yatırımcı tercih ettiği emeklilik fonu sayesinde uzun vadeli bir yatırım yapmış olur. Bu yatırım sayısının artışı sermaye piyasasına konu olan işlem sayısını da artırmaktadır. Bir ülkede ekonomik gelişimin sağlanabilmesi için sermaye birikiminin yeterince çok olması gerekmektedir. İşte bu noktada BES ve OKS sayesinde sisteme sunulan fonlar sermaye piyasalarının işlem hacmini geliştirmektedir.

3.9.2. BES VE OKS'nin İstihdama Olan Etkisi

Hemen hemen her ülkede en temel sorunlardan biri işsizliktir. İşsizliğin azaltılması yani istihdamın sağlanması ise ülkelerin en çok çaba sarf ettikleri konulardan biridir. BES ve OKS sistemleri istihdam üzerine olumlu etki yapma özelliğine sahip olan ekonomik sistemlerdir. Tercih edilen emeklilik fonları sayesinde yapılan yatırımların toplum kesimine yönelmesiyle birlikte istihdamla ilgili alanlar genişler ve işsizlik oranının düşmesine yardımcı olur.

Emeklilik fonları, sistem açısından gelişime açık bir potansiyele sahip olduklarından dolayı yatırımcıların oluşturdukları tasarruflar sayesinde reel sektöre kaynak oluştururlar bu sayede de istihdama dolaylı yollardan etki ederler (İşseveroğlu ve Hatunoğlu, 2012: 167). Ayrıca emeklilik fonları çalışanların daha istekli çalışmasına, mevcut iş yerine olan bağlılığına da olumlu etkide bulunur. BES ve OKS sistemlerinin yaygınlaşmasıyla daha da büyüyen sektörde çalışan ihtiyacı doğmaktadır bu da BES ve OKS'nin istihdama olan etkilerinden biridir.

3.9.4. Ekonomik İstikrar Üzerine Olan Etkisi

Bireysel emeklilik sisteminin yapılmasındaki ana amaç bireyleri tasarruf yapmaya yöneltmek ve bu tasarrufların ekonomiye kazandırılmasını sağlamaktır. BES ile tasarrufların artırılması sonucunda ülkenin yatırım tasarruf eşitliği sağlanmak istenmektedir. Bu bağlamda BES'in ekonomik istikrar üzerinde etkileri söz konusudur.

Bireysel emeklilik sistemi ile toplanan fonlar, uzun vadede sermaye piyasalarında değerlendirilmektedir. Sermaye piyasasında değerlendirilen fonlar finansal piyasaların gelişimine etki etmekte ve bu durumda ülke ekonomisinin büyümesine katkı sunmaktadır. Tasarruf fonlarının ülkede artış göstermesi kamu finansman açığını da pozitif etkilemekte ve ülkede faiz oranlarının azalmasına yol açmaktadır. Faiz oranlarının azalmasıyla enflasyon başta olmak üzere birçok makroekonomik politikalarda başarı gösterilmektedir. Bu gelişmelerin sonucunda da ekonomide yerel kaynaklı bir yapı oluşmakta ve ekonomik istikrar söz konusu olabilmektedir (Şahin vd., 2018: 520-524).

Ekonomide en önemli sorunlardan birisi de enflasyon sorunudur. Fiyat istikrarının sağlanmasında hem hükümet hem de merkez bankası uyumlu politikalar yürütmek durumundadırlar. Nitekim enflasyonun oluşmasında önemli konulardan bir tanesi de bütçe açığıdır. Hükümetin bütçe açığının oluşmasında da sosyal güvenlik giderleri önemli bir yer tutmaktadır. Nitekim hükümet, bütçe açığını azaltarak fiyat istikrarı üzerinde pozitif bir etki sağlamaktadır. Türkiye’de bütçe açığının oluşumunda sosyal güvenlik giderlerinin önemli bir payı vardır. Hükümet sosyal güvenlik açığını kapatmak için çeşitli politikalara başvurmaktadır. Bu politikalardan biri de bireysel emeklilik sistemidir. BES’in oluşumuyla tasarruflar arttırılmakta ve bu durum da kamunun finansmana ulaşılabilirliğini kolaylaştırmaktadır. Otomatik katılım sistemiyle bu finansmana ulaşım hükümet için daha kolay hale gelmiştir. Dolayısıyla BES veya OKS’nin ekonomik istikrar katkısının olduğunu söylemek mümkündür (İşseveroğlu ve Hatunoğlu, 2012: 164; Sezgin ve Yıldırım, 2015: 132). Altuncuoğlu (2017)’nin çalışmasında faizsiz BES’in ekonomi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Söz konusu çalışma sonucunda faizsiz BES’in ekonomik istikrarı sağlayıcı bir etki bıraktığı gözlemlenmiştir.

3.9.5. GSYİH’ye Olan Etkisi

Bir ülkede yatırım açığı tasarruflarla ve dış kaynaklarla sağlanmaktadır. Yatırım açığı ülkelerin önemli bir makroekonomik sorunudur. Tasarrufların yetersizliğinde ülkeler borçlanmaya başvurmakta ve bu durum da ülkenin finansal göstergelerine olumsuz yansımaktadır. Nitekim borçluluğun artması ülke faiz oranlarını da artırmaktadır. Ülkeler yatırım açığının kapatılması için

çeşitli tasarruf politikalarına başvurmakta ve bu ülkenin tasarruf oranlarının arttırılmasına olanak sağlamaktadır.

Ülkelerin ekonomik büyümelerini sağlayan makroekonomik faktörlerden birisi de yatırımlardır. Bir ülkede yatırımlarının etkinliği ve verimliliği ülke ekonomik büyüme performansını etkilemektedir. Nitekim yatırım açıklarının kapatılmasında tasarruf politikalarından olan bireysel emeklilik sistemleri de ülke ekonomisine önemli katkı sağlamaktadır. Bireysel emeklilik sistemleri ülkenin finansal piyasa gelişimini pozitif etkilerken finansal piyasaların da bu sayede derinleşmesi ülke GSYİH'sını pozitif etkilemektedir (Dağlar, 2006: 125).

Bireysel emeklilik sistemiyle toplanan fonlar ekonomik büyümeyi doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Finansal piyasalarda likidite aktarımının olması, uzun vadeli yatırım perspektiflerinin geliştirilmesi, asimetrik bilginin azaltılması, finansal piyasalarda derinlik ve etkinliğin sağlanması gibi konular ekonomik büyümeyi dolaylı olarak etkileyen hususlar olarak ifade edilmektedir (Bayar, 2017: 53).

Emeklilik fonları ile büyüme arasında ilişkiyi ampirik olarak inceleyen çalışmalara az rastlansa da bu konuya ilişkin araştırmalar literatürde söz konudur. Yayar (2017)'ın çalışmasında emeklilik fonları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmiş ve 2002-2016 dönemi ele alınmıştır. Panel nedensellik yönteminin kullanıldığı çalışmada yükselen piyasaları temsil eden 10 ülke analiz edilmiştir. Söz konusu çalışmanın sonucunda emeklilik fonları ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Bunun yanında emeklilik fonları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi tespit eden Davis ve Hu (2005), Zandberg ve Spierdijk (2014), Bijlsma vd. (2018) gibi çalışmalar da söz konusudur.

3.9.6. Cari Açığa Olan Etkisi

Cari işlemler dengesinin negatif yönlü bozulmasıyla ortaya çıkan cari açık, gelişmekte olan ülkelerin önemli bir sorunudur. Ödemeler dengesi bilançosunda yer alan cari işlemler dengesi, dış ticaret, hizmet gelir ve giderleri, yatırım gelir ve giderleri kalemlerinden meydana gelmektedir. Bu kalemlerin işlerliği sonucunda oluşan döviz açığı cari açığı oluşturmaktadır. Nitekim döviz

açığı sorunuyla karşı karşıya kalan ülkeler dış borçlanmaya başvurmaktadırlar. Dış borcun da artması hem kur politikalarını etkilemekte hem de faiz politikalarını etkilemektedir. Bu sebeple cari açığın azalması bir ülke ekonomisinde önem arz ettiği gibi önemli makroekonomik değişken olarak da dikkate alınmaktadır (Yüksel, 2016: 104).

Cari açıkla bireysel emeklilik sistem ilişkisi genellikle tasarruflar üzerinden kurulmaktadır. Cari açığın azalmasında önemli bir role sahip değişken tasarruflardır. Bir ülkede tasarruf oranlarının artması, borçluluğu azaltan bir etken olarak görülmektedir. Tasarruf artışlarının bir yöntemi de bireyleri gönüllü veya zorunlu tasarruf yapmaya yönlendirmektir (Sezgin vd., 2015: 237). Dolayısıyla bireysel emeklilik sistemi ile cari açık arasında dolaylı bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Nitekim konuyla ilgili literatürde çalışmalara rastlamak mümkündür.

Emeklilik reformları ile cari açık ilişkisini inceleyen Catalán ve Magut (2012)'in çalışmalarında IMF ülkeleri için dinamik denge modeli yöntem olarak kullanılmıştır. Söz konusu çalışma sonucunda emeklilik yaşını arttıran emeklilik reformları genel çıktı üzerinde pozitif etkiye sahipken, cari işlemler üzerinde olumsuz bir etki söz konusudur. Emeklilik yaşını azaltan reformlar ise cari işlemler üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Bireysel emeklilik sistemiyle cari açık arasındaki ilişkiyi inceleyen Başar vd. (2016)'nin çalışmalarında 14 OECD ülkesi incelenmiş, 2005-2014 dönemi panel nedensellik yöntemiyle analiz edilmiştir. Söz konusu çalışma sonucuna göre, bireysel emeklilik sistemiyle tasarruflar arasında çift yönlü, cari açıktan tasarruflara tek yönlü nedensellik tespit edilmiştir. Bu çalışmaya benzer olarak Çelik ve Erer (2018) de bireysel emeklilik sistemi ile cari açık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Türkiye'yi örneklem alan çalışmada 2004-2016 dönemi analiz edilmiş ve yöntem olarak da eş bütünleşme analizi ve Toda-Yamamoto Nedensellik analizi kullanılmıştır. Söz konusu çalışma sonucunda uzun dönemde bireysel emeklilik fonları ile cari açık arasında negatif bir ilişki olduğu, kısa dönemde ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

3.9.7. Tasarruflara Olan Etkisi

Yatırımların sağlanmasında önemli bir değişken olan tasarruflar, ekonomik dengelerin sağlanmasında kayda değer bir işleve sahiptir. Tasarrufların yetersiz kalması durumunda ülke ekonomisi borçlanmaya başvurmakta ve bu durum da ülke kur ve faiz politikalarını etkilemektedir. Dolayısıyla yerel kaynaklardan beslenme noktasında hükümetlerin tasarruf politikaları önem arz etmektedir. Bu sebeptir ki birçok ülkede bireyleri tasarrufa yönlendirmek için bireysel emeklilik sistemleri geliştirilmiştir. Bu sistem öncelikle gönüllü bir organizasyon üzerine inşa edilince yeteri tasarrufun sağlanamadığını gözlemleyen hükümetler, zorunlu bireysel emeklilik sistemini benimsemiş ve bireyleri zorunlu tasarruf yapmaya yönlendirmiştir.

Gönüllü ve bireysel emeklilik sistemlerinin tasarruflar üzerine kuşkusuz katkısı söz konusudur. Zaten tasarrufların arttırılması nedeniyle bu tür emeklilik politikalarına başvurulduğunu söylemek mümkündür. Ancak bireysel emeklilik sistemlerinin ülkedeki tasarrufları ne derece etkilediği önemli bir konudur. Nihayetinde ülkedeki BES sistemi tasarrufları yeteri kadar etkileyemiyorsa bu hükümetlerin tasarruf politikalarını yeniden gözden geçirmesine neden olacaktır.

Bireysel emeklilik sisteminin toplam tasarruflar üzerinde etkili olduğunu düşünen (Sarı, 2011: 31)'ya göre, vergi teşvikleri bireyleri BES'e yönlendirmekte ve kişi emeklilik dönemindeki tüketim seviyesini düşürerek şimdiki tüketimden vazgeçmektedir. Nitekim bu durumun gerçekleşmesi de tasarrufları artırıcı bir etki ortaya koyacaktır.

Bireysel emeklilik sistemi sayesinde elde edilen tasarrufların makroekonomik faktörler üzerinde de olumlu etki bıraktığı ifade edilmektedir. Tasarruflar ekonomik büyümeyi artırıcı bir etki ortaya koyarken, enflasyonu da azaltıcı bir etkiye sahiptir. Özellikle yüksek getirili fon varlıklarının tasarrufları artırdığı gözlemlenmiştir. Bunun yanında bireysel emeklilik sisteminin zorunlu olarak uygulanması tasarrufları artıran önemli bir etken olarak görülmektedir (Sarı, 2011: 34).

Bireysel emeklilik sisteminin tasarruflar üzerindeki etkisini inceleyen ampirik çalışmalar da söz konusudur. Murphy ve Musalem (2004)'in çalışmalarında 43 Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülke örneklem olarak alınmıştır.

Panel veri analizinin kullanıldığı çalışmada zorunlu emeklilik sistemlerinin tasarruflar üzerinde pozitif etki bıraktığı tespit edilmiştir. Bunun yanında söz konusu çalışmada emeklilik sisteminin gönüllü olması durumunda tasarruflar üzerinde bir etki bırakmadığı gözlemlenmiştir. Benzer olarak Bebczuk ve Musalem (2006)'in çalışmalarında 48 GÜ ve GOÜ örneklem alınmış ve 1980-2004 dönemi analiz edilmiştir. Panel veri analizinin kullanıldığı çalışma sonucuna göre, bireysel emeklilik sisteminde meydana gelen 1 dolarlık artış, ulusal tasarrufları 20 sent yükseltmektedir. Bunun yanında emeklilik sisteminin kamusal veya özel olması tasarruf oranlarını etkilemediği gözlemlenmiştir. Söz konusu çalışmada tasarrufları etkilemesi bakımından bireysel emeklilik sisteminin ne kadar süre uygulandığı da önemli bir kısıt olarak görülmüştür. Yine bu çalışmaya benzer olarak daha önce değindiğimiz Başar vd.(2016)'nin çalışmasında bireysel emeklilik ile tasarruf oranları arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

3.9.8. Finansal Piyasalar Üzerine Olan Etkisi

Tasarrufların toplandığı finansal piyasaların işlerliği, ekonomik büyüme için önemli bir yere sahiptir. Tasarruflara etkisi bakımından bireysel emeklilik sistemi çerçevesinde konu değerlendirildiğinde, finansal piyasalarla bireysel emeklilik sistemi arasında bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Özellikle sermaye piyasaları bağlamında konu dikkate alınırsa, emeklilik fonlarının portföy yönetiminde değerlendirilmesi durumu sermaye piyasalarında yatırım etkinliği açısından önemli gözükmektedir. Dolayısıyla sermaye piyasalarının etkinliği ve bunun da ötesi olan finansal piyasaların işlerliğinde bireysel emeklilik sisteminin katkısı söz konusu olabilmektedir (Uyar, 2011: 119).

Bireysel emeklilik sisteminin finansal piyasaları etkilediği ancak bu etkinin ne derecede olduğu merak edilen konulardan birisidir. (Çırak, 2017: 82)'a göre, BES'in sermaye piyasalarında derinlik kazandırması, istihdamı artırması, borç yükünü azalttırması ve sosyal güvenlikte kamu ve özel sektör yükünü azaltabilmesi için önemli bir fon birikimine sahip olması gerekmektedir. Nitekim bu fon birikiminin güçlülüğü tasarrufları ve haliyle yatırımları pozitif etkileyecektir. Bireysel emeklilik sisteminin finansal piyasalara etkisini uzun vadede görebilmek mümkündür. BES, finansal piyasaları tasarrufların artması,

kamu sektöründün fon bulma ihtiyacının karşılanması, düşük faizli kaynaklara ulaşımın sağlanması bakımından etkilemektedir (Yıldırım, 2011: 68).

Bireysel emeklilik sisteminin finansal piyasalar üzerindeki etkilerini inceleyen ampirik çalışmalar mevcuttur. Holzmann (1997)'ın çalışmasında Şili ülkesinde emeklilik fonlarının finansal piyasalar üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Veri analizinin dikkate alındığı çalışmada 1981 yılında çıkartılan emeklilik reformunun finansal piyasaları pozitif etkilediği ve finansal piyasaların da ekonomik büyümeyi sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Meng ve Pfau (2010)'nun çalışmasında da benzer olarak emeklilik fonları ile finansal piyasalar arasındaki ilişki incelenmiştir. Söz konusu çalışmada 32 ülke dikkate alınmış ve 2003-2007 dönemi panel veri analizi ile ele alınmıştır. Çalışmanın sonucunda emeklilik fonlarının hem tahvil hem de borsa için sermaye piyasaları gelişimine katkıda bulunduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında emeklilik fonlarının likidite üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Türkiye'de bireysel emeklilik fonlarının sermaye piyasaları üzerindeki etkisini inceleyen Şahin vd. (2018)'nin çalışmasında 2006-2017 dönemi aylık olarak ele alınmış ve Toda-Yamamoto Nedensellik testi kullanılmıştır. Söz konusu çalışma sonucunda Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin uzun dönemde sermaye piyasasını olumlu etkilediği, kısa dönemde ise etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla finansal piyasaların ekonomik büyümede etkin olduğu düşünüldüğünde bireysel emeklilik sisteminin uzun vadede sermaye ve finansal piyasalar üzerinde olumlu bir etki bıraktığını söylemek mümkündür.

3.9.9. Gelir Dağılımı Üzerine Olan Etkisi

Bir ülke ekonomisinde ekonomik refahın artması kadar gelir adaletinin sağlanması da önemlidir. Milli gelirin ülke nüfusuna bölünmesiyle kişi başı milli gelir verisine ulaşılırken, bu verilerin bireyler, bölgeler veya üretim ögeleri arasındaki dağılımı da gelir dağılımı oluşturmaktadır (Pehlivan, 2009: 23). Ekonomi yönetimlerinin önemli görevlerinden biri de ülkede gelir adaletini sağlamak ve buna yönelik politikalar uygulamaktır. Finansal piyasaların gelir dağılımı ile ilişkisinin varlığı dikkate alındığında bireysel emeklilik sisteminin

de gelir dağılımı üzerindeki etkisi merak edilen konulardan birisidir (Kanberoğlu ve Arvas, 2014: 107).

Bireysel emeklilik sisteminin gelir dağılımı üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalara literatürde çok az rastlanmaktadır. Paksu (2007)'in çalışmasında bireysel emeklilik sisteminin ekonomi üzerindeki avantajları ve dezavantajları, literatür ve veri analizine dayanılarak incelenmiştir. Söz konusu çalışma sonucunda bireysel emeklilik sisteminin gelir adaletini sağlamada, sermaye piyasasında ve ekonomik istikrarda etkili olduğu tespit edilmiştir. Babat (2013)'in çalışmasında BES'e katılımı belirleyen faktörler üzerinde durulmuştur. Türkiye'yi örneklem alan çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu çalışmanın bulgularından biri de BES'in gelecekte yaratacağı fırsat eşitsizliğinin toplumda gelir adaletsizliğine yol açacağı tespit edilmiştir.

Bireysel emeklilik sisteminin kullanıldığı alanlardan biri de faizsiz emeklilik fonlarıdır. İslam dininde faizin yasak olması bu konuda hassasiyet gösteren Müslüman bireylerin BES'te faizsiz fonları tercih etmesine yol açmıştır. Altuncuoğlu (2017)'nin çalışmasında faizsiz BES'in ekonomi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Söz konusu çalışma sonucunda faizsiz BES'in finansal piyasalar, ekonomik istikrar, gelir dağılımı ve sosyal fayda üzerinde olumlu etki bıraktığı gözlemlenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

OTOMATİK KATILIM SİSTEMİNE YÖNELİK NİTEL BİR UYGULAMA

Bireysel Emeklilik Sisteminde katılımcılar yaptıkları sözleşme gereğince seçtiği fonlardan gelir elde ederler. Bireysel Emeklilik Şirketleri de katılımcılara fonların seçiminden tutun, bilgilendirme kısmına kadarki her hususta portföy hizmeti sunmak zorundadır. Bu sayede katılımcıların fonlardan elde edecekleri gelirler daha fazla olabilir. Ve katılımcı fon yönetimi sürecinde bilgi alabildiği için kendini güvende hissedecektir. Bu bölümde araştırmanın amacı, literatür taraması, katılımcı profili, sorulan sorulara verilen cevaplar, cevapların değerlendirilmesi, sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de 2017 yılında uygulanmaya başlayan Otomatik Katılım Sisteminin (Zorunlu BES), katılımcılar tarafından nasıl değerlendirildiğini ortaya çıkarıp, sistem hakkında ne kadar bilgi sahibi oldukları ortaya çıkarmaktır. Bununla beraber, OKS ve BES gibi sistemlerde portföy yönetiminin, önemi araştırılacaktır. Ayrıca araştırmamızda katılımcıların finansal bilgi düzeyleri ve portföy yönetimi hakkında olan bilgilerinin ne derecede olduğunu da araştırmaktadır. Günlük hayatlarındaki yatırım ve birikim konusunda ne gibi araçları kullandıklarını, OKS’nin bu yatırım araçları arasında yerinin ne olduğu da araştırılmaktadır. Çalışmanın sonucunda, katılımcıların sistemde kalıp kalmama noktasındaki kararlarını etkileyen faktörler tartışılacaktır.

4.1.1. Araştırmanın Problemi

Bu çalışmamızda, incelenen temel hususlar şunlardır:

- Katılımcıların BES ve OKS’nin genel özellikleri ve katılımcıların hakları ile ilgili bilgi düzeyleri
- Katılımcıların BES ve OKS sistemlerinde Portföy Yönetimi hakkındaki bilgi düzeyleri
- Katılımcıların BES ve OKS sistemlerinde Fon, Fon Çeşitleri, Fon yönetimi ile ilgili bilgi düzeyleri
- Katılımcının gündelik hayatlarında yatırım yapma alışkanlıkları ve tercihleri arasında OKS’nin yeri
- Katılımcıların BES ve OKS sistemleriyle ilgili güncel haber ve bilgilerden haberdar olup olmadıkları
- Bilgilendirme, tanıtım ve uygulama noktasında karşılaşılan sorunlar
- OKS sisteminde kalanların ve ayrılanların bu kararı neye göre verdiği

Yukarıda sayılan maddeler dışında, İşverenlerin ve Emeklilik Şirketlerinin katılımcılara ne düzeyde bilgilendirme yaptığı, sorularına da katılımcılardan derinlemesine mülakat tekniğiyle elde edilen veriler ışığında yanıtlar aranacaktır.

4.1.2. Araştırmanın Önemi

Bireysel Emeklilik ve Otomatik Katılım Sistemleri gibi yatırım ve birikim amacı güden, bazen devlet eliyle müdahale edilen çalışmaların toplum tarafından bazen kolayca kabul edildiği, bazen de uygulamaya karşı toplumun olumsuz yaklaştığı bilinmektedir. Bu yaklaşımları, bilgi, gelir düzeyi, alışkanlıklar ve güven ortaya çıkarmaktadır. Biz de bu çalışmada, Otomatik Katılım Sistemi hakkında katılımcıların ne düşündüğünü incelemekteyiz. Otomatik Katılım Sisteminde kalanların ve ayrılanların hangi noktalarda kararlarının değiştiğini incelemekteyiz. Ayrıca, Portföy Yönetimi'nin ve Fon Yönetimi'nin katılımcıların kararlarını etkilemedeki önemini de incelemekteyiz. Bu nedenle çalışmamız Otomatik Katılım ve benzeri uygulamalarda karşılaşılan olumlu ve olumsuz durumları ortaya koyma ve uygulamada olan OKS ile daha sonralarda uygulanacak benzer sistemlerin iyileştirilmesi açısından önem arz etmektedir.

4.1.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Otomatik Katılım Sistemi çalışanları birikim ve yatırım yapma alışkanlığı kazandırma noktasında önemli bir çalışmadır. Benzeri çalışmalar önümüzdeki dönemlerde de muhtemelen uygulamaya konulacaktır. İşte bu nedenle gelecekte benzer uygulamalarda, OKS' deki gibi karşılaşılan sorunlar bir daha yaşanması için mevcut sorunlar ortaya konulmalıdır. Çalışmamızın kapsamını OKS'de Fonlar ve Portföy Yönetiminin önemi, OKS'de karşılaşılan sorunlar ve OKS'nin olumlu olumsuz yanları oluşturmaktadır.

Çalışmamızda, katılımcıların bilgi düzeyleri belirlenirken, nitel bir uygulama kullanıldığı için, değerlendirme ve özet tablolarda subjektif yorumlamalar yapılmıştır. OKS'ye dahil şirketler araştırmaya sistem ve şirket hakkında bilgi vermek istememeleri nedenden dahil edilmemiştir. Zamanın kısıtlı olması ve çalışmanın yöntemi düşünüldüğünde, OKS'de kalan, ayrılan üzere 24 kişiye ulaşıp, derinlemesine mülakat yapılması, çalışmanın hem kapsamını hem de sınırını ortaya koymaktadır.

4.1.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmamızda, OKS'ye dâhil olup sistemde kalan veya ayrılan katılımcıların kalma veya ayrılma sebeplerini inceleyip, OKS gibi bir yatırım

sistemlerini tercih ederken ne gibi kriterleri göz önünde bulundurduğunu, bununla birlikte karşılaşılan sorunların neler olduğunu belirleyip, Portföy Yönetimi ve Fonların katılımcıların sisteme olan bakışını nasıl etkilediği araştırmak amacıyla derinlemesine mülakat yapılmıştır.

Araştırmamız için seçtiğimiz derinlemesine mülakat yöntemi için hazırlanmış Ek1ve Ek2, belirtilmiş soruları uzman danışmanlar yardımıyla hazırlayıp. Açık, net ve anlaşılır olmasına özen göstererek katılımcılara sorup aldığımız cevapları, sesli ve yazılı olarak notlar halinde derlenerek görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kolayda örneklemeyle, 12 sistemde kalan 12 sistemden ayrılan, toplamda 24 derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir.

4.1.5. Literatür Taraması

Otomatik katılım sisteminde portföy yönetimi ile ilgili benzer çalışmalar Tablo 13’de sunulmaktadır. Söz konusu tabloda, konuyla ilgili doğrudan çalışmaların azlığı sebebiyle konuya yakın çalışmalara da yer verilmiştir.

Tablo 13: Literatür Taraması

Yazar	Kapsam	Yöntem	Dönem	Sonuç
Madrian ve Shea (2001)	ABD	Tanımsal İstatistik	1997-1999	Otomatik katılımın, 401 (k)’ya olan ilgiyi artırdığı ve şirketin otomatik katılım altında seçtiği varsayılan katkı payı ve yatırım ödeneğinin, 401 (k) katılımcısının tasarruf davranışı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.
Gough ve Sozou (2005)	İngiltere	Kümeleme Analizi	2002	Emeklilik politikası doğrultusunda, insanları basitçe brüt tasarruf seviyelerine göre sınıflandırmak önemlidir.
Soto ve Butrica (2009)	ABD	Tanımsal İstatistik ve Regresyon Analizi	1993-2007	Otomatik katılımın, bireysel emekliliğe katılan çalışan sayısını artırırken, emeklilik maaşı primi seviyesini azaltabileceği sonucuna varılmıştır.

Fornero ve Monticone (2011)	İtalya	Regresyon Analizi	2006	Finansal okuryazarlığın emeklilik planına katılım olasılığını olumlu ve anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Reece ve Sam (2012)	42 Ülke	Panel Veri Analizi	1991-2006	Özel emeklilik sisteminin doğrudan yabancı yatırımları etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Foster (2012)	İngiltere	Nitel Yöntem	2012	Katılımcıların emeklilik sistemi ile ilgili bilgileri sınırlı olup, yeterince tasarruf etmedikleri sonucuna ulaşılmıştır.
Özel ve Yalçın (2013)	16 GOÜ Ülke	Panel Veri Analizi	1970-2010	Bireysel emeklilik sisteminin tasarrufları artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.
Balasuriya vd. (2014)	İngiltere	Regresyon Analizi	1991-2014	İyimszerliğin, emekliliğe fon sağlama ihtimalini azaltan bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır.
Akın (2016)	Türkiye	Literatür Taraması ve Veri Analizi	2003-2016	Otomatik katılım sisteminin Türkiye’de fon gelişimini artıracak ve tasarruf açığını azaltacak sonucuna ulaşılmıştır.
Cribb ve Emmerson (2016)	İngiltere	Lineer Regresyon ve İkili Regresyon Analizi	2012-2015	Otomatik katılımın emeklilik planına katılma olasılığını önemli ölçüde artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.
Akgiray vd. (2016)	Türkiye ve Şili	Regresyon	2004-2014	Emeklilik fonları, finansal istikrarı Şili’de etkilemekte ancak Türkiye’de etkilememektedir.
Gülay vd. (2017)	Türkiye	Anket	2017	Akademisyenlerin genel olarak otomatik katılım sistemine dâhil oldukları ve ayrılmayacakları sonucuna ulaşılmıştır.

Merdan (2017)	Türkiye	Anket	2017	Kamu ve Özel sektör çalışanlarının bireysel emeklilik sisteminin fayda sağlamayacağı düşüncesinde oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.
Gülcan (2017)	Türkiye	Anket	2017	Bireysel emeklilik sisteminde öğrencilerin farkındalığının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Prabhakar (2017)	İngiltere	Nitel Yöntem	2017	Erkeklerle kıyasla, kadınların otomatik katılımdan daha fazla ayrıldıkları sonucuna varılmıştır.
Gallagher ve Ryan (2017)	İrlanda	Önyükleme (Bootstrap) Yaklaşımı	1971-2015	%8'lik bir katkı oranının, nihai maaşın %65'ine yakın bir emekli maaşı geliri elde etmek için yeterli olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.
Marcinkiewicz (2018)	Çekya, İspanya ve Portekiz	Nitel ve Nicel Yöntem	2006-2014	Gönüllü emekliliğin ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.
Ertuğrul vd. (2018)	Türkiye	ARDL Model	2004-2016	Devlet'in bireysel emeklilikte sunduğu katkı payının artması bireysel emeklilikteki katılımcı sayısını artırmaktadır.
Can ve Eyidiker (2019)	Türkiye	Literatür Taraması ve Veri Analizi	2017-2019	Otomatik katılım sisteminin tasarruflar üzerine olumlu etki bırakacağı sonucuna ulaşılmıştır.
Babalos ve Stavroyiannis (2019)	29 OECD Ülkesi	Panel Veri Analizi	2001-2016	Emeklilik fonu yatırımlarının borsa gelişimi artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Otomatik katılım sisteminin bireysel emekliliğe katkılarını inceleyen Akın (2016)'ın çalışmasında 2003-2016 dönemi, literatür taraması ve veri analizi ile incelenmiştir. Söz konusu çalışma sonucunda otomatik katılım sisteminin bireysel emekliliğe olumlu katkılar sunacağı, Türkiye'de tasarruf

açığının azalmasına yol açacağı ve fon gelişiminde hız kazandıracağı bulguları elde edilmiştir. Gülay vd. (2017)'nin yapmış oldukları çalışmada Türkiye'de akademisyenlerin otomatik katılım sistemine bakış açıları anket yöntemiyle analiz edilmiştir. Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenlerinin örneklem olarak alındığı alışmada 2017 yılı verileri dikkate alınmıştır. Söz konusu çalışma sonucunda akademisyenlerin genelinin sisteme dâhil olduğu ve sistemde kalacağı izlenimi ortaya çıkmıştır. Bunun yanında akademisyenlerin, sistemin sosyal güvenlik sisteminin sorunları azaltacağına yönelik bakış açılarında da kararsızlık olduğu belirtilmiştir.

Merdan (2017)'in çalışmasında Türkiye'de özel ve kamu sektör çalışanlarının bireysel emeklilik sistemine bakış açıları analiz edilmiştir. Anket yönteminin uygulandığı çalışmada Gümüşhane ilinde özel ve kamu sektöründe çalışanların bireysel emeklilik sisteminin fayda sağlamayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu çalışmada özel ve kamu sektör çalışanlarının bireysel emeklilik sistemiyle ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıkları belirtilmiştir. Gülcan (2017)'in çalışmasında öğrencilerin bireysel emeklilik sistemi farkındalığı analiz edilmiştir. Türkiye üzerine yapılan çalışmada Mehmet Akif Ersoy Üniversitesine bağılı Meslek Yüksekokulların Bankacılık ve Sigortacılık Programı öğrencileri örneklem olarak alınmıştır. Söz konusu çalışma sonucuna göre öğrencilerin bireysel emeklilik sistemi farkındalığının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Can ve Eyidiker (2019)'in çalışmalarında Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi için otomatik katılım sisteminin tasarruflar üzerine etkisi incelenmiştir. 2017-2019 dönemini ele alan çalışmada literatür taraması ve veri analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda Türkiye'de otomatik katılım sisteminin tasarruflar üzerinde olumlu etki bıraktığı belirtilmiştir. Bunun yanında tasarrufların daha olumlu etkilenmesi için otomatik katılım sisteminden isteğe bağılı çıkılmamasının uygun olacağı ve bunun için yasal düzenlemelerin revize edilmesi gerektiğı vurgulanmıştır. Özel ve Yalçın (2013) da bireysel emeklilik sisteminin tasarruflar üzerine etkilerini analiz etmiştir. Çalışmada 1970-2010 dönemi ele alınmış ve Türkiye dâhil 16 Gelişmekte Olan Ülke dikkate alınmıştır. Panel veri analizinin kullanıldığı çalışmada bireysel emeklilik sisteminin tasarrufları artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ertuğrul vd. (2018)'nin yapmış oldukları çalışmada Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminde devletin rolü analiz edilmiştir. 2004-2016 döneminin ele alındığı çalışmada ekonometrik model olan ARDL Sınır testi yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu çalışma sonucuna göre, Türkiye'de devletin bireysel emeklilikte sunduğu katkı payının artması sisteme olan katılımcı sayısını da artırmaktadır. Çalışmada bireysel emeklilik fonlarındaki gelişimi hızlandırması için bu tür teşvik politikalarına devam etmesi gerektiği ifade edilmiştir. Akgiray vd. (2016)'nin çalışmasında emeklilik fonlarının finansal istikrar üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Emeklilik fonunun ekonomik payı %2 olan Türkiye ile %66 olan Şili ülkeleri kapsam olarak dikkate alınmış ve Regresyon yönteminin kullanıldığı çalışmada 2004-2014 dönemi ele alınmıştır. Söz konusu çalışma sonucunda emeklilik fonlarının finansal istikrara etkisi Şile için bulunurken, Türkiye için bulunamamıştır. Çalışmada finansal istikrar için Türkiye'nin emeklilik fon payını artırması gerektiği ve bunun için de finansal okuryazarlığın ve otomatik katılım sisteminin geliştirilmesi vurgulanmıştır.

Reece ve Sam (2012)'in yapmış oldukları çalışmada özelleştirilmiş emeklilik sisteminin doğrudan yabancı yatırımları üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Söz konusu çalışmada 1991-2006 dönemi ele alınmış ve panel veri analizi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda özel finansal kuruluşlarca yürütülen emeklilik sisteminin doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde önemli derecede etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Babalos ve Stavroyiannis (2019)'ın çalışmalarında da emeklilik fon yatırımlarının borsa üzerine etkileri incelenmiştir. OECD ülkeleri üzerine yapılan araştırmada 29 ülke dikkate alınmış ve 2001-2016 dönemi incelenmiştir. Panel veri analizinin kullanıldığı çalışmada OECD ülkelerinde emeklilik yatırım fonlarının borsa gelişimine katkıda bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu çalışmada OECD ülkelerinde sermaye piyasalarının iyi işlediği vurgulanmıştır.

Foster (2012) çalışmasında, genç kadınların emeklilik tasarrufuna yönelik tutumlarını incelemiştir. 18-30 yaş aralığındaki 15 kadınla röportaj yapılarak, bilgi ve seçim, güven, sorumluluk, risk ve belirsizlik etmenlerinin onların emeklilik kararlarını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre, katılımcıların emeklilik bilgileri genel olarak sınırlıdır ve özellikle kadınların bir kısmının emeklilik için yeterince tasarruf etmediği

gözenmiştir. Prabhakar (2017) İngiltere’de otomatik katılım (automatic enrolment; AE) olarak adlandırılan ve emeklilik politikasında önemli bir gelişme olan bu sisteme insanların neden katılıp neden katılmadığını araştırmıştır. İngiltere’nin AE politikasına odaklanan bir grup çalışması ile bu soruyu ele alınmıştır. Çalışmada insanların AE’yi tercih etmelerinin veya etmemelerinin nedenleri ile ilgili bir dizi olası nedeni araştırmasına izin verdiği için nitel yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemde “İnsanlar AE’nin farkında mı?”, “İnsanlar AE’den neden vazgeçmiyorlar?” ve “İnsanlar AE’den neden vazgeçiyorlar?” gibi sorular üzerinde durulmuştur. Araştırma sonucunda, kadınların erkeklere kıyasla AE’den ayrılma nedeninin, çocuk bakım maliyetlerinden kaynaklı olarak satın alma gücündeki düşüş olduğu tespit edilmiştir.

Cribb ve Emmerson (2016), İngiltere’deki işverenlerin, çalışanları daha sonra isterlerse ayrılmayı seçebilecekleri bir işyeri emeklilik planına dâhil etmek zorunda oldukları otomatik katılım sistemini incelemiştir. 2012-2015 dönemlerine ait veriler lineer ve ikili regresyon modelleri ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, otomatik katılım sisteminin başlamasının, bir işyerinde emeklilik planına katılma olasılığını %37 gibi önemli bir ölçüde artırdığını tespit edilmiştir. Ayrıca, 2015 yılında otomatik kaydın başlatılmasının ardından, otomatik olarak kayıt olma hakkı olan özel sektör çalışanlarının işyeri emeklilik üyeliği oranı %88’e ulaşmıştır. Gallagher ve Ryan (2017) İrlanda’da bir ulusal otomatik katılım emeklilik planının uygulanabilirliğini araştırmaktadır. 24 varsayımsal portföy için Ocak 1971-Ağustos 2015 arası dönem modellenmiştir. Bu amaç doğrultusunda için bir önyükleme (bootstrap) yaklaşımı kullanılmış ve hedef emeklilik geliri elde etme olasılığı tahmin edilmiştir. Bu deneysel analizin amacı, ulusal bir otomatik katılım programının tipik bir üyesi için hangi stratejilerin ve portföy tasarımının öngörülen hedef gelir değişim oranını en iyi şekilde tahmin edeceğini belirlemektir. Simüle edilen sonuçlar, %8’lik bir katkı oranının nihai maaşın %65’ine yakın bir emeklilik geliri elde etmek için yeterli olması gerektiğini göstermektedir.

Marcinkiewicz (2018) çalışmasında gönüllü emeklilik gelişimi alanındaki Çekya, İspanya ve Portekiz deneyimlerini karşılaştırmayı amaçlamıştır. Çalışmada ek emeklilik düzenlemelerinin kapsamı ve tasarruflar

arasındaki ilişkinin yanı sıra işverenler ve üyeler için finansal teşviklerin etkinliği veya gönüllü emeklilik sisteminin tasarımının gelişimi nitel ve nicel bir çerçevede analiz edilir. Analiz sonucuna göre, bu üç ülkelerin gönüllü emeklilik programı; üye düzeyi, varlık düzeyi, katkı düzeyi, otomatik katılım, mesleki ve kişisel yapı ve finansal teşvikler açısından farklılık göstermektedir. Balasuriya vd. (2014) çalışmalarında finansal iyimserlik ile emeklilik planlaması arasındaki ilişkiyi regresyon modeli kullanarak tahmin etmişlerdir. Araştırma bulguları, daha iyimser insanların tasarruf etme ihtimalinin daha yüksek olduğu sonucuna varmış olsa da, gelecekle ilgili iyimserlik, bir emeklilik planına katılma olasılığını azaltmaktadır. Fornero ve Monticone (2011) 2006 yılında İtalya’da 7.768 haneyi ve 19.551 kişiyi kapsayan bir anketi analiz ederek, İtalyan nüfusun finansal okuryazarlık düzeyini ölçmeyi ve bu etmenin emeklilik planlaması üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Ampirik sonuçlar, çoğu bireyin finansal kavramlar bilgisine sahip olmadığını ve finansal okuryazarlığın emeklilik planına katılım olasılığını pozitif şekilde etkilediğini göstermektedir. Gough ve Sozou (2005) çalışmalarında emeklilikleri hazırlama konusunda insanların motivasyonlarını ve davranışlarını daha iyi anlamayı amaçlamışlardır. Çalışmanın amacına yönelik uygulanan 32 soruluk ankete 540 kişi geri dönmüştür. Buradan elde edilen veriler kullanılarak tüketiciler arasında emekli maaşlarına ve emeklilik tasarruflarına yönelik davranış ve tutumlardaki farklılıklar incelenmiştir. Bu incelemenin gerçekleştirilmesi için kümeleme analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları, tüketicilerin, her küme için kendine özgü demografik, ekonomik, davranışsal ve tutumsal özelliklerle altı kümeye bölünebileceğini göstermektedir.

Madrian ve Shea (2001) ABD’de “401 (k)” olarak isimlendirilen bir çeşit bireysel emeklilik sisteminin, ilgili mevzuatında meydana gelen bir değişiklik, çalışanların vazgeçmediği müddetçe otomatik olarak katıldığı bir sisteme dönüşmesini kaleme almışlardır. Bu değişikliğin öncesi ve sonrasında, çalışanların davranışlarındaki farklılıkların analiz edilmesi amaçlanmıştır. Analiz sonucunda iki temel bulgu elde edilmiştir: (1) 401 (k)’ya olan katılım, otomatik katılımın resmileşmesiyle anlamlı şekilde artmıştır. (2) Şirketin otomatik kayıt altında seçtiği varsayılan katkı payı ve yatırım ödeneği, 401 (k) katılımcısının tasarruf davranışı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Soto ve

Butrica (2009) çalışmaların ABD’de işverenlerin çalışanlara verdiği katkıların oranı ile otomatik katılım arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. İşveren ve çalışanların katkıları hakkında bilgiler içeren 5500 veriyi regresyon yöntemi ile analiz etmişler. Analiz bulguları, otomatik katılımın bireysel emeklilik sistemine katılan işçi sayısını artırdığı ancak emeklilik maaşı primi seviyesini azalttığı sonucunu vermiştir.

Literatür çalışmalarına bakıldığında çalışmamızla doğrudan ilişkili yazınların yeterli düzeyde olmadığı anlaşılmaktadır. Bu çalışmayla literatüre önemli bir katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

4.2. Araştırmanın Katılımcı Profili, Mülakat Cevapları ve Değerlendirme

Araştırmanın bu kısmında, derinlemesine mülakat yapılacak katılımcıların, temel bilgileri, sorduğumuz önceden uzman danışmanlar tarafından belirlenen sorulara verdikleri cevaplar ve bu cevaplar ışığında araştırma bulgularının değerlendirilmesine yer verilecektir.

4.2.1. Katılımcı Profili

Araştırmamızın katılımcılarının sektör, yaş ve eğitim gibi temel bilgilerinin olduğu tablo aşağıda gösterilmektedir. Katılımcının yaşının, çalıştığı sektörün ve eğitim düzeyinin, sorulan sorulara verilen cevapları doğrudan etkilediği için araştırmamız için her biri önemli birer göstergedir. Araştırmamızda sistemde kalan katılımcılar için ‘‘K’’ harfi, ayrılan katılımcılar için ise ‘‘A’’ harfi kısaltma olarak kullanılmıştır.

Tablo 14. Katılımcı Profili

KATILIMCI	SİSTEMDEKİ DURUMU	ÇALIŞTIĞI SEKTÖR	EĞİTİM DÜZEYİ	YAŞ
K1	Kalan	Eğitim	Lisansüstü	37
K2	Kalan	Gıda	Lisans	31
K3	Kalan	Kozmetik	Önlisans	25
K4	Kalan	İlaç Sanayi	Lisans	28
K5	Kalan	Finans	Lisans	24
K6	Kalan	Muhasebe	Lisansüstü	33
K7	Kalan	Eğitim	Lisansüstü	35

K8	Kalan	Maden Müh.	Lisans	28
K9	Kalan	Optisyenlik	Lisans	30
K10	Kalan	İnşaat	Lisans	29
K11	Kalan	Danışmanlık Şirketi	Önlisans	21
K12	Kalan	Sürücü Kursu	Lisans	27
A1	Ayrılan	İlaç Sanayi	Lisans	26
A2	Ayrılan	Kişisel Bakım/Güzellik	Lise	34
A3	Ayrılan	İplik/Tekstil	Önlisans	27
A4	Ayrılan	Call Center	Önlisans	29
A5	Ayrılan	İş Sağlığı Güvenliği	Lisans	25
A6	Ayrılan	Eğitim	Lisansüstü	36
A7	Ayrılan	Giyim/Satış	Lisans	30
A8	Ayrılan	Sağlık	Önlisans	30
A9	Ayrılan	Banka	Lisans	27
A10	Ayrılan	Büro Yönetimi	Lisans	25
A11	Ayrılan	Elektronik/Mekanik	Lisans	28
A12	Ayrılan	Elektrik	Önlisans	29

4.2.2. Derinlemesine Mülakat Cevapları

Araştırmamızın bu bölümünde, sistemde kalma kararı veren katılımcıların onlara derinlemesine mülakat tekniği ile sorduğumuz sorulara verdiği cevaplar yer almaktadır.

Tablo 15. OKS'de Kalma Kararı Veren Katılımcıların Verdiği Cevaplar

KATILIMCI	<i>SORU 1. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemleri hakkında genel hatlarıyla (avantaj – dezavantaj – temel özellikler) ne gibi bilgilere sahipsiniz ve bu iki sistem arasındaki benzerlikler ve farklar hakkında neler bildiğinizi bizimle paylaşabilir misiniz?</i>
K 1	BES devletin son dönemlerde üzerine çok düştüğü bir uygulamadır. BES ve OKS vatandaşlara 56 yaşına geldiğinde emekli olma hakkı veren sistemlerdir. Ama sistemde ez an 10 yıl kalmak şartı vardır. Her iki şart yerine geldiğinde, emekli olma hakkı doğar. Yani biriken paraları maaş şeklinde veya tek bir defada alma şansı tanır. Devlet katkısı sistemlerin tutması için önemli bir teşviktir. Uzun süre kalanın ödüllendirdiği bir sistem olduğu için. Kişi ne kadar çok kalırsa sistemde devlet katkısını o kadar yüksek oranda almaya hak kazanır. Erken emeklilik, birikim

	yapma, sosyal refahı yükseltme gibi avantajları vardır. Dezavantajı, fonlar hala çok iyi kazandıran bir yapıya sahip olmadığı için, sadece birikim hesabı olarak görülmektedir. Sistemler a'dan z'ye aynı özelliklere sahiptir. Sadece BES gönüllük, OKS zorunluluk esasına dayalı çalışmaktadır. Bir de devlet katkılarında OKS bir tık daha doyurucudur.
K2	BES'in kendi isteğimizle katıldığımız bir sistem olduğunu biliyorum. Bireysel Emeklilik Sistemi'nde 5-6 sene kalıp ayrılmıştım o nedenle sistemle ilgili az çok bilgi sahibiyim. OKS'nin de BES'in aynısı olduğunu ama iş yerinin bizi sisteme zorunlu dâhil ettiğini biliyorum. Her iki sistemde de devlet katkısı olduğunu, ayrılınca paramızı alabildiğimizi biliyorum. Ama OKS'de devlet katkısına ek olarak 1000 tl ek bir katkı olduğunu biliyorum.
K3	BES'in insanların yaşlanınca daha iyi yaşayabilmek için ve erken emekli olmak için katıldıkları bir sistemdir. OKS ise iş yerinin yaptığı bir uygulamadır. Zorunluluğu devlet koyuyor ama iş yerleri sadece uygulayan taraf oluyor. Her iki sistemde de emekli olmak için 56 yaşına gelmemiz gerektiğini biliyorum. Ayrıca her ikisinde de devlet katkısı varmış ama devlet katkısının tamamını almak için emekli olmak gerekiyormuş. Her iki sistemi de detaylı olarak çok iyi bilmediğim için avantaj veya dezavantajları konusunda bir şey diyemeyeceğim.
K4	SGK'nın emekliliği dışında emekli olduğunda bir maaşı olmayanlar için oldukça önemli sistemlerdir. BES'i bilsek de, OKS hakkında yeni yeni bilgi sahibi olmaya başladım. Çünkü uygulama olarak çok yeni hem de birden bire uygulamaya geçti. O nedenle OKS hakkında pek bilgim olmasa da sadece işçileri kapsadığını biliyorum. Devlet katkısı beni cezbeden önemli bir avantajdır. Ama sistemden ayrılabilme ve 65 yaşından önce bir emeklilik hakkı tanınması da önemli bir avantajdır. Dezavantajı nedir diye söyleyecek olursak bence tanıtım olmadan birden bire uygulamaya koyulması hiç güzel olmadı.
K5	Kendi mesleğim de BES satmak olduğu için gerek BES gerekse OKS hakkında yeterli bilgiye sahibim diyebilirim. 56 yaşı doldurup 10 yıl sistemde kaldıktan sonra toplu bir birikimi ister defaten ister taksitle alma hakkımız vardır her ikisinde de. OKS devlet katkısı açısından daha elverişli. Çünkü hem 1 defaya mahsus 1000 tl hem de emekli olunca toplam birikime verilen % 5 ek katkı veriyor. Avantajları her ikisinin de var ama bence yeterli değil. Devlet katkısı, fon çeşitliliği ve kazançları bence yetersizdir.
K6	BES ve OKS, SGK dışında hiçbir birikimi olmayanlar için oldukça makul sistemlerdir. Üstelik SGK'dan emekli olmak için 65 yaşına kadar beklemek zorunda kalmayı ortadan kaldırıyor bu iki sistem. Her iki sistem de temel özellikler açısından birbirinin aynısıdır diyebilirim. Emekli olduğumuzda birikimlerimizi toplu ya da aylık olarak alabiliriz. BES için değilse de OKS için zorunlu olması bir

	dezavantajdır. Ayrıca Web üzerinden kolayca birikimlerimizi takip etmemiz ve devlet katkısı önemli avantajlardır.
K7	Bahsedilen iki sistem de emekli olmak ve ek kazanç elde etmek için vardır. Bildiğim kadarıyla OKS de kurallar ve uygulama BES'e göre daha sert ve net. Çünkü OKS'de sisteme siz girmiyorsunuz, sistem sizi otomatik olarak dâhil ediyor. OKS ve BES tamamen aynı olmasa da birbirine benzer çok yönleri var bence. Gerek, Devlet Katkısı gerekse Emekli olma yaşı açısından birbirinin aynısı. Sadece BES gönüllü, OKS zorunlu olarak girdiğimiz sistemlerdir. Dezavantajı yok bence ama emekli olan kişiye ikinci bir maaş imkânı vermesi büyük avantaj.
K8	BES hala hesabım olduğu için iyi bildiğim bir sistem. OKS de BES'in otomatik olarak çalışanları sisteme dâhil eden bir sistem. İkisi de emekliliği destekleyen sistemlerdir. Devlet katkısı en önemli avantajdır. Ayrıca fon getirisi de önemli diğer bir avantajdır. Sistemlerden ayrılma hususunda BES de istediğimiz zamanda ayrılabilirken. OKS'de 2 ay içinde çıkabiliyorsunuz.
K9	BES ve OKS ikisi de birer ek emeklilik sistemleridir. Ama OKS de devlet elinin olduğunu görmekteyiz. İşçilerin zorunlu olarak sisteme katılması devletin elinin olduğunu gösterir. Özellikler konusunda 56 yaşını bekliyoruz her ikisinde de ayrıca her ikisi için de devlet katkısı var diyebiliriz. Farklı yanları pek yok. Ama BES'de prim tutarını biz belirliyoruz. OKS de ise yapılacak kesintiyi devlet belirliyor. Sanırım %3 tü. Piyasada dönen parayı arttırmak, kişilere birikim yapma imkânı sağlamak önemli avantajlarıdır.
K10	BES ve OKS devletin yatırım ve birikim yapma konusunda toplumu özendirmek ve yönlendirmek amacıyla yapılan uygulamalardır. Özelliklerini a'dan z'ye kadar bilmediğim iki sistemde. % 25 devlet katkısı bildiğim en bariz özelliktir. Birbirine benzeyen iki sistemde zorunlu olarak OKS, gönüllü olarak ise BES karşımıza çıkmaktadır. Avantajları en başta dediğim gibi yatırım ve birikimi özendirmesi. Dezavantajı ise bence yok.
K11	İş hayatında çok yeni olduğum için pek bilgi sahibi değilim her iki sistem hakkında. Ama iş yerinin başlattığı OKS devletin zorunlu olarak bizi emeklilik sistemine dâhil ettiği bir sistemdir. Özelliklerini tam bilmemekle birlikte devlet katkısı hakkımız var. Bir de birikimlerimizi yatırım yapıp biraz daha arttırabiliyormuşuz tam bilgi sahibi olmasam da böyle bir şansımız varmış. Sistemlerin açıkçası farkları ve benzerlikleri hakkında bilgi sahibi değilim. Dezavantajları olduğunu düşünmediğim sistemlerin devletten emekli olmak dışında ikinci bir emeklilik şansı vermesi önemli bir avantajdır.
K12	Benim oldum olası merak ettiğim BES'e 2017 yılında başladım ve emekli olup, ek gelir elde etmek, fonları bizim seçmemiz, devlet katkısı gibi özellikleri cazip olsa da, bence destek yetersiz ve ayrılınca tamamını alamıyorsunuz. OKS de bu sene iş

	yerinde yüzleştiğim bir sistem araştırdığım kadarıyla BES'in aynı özelliklerine sahip işyerinin sisteme dâhil etmesi dışında. Avantajlarına gelince özellikleri kağıt üzerinde önemli avantajlar gibi görülse de bence uygulamada ciddi dezavantajlar barındırıyor. Devlet katkısını tam alamamak, finansal bilgisi olmayanın fon imkânından faydalanamaması ve iki tane aynı uygulama olması önemli dezavantajlar.
--	--

KATILIMCI	<i>SORU 2. Otomatik Katılım Sisteminde uygulanan Portföy Yönetimi konusunda ne gibi bilgilere sahipsiniz? Fon çeşitleri, Devlet Katkısı, Fon Getirileri ve Fonlarınızın Nasıl Yönetildiği hususlarında ne gibi bilgilere sahipsiniz?</i>
K 1	İyi bildiklerimden başlayacak olursam, devlet katkısı OKS'de, BES'ten daha doyurucu demiştik. Çünkü 1 defaya mahsus 1000 TL gibi ek bir teşvik var. %25 oranında verilen devlet katkısı vatandaşa %25 garanti kazanç sunmaktadır. Diğer yandan aslında üzerine düşülmesi gereken şey fonlardır. Yani portföy yönetimi konusudur. Çünkü devlet katkısı dışında diğer bir ek gelir şansı da fonlardan elde edilir. Ama bu noktada, vatandaş fonunu kendi risk alma düzeyine göre seçecek, şirket de fonları sağlıklı bir şekilde, uzman personel tarafından yönetecek, hem vatandaş hem de emeklilik şirketi kazanmış olacak. Tanımını yaptığım süreç de portföy yönetimidir. Fon çeşitlerine gelince, vatandaşın risk alma düzeyine göre, risksiz, orta riskli, yüksek riskli olmak üzere çeşitli fonlar vardır.
K2	Otomatik Katılım sistemindeki Portföy yönetimini bilmiyorum ama Portföy yönetimi yatırıma konu olan ürünlerin maksimum fayda doğrultusunda uzmanlarca yönetilmesidir. Otomatik Katılımda fon çeşitlerini bilmiyorum. Ama bireysel emeklilikte fonlar vardı, tahvil fonu ve atak fon gibi. Atak fon yüksek riskli bir fondu. Fonların uzmanlar tarafından yönetildiğini düşünüyorum ama açıkçası süreç tam olarak nasıl oluyor bilmiyorum. Ama birikimlerimiz fonlara gidiyor, orada biriken en kazancı da anaparamıza ek olarak alabiliyoruz. Devlet katkısıyla birlikte tabi.
K3	Çok bilgim yok ama yine de dilimin döndüğünce bir şeyler anlatabilirim. Üniversitedeyken portföy yönetimi ile ilgili bir şeyler araştırmıştım. Bankalar be banka gibi faaliyet gösteren yani para alış verişi olan kurumlarda, müşterinin parasını yönetme işlemidir. Bu işi yaparken de faizli, faizsiz yatırımlara parayı yönlendiriyorlar. Bireysel emeklilikte bu yatırım şeklini biz belirliyoruz diye biliyorum. Fon çeşitlerini isim isim bilmiyorum. Devlet katkısının beni sisteme çeken en önemli özellik olduğunu belirtmek isterim.

K4	OKS hakkında yeni bilgi sahibi olduğumu bir üst soruda belirtmiştim. Fonlardan ve devlet katkısından ek para kazanıldığını öğrendiğimde OKS'den ayrılmama kararı almıştım. Yani hem param kumbara gibi biriksin bir de devletin katkısı alayım, yanında da fonlardan gelir elde edeyim istedim. Fon seçiyoruz, bunu yaparken bize anket yapılıyor risk alma düzeyimiz ortaya çıkıyor ona göre fon seçiyoruz. Sonra bu fonlardan gelir elde edip istediğimizde ayrılabiliriz. OKS'de portföy yönetimi de işte bu bence.
K5	OKS' de portföy yönetimini Bireysel Emeklilik Şirketleri'nin uzmanları yönetiyor. Bizden yapılan kesintiler, bizim seçtiğimiz fonlara aktarılıyor. Bu fonlar değer kazanır veya kaybederse toplam birikimimiz de ona göre değişiyor. Devlet katkısı fon getirisi dışında bir diğer önemli kazançtır. Eğer iyi fon yönetimi varsa, uzun süre de sistemde kalıyorsanız işte o zaman doyurucu tutarlara ulaşabiliyorsunuz ama biraz fonları ve süreci bilmek lazım.
K6	Otomatik Katılım sisteminde ve Normal BES'te de aynı süreç var. Sadece Normal BES'te birikimimizin hangi fona yatırılacağına ilk aydan itibaren belirleyebiliyoruz. Ama Otomatik Katılımda fonlarımızı 6. Aydan sonra belirleyebiliyoruz. İlk 6 ay Standart fondan kalıyoruz mecbur. Sonra değiştirebiliyoruz. Her iki sistemde de aynı fonlar vardır. Düşük Riskli, Orta Riskli ve Yüksek Riskli fonlar vardır. Kişi hangisini isterse onu seçer. Devlet Katkısı bu sistemin en güzel avantajı bence, %25 devlet katkısı var. Fon Getirisine gelince, bahsettiğimiz Düşük, Orta ve Yüksek Riskli fonlardan elde ettiğimiz getiridir.
K7	Portföy Yönetimi hakkında açıkçası bilgim yok. Bankacılık terimlerine pek yakın sayılmam. Fon çeşitlerine gelince kaç çeşit fon var bilmiyorum ama. İnternette baktığımda Standart Fon diye bir fonun otomatik bana yönlendirildiğini gördüm. O nedenle bir tek onu biliyorum. Bu fondan ne kadar gelir elde ettiğimi hatırlamıyorum. Yani fonlardan nasıl gelir elde edilir pek bir bilgim yok. Ama devlet katkısını biliyorum. Yüzde 25 oranında devlet bize kaktı veriyor. Bunun haricinde ben birikim için seçtiğim için ek gelirleri açıkçası araştırmadım.
K8	Eşimle birlikte katıldık iş yerinde Otomatik Katılıma. O ben biliyorum o nedenle çıkmayalım en kötü para birikmiş olur dedi. Ben de ikna olup kumbara niyetine sisteme dâhil oldum. Ama devlet katkısını biliyorum sanırım 200 tl kesince 50 lira da devlet veriyormuş. Fonlar ve portföy hakkında dediğim gibi ben değil eşim bilgi sahibi o nedenle ben bu konuda bir şey diyemeyeceğim.
K9	Portföy Yönetimi aslında paranın yönetimidir. Yani sistemdeki paraların yönetilmesidir. Bizim maaşlardan alınan tutarları Bireysel Emeklilik Şirketleri yönetiyor portföy yönetim böyle oluyor bence. Fon çeşitleri neler dersek Hisse Senedi, Altın ve Dövizler fonların temelini oluşturur. Bizim kazanma ve risk alma konusundaki isteğimizle hangi fonu seçeceğimiz belli olur. Diğer sorunuz Devlet

	Katkısı bence sistemin direkt olarak en belirgin özelliği, 100 liralık kesintiye 25 lira önemli bir katkı. Kafadan birikintiniz yüzde 25 kazanmış oluyor. Anlayan da anlamayan da kazanıyor. Fonlar da işte demin anlattığım gibi Portföy Yönetimiyle yönetiliyor.
K10	Otomatik Katılım sistemi normal BES gibi % 25 Devlet Katkısı olan bir sistemdir. Ama devlet katkısını yıla göre alıyoruz. Sanırım 3 yıl, 6 yıl ve 10 yıllık aralıklarla verilen oran artıyordu. Ama tam hatırlamıyorum oranları ve yılları. Fonlar aslında bizim asıl parayı kazanabileceğimiz paramızı katlama şansı veren ürünlerdir. Biz seçiyoruz fonları. Soruyor bize internetteki Fon Değişikliği linki. Toplam paramız o seçtiğimiz fonlara yönlendirilir. Kaybedersek eğer fonu değiştirme şansımız var sanırım 4 ya da 6 defa. Portföy Yönetimi ise bence sistemde devlet katkısı ve anaparamızın uzmanlarca yönetilmesidir. Bu yönetimi de bizim seçtiğimiz fonlarla yapıyorlar.
K11	Demin de değdim gibi ilk defa karşılaştığım bir sistem bu. Bu nedenle de elde para tutmak amacıyla sistemde kaldım. Yani hiçbir teknik bilgim yok sistemle alakalı. Devlet Katkısını biliyorum sadece. Fonlar hakkında hemen hemen hiç bilgi sahibi değilim. Portföy yönetimi ise bankaların müşterinin parasını ve kredisini yönetmesi diye biliyorum.
K12	Portföy Yönetimi, finansçıların veya bankaların bizim maaşımızdan yapılan kesintileri yönetmesi bu sayede de ek para kazanmamız anlamına gelir. Sistem bize internetten kazanç ve kayıp durumumuzu görme şansı veriyor. Biz de bu sayede değişiklik yapabiliyoruz. Fonları biz seçiyoruz, yani hangi fona paramızın ne kadarını yatıracağımızı biz seçiyoruz. Ben risk almayı seven biriysen paramı riskli fonlara yatırıyorum. Ama eğer risk almayı sevmiyorsam, az kazanayım hiç kaybetmeyeyim diyorsam düşük riskli fon seçerim. Buradan kazandıklarım Devlet katkısı gibi önemli ek bir gelirdir. Devlet katkısı ise yüzde 25 oranında bir katkıdır.

KATILIMCI	<u>SORU 3.</u> Emeklilik Fonları ile Yatırım Fonları hakkında neler biliyorsunuz. Aralarında olan farklılık ve benzerlikler hakkında neler biliyorsunuz?
K 1	Aslında her emeklilik fonu bir yatırım fonudur. Çünkü BES ve OKS sadece birikim yapmak gibi bir özelliğe sahip sanılsa da, her iki sistem de aslında bir yatırım sözleşmesidir. Çünkü katkı payı sizden alınır, hesabınıza geçer fon alınır, yatırım yapılmış olur aslında o nedenle her emeklilik fonu bir yatırım fonudur diyebiliriz. Aradaki fark genelde yatırım fonları toplu paraları yönetirken tercih edilen fon türleridir. Ama emeklik fonları ufak ufak birikimlerin gittikçe büyüüp sonunda

	toplu bir meblağa ulaştığı fonlardır. Bu nedenle daha uzun vadeli yatırım araçları tercih edilir emeklilik fonlarında.
K2	Emeklilik fonları, tahvil fonu ve atak fon gibi fonlardan oluşur. Emekliliğe özgü fonlardır. Yatırım fonları, hisse senedi, tahvil, altın, döviz gibi fonlardır. Aslında her ikisinde de içerikler aynıdır ama bence emeklilik fonları daha az riskli olan kağıtlardan oluşur. Çünkü kimse kaybetmek istemez. Çünkü bundan önceki Bireysel Emeklilik sisteminde kişiler çok para kaybetmiş. Bu nedenle yeniden kaybetmek istemezler
K3	Yani fon her şekilde her yerde aynı anlamdadır ama içeriği farklıdır muhtemelen, Emeklilik Fonları, emeklilik uzun bir iş olduğu için uzun vadeli, Yatırım Fonları daha kısa vadeli diye düşünüyorum. Bir de yatırım fonlarında kazanma kaybetme olasılığı çok daha yüksek değerlerdedir. Emeklilik Fonlarında ise kaybetme olasılığı az, kazanma olasılığı daha yüksektir. Yani buna göre hazırlanmıştır.
K4	Emeklilik Fonları sistemin bizim seçimimize bıraktığı fonlar olduğunu biliyorum. Anket yardımıyla bizi yönlendiriyor kısmen biz de seçim yapıyoruz. Sadece bu kadar bilgim var. Yatırım fonları nedir bilmiyorum ama bizim seçtiğimiz fonların toplanıp şirketin yatırdığı başka fonlar olabilir.
K5	Emeklilik Fonları, Portföy yönetimini oluşturan önemli bir konudur. Genelde katılımcıların bilgi sahibi olmadığı bu nedenle çekimser kalmalarına neden olan bir konudur. Emeklilik fonları, katılımcının seçtiği ve risk düzeyine göre şekillendirdiği fonlardır. Yatırım Fonu ise, enflasyonun olumsuz etkisine karşın, yatırımcının parasıyla, borsa, banka gibi kuruluşlardan aldıkları hisse senedi, tahvil, kira sertifikası gibi ürünlerin oluşturdukları fonlardır. Aralarındaki farklar hakkında genel bir şey diyemem ikisi de yatırımcısına para kazandırmak için vardır. Emeklilik Fonlarını, Bireysel emeklilik Şirketleri sunar. Yatırım Fonlarını ise Borsalar ve Bankalar sunar.
K6	İkisi de para kazandırmak, birikimleri değerlendirmek amacıyla tercih edilen fonlardır. Emeklilik fonlarını Bireysel Emeklilik şirketleri oluşturur ve yönetir. Yatırım fonlarını ise banka, borsa gibi piyasalar oluşturup yönetir.
K7	Üzülerek bir şey bilmediğimi söylemek isterim. Sadece Standart Fonu biliyorum onu da sistemden bakınca görmüştüm. Ama bakacağım ne olduğuna sizden sonra.
K8	Emeklilik Şirketlerinin para kazanmak adına açtığı hesaplardaki fonlardır herhalde. Maalesef sadece bu kadar bilgim var.
K9	Bu konu hakkında bir bilgi sahibi değilim. O nedenle benzer ya da farklı diyebileceğim bilgilere sahip değilim.
K10	Emeklilik ve Yatırım fonları aslında hemen hemen aynıdır. İkisi de bize ek para kazandırmak için bizim tarafımızdan seçilen fonlardır. Yatırımlarımız buralarda

	değerlenir. Ve her ikisini de profesyoneller yönetir. Farka gelince emin olmamakla birlikte Bireysel Emeklilik için özel çıkarılmış fonlar Emeklilik Fonlarını, Yatırım fonları ise tüm borsalarda aynı olan fonlardır. Mesela hisse senedi gibi. Her yerde adı aynıdır.
K11	Hiçbir bilgi sahibi değilim. Ne açıklamaları ne de farklılıkları hakkında bir şey diyemeyeceğim.
K12	Emeklilik Fonları, riskli yani hisse senetlerinden oluşan çok kazandırıp çok kaybettiren veya tahvil gibi az kazandırıp kaybetme şansı olmayan fonlardır. Yatırım fonları ise, bankaların yardımıyla aldığımız fonlardır. Farkı vadeleri ve yöneticileridir. Birinde banka diğeri ise emeklilik şirketleridir.

KATILIMCI	<u>SORU 4.</u> “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemlerinde, Emeklilik Fonlarının yönetilerek ek kazanç sağlamaktadır”. Siz emeklilik fonlarınızın yönetiliş süreci hakkında neler biliyorsunuz. Ayrıca bu iki sistemin size fon yönetiminde sağladığı kolaylıklar ve avantajlar hakkında neler biliyorsunuz (cayma hakkı, emeklilik plan değişikliği, fon dağılımı oran değişikliği vb) . Ayrıca size ne gibi imkânlar sunulsa beklerinizi daha iyi karşılardı.
K 1	Emeklilik şirketinin, vatandaşın katkı payını tahsil etmesiyle başlar fon süreci. Tahsil edilen para vatandaşın adına açılan hesabına aktarılır. Sonra katılımcı risk alma düzeyine göre, hangi fonlara birikimi kanallandıracak onu seçer. Sonra ki süreç artık emeklilik şirketine aittir. Vatandaşın parasını onun seçtiği fonlarla yönetip, ek kazanç veya kazançlar sağlamayı amaçlar. İşte bu süreç fon yönetim süreci yani portföy yönetimi denir. Sistem vatandaşın, fonunu seçme imkanı verir, yıl içinde fonlarını beğenmezse değiştirme şansı verir. Ama daha fazla hak verse tabi daha faydalı olur vatandaş adına. Mesela garanti kazanç sağlayan fonlar sunsa ve fon çeşitliliğini artırsa daha iyi olurdu.
K2	Gerek Otomatik Katılımda gerekse Bireysel Emeklilikte fonların yönetimi oldukça sistematiktir. Süreleri bilmesem de süreç şöyle ilerlemektedir. İlk önce bizden prim kesilir veya yatırırız. Sonra bu paralar fonlara yönlendirilir. Fonlarımız uzmanlar ve bizler tarafından kontrol edilir. Gerekirse müdahale edilir. Bizlere sistem değişiklik yani müdahale hakkı verir. Bu önemli bir avantajdır. Fonlarla alakalı başka bir avantaj bilmiyorum. Kaybetme olasılığını ortadan kaldırıp kesin kazanç sağlayan fonlar çoğalsa mesela. Gördüğümüz üzere sistem ve işleyişi ile ilgili pek bilgim yok bilgilendirme ve eğitim artabilirdi mesela önemli bir eksiklik.

K3	Bireysel emeklilik ve otomatik katılımda kişi, önce prim ödemesi yapar veya maaşından kesilir, sonra bu para bizim belirlediğimiz fona gider. Fon değer kazandıkça kazanç, fon değer kaybettikçe zarar ortaya çıkar. Bir de devlet katkısı eklenince fonlarımız yönetilmiş oluyor. Yani fon yönetiminde biz seçiyoruz, uzamanlar yönetiyor. Ama istersek tercihimizi değiştirebiliyoruz. Bize pek bir şey kalmıyor sadece seçiyoruz ve kötü giderse durum değiştirebiliyoruz. İşlemlerin bu kadar basit olarak işlenmesi da aslında bize sağladığı en büyük kolaylıktır. Biz tek başımıza maaşımızdan yapılan 150 200 tl'lik bir kesintiyle fon alıp yatırım yapıp kontrol edemezdik. Kısaca bize fon sunmaları, fonu bizim seçmemiz ve değiştirebilmemiz önemli bir kolaylık diye düşünüyorum. Mesela zarar etme olasılığı düşse, ama kazanç da yükselse yani böyle bir ürün var mıdır bilmem ama böyle bir yatırım şekli olsa mesela çok iyi olurdu. Bir de otomatik katılım zorunlu olmasa daha iyi olurmuş. Çünkü insanlar zorunluluk kelimesinden dolayı çıktılar sistemden. Ürktüler açıkçası.
K4	Benim BES hesabım yok ama OKS var. OKS de maaşımızdan yapılan kesinti, anket yardımıyla seçtiğimiz fonlara yönlendiriliyor. Fonlardaki birikimlerimiz ve devlet katkısı bizim hesabımızdaki toplam paramızı oluşturuyor. Sistemin fon yönetilirken bize sunduğu önemli avantajlardan biri, fon seçerken bize yapılan anket. O sayede risk alma derecemizi belirliyoruz. Bir diğeri ben hiç kullanmadım daha ama paramız değer kaybedince, fon değişimi yapabiliyormuşuz bu önemli, çünkü sürekli kaybeden olmak istemem. Hatta zorunluluklar nedeniyle, sistemden çıkabilme şansı verilmesi de önemli bir avantaj. Mesela fonların nasıl yönetileceği hususunda, şirketler bizi kayıt etmeden önce bireysel olarak anlatsa sistemi çok iyi olurdu. Bir de fonlara faizsiz ürünler de konabilirdi bence.
K5	Emeklilik fonları, fon kurulları tarafından yönetilir. Katılımcı birikimini seçtiği fonların oranlarına göre dağıtır. Şirket de bu fonları yönetip, katılımcının para kazanmasını sağlamaya çalışır. Zarar durumu ortaya çıkabilir diye, senede 6 defa fon değişikliği hakkı verir. Bu sayede katılımcı sürekli zarar durumundan kurtulur. Emeklilik planı değişikliği de katılımcının gelecek planlarına göre 4 defa değişebilir. Ayrıca katılımcı istediği zaman ayrılıp, parasını alabilir ufak kesintiler karşılığında. Önerilerim ise, katılımcıların fonlardan korkmaması için daha sağlam fonlar oluşturulmalı. Sektörde daha fazla fon yönetebilen personel olmalı. Bir de sistemden çıkana devlet katkısı full verilmeli bu sayede katılımcı sayısı artar.
K6	Emeklilik fonlarının yönetilme süreci ilk bakınca çok karışık gibi görünse de, aslında çok da karmaşık değildir. Prim kişiden kesilir, seçtiğimiz fona yönlendirilir. Fonlarımızdan ek bir kazanç sağlarsak bu toplam birikimimize eklenir. Hımm fon yönetim sürecinde, fonları değiştirme şansımızın olması önemli bir kolaylık. Bunu yaparken. Emekli olunca birikimlerimizi toptan mı yoksa taksit taksit mi alacağımızı belirleme şansımızın olması da önemli bir kolaylık. Yatırım yaparken karşımıza çok

	mesleki terim çıkıyor, bilmediğimiz şeyleri sormak için aradığımızda, bilgiye callcenter gibi kanallardan ulaşmak daha kolay olsa keşke. Çünkü Müşteri Temsilcisi veya danışmana ulaşamıyoruz.
K7	Üzülerek bu soruya da doyurucu bir cevap veremeyeceğim. Çünkü bilgi sahibi değilim. Ama sistemden ayrılma hakkım olduğunu biliyorum. Bu nedenle ne desem eksik olur. Neler düzelse iyi olur dersiniz bence sistem yeterince tanıtılmadı. Bir de insanımız ben de dâhil olmak kaydıyla, finansal konularda bilgisiz. Bu eksiklik giderilse en azından şu an sistem hakkında bir şeyler diyebilirdim.
K8	Bundan önceki sorulardan birinde, fon hakkında çok bilgi sahibi olmadığımı belirtmiştim. Bu nedenle burada da fonların nasıl yönetildiği hakkında sessiz kalacağım. Neler olsa daha iyi olur? Açıkçası o konuda da bir şey diyemeyeceğim. Ama bilmiş olmayı isterdim.
K9	Sorduğunuz her iki sistem için, fonların nasıl yönetildiği hakkında bilgi sahibi değilim. Fon ve yönetilişi hakkında bilgi sahibi değilim. Bu nedenle sistemin bu konudaki avantajlarını bilmiyorum.
K10	Sistemin bize sunduğu önemli avantajlar arasında fon değişikliği ve cayma hakkı vardı. Ben ilk 2 ayda sistemden çıkabiliyordum ama ayrılmadım. Denemek istedim çünkü istediğim zaman çıkabileceğimi biliyordum. Bu önemli çünkü insanlar cayma hakkını kullanmasa sonsuza kadar sistemde kalma zorunda olacaklarını sanıyorlar. Özellikle yatırımına sürekli müdahale etmek isteyenler için Fon değişikliği hakkı da önemli bir özelliktir. Bunlar haricinde, mesela daha fazla fon olsa. Fonların içeriğini biz belirleyebilsek (biraz altın, biraz döviz biraz hisse senedi biraz tahvil gibi) sistem daha iyi hale gelebilirdi. Yatırım danışmanları olsa ve bizimle aylık fikir alışverişi yapsa mesela çok iyi olabilirdi.
K11	Sistemde yeni ve bilgisiz olduğum için açıklama yapamayacağım yine.
K12	OKS katılımcıya, saydığınız hakları (cayma, fon değişikliği, emeklilik değişikliği) verir. Ama bu hakları nasıl ne sürede kullanacağımız konusunda bilgisiz sayılırız. Ve süreci yönetenler de bizi bilgilendirmedikleri için haklarımızın ne olduğunu bilmiyoruz. Yılda 4 veya 6 olacak fon değişiklik hakkım var. 12 defa olsa da benim için bir şey anlam ifade etmeyecek. Çünkü hangi fonu niye seçtiğimi, kazanacak fonun hangisi olduğunu bilmedikten sonra kaç defa değiştirme hakkımın olması önemli değil. O nedenle şirketlerini devletin, işyerinin bizi bilgilendirmeden sisteme zorunlu dâhil etmemesi gerekmektedir. Sistem hiç bilgisi olmayanlar için zor aslında çünkü paraları değer kazanamayacak ve yıllar sonra, çok kıymetsiz bir birikimleri olacak. Bu nedenle anket yapıp bilgisi eksik olana bilgilendirme videoları göndermeli ve izlediği her video için ufak bir primle kişiyi teşvik etmeli ki fon yönetimi ve haklarımızı daha iyi bilelim.

KATILIMCI	<i>SORU 5. Gündelik hayatınızda, birikim veya yatırım yaparken ne gibi kanalları (Altın, Ev, Araba, Yastık Altı Birikim vb.) daha çok değerlendiriyorsunuz. BES veya OKS ile yapılan birikim ve yatırım sizin, yatırım tercihleriniz içindeki önceliği ne düzeydedir.</i>
K 1	Benim yatırım yaparken temel mantığım verdiğim parayı biraz dişe dokunur şekilde büyütecek yatırımlar olmasıdır. Bu nedenle dövizli sık sık yatırım kanalı olarak kullanırım. Aldığım duyurum öngörü ve bilgilerle yatırım kararı alırım. Bazen de, hafif sorunlu arabaları piyasanın biraz altına denk gelecek şekilde alıp, sorunlarını düzelttikten sonra satışa koyarım. OKS ise benim için aslında bir yatırım diyeceğim bir şey değil. Çünkü kazancının düşük olduğunu düşünüyorum.
K2	Aslında birikim yapabiliyor muyuz diye de sorsaydık. Ekonomik bir kriz ortamında yaşıyoruz. Birikim yapmak çok zor oluyor illaki. Ama ben birikim yapmak için bir dönem araba al-sat yaptım bu yatırım ise evet bunu denedim. Ama bir defa elime geçen toplu bir paramın Forexte denedim. 30000 tl gibi olan paramı 24000 tl ye düşürünce onu da denemedim. Yani ben ek kazanç yerine elimdekini kaybetmeyip az kazanç sağlayacağım yatırım şekillerini tercih ederim. BES veya OKS gibi sistemler bu nedenle bana cazip geliyor. Az kazanç ama kayıp olasılığı düşük bir yöntem olarak gördüğüm için tercih ediyorum.
K3	Normal yaşamımızda, birikim yapmak pek kolay olmuyor. Açıkçası Otomatik katılım maaştan keserek aldığı için, birikim yaptığımızı hissetmeden bir birikim yapmış oluyoruz. Ama alıp aynı parayı kenara koyalım desek bir sürü ihtiyaç çıkıyor ve birikim imkânsız oluyor. Açıkçası Altın Döviz çok düşük çıktığı için tedirgin olup orada yatırım değerlendirmiyorum. Evin bir yatırım olduğunu düşünmüyorum. Çünkü evin fiyatının 2 katında bir para ödüyoruz. Ve yılları ona bağlıyoruz. Yani kısacası pek birikim yapamıyoruz ama Otomatik Katılım da maaştan kesme primi, muhtemelen onu da biriktiremezdik.
K4	Günlük hayatta yatırım yapmıyorum. Aldığım maaş İstanbul gibi zor bir şehirde ucu ucuna yetiyor. Ama yatırım yapsam ne seçerdim diye okursam sorunuz. Muhtemelen kolay kaybetmeyeceğim yatırımlara giderdim. Bilgi sahibi olduğum şeylere yönelirdim. Ev alıp satmak bir miktar param olsa, girişmek istediğim bir yatırım şekli olabilirdi. OKS aslında yatırım amaçlı değil, belirttiğim üzere kumbara niyetine bulunduğum bir sistem. Aslında OKS yatırım değil ki birikim 150 tlik parayla aylık yatırım yapmış sayılmayız bence.
K5	Ben sektörden olmama rağmen, OKS'yi ana yatırım tercihim olarak göremem. Getirisi uzun vadede yükseleceği için birikim amaçlı bulunuyorum sistemde. Biriken paramı 5-10 sene sonra alıp başka yatırımlara yönlendirmek niyetindeyim. Şu an bir miktar Bitcoin da yatırımım var.

K6	Yatırım yapma konusunda pek başarılıyım diyemem. Ama bir dönem borsada hisse senedi al sat yaptım orta vadede iyi sayılabilecek bir getiri elde ettim. Ama ikinci ve üçüncü denemem başarılı olmadı. Bir süredir araba alıp satma yöntemini denemekteyim. Yani sıralayacak olursam; ilk sırada araba al sat, sonra altın al sat, sonra da şartlar uyarsa hisse senedi olur. OKS ve BES ise yatırım amaçlı değil de birikim amaçlı gördüğüm sistemler olduğu için yatırım aracı gibi görmüyorum. Bence getirisi yeterli değil. Ama ufak ufak para biriktirmek için ideal.
K7	BES ve OKS aylık ödenen tutarlarla önemli bir para yatırımı oluşturmaz. Parasal olarak az da olsa, oransal olarak aslında karlı bir yatırım şekli. Mesela, 100 tl sen veriyorsun, 25 tl devlet veriyor. Fondan da bir miktar kazandığınızı düşünürsek yüzde 30'lardan fazla kazanç sağlıyor. Bu oranlarda kazanacağımı düşünsem evimi satar yatırıma böyle kazandıran bir yatırıma. OKS uzun vadede büyük bir birikim oluşturuyor. Ben de temel yatırım olarak düşünmesem de, OKS'yi ikinci bir yatırım olarak görüyorum. Bir uzun bir de kısa yatırım olmalı. Ben de öyle düşünüyorum ve o nedenle altın alıp birikim yapıyorum yükselince satmak amacıyla.
K8	Yatırım benim için altındır. Çünkü kolay tahmin edilebiliyor düşüş ve yükselişleri. Bir de belli dönemlerde illa ki yükseliyor. Gözlemlediğim kadarıyla sürekli yükselen altın bence en iyi yatırım. Hem de takı olarak kullanıyoruz, tüm kadınlar altını sever. OKS bir yatırım değil benim için. Para biriktirip zor durumda kaldığımda çekmek için bulduğum bir sistem.
K9	Benim için yatırım kaybetme olasılığı olmayan bir şey olmalı. Hisse Senedi, Borsa falan bana o nedenle uymaz. Ev, Altın, Araba makul oldukça yani para kazandıracaksa değerlendirebilirim. Yani az da kazandırsa sağlam olsun isterim. O nedenle Otomatik Katılım sistemini seçtim. Az da olsa garanti kazanç olarak görüyorum. Hani 1000 tl paramıza 250 tl devlet veriyor. Aslında %25 garanti kazanç sunuyor bize. Diğer yandan ufak ufak paralarla Altın, Ev, Araba gibi yatırımlar yapılamaz ki.
K10	Benim yatırım sever bir yapım yok. Çok yatırım yapayım da şu kadar para kazanayım demem. Ama oğlumun niyetine maaşımdan kesinti yapıp, evleneceği döneme kadar onun adına para biriksin diye kaldım sistemde. Bence yatırım deyince akla borsa geliyor. Ben fonlardan oluşan yatırımı yapacak olsam borsa da kısa ve orta vadeli yatırımlar yapardım uzun uzun beklemezdim. Kısa vadede yatırım yapmak isterdim. Uzun süre beklemek benlik bir şey değil.
K11	Günlük hayatımda ilk kez yatırım yapıyorum bu yatırım OKS. Yani OKS'den başka bir yatırımım yok. Zamanla başka yatırımlar yapacak kadar maddi durumum iyileşirse o zaman başka yatırımlar düşünebilirim. Ama şu an OKS'den başka yatırım bilmiyorum.

K12	Şu an araba alım satımı yapıyorum, sene de 3 bana 3 eşime hak verildi 6 defa al-sat yapıyorum. Zamanla ev ve araba al-sat işine tamamen girmek isterim. OKS benim için şu anlık bir yatırım. Zamanla zor durumda kalırsam çıkabilirim. Ama zorlanmazsam devam etsin isterim.
------------	--

KATILIMCI	<i>SORU 6. Bireysel Emeklilik Sisteminde son dönemde konuşulan temel konulardan olan Kıdem Tazminatı ve BES birikimlerinin birleştirilmesi hususunda neler bildiğinizi paylaşabilir misiniz?</i>
K 1	Bu konuyu çok değil birkaç gün önce iş arkadaşlarıyla masaya yatırmıştık. Mantiği çalışanın kıdemi, atıl olarak kalmayacak, vatandaşın adına açılan BES hesabına aktarılacak. Burada ek kazançlar elde edilebilecek. Bu sayede BES fonunun da piyasadaki payı ve geçerliliği güç kazanacak. Ama nasıl uygulanacağı tam belli olmadığı için bir şey diyemiyorum.
K2	Bu konu hakkında açıkçası bir bilgi sahibi değilim. Ne desem yalan olur.
K3	Maalesef konuyla ilgili hiç denecek kadar bilgi sahibiyim. Kıdem tazminatının yıllık brüt ücretimiz kadar olduğunu biliyorum. Ama birleşti mi birleşecek mi iyi mi olacak bir bilğim yok maalesef.
K4	Bahsettiğiniz iki konu hakkında da bilgi sahibi değilim. Ama yanlış hatırlamıyorsam, ev araba gibi bir yatırım yapma imkânımız olursa paramızı yani Kıdem Tazminatımızı çekebileceğimle ilgili bir haber duymuştum. Ama nedir ne değildir açıkçası kesin bilgi sahibi değilim.
K5	Evet yakın zamanda yürürlükten geçti mi bilmiyorum ama Kıdem Tazminatı Fonu BES’le birleşecek diye iş yerinde konuşuldu. İşverenin işçi için ödeyeceği primleri, işçinin adına açılan Kıdem Tazminatı Fonuna toplayacaklar. Bu sayede işçiler hem kıdem tazminatı, hem de kıdemlerine ek devlet katkısı ve fon getirisi elde etme şansına sahip olacaklar.
K6	Duymuştum ama tam olarak ne anlama geldiğini bilmiyorum.
K7	Kıdem Tazminatlarımız BES’e entegre edilecek, ev alırken sadece çekme hakkı verilecek diye duydum. Ama bilğim tamamen duyumdan ibarettir. Net bilgi sahibi değilim yani.
K8	Maalesef haberdar değilim konudan. Kıdemlerimizin BES’le birleşeceğini bilmiyordum. Sizden duydum şu an ilk defa.
K9	İş Yerlerinin bizi işten çıkarması durumunda alabileceğimiz Kıdem Tazminatlarımızın, Bireysel Emeklilik fonlarına aktarılması ile ilgili olan haberi

	okumuştum. Uygulamaya girdi mi bilmiyorum ama sanırım Ev, Araba gibi bir şeyler alırken çekebiliyormuşuz. Bence hak kaybımız tazminat kaybımız olmayacağı için mantıklı. Bir de üzerine kıdem tazminatımıza da %25 i kadar devlet katkısı eklendiğini düşününce bence oldukça mantıklı bir uygulama.
K10	Doğru 2-3 ay önce bu konuyu bir sigortacı arkadaşım ile konuşmuştum. Kıdem Tazminatının BES'le birleşmesi kulağa güzel geldi ama biraz araştırınca, işçi için ciddi hak kayıpları yaşatabilir diye düşündüm. Okuduğuma göre hala bir kanun, yönetmelik veya taslak yokmuş. Ayrıca işçi kıdemini 10-15 yıl içinde çekemeyecek. Diyelim ki işten çıkarıldı, tazminatını alamayacak olması kötü bir şey bence.
K11	Kıdem Tazminatı ile ilgili hiçbir fikrim yok.
K12	Kısmen biliyorum diyebilirim. İşçilerin işten çıkarılma durumunda alacakları tazminatı. BES şirketleri yönetecek diye dinledim haberdan. Ama detayları hakkında bilgi sahibi değilim.

KATILIMCI	<i><u>SORU 7.</u> Kurumunuz veya Emeklilik Şirketleri Otomatik Katılım Sistemine geçiş sürecinde size hangi konularda bilgilendirmede bulundu, paylaşabilir misiniz? Sizce bu hususta ne gibi yöntemler tercih edilmesi beklentinizi daha iyi karşılardı. ?</i>
K 1	Çalıştığım iş yerinde bu işlerden sorumlu arkadaş tarafından sözlü olarak bilgilendirme almıştım. Sistemin ne zaman uygulanacağını, içeriğini, kaç ay içinde ayrılma hakkımızın olduğunu, BES'ten bir farkının olmadığı konuşmuştuk. Bundan sonra kendim araştırdım sistemi, aslında çok bilmediğim bir sistem de olmadığı için, kalma kararını almak benim için zor olmadı. Aslında daha iyi nasıl olurdu bilmiyorum ama bilgilendirme daha önceden yapılabilirdi, bir de sözlü olmasaydı sadece daha şık olabilirdi diye düşünüyorum.
K2	Otomatik Katılım sistemini kurumdan duyduğumla öğrenmedim. Kendi araştırmalarım ve bilgili olan arkadaşlarımdan öğrendim. Kurum sadece bir Pdf dosyası yükledi web sitemize. Orada yazan zaten internette olan şeylerdi. Emeklilik Şirketi de bir bilgilendirme yapmadı. Yapma zorunluluğu var mıydı bilmiyorum ama yapsa iyi olurdu. Bilgilendirme Web sitesine konan bir Pdf dosyasından fazlası olmalıydı. Çünkü 3 satırla anlatılmayacak teknik terimleri barındırıyor. İnsanlar zaten kriz ortamında cebinde parası kalsın istiyor. Bir de bilgilendirme olmayınca insanlar canıma minnet der gibi sistemden çıktı. Profesyonel ve Sistemli bilgilendirmeler yapılmalıydı.
K3	Çalıştığım iş yeri bu sisteme 2018 in birinci ayında başladı ama bununla ilgili bir bilgilendirme yapıldı ama bu bilgilendirme çok tertipli, düzenli ve profesyonel

	değildi. Dert yandığım noktalar olmasaydı yeterliydi, yani kurum Otomatik Katılım Sistemi nedir, faydaları, işleyişi gibi konularda bizi konferans ve eğitim gibi 1 saatlik toplantı ile en azından bilgilendirmesi iyi olurdu. Ayrıca bireysel emeklilik şirketi hangisi veya hangileri olduğunu belirtselerdi ve bunu da bize sunup birini tercih edebilseydik daha iyi olurdu diye düşünüyorum.
K4	Çalıştığım iş yerinde muhasebe işlerine bakan arkadaşlar, aynı şekilde maaş ödemeleri kısmıyla da ilgileniyor. 2018'in ilk ayına girdiğimizde OKS'ye dâhil olacağımızdan bahsetmişti. Biz de 'nedir ne değildir' diye sorup görevliden sohbet esnasında bilgiler almıştık. Bu sohbetin dışında herhangi bir bilgilendirme yapılmadı. Hangi şirketlerle görüşüldü o konuda da bir bilğim yok. İşyeri bize alternatif sunsaydı, avantaj dezavantajlarla alakalı bilgilendirseydi iyi olurdu.
K5	Ben sektörden gelmeme rağmen, bizim Bireysel Emeklilik Şirketi tarafından ufak bir bilgilendirme aldım. O da çalışıyoruz genel bilgimiz olsun diye. Yani bizle alakalı değildi yapılan bu bilgilendirme, diğer katılımcılarla alakalıydı. Süreç başladıktan sonra ufak bir eğitim tarzı bilgilendirme oldu şirkette. Bence ilk önce sosyal medyadan tüm vatandaşlar bilgilendirilmeliydi. Sonra Tv ve gazetelerde haber olmalıydı. Daha sonra uygulama başlatılmalıydı. İşverene ve Bireysel Emeklilik Şirketleri'ne eğitim verme zorunluluğu verilmeliydi. Çünkü bu ülke için önemli bir konu.
K6	Kurum ve Bireysel Emeklilik Şirketi hiçbir bilgilendirme yapmadı. Yöneticimiz şirketle görüşmüş ama bizi bilgilendirmemişti. Ben de şirkette sürecin yöneticilerinden olmama rağmen kendi araştırmalarımla öğrendim her şeyi. Ve bize çalışan diğer arkadaşları bilgilendirmemiz gerektiğini söylemediler. Haliyle kurumdaki çalışanlara yeterli bilgilendirme yapılamadı. Öncelikle emeklilik şirketleri kurumları bilgilendirmeli ve kurumlara 'çalışanları kesin bilgilendirin, hatta siz yapamazsanız bizden talep edin biz yapalım bilgilendirmeyi' demeliydi. Çünkü kurumda 1 kişi bile kalmadı sistemde bence büyük bir başarısızlık 20-30 kişiden bir kişiyi bile sistemde tutamamak. Bence kurumdan biri bilgilendirmemeli, bu bilgilendirmeleri Emeklilik Şirketleri Uzman çalışanlarıyla seminer tarzında bir eğitimle yapmalı.
K7	OKS ile ilgili bir bilgilendirme ne işyerim ne de emeklilik şirketi bir bilgilendirme yapmadı. Ben kendim az çok araştırdım ve ayrılmama kararı aldım. Bence süreç böyle olmamalıydı, bilgisi olan kaldı, olmayan çıktı. Benim OKS ile ilgili temel çıkarımım bu. Bence bilgi konusu Emeklilik Şirketleri yapmalıydı. Sonuçta işveren de süreci ilk defa gördü. Hatta işvereni de bilgilendirmediklerine eminim.
K8	OKS ile ilgili bana eşimden başka kimse bilgilendirme yapmadı. Eşimle aynı iş yerinde olduğum nedeniyle bilgi sahibi oldum. Ama duyduğum kadarıyla bir toplantı yapılmış birim yetkilileriyle. Ben katılmadığım için ne konuşuldu neler anlatıldı

	bilemiyorum. Nasıl daha iyi olurdu diye sormuşsunuz. Daha profesyonelce tüm yurttta tanıtım yapılmalı. Çünkü sadece bizi değil tüm çalışanları kapsıyor OKS.
K9	Küçük bir şirket olduğumuz için bu konuda, birbirimizi bilgilendirdik diyebilirim. Yani şirket özellikle bir bilgilendirme yapmadı. Biz çalışanlar birbirimizi bilgilendirdik. İnternet bizim Otomatik Katılımla ilgili sorularımızın cevabını hemen bulmamıza yardımcı oldu. Yani açıkçası temel bilgileri internette öğrenabildik bu kısma kadar birine gerek kalmadı. Ama bazı noktalarda bize bir uzman bilgilendirme yapsaydı iyi olurdu. Mesela demin fonla, portföyle ilgili soru sorduğunuzda cevap verememiştım. Çünkü bilmiyorum fonlarla ilgili kısmı. İşte fonlarla ilgili bize uzman birileri bilgi verseydi daha iyi olurdu. Ve bence Otomatik Katılım sistemi ile ilgili reklam, yani kamu spotu olması iyi olurdu.
K10	Çalışan sayısı çok olan bir kurumda olduğumdan dolayı bilgi akışı biraz uzun sürebiliyor. Bir ara söylenti çıktı Zorunlu BES(OKS) olacak diye falan. Sonra 1-2 hafta ses seda çıkmadı. Sonra ilerleyen haftaların birinde Zorunlu BES(OKS) toplantısı olacak dediler. Gittik, bir slayt eşliğinde bize OKS anlatıldı. Ben önceden bilgi sahibi olduğum için yeterli geldi bana. Ama emimin herkes böyle düşünmedi. Ve ciddi bir çoğunluk “ben kalmam çıkarım kesinlikle” mantığıyla çıktı toplantıdan. Çünkü bilgi eksiklikleri var süreçle ve yapılan toplantı da onların soru işaretlerini cevaplandırmadı. Bence bu bilgilendirme toplantısına Emeklilik Şirketi eğitilmiş personelini göndermeliydi.
K11	Bizim işyerinde OKS hakkında ne yazılı ne sözlü bir şey söylenmedi. Ben maaş kesintisi görünce sorguladım ve BES Kesintisi gördüm maaş bordromda. Sonra kendim araştırdım ve para biriktirme amacıyla kaldım. Yani ikna olayım diye kimse bir şey yapmadı. Nasıl olmalıydı? Böyle olmamalıydı yani, hiçbir şey yapmadılar ki
K12	Biz şirkette kalabalık olmadığımız için. Bilgilendirme kısmında birbirimize yardımcı olduk. OKS ve BES’i bile arkadaşlar bize anlattı. Hatta bu işi yapan akraba, dostlara da ulaştık. Bizim şirketin belki de yarısı kaldı sistemde. Daha iyi nasıl olurdu sorunuza biz bilgi sorunu yaşamadık o nedenle cevapsız kalıyorum.

KATILIMCI	<u>SORU 8.</u> Otomatik Katılım Sisteminde Kalma kararınızı etkileyen faktörler nelerdir? Ne gibi imkânlar ve şartlar olsaydı bu sistemler daha iyi hale gelirdi?
K 1	Benim sistemde kalma kararımı etkileyen birinci etmen, birikim yapma kolaylığı, sonra bedavadan gelen devlet katkısı. Bir de OKS’ den istediğimiz zamanda çıkabilme şansımızın olması beni etkilemişti. Devlet katkısı daha doyurucu olsa, fonların kazanç oranı yükselse daha iyi olurdu

K2	Benim sistemde kalmamdaki en belirgin özellik Devlet katkısının iyileştirilmesidir. Sonra araştırınca hakları, kesintileri bile net şekilde belirlemişler. Bu da önemli bir faktördür. Ayrıca danışman falan yardımı önemli bir diğer faktördür. İşler kötü gidince fonlara müdahale edebilmek de önemli.
K3	Otomatik katılım sisteminden ayrılma yani kalmama nedenlerimin en başında bilgi eksikliği yer almaktadır. İkinci bir neden ise, yapılacak kesintinin tutarının sabit ve zorunlu olmasıdır. Bir diğer nedenim ise fon çeşitleri, portföy yönetimi gibi sistemle alakalı bir çok konu hakkında bilgi sahibi olmamamdır. Bir diğer sorunuza gelince eğer, biraz daha teknik bilgilere sahip olsaydım, kurum ve Bireysel emeklilik Şirketi yeterince bilgilendirseydi ve maaşım daha yüksek olsaydı tercih ederdim sistemde kalmayı.
K4	Öncelikle sistemde kalmamda en etkili şey başlangıçta da belirttiğim üzere, fonlardan ek para kazanma şansı ve devletin verdiği teşvik olmuştur. Çünkü ben kumbara gibi kullanmak istemiştım OKS'yi üzerine sistemin ek kazanç sağlama kanallarını duyunca kaldım. İstediğimde ayrılma hakkı da önemli çünkü birikimlerimi istediğimde çekme hakkım olsun isterdim. Benim eksik olduğumu düşündüğüm şey, fon yönetimi bence orada daha net ve şeffaf bilgiler olmalı. Bir de fonlarda faizsiz fonlar da olmalıydı. Bir de demin dediğim gibi bilgilendirme konusunda şirketler ve işyerleri sınıfta kaldı bence.
K5	Öncelikle sistemi genelleyip, temel sorunları anlatayım. Her adımında eksiklik var. Bir tek tam belli olan devlet katkısı onda da keşke kesinti yapılmasa. Bilgilendirme temel sorunu sistemin. Fon konusunda hem yöneten hem vatandaş bilgisiz bu düzeltilmeli. Ayrıca ben de dâhil olmak kaydıyla, uzun vadeli birikim yapacak güce sahip değiliz. O nedenle devlet bence fonlardan daha çok para kazandırıp az kaybettirecek fonları ve yatırımları bulmalı. Ben niye kaldım, açıkçası elden para biriktirmek zor bu devirde. Hem de az çok fon konusunda bilgim var. O nedenle kaldım.
K6	Sistemde kalmam tamamen birikim yapmak amacıyla olmuştur. Emekli olana kadar beklemem muhtemelen. Kumbara gibi kullanmak amacıyla kaldım sistemde. Ama normal banka kumbara hesabını da seçebilirdim. Ama burada devlet katkısı benim kalma kararımı olumlu etkiledi. Eğer uzun süre kalacak olsaydım. Fonlarla ilgili haklar da beni etkilerdi. Yani fonu kendim seçmem, istediğimde değiştirebilmem beni etkilerdi.
K7	Sistemde kalmakta beni cezbeden yanlar var tabi ki, birincisi başta da belirttiğim gibi. Emekli olduğunda 2 maaş alma şansı. Bir diğeri de emekli olmayı beklemezsem istediğimde paramı devlet katkısıyla birlikte alma şansı. Ama fonlar konusunda bence biz toplum olarak bilgisiziz. Bunu şirkete veya OKS sistemine

	yükleyemem. Bu bence toplumun sorunu. Ama bence devlet katkısı yükseltilebilirdi. Bir de sistemde kalana ek garanti bir kazanç sunulmalı.
K8	150-200 tl gibi paraları kenara atmak gönüllü olarak yapmayacağım bir alışkanlık. Bu nedenle zorunlu olduğu ve maaşımdan kesildiği için, cebime o tutar girmediği için yok sayabiliyorum. Yani birikim yapma alışkanlığım olmadığı için devlet bir nevi birikim yapmaya yönlendirdi beni. Ben de sırf bu nedenle kaldım sistemde. Sistemin eksikleri bence sistemi çok iyi bilenlerin ortaya koyabileceği bir konudur. Ama portföy yönetimi, emeklilik fonları diye sorduğunuz konuları hiç bilmiyorum. İşte bu konuları benim yerime yöneten bana da aylık malumat veren kişiler olabilir bence sistemde. Bir de sistemden ayrılırken kesinti alınmış. Onlar keşke alınmasa.
K9	Benim Otomatik Katılım sisteminde kalma kararım biraz karambol oldu. Çünkü ayrılacaktım 200 tl gibi bir kesinti olacaktı maaşımdan. Ama biraz sistemi öğrenince, istediğimizde ayrılıp paramızı alabildiğimizi duyunca ikna oldum. Sistemde kalmam yani bilinçli bir karar değildi. Sistemin tüm özelliklerini bilmesem de sadece birikim yapıp istediğimde devlet katkısı ile birlikte alabileceğimi öğrenince kalma kararı verdim. Bence fonlarla ilgili bilgi sahibi olsak yani finansal bilgilerimiz olsa daha iyi olurdu. Bunun için de Bireysel Emeklilik şirketleri eğitim verse. Ya da tüm çalışanlara iş yeri bilgilendirme yapsa seminer gibi süper olurdu. Devlet katkısı da her şekilde kesintisiz alınsa bence katılımcı sayısı artardı.
K10	Benim sistemde kalmam tamamen kendi bilgimin olması ve bununla birlikte fonlardan gelir elde etme şansı vermesi. Ayrıca devlet katkısı da cabası. Sistem uzun süre sistemde kalan kişiye devlet katkısı ile garanti %25 kazanç şansı veriyor. Fonlardan da gelir elde edildiğini düşünürsek bu garanti kazançların %30-35 lere çıkması sürpriz değil. Benim kalmamdaki en temel şeyde bu yani hem birim hem geleceğe yatırım yapma şansı vermesi. Devlet katkısı bence yükselmeli ve erken çıkan için kesinti yapılmamalı. Çünkü uzun vade yatırım yapacak kadar zengin değil vatandaşımız. Bir de bilgilendirmede sorun ve amatörlük vardı. O da düzeltilebilirdi ama kaçtı o tren.
K11	Belirttiğim üzere iş hayatında çok yeniyim ve başka hiçbir yatırım-birikim bilmediğim için ilk önüme gelen sistem olan OKS'yi seçtim. Tamamen elde para tutmak için kaldım. Çok teknik bilğim olmamasına rağmen birikim yapmak için makul geldi bana. Bunun için de bankaya veya emeklilik şirketine gitmeme gerek yok. Sistem daha fazla devlet katkısı verse. Bir de fonlarda kayıp etme olasılığı olmasa daha iyi olurdu.
K12	Sistemin zamanla paramızın değer kaybedeceğini düşünürsek yastık altı birikimden daha mantıklı olması nedeniyle kalma konusunda olumlu bir karar verdim. Yastık altı para hep aynıdır değeri artmaz. Ama enflasyon derken yıllarca değer kaybeder.

	Bu sene 100.000 tl parayla bir araba alırsınız ama 5 sene sonra motosiklet alırsınız. Devlet katkısı ve fon kazancı bu kaybı ortadan kaldırıyor. Ayrıca birikim yapma şansı vermesi de önemli. Çünkü ben 5-10 sene kalıp parayı çekip başka alanlarda kullanmayı hedefliyorum. Sistem bence katılımcıya anket yapıp çıkan sonuca göre kal kalma demeliydi. Eksiklerini belirleyip eğitim videoları göndermeliydi. İzlenen her video başına da bir prim verilseydi daha çok kişi eğitim videosu izlerdi. Haliyle sistem daha bilinçli insanlarla yürütülürdü ve herkes kalırdı sistemde.
--	--

Tablo 16. OKS'den Ayrılma Kararı Alan Katılımcıların Verdiği Cevaplar

<i>Katılımcı</i>	<i>SORU 1. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemlerinin özellikleri hakkında genel hatlarıyla (avantaj – dezavantaj – temel özellikler) ne gibi bilgilere sahipsiniz ve bu iki sistem arasındaki benzerlikler ve farklar hakkında neler bildiğinizi bizimle paylaşabilir misiniz?</i>
A1	Otomatik Katılım bizim iş yerinde uygulanacak dendiği zamana kadar hiçbir yerde duymamıştım. Ama Bireysel Emekliliği biliyorum çalışmak istemiştim. Üniversite bitince çok araştırmıştım. BES diye kısaltılıyor sistem. Temel amacı, daha iyi bir hayatı yaşlanınca yakalamak yani refahı yüksek bir yaşlılık için ortaya atılmıştır. Sitemin en belirgin özelliği, prim ödeyip o primlerin birikmesiyle birlikte toplu bir miktara sahip olmak. Sonra bu miktarı doğru fona yönlendirip bir miktar ek gelir elde etmeye imkân sağlayan fon yönetimi var. Bir diğer yandan da devlet katkısı var. Herkes yüzde 25 alacak sanıyor ama sistemden ayrılma yılına göre farklılık gösteriyor. Başka özellik olarak, istediğiniz zaman sistemden çıkabiliyorsunuz. Ama kesinti var. Otomatik Katılım da böyle bir mevzuymuş yani, BES'in katılımı zorunlu olanıymış. Ama onun haricinde hiçbir fark yok bence. Sadece cayma süresi diye bir aralık var BES'te yok bildiğim kadarıyla. BES özellikle avantajlı bir sistem, çünkü primi tutarı siz belirliyorsunuz. Paranız olmadığında ödemeseniz bile oluyor. Ama otomatik katılımda ödemek zorundasınız çünkü maaşınızdan alınıyor. Yani maddi zorluk içinde olduğunuz bir ay içinde bile kesinti yapılıyor. Yani ben çıkmadan arada ödemeyebilmeliyim o imkân verilmeli. Dezavantajına gelince otomatik katılım bence dezavantajlı olan bir sistemdir. BES'ten bir farklı yok benim mesela BES'im var niye yapayım ki bunu. Bir de ek olarak 1000 tl sadece ek teşvik var. Devlet katkısı dışında cazip ek bir özelliği yok. Bir de şu aya kadar çıkmazsan kalırsın sonsuza kadar gibi bir anlayış var. Cayma'nın bir süresi olması dezavantaj bence. Yani ben daha esnek özellikleri olan BES'i tercih ederdim OKS yerine. BES avantajlı OKS değil. BES gönüllü, OKS zorunlu olan bir sistemdir, BES daha esnek, OKS daha katı kuralları vardır. BES'de özel şirketlerle muhatapsınız sistemi kuran yöneten onlar. Ama OKS de devlet için içine giriyor. Devlet hangi parasal işi doğru

	yönetmiş ki bu sistemi yönetsin. Devletin yaptığı finansal işlere karşı güvensizliğim var. Örneğin, devlete ait kurumlar her sene açık verirken, özel şirketler hayatta kalmak için artıya çıkmak zorundalar.
A2	Bireysel emekliliğin devlet destekli bir Birikim Kanalı olduğunu biliyorum. Otomatik katılım ise sanırım iş yerlerinde zorunlu olarak geçtiğimiz sistemin adı. İkisinin de birikim için olduğunu biliyorum. Avantajlarına gelince, Sanırım devlet desteği de var yüzde 25 oranlarında ayrıca, dediğim gibi birikim yapmak dışında pek bir avantajı olduğunu düşünmüyorum. Dezavantajları olarak ise otomatik katılımın birden bire uygulamaya geçmesi ve istediğimiz zaman sistemden ayrılıp kesintisiz paramızı alamamamız olarak görüyorum. İki sistemin birbirine benzer olduğunu destek ve isleyiş açısından benzediğini biliyorum. Ama tek farkın Otomatik katılımdaki zorunluluk olduğunu biliyorum. Bir de sorun çözmek için kimler muhatabımız o konuda net bir bilgi sahibi değilim. Yani bir sorunla karşılaştığımda ve ya aklıma bir soru takıldığında cevabı kimden alacağım konusunda net bir bilgi sahibi değilim.
A3	Bahsedilen sistemlerin, iş hayatına başlayınca daha sık duyduğumu belirtiyim öncelikle. İş hayatına girmeden önce pek bilgi sahibi değildim. Ama şu an bilgi sahibi olduğumu söyleyebilirim. Bireysel Emeklilik Sistemi'nin SGK'dan emekli olmayı beklemeden emekli olup, emekli aylığı alır gibi ek bir gelir sağlamaktadır. Yani daha iyi bir yaşlılık dönemi yaşamamıza imkân sağlar. Otomatik Katılım yani Zorunlu BES dediğimiz sistem ise adından anlaşılacağı gibi zorunlu herkesin katılacağı bir sistemdir. Gerek Zorunlu BES, gerekse Normal Bireysel Emeklilik sistemiyle ilgili bizim yatırdığımız paraların, şirketler tarafından yönetilip bize ek olarak kazanç sağlayan sistemlerdir. Devlet katkısı yani, her 100 liraya 25 lira devlet katkısı vardır. Biraz düşünecek olursam Paralarımızın yatırıma yönlendirilip devlet katkısı dışında kazanç sağlama imkânı vardır. Aynı şekilde bu yatırımlar sayesinde değer kaybetme şansımız da vardır. Örnek verecek olursak; 1000 tl hesapta param var, 250 tl devlet katkısı dışında, 100 tl de yatırımdan gelecek ek olursa 350 tl kazanç sağlamış olabilirim. Ama aynı şekilde kaybetme imkânım da var. Avantaj ve dezavantajları tabi ki var. Avantajı ek kazanç sağlamak, birikim yapmak. Dezavantajı ise kaybetme şansı olması diyebilirim. Bildiğim kadarıyla her şeyi hemen hemen birbiriyle aynıdır. OKS zorunludur, yani sisteme katılma zorunludur. Ama BES zorunlu değildir. İşleyişi her ikisinde de aynıdır. Devlet katkıları da her ikisinde vardır. Zorunluluğu dışında birbirinden çok farklı olmayan iki sistemdir.
A4	Bireysel Emeklilik para biriktirmek için ve emekli olmak için kurulan bir sistemdir. Bu sisteme göre devletten emekli olma dışında, bir emeklilik hakkı daha verir bize. Bu sayede iki emeklilik maaşı ve birikimi sayesinde yaşlanınca daha iyi bir hayat imkânı sunmayı vadeden bir sistemdir. Otomatik katılım nedir bilmiyorum açıkçası. Ben anlatılana göre ikisinin de mantıklı sistemler olduğunu düşünüyorum. Ama

	uygulama olarak karlı olduğunu düşünüyorum. Bence sistemi ve finansla alakalı bazı şeyleri bilmek lazım. Yani, bu sistem tamamen parayla ve birikimle alakalı bir sistemdir. Fon, yatırım, hisse senedi gibi şeyleri bilmek bence karar verirken etkili olur. Bu nedenle finansla alakalı bilgilere sahip olanlar Sistemlerin özelliklerini daha kolay anlatabilir. Bence iki sistem de birbiriyle aynıdır. Sonuçta ikisi de emeklilikle alakalı sistemlerdir. Sadece otomatik Katılımda zorunluluk vardır farklı olarak. Bir de devletin Otomatik Katılıma el attığını düşünüyorum.
A5	Bireysel Emeklilik hakkında biraz bilgi sahibiyim. Otomatik Katılım Sistemi eğer şu iş yerlerinin yaptığı sistemse eğer biraz da o konuda bilgi sahibiyim. Öyleyse ilk ondan başlayayım, çalışanların zorunlu olarak emeklilik sistemine katıldığı bir sistemdir. Zorunlu diyorum ama sistemden ayrılabilyorsunuz. Bireysel Emeklilik sistemi zorunlu değil yani devlet falan yapmıyor. Biz istersek katılıyoruz. İki sistem birbirinin aynısıdır. Farklı bir şey olduğunu düşünmüyorum. 2 ay çıkma süresi var. Ama ayrılmak için özel bir şart var mı onu bilmiyorum. Ayrılan kadar kesilen tutarı alabiliyorsunuz onu biliyorum. Bireysel Emeklilik sisteminde istediğiniz zaman ayrılabilirsiniz. Sadece kesintiler var erken çıkınca. Çok bilgi sahibiyim desem yalan olur. Ama avantajları illaki vardır. Ama olumsuz yanı nedir diye soracak olursanız. Bir şey diyemem bilemiyorum açıkçası. Ama birbirinin aynısıdır.
A6	Bireysel Emekliliği biliyorum ama o diğer dediğiniz sistem hakkında pek bilgi sahibiyim diyemem. BES insanların yaşı ilerlediğinde birikim yapıp, geleceğini bir nevi sağlamlaştırmak amacıyla uygulanan bir sistem. Ama diğer sistem OKS farklı bir şey sanırım. BES özel sektörün OKS devletin elinde bence. Bu nedenle iş yerleri maaşımızdan kesiyor. Çünkü devlet SGK'dan da emekli olmamız için maaşımızdan kesinti yapıyordu. Ama SGK ile farkı tabi ki var hem kesinti az, hem de bundan emekli olmak için 65 yaşını beklememize gerek yok. Sanırım 56 yetiyordu. Özelliklerine ve avantajlarına gelince, 56 yaşında emekli olma, devlet katkısı vardı bildiğim özellikler arasında. OKS ile ilgili özelliklerini bilmiyorum sadece devletin yaptığını maaştan kesinti ile alındığını biliyorum. Bence avantajlı değil OKS ve BES bundan önce yakın arkadaşlarım emeklilik sisteminde kaldılar ve beklentilerinin çok altında bir para aldılar. Hatta zarar edenler bile oldu. Ben bir nevi ön yargılıyım. Devlet hiçbir parasal işi sağlıklı yönetemedi. O nedenle kalmak istemedim. Bu aslında dezavantajı yani devletin el atması dezavantajdır.
A7	Ekstradan bir emeklilik şansı daha veren sistemler ikisi de, ama ben ikisinde de hiç bulunmadım. Ama mantıklı sistemler, yani geliri iyi olanlar için. 10 yıl kalıp 56 yaşını bekleyenler emekli olabiliyor. Erken çıkan kişiler de, kaldıkları yıla göre kesintilerle yüzleşip paralarını çekip çıkabiliyorlar. Bir diğer özelliği de devlet katkısı var, onu da ayrılma süresiyle doğru orantılı alma şansı var. Dediğim gibi mantıklı yani avantajlı sistemler iki de. Zor hayat şartlarında ek 1 tl bile önemli çünkü. Ama önemli olan o birikimi yapabilecek güce sahip olabilmek. Sistemlerin

	benzeyip benzemediğine bir şey diyemeyeceğim. Ama en belirgin farklı birinin zorunlu olması birinin bize bırakılmasıdır.
A8	Bireysel Emeklilik gelecek için ortaya çıkan bir sistem, OKS de 2018 de bizim işletmede ilk defa duyduğum bir sistem. BES bankalara ve Emeklilik Şirketlerine gidip aylık para yatırarak emekli olur gibi toplu para alacağımız bir sistem. BES de her ay ödeme yapma zorunluluğu yokmuş, paran olmadığıda yatırmamak bile kaldığı yerden devam ediyormuş. Ama OKS öyle değil prim maaştan bize bırakmadan kesileceği için öyle ara verme şansı yok. Diğer yandan devlet yapıyormuş OKS'yi uygulayıcı da farklı yani. Genel anlamda iyi diyebilirim sistem için. Ama zorunlu olmasa iyi olurmuş. Ve sadece 2 ay için de ayrılabilirsiniz demeselermiş, benim iş yerinde sırf bu süre nedeniyle tedirgin olup ayrılanlar çok oldu. Yangından mal kaçıran gibi.
A9	Bireysel Emeklilik, kişiye en az 10 yıl sistemde kalıp 56 yaşını doldurmak kaydı ile ikinci bir emeklilik şansı veren bir sistemdir. OKS'de aynı bu konuda aynı özelliklere sahiptir. Aslında her ikisi de nerdeyse tüm özellikleriyle birbirinin aynısıdır. Temel bir iki fark var, birisi devlet katkısı olarak %25 dışında, 1 defaya mahsus verilen 1000 TL'lik en devlet katkısı vardır. Bu çok yeterli değildir ama daha fazla da katkı vermek sistemi parasal anlamda sıkıntıya sokabilir. Katılımcının, emeklilik planı ve fon değişikliği hakları vardır her ikisinde de. Bir diğer kazanç kapısı da fon kazancıdır. Sistemler genel anlamda para biriktirmekte zorlananlar için önemlidir. Ama ben BES ve OKS için önemli bir yatırım kanalı diyemem. O kadar çok kazandıran fon yapısı ve fon yöneticisi olmadığını düşünüyorum. Devlet katkısı iyi bence, ama ayrılma durumunda devlet katkısından kesinti yapmak dezavantaj.
A10	Bireysel Emeklilik dediğimiz sistemde bulunmadım. Ama emeklilik döneminde daha iyi bir hayat yaşamak amacıyla tercih edilen bir sistemdir bence. Ama ben ne BES'de ne de OKS'de bulunmadım. İki sistemi de çok iyi biliyorum denmez. Ama 65 yaşından erken emeklilik şansı veriyor yaş sınırını bilemedim. Ama 10 yıl kalmak lazım en az diye biliyorum. Bir de devlet katkısı var ama ne kadardı onu da tam hatırlayamadım. Biraz kulaktan dolma öğrendiğim için net bir şeyler diyemiyorum. Ama OKS hakkında sisteme katılımın zorunlu olduğunu biliyorum. Ama onun haricinde benzerlik ve farkları şunlardır diyebileceğim herhangi birşey söyleyemem.
A11	Özellikle biz gençler için önemli olan sistemlerdir. Çünkü Türkiye'de birikim yapmak zor ve çok da sevmiyoruz toplum olarak. Elde para tutmak zordur çünkü. Özellikle biz gençler için daha zor. Evli çocuklu olan aileler daha kolay birikim yapıyor. İlk BES sonra da OKS ortaya atıldı, çünkü BES'te katılımcı sayısı ve toplanan para istenilen düzeye çıkamadı. OKS ile zorunlu herkesi dâhil ettiler. Yani BES'e katılımı kişilerin isteğine bırakmadılar. Ama tabi istemeyenler için de sistemden ayrılmak için 2 ay verdiler. Nereden biliyorum çünkü ben de kalayım mı çıkayım mı derken sormuştum ne kadar süremiz var diye. Devlet katkısının, cayma

	hakkının ve emekli olunca biriken parayı ve devlet katkısını, toplu ya da maaş gibi hakların olduğu sistemlerdir. Katılım şekli yani zorunluluk dışında hiçbir farklı yönü olduğunu düşünmüyorum. Avantajları için özellikle gençlerle ilgili söylediğim kelimeleri sayabiliriz.
A12	Açıkçası birkaç sene öncesine kadar BES nedir bilmezdim. BES kelimesiyle tanışmam iş hayatına başlamamla oldu. BES insanlara para biriktirme, bir yandan da emekli olma şansı tanır. Bir de sizin tabirinizle OKS girdi hayatımıza. BES'in aynısı olduğunu, herkesin BES yatırımı olsun diye devletin desteklediği bir sistem olduğunu biliyorum. Özelliklerini aslında pek biliyorum desem yalan olur. Erken emekli olabiliyormuşuz, kumbara hesabı gibi para biriktirebiliyor muyuz. Bunlar güzel özellikler aslında ama ben detaylı bilgi sahibi değilim. O nedenle bu kadar cevap verebileceğim.

Katılımcı	<u>SORU 2.</u> Otomatik Katılım Sisteminde uygulanan Portföy Yönetimi konusunda ne gibi bilgilere sahipsiniz. ? Fon çeşitleri, Devlet Katkısı, Fon Getirileri ve Fonlarınızın Nasıl Yönetildiği hususlarında ne gibi bilgilere sahipsiniz?
A1	Üniversitede, Finansal Piyasalar dersinde duymuştum, portföy yönetimi, yatırımcının parasını birikimini, onun aldığı risk düzeyinde yönetme işlemidir. Yani çok riskli ürün var ise, hisse senedi alır satar. Ama az risk istiyorsa tahvil alıp satar portföyü yöneten uzman. Otomatik Katılımda, BES'de olduğu gibi kişinin risk durumuna göre seçtiği fonlar var. Çalışan ona uygun olanı seçiyor. Uzman kişiler de bu fonların yönetim işini yapıyor. Bu fonlar, tahvil, hisse senedi, döviz, altın, bono olabilir. Yani her risk düzeyine uygun ürünler vardı fonlarda. Bu fonlardan da elde edilen kazançlar OKS'nin temel kazancını oluşturuyor.
A2	Portföy kelimesini para ile ilgili haberlerde duyduğum için içeriğini pek bilemiyorum. Ama para yönetimi gibi bir şey olduğunu düşünüyorum. Teşekkür ederim hemen hemen doğru biliyormuşum. Bu konu hakkında maaşımızdan kesilen tutarların yönetilmesi diye bir yorum yapabilirim. Fon çeşitleri hakkında net bir bilgim yok, ama döviz hisse senedi ve altın gibi şeylere yatırım yapıldığını düşünüyorum. Bahsettiğim yatırım araçları dışında şu an aklıma bir şey gelmedi. Devlet katkısını biliyorum kesilen tutara yüzde 25 oranında devletin verdiği ek ücret. Fonların tam olarak nasıl yönetildiğini bilmiyorum ama sanırım Bireysel Emeklilik şirketleri ile Devletin yetkili birimlerinin birikimleri döviz, altına, hisse senedine yatırarak biz ve kendileri için para kazanması diyebilirim.
A3	İşte bu kısım anlamakta zorluk çektiğim, internetten araştırmama rağmen yeterince anlamadığım bir konudur. Bu kısmı anlamadığım için aslında sistemden ayrıldım desem yeridir. Bu nedenle anladığım kadarıyla şöyle anlatayım; Portföy Yönetimi

	finansla ilgili kurumların, bizlerin birikimlerini yönetmesidir. Ama işte tam bu noktada yatırımı nereye neye yapıyoruz bilemediğim için sistem aklıma yatmadı. Bankaların hesaptaki paralarımızı yönetmesi gibi olduğunu düşünüyorum. Fonun yatırıma yönlendirilen işleme dendiğini düşünüyorum. Yani bizim birikimlerimizin yönlendirildiği üründür. Yabancı Para, Hisse senedi fonu gibi. Fon çeşitlerine gelince ,hisse senedi, altın, yabancı para ve tahvil gibi fonlar olduğunu düşünüyorum. Bahsettiğim fonların, uzman kişilerce adımıza açılan hesaplarda yönetildiğini ve hesapta biriken diğer kazançlarımıza ek olarak kazanç sağlamayı amaçlamaktadır. Adımıza alınan hisse senedinin değer kazanması için yönetildiğini düşünmekteyim. Değer kaybı durumunda uzman kişiler bizi yönlendirip, kaybımızı durdurmaktadır.
A4	Üst soruda dediğim gibi, bu sistemleri anlamak için Finansal Kelimelere hakim olmak lazım. Ben mesela portföy yönetimini bilmiyorum. Eğer faydalı bir sistemse bile bunları bilmediğim için sistemin ek imkânları hakkında bilgi sahibi değilim. Fon çeşitleri hakkında da bir bilğim yok.
A5	Portföy yönetimi nedir bilmiyorum. Hele otomatik katılık sisteminde nasıl olduğunu hiç bilmiyorum. Fon hakkında da maalesef bir bilğim yok.
A6	Portföy Yönetiminin nasıl olduğunu bilmiyorum ama, portföy bankaların yatırımcısı için sunduğu ürün çeşitliliği diye biliyorum. Bu nedenle tahmin edecek olursam, portföy de yatırımcısı için bankanın sunduğu hizmeti yönetmesidir. Bu sayede para kazandırıyor müşterisine. Konusun OKS ile ilgisi var mı bilmiyorum ama bilğim bu kadar. Fon çeşitleri hakkında bilğim var desem yalan olur.
A7	Portföy yönetimi nedir bilmiyorum. Fon çeşitlerini de bilmiyorum. Bu nedenle otomatik olarak nasıl yönetildiğini de bilmiyorum diyeceğim üzülerek. Ama devlet katkısını iyi biliyorum. Devletin sistemde kalana verdiği bir ödül diyebiliriz. Yüzde 25 oranında bir yardımı var devletin. Ama tamamı için 10 sene kalmak lazım. Onun haricinde erken ayrılana kaldığı süre ile orantılı olarak ödeme yapılır.
A8	Sistem sadece para biriktirmek için kurulmamış. Ayrıldığım için iyi mi yoksa ettim kötü mü diye düşündüğüm dönemlerde biraz araştırmıştım. Bize sistemdeki paralarımızla ilgili yatırım yapıp, sizin fon dediğiniz şeyleri satın alıp biraz daha fazla para kazanma şansı veriyor. Ve bu fonları biz seçiyormuşuz. Gerçi fon nedir ve ne alıyoruz onu bilmesem de böyle bir şekilde oluyormuş fon yönetimi. Fon yönetimine de portföy yönetimi deniyor diye düşünüyorum. Devlet katkısını bildiğimi üstte soruda yazmıştım. Devlet katkısı, fon getirileri ve anapara üçünü toplayınca önemli bir kazanç olabilirdi. Ama bence bu noktada çok bilgili ve fon, borsa işlerine ilgili olmak lazım diye düşünüyorum.
A9	Portföy benim işimin en temel kavramlarından birisidir. Kısacası, paranın yönetilmesi diyebiliriz. OKS’de portföy yönetimi ise, katılımcının toplam birikiminin, seçtiği fonlar çerçevesinde, alanında uzman kişiler yardımıyla

	yönetilmesidir. Burada önemli olan katılımcının risk düzeyinde kendine uygun olan fonu seçmesidir. Mesela, adamın temel amacı anaparasını kaybetmemek ise, o kişiye riski yüksek fon önerilmemeli, kazayla riskli fon seçtiyse de onu BES danışmanı yönlendirmeli, kaybetme olasılığını da vurgulamalı. Eğer katılımcının, beklentisi dışında gelişirse süreç bu defa sisteme olan güven sarsılır. Fon türleri demişken, düşük, orta ve yüksek riskli fonlar vardır. Devlet katkısı da %25 artı, 1 defalık 1000 olarak karşımıza çıkmaktadır.
A10	Otomatik Katılımı biliyorum. Ama portföy yönetimini bilmiyorum. Fon çeşitlerini bilmiyorum ama BES’deki fonlar gibiyse eğer. Az değer kaybetme olasılığı olan veya çok kaybettirme olasılığı olan diye ayrılıyordu. Birinde az kazanıp nerdeyse hiç kaybetme olasılığı olmuyor. Diğerinde ise kazanma ve kaybetme olasılığı oldukça yüksek. Devlet katkısına gelince onu biliyorum ama katkı tutarını hatırlayamadım.
A11	Portföy yönetimini bilmiyorum maalesef, fon çeşitleri olduğunu biliyorum ama ne olduğunu bilmiyorum bu türlerin. Muhtemelen döviz, altın, hisse senedi gibi şeyler vardır bu fonlarda. 100 liralık kesintiye devletin 25 tl devlet katkısı var. Fonlar nasıl yönetiliyor bilmiyorum.
A12	Maalesef portföy yönetimini bilmiyorum, ama fonlar hisse senedi, altın, dolar falandı diye biliyorum. Yine de fonu, yönetilişini ve çeşitlerini biliyorum denmez.

Katılımcı	<u>SORU 3.</u> Emeklilik Fonları ile Yatırım Fonları hakkında neler biliyorsunuz. Aralarında olan farklılık ve benzerlikler hakkında neler biliyorsunuz?
A1	Her emeklilik fonu bir yatırım fonudur ama her yatırım fonu emeklilik fonu değildir. Yani emeklilik fonları diğer yatırım fonları içinden seçilip BES’e uygun hale getirilip bizlere sunulan fonlardır. Yani tüm yatırım sonlarını değil içinden bize uygun olanı sunuyorlar. Bireysel emeklilikte vatandaşlar çok risk almak istemiyorlar bu nedenle çok kazanç yerine kaybetme korkusu duygusuyla karar alıyorlar. Bu nedenle de düşük riskli fonları seçiyorlar. Fon yöneticileri de bu durumda yatırım fonlarından kayıp riski az olanlardan çoğunlukta oluşanları seçip sisteme uyarlıyor.
A2	Açıkçası pek bilgi sahibi olmadığım ama yine de az çok aralarındaki farkı yorumlayabileceğimi düşünüyorum. Emeklilik fonları bireysel emeklilik sisteminin bize sunduğu özel fonlardır. Bu fonlar içinde altın, döviz ve hisse senedi gibi ürünler vardır. Ama yatırım fonları ise bireysel emeklilik sistemine ait değildir. Bu yatırım fonları bankaların bize sunduğu fonlardır. Bu fonlar içinde yine hisse senedi, altın, döviz dışında faizli diğer ürünler de vardır.

A3	Emeklilik fonları, bireysel emeklilik sistemine özgü fonlardır. Ama yatırım fonları da çok farklı olmayan ama bireysel emeklilik şirketlerine ait olmayan diğer fonlardır diye düşünüyorum. Açıkçası pek de bilgim var diyemem
A4	Yine finansla alakalı kelimeler karşıma çıktı. Bu konu hakkında da maalesef bir bilgim olmadığını söyleyeceğim.
A5	Maalesef bu konuda da bilgi sahibi değilim.
A6	Fonlar hakkında bilgim yok. Bundan önceki soruyu da boş geçmiştim. Bu nedenle üzülerek pas geçmek istiyorum. Ama banka ve emeklilik şirketlerinin sundukları hizmetler diye tahmin edebilirim.
A7	Ne emeklilik ne de yatırım fonları hakkında hiçbir bilgim yok.
A8	Yukarıda söylediğim gibi, fonları biz seçiyormuşuz sonra değer kazanırsa paramız katlanıyormuş. Ama neyi, nasıl, ne amaçla seçtiğimizi bilmediğim için emeklilik fonlarını biliyorum diyemem. Yatırım fonları da bankalara paramızı yatırmamız sonucunda elde edeceğimiz kazançlar diyebilirim. Yani bilmiyorum benim söylediklerim sadece yorumdu.
A9	Emeklilik fonları, emeklilik şirketleri tarafından sunulan, katılımcıların kendi istekleriyle belirlediği fonlardır. Bu fonlar düşük, orta ve yüksek risklidir. Bu fonların risklerini belirlemek için, biraz tahvil, biraz hisse senedi, biraz da kıymetli maden veya sektörel fonlar kullanılır. Atak fon gibi ürünlerde hisse senedi ve sektörel fonlar ön plandadır. Ama standart fon gibi düşük risklilerde tahvil, bono gibi ürünler ön plandadır. Yatırım fonları ise bankaların yatırımcıların mevduatlarına veya toplu yatırımlarına ek kazançlar sağlamak amacıyla bankalar tarafından kurulan fonlardır. Yöneten ve kuran bankalardır. Arasındaki bir diğer fark da kazanç olasılığı ve miktarıdır. Yatırım fonlarını, bankaların para yönetimi açısından emeklilik şirketlerinden daha uzman olduğunu düşünürsek daha karlıdır diyebiliriz.
A10	Emeklilik fonunun az kaybettirme olasılığı olan ve çok kaybettirme olasılığı olan türleri olduğunu biliyorum. Birini sağlamcı, diğerini gözü kara kişilerin seçtiğini düşünüyorum. Ama yatırım fonu nedir bilmiyorum açıkçası. O nedenle benzer veya farklı yanları hakkında bir şey diyemeyeceğim.
A11	Emeklilik fonları, altın döviz, hisse senedi gibi şeylerin oluşturduğu yatırım ürünleridir. Ama yatırım fonu ile arasında ne fark vardır, ya da yatırım fonu nedir bilmiyorum. Emeklilik değil de sanki borsa terimi gibi geldi kulağıma.
A12	Maalesef bu soruyu da es geçmek zorunda kalıyorum. Benim pek bilgi sahibi olmadığım terimler bunlar.

Katılımcı	<u>SORU 4.</u> “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemlerinde, Emeklilik Fonlarının yönetilerek ek kazanç sağlamaktadır”. Siz emeklilik fonlarınızın yönetiliş süreci hakkında neler biliyorsunuz. Ayrıca bu iki sistemin size fon yönetiminde sağladığı kolaylıklar ve avantajlar hakkında neler biliyorsunuz (cayma hakkı, emeklilik plan değişikliği, fon dağılımı oran değişikliği vb) . Ayrıca size ne gibi imkanlar sunulsaydı beklentinizi daha iyi karşılardı.
A1	Her emeklilik fonu bir yatırım fonudur ama her yatırım fonu emeklilik fonu değildir. Yani emeklilik fonları diğer yatırım fonları içinden seçilip BES’e uygun hale getirilip bizlere sunulan fonlardır. Yani tüm yatırım sonlarını değil içinden bize uygun olanı sunuyorlar. Bireysel emeklilikte vatandaşlar çok risk almak istemiyorlar bu nedenle çok kazanç yerine kaybetme korkusu duygusuyla karar alıyorlar. Bu nedenle de düşük riskli fonları seçiyorlar. Fon yöneticileri de bu durumda yatırım fonlarından kayıp riski az olanlardan çoğunlukta oluşanları seçip sisteme uyarlıyor. Aslında geçen sorulardan birinde yüzeysel olarak bahsetmiştim. Ama detaylı olarak bakınca, bizden kesilen veya alınan primler birikiyor bizim hesaplarımızda. Sonra o paralar yine bizim seçtiğimiz fonlara yönlendiriliyor. Bize olumsuz durumlar nedeniyle sayısını tam bilemediğim kadar değiştirme fon değiştirme hakkı veriyorlar. Bu sayede uzun süre zarar eden bir fonda kalmıyoruz. Ama anlamak lazım fon yönetiminden falan. Bilmediğiniz zaman size uzman danışmanlar yardım ediyor. Biraz düşünürsem; fon değiştirme hakkının olması önemli bence zarar durumu olduğunda orada kalmak zorunda kalmıyorum. Bu bir kolaylık bence. Sonra bize uzmanlar tarafından azaltılmış fonlar sunuluyor. Yani çok daha fazla fon olsa yanlışı seçme şansımız yüksek olurdu. Yani uzman birinin bizi fon denizinde boğulmaktan kurtarıyor. Bunla ilk olarak aklıma gelen kolaylıklar. Yani ne isterdim ne iyi olsa diye düşünmedim hiç ama, mesela fon değiştirme şansı sonsuz olabilir.
A2	Emeklilik fon türleri hakkında pek bir bilgi sahibi değilim. Ama demin dediğim gibi döviz, altın ve hisse senetlerine yatırılıp bize ek kazanç sağladığını düşünüyorum. Haklarımız konusuna gelince, Otomatik Katılım başladığından bir hafta sonra ayrılmak istediğimi bu nedenle de yetkililerle görüştüğümde 2 ay içinde cayma hakkınız var isterseniz biraz daha düşünün dediklerinde cayma hakkımın 2 ay olduğunu öğrendim. Yetkiliye düşünmem için beni ikna edin dediğimde birkaç hakkım daha olduğunu öğrendim. Öğrendiğim haklarım içinde Birincisi devlet katkısı, ikincisi maaşımdan yüzde 3 kesinti yapılacağı bir de bize bir danışman atayacaklarıdır. Öncelikle Fon çeşitleri, portföy yönetimi gibi kelimelerden bahsettiniz, bunla hakkında yeterli bilgi sahibi değiliz yani bizi bu konularda daha iyi bilgilendirmek iyi olurdu. Ayrıca kısıtlı maaşlardan yapılan kesintiler yerine

	bizim o ayki maaşımızdan ne kadar ödeyebileceğimizi biz belirleyebilirsek. Bunların dışında aklıma pek bir şey gelmiyor açıkçası.
A3	Emeklilik fonlarımızın demin de bahsettiğim gibi yönetilmektedir. Ama orada eklemeyi unuttuğum önemli bir mevzu, fonları biz seçiyoruz. Yani bize yapılan bir anketle risk alma durumumuz ortaya çıkıyor. Biz de buna göre de sistem bize hangi fonun bize uygun olduğunu gösteriyor. Biz de fonlarımızı seçiyoruz. Bu seçimlerimiz kazanırsa devam ediyoruz, kaybediyorsak fon değişikliği yapabiliyoruz. Aslında anlatılan mevzular, uygulamada da karşımıza çıksa çok büyük kolaylıklar sağlayabilir. Mesela fonlarınızla ilgili size grafikler falan sunuluyor, ama ne olduğu hakkında bence bilgi ve yeterli açıklama yok sistemlerde. Ben eskiden BES yapmıştım. Ve oradan biliyorum bunları; internet sitesinde çok güzel grafikler falan var ama hangi grafik neyi gösteriyor tam bilemiyoruz, bize yardımcı olsun diye aradığımız kişiler de hep aynı şeyi kendi mesleki dilleriyle anlatıyor. Ben zaten anlasam o dili grafiği anlarım. Yine doğru uygulansa ek kazanç sağlaması da bir avantaj. Ama orada da bence personel yeterli bilgiye sahip değil. En doğru işleyen kolaylık ise, fon tercihi yapmadan önce bize yapılan anket sonucu risk almada ne kadar cesur olduğumuzu gösteriyor. Bu önemli bir kolaylık diye düşünüyorum. Önemli değil tabi ki sorabilirsiniz. Yazılı kurallarda ve özelliklerde sıkıntı yok. Bence yazılı olan şeyler uygulamada da aynı kalitede olsa daha iyi olurdu. Bence bizlere birer tane danışman atansa ve biz onunla iletişim kurabilirsek daha iyi olurdu. Bir diğer mevzu fonlar keşke daha fazla kazanç sağlayabileceğimiz ama bunu az riskle yapabileceğimiz durumda olsa. Bu imkanlar sunulsa daha iyi olurdu kendi adıma diyebilirim.
A4	Bireysel Emeklilik ve Otomatik katılım sistemlerinde fonlar nasıl yönetiliyor bilmiyorum ama sanırım uzman kişiler bu süreçte danışmanlık yapıyordur. Ben insanların çoğunun fon yönetimi, portföy yönetimi ve fon çeşitlerini bildiğini sanmıyorum. Bir diğer soruya bakıyorum şu an, sistemin fon yönetimi esnasında bize danışmanlık yapması dışında ek bir avantajından haberdar değilim. Bize imkan yerine keşke eğitim ve bilgilendirme yapılsaymış. İş yeri, okullar, gazete, dergi ve saymadığım tüm diğer tüm haber kanallarıyla bilgilendirilseydik. Bugün ben bu soruları bilmiyorum diye cevaplamak zorunda kalmazdım. Bu nedenle sistemin ne olduğunu tam bilemediğim için ne sunsa daha iyi olur kısmında bir şey diyemeyeceğim.
A5	Demin sorulan portföy yönetimi ile ilgili olan soruya benzer bir soru bence. Emeklilik fonları nedir bilmiyorum ama. Paralarımızın devlet katkısı ile çoğaldığını biliyorum. Ama onun dışında ek nasıl kazanç sağlanıyor bilmiyorum.
A6	Sorudan anladığım kadarıyla, fonlar önemli bir kazanç kapısıymış. Çünkü ben bilgi sahibi değilim fonlar ve yönetimi ile ilgili. Bu nedenle de hem devlete güvensizlik hem de nasıl para kazanacağımı bilmediğim için ayrıldığımı göz önünde

	bulundurursak. Fon ve yönetimini bilsem belki de kalırdım. Yani paramı katlayacak bilgiye sahip olsam belki de kalırdım. Soruda yazan haklarımı bilmiyordum, tabi hem ben araştırabilirdim. Hem de bilgilendirme yapılabilirdi. En azından alın şunu okuyun arkadaşlar deyip bir broşür dağıtılabildi okullarımızda. Gerek okul idaresi gerek devler gerekse ben önemli bir mevzuyu yani haklarımızı es geçtik ve üzerine düşmedik. Benim gibi bir sürü öğretmen arkadaş aynı bilgi düzeyine sahip. Yani şunlar olsa daha iyi olurdu dediğim ilk şey hepimiz daha bilinçli ve araştırmaya yatkın olsak keşke bu finansal konularda ve haklarımız hakkında.
A7	Sorudaki açıklamaya göre fonların yönetildiğini yazmışsınız ama ben nasıl yönetildiği konusunda hiçbir bilgi sahibi değilim. Dediğim gibi ben hiç bulunmadım bu tür sistemlerde o nedenle de araştırmadım. Bana ne imkan sunarsa sunsun birikim için ayıracak param olmadığı için önemli değil. O nedenle çok az kulaktan duyma bilgilere sahip olduğum bir sistemin eksiklerini de bilemem haliyle şöyle olsa daha iyi de diyemem.
A8	Emeklilik fonlarımın nasıl ve kimler tarafından yönetildiğini bilmiyorum. Ama internetten okuduğum kadarıyla. Biz seçiyormuşuz fonları. Fonun ne olduğunu bilmiyorum ama anladığım kadarıyla paramızın nereye yatırılacağını biz seçiyoruz. Önemli bir hak bence, ama fonu bilen kişiler için. Çünkü onlar neye yatırmaları gerektiğini biliyorlar. Emeklilik planı değişikliğini sormuşsunuz öyle bir hakkım var mı ya da emeklilik planı nedir bilmiyorum. Cayma hakkını biliyorum 2 ay içinde çıkın denmişti. Bence fon yönetimini bilmeyenlere şirketler yardımcı olsa, gerek bilgilendirme gerekse danışman atayarak. Benim gibi fon yönetimini bilmeyenler her şeyi sorabilirler danışmanlara. Başka da bir şey diyemeyeceğim.
A9	Emeklilik fonları gerek BES’de gerekse OKS’de katılımcının seçtiği fonlarla, konunun uzmanları tarafından yönetilmesi yoluyla ek kazanç sağlaması sürecidir. Katılımcı eğer bilgi sahibiyse veya danışman olarak atanan kişi yeterince ilgiliyle işe yarar kazançlar sağlayabilme olasılığı yüksektir. Emeklilik yönetimi için, sistem bize fon değişikliği hakkı vermiştir. Ayrıca fon seçimini katılımcı yapıyor. Risk alma düzeyine göre. Ben şahsi olarak fon yönetiminin OKS için önemli olduğuna inanıyorum. Ama portföy ve fon yönetimi konusunda sistemin sınıfta kaldığını ve dişe dokunur haklar verdiğine inanmıyorum. Mesela fonlar şeffaf olsa, danışmanlar, katılımcının daha iyi kazanabilmesi için, risk alma niyetini iyi bilip onu hata yaptığında uyarmalıdır. Diğer yandan fon yönetimini bence bankalara bırakmalılar. Çünkü BES ve OKS daha çok yeni bir sektör haliyle sektörde fon yönetecek kalifiye elaman az.
A10	Her iki sistemde de fonların nasıl yönetildiğini bilmiyorum açıkçası. Sadece fon seçiyoruz ama nasıl yönetiliyor bilmiyorum o süreci. Fon yönetimi ile ilgili de bilgi sahibi değilim. Ama ben açık yüreklilikle çoğu kişinin de bilmediğini düşünüyorum. Biz toplum olarak bu konularda bilgili değiliz. Bilinçli değiliz. Benim de mesela her

	iki sistemi denememe sebebim bilgisizlik. Ve ben bilgisiz olduğumu bilmeme rağmen yine kendimi parasal konularda daha iyi hale getirmiyorum. Bence bu toplumumuzun sorunudur. Benim öz eleştirim bu. Kısacası fon yönetimi hakkında sistemin bana fon seçme dışında verdiği hiçbir haktan haberdar değilim.
A11	Altın, döviz ve hisse senetleri ile oluşturulan fonları kim yönetiyor banka mı, emeklilik şirketi mi, borsa mı açıkçası bilmiyorum. Fon yönetimi esnasında ne gibi haklar veriyor sistem bilmiyorum açıkçası ama soruyu tekrar inceleyince, emeklilik plan değişikliği yani emekli olunca toplu mu yoksa maaş gibi parça parça mı alacağız parayı onu seçme şansı verdiği aklıma geldi. Bir de 2 ay cayma hakkı veriyor sistem. Ne gibi imkanlar sunulsa daha iyi olurdu fon yönetimi? Buna cevap verebilmem için fon yönetimini bilmeliyim diye düşünüyorum. O nedenle boş geçiyorum bu soruyu.
A12	Açıkçası süreci bilmiyorum nasıl yönetiliyor. Ama finansçılar ve borsacılar bu işleri yönetiyorlardır. Maalesef daha zorlamayalım benden bu kadar bilgi çıkıyor. Üzülerek yine boş geçiyorum.

Katılımcı	<i>Soru 5. Gündelik hayatınızda, birikim veya yatırım yaparken ne gibi kanalları (Altın, Ev, Araba, Yastık Altı Birikim vb.) daha çok değerlendiriyorsunuz. BES veya OKS ile yapılan birikim ve yatırım sizin, yatırım tercihleriniz içindeki önceliği ne düzeydedir.</i>
A1	Aslında hangi yatırımı tercih ettiğimi söylemeden önce, ne mantıkla bu kararı aldığımı anlatayım. Kolayca bilgisine ulaşabileceğim, kısmen tarafımın da bilgili olduğu ve ilgimi çeken kanallara yatırım yapmak bana mantıklı gelmiştir. Bu nedenle babadan otomobil sevdalı olarak benim için büyük yatırım arabadır. Çünkü biliyorum nasıl para kazanılacağını ne zaman ne durumda alınıp ne zaman satılacağını. Bilmediğim işe para yatırmam. OKS o nedenle yatırımlarım arasında yok.
A2	Yatırım yapmıyorum, şu sıralar sadece borç ödeyip, günü kurtarabiliyorum. Ama maddi olarak birikim yapma seviyesine geldiğimde, muhtemelen klasik ev, araba diyerek girişim yatırıma. OKS bende yatırım çeşitleri arasına girmezdi sanırım.
A3	Bizim sektörde, biraz toplu paran varsa para kazanırsın. Zamanla fason üretim tesisleri kurup, çarşıya, pazara ve toptan olarak ürün üretebilirsin. Ama bunun için makine almak tesis kurmak için 200-300 bin TL para lazım. İş bu açıklamadan sonra, benim de temel yatırıмым aslında o olacak makine alıp, tekstile yatırım yapmak gibi bir amacım var. Bunun için de birikim yapıyorum. Eski usul altın al tak eşinin koluna. Amacımdan dolayı, OKS de kalmak istemedim yani para elimde olsun istedim.

A4	Hımm bu soru daha kolay anlatabileceğim bir konu hakkından. Gündelik hayatımda en çok tercih ettiğim yatırım şekli Altın'dır. Bir miktar da yastık altı birikimi yapıyorum. Altın diğerleri gibi değil. Yazın yükselir kışın düşer desem yeridir. Yani daha kolay yönetilebilir yani uzmanlık gerektirmez Bireysel Emeklilik ve diğer sistem gibi. Bu nedenle altın ve Yastık altı birikimi tercih ediyorum. Yatırım tercihlerim arasında ikisi de yok. Çünkü sistemler hakkında bilgi sahibi değilim. Ve ne kazanacağım konusunda bilgi sahibi değilim. Babamın eskiden Bireysel Emeklilik yaptığını ve anaparamı bile alamadım demesi de açıkçası güvenimi sarstı. Bu nedenle bu iki sistemi bir gün seçmem için çok ikna olmam gerekecektir.
A5	Yaşım yatırım birikim, yapmak için çok büyük olmadığı için aslında pek bir şey diyemiyorum. Yani hiç yatırım yapmadım. Ama bir gün yatırım yapacak olsam bugünkü bilgilerimle. Muhtemelen yine Bireysel emeklilik falan yapmazdım. Altın alıp yükselmesini bekleyebilirdim. Ya da dolar, Euro alabilirdim. Ya da bankaya faize yatırırdım. Demin de dediğim gibi, eğer yatırım yapacak bilgi ve birikime sahip olsam. Para kazanmak için Bireysel emeklilik yapmam. Ama çok zengin olsam. Bir yandan Altın, Dolar veya Banka Faizine yatırım yaparken, bir miktar parama da BES yapabilirdim.
A6	Biraz gülümsetti bu soru açıkçası. Ne kazanıyoruz ki ne biriktirelim. Hele bir de yatırım yapalım. Öğretmenin yatırımı 40 yaşına kadar krediyle araba, sonra yine krediyle ev almaya kalkışmak. O neden yatırım yapıyorum diyemem. Ama klasik Türk ailesi gibi altın, ev, araba dışında yatırım bilmeyiz. Bu nedenle soruyla ilgili, BES, OKS vb. uygulamalar bizim yatırım sıralamamızda çok altta kalır.
A7	Gündelik hayat, yani enflasyonun yüksek olduğu, 3-4 liranın altında domates bile alamadığımız hayatta birikim yapmak benim için hiç de kolay değil. Ayda bir 100-150 tl kalırsa onu eşime veriyorum eski usul ufak birikimler yapmaya çalışıyorum. Yani maksimum o 100-150 tl'ler birikirse sorunsuz bir altın alınır. O da lazım olunca geri bozdurulur. Bu nedenle gündelik hayatta birikim yapmak uzak bir kelime bana. Hele BES ve OKS çok daha uzakta olan sistemler.
A8	Benim hayatımda BES ve OKS'nin yeri yok. Ama özellikle BES ve OKS için söylemiyorum bunu. Bilmediğim ve ilgimin olmadığı alanlar. O nedenle bana mantıksız geliyor bilmediğim şeylerde paramı tutmak. Onun yerine 2 ayda bir altın alsam daha mutlu olurum çünkü altın net, ne olduğu belli. Oysa fon, portföy bunların ne olduğunu bile bilmiyorum. Bildiğimden şaşmıyorum yani.
A9	Yatırım deyince benim aklıma ilk, gelen şey ticarettir. Kendim bankacı olmama rağmen, riskli olduğunu düşündüğüm yatırım kanallarında paramı bekletmek istemem. Uzun vadede de beklemek istemem. O nedenle yazın memleketten Antep fıstığı alırım, kışın satarım. Kışın zeytinyağı alır sonra onu satarım. Elimdeki sermayeyi bildiğim ve uzun süre beklemek zorunda kalmadığım yatırımlara

	yönlendiririm. OKS ve BES benim yatırım şeklimde yeri olmayan işler. Bir SGK emekliliğim var zaten devam eden. Bir uzun yatırım için bir maaş kesintisi yapılsın istemem.
A10	Her Türk kadınının milli yatırımı Altın benim de yatırım yapma listemde ilk sırada. Şu an çok para kazanmadığım için çok yatırım yapıyorum denmez. Ama yine de altın benim için ilk yatırım türü. Çünkü altın bildiğim, satmakta ve almakta zorlanmadığım, satmasam bile aksesuar olarak kullandığım bir yatırım şekli. BES ve OKS öyle değil. Nispeten bilgili olmak lazım parasal konularda. Bir de az aldığım maaştan kesinti yapılması istediğim bir şey değil. Yani kazandığım paranın tamamı elimde olsun isterim. Hatta SGK'nın yaptığı kesinti de olmasa iyi olur. Ben gençken doya doya para harcamak istiyorum.
A11	Açıkçası hiç yatırım yaptım denmez hayatımda. Ama bu sıralar e-ticaret üzerinden hobi olarak devam ettiğim ve Türkiye'de çok pahalı olduğunu düşündüğüm birkaç ürünü getirip satma fikrindeyim. Açıkçası ayda 15-200 tl ile ele avuca gelir bir para toplanmayacağını düşünüyorum. O nedenle kredi çekip, araba alıp o borcu bitirdikten sonra toplu parayla e-ticaret yapmayı ya da yine daha yüksek bir araba için krediye girmeyi düşünüyorum. Eğer böyle al-sat yaparak bir dişe dokunur para biriktirirsem. Onunla kesinlikle ticaret yapacağım. Yani ben o e-ticaret işine gireceğim ama ne zaman veya ne kadar parayla onu bilemiyorum. Biraz toplayayım, ben yatırım yapmak için daha farklı yatırım şekilleri (ticaret ve kredi ile araba) düşünüyorum.
A12	İçinde finansal terimlerin olmadığı bir soru denk geldi. Ben bu soruya cevap verebilirim. Öncelikle yatırım yapmak bizler için çok kolay değil. Çünkü maaşlı çalışınız sonuçta ne uzayıp ne kısalıyoruz. Ki bir de kenara yatırım için para ayıracağız hiç de kolay işler değil bunlar. Ama yine de geleceği, çocukları, eğitimlerini düşünmek için de gençken birikim ve yatırım yapmak gerekir. Türk toplumunda, ilk evlenirsin kredi borçları biter, sonra bir araba alırsın, ardından kiraya giden para boşuna giden para deyip, ev kredisine girersin. Yaş 50-60 olduğunda krediler yardımıyla ev ve araba sahibi oldun mu kendini ekonomik olarak iyi hissedersin. İşte benim de aynen öyle olacağını düşünüyorum. Bu nedenle ilk etapta araba alıp, sonra da ev alıp yatırımlarımı tamamlamayı düşünüyorum. OKS ise bu süreçte benim tercih edemeyeceğim bir yatırım. Çünkü hem araba kredisi hem de maaş kesintisi bütçemi sarsabilir.

Katılımcı	<i>SORU 6. Bireysel Emeklilik Sisteminde son dönemde konuşulan temel konulardan olan Kıdem Tazminatı ve BES birikimlerinin birleştirilmesi hususunda neler bildiğinizi paylaşabilir misiniz?</i>
------------------	---

A1	Bahsedilen mevzuu sadece bir defa olacak diye duymuştum. Yani yürürlüğe girdi mi nedir ne değildir. Bir bilgi sahibi değilim. Ama anladığım doğrusa, emeklilik birikimlerimize iş yerlerimizdeki yıllık biriken kıdemlerimiz eklenecek. Eğer öyleyse iyi bir şey diyebilirim. Ama birçok şeyde olduğu gibi nu konuda da bilgilendirme yok.
A2	Bu konuyu geçen ay kurumda bir arkadaşımın gelen bir maildeki haberdan okumuştum. Sanırım bizim kıdem tazminatlarımızın da Bireysel Emeklilik hesabımızda olan paralarımıza ekleneceğini ev ve araba alabileceksek kıdem tazminatımızı kayıtsız şartsız çekebilecekmışiz. Bu konu hakkında net olmamakla birlikte bu kadar bilgi sahibiyim. Ama uygulamaya geçerse mantıklı olduğunu düşünüyorum.
A3	Bahsettiğiniz konu hakkında hiç duymadım desem yeridir. O nedenle bir şey diyemeyeceğim.
A4	Kıdemle alakalı bir bilgi sahibi değilim maalesef. İlk kez duydum.
A5	İlk defa böyle bir kelime duydum. Kıdem tazminatını biliyorum. İş yerlerinde çıkarıldığımızda alabileceğimiz para tutarı. Ama anlattığınız mevzuu ilk kez duydum.
A6	Duymuştum, benim gibi memurlar için çok kötü olmasa da, özel sektör için iyi olacağını düşünmüyorum. Hadi ben memurum işten kolay kolay çıkaramazlar emekli olana kadar. Ama özel sektördeki kişi her an çıkarılabilir. Ve bu uygulama sayesinde işten çıkarılan kişi kıdemini çekemeyecek. Çünkü uzun süre kalma ve ev almak amacı dışında kıdem tazminatınızı çekme şansınız yok.
A7	Fon yönetimi, kıdem tazminatı, portföy yönetimi gibi sistemin güncel haberleri hakkında bilgi sahibi değilim.
A8	Kıdem tazminatı işten çıkınca aldığımız para. Bu parayı, işyeri kendi kararıyla çıkarırsa vermek zorunda. Ama biz ayrılıyorsak kıdemi alamıyoruz. Bunun birleşeceğini duymuştum. Ama ne olduğunu ve şu an uygulanıp uygulanmadığını bilmiyorum. O nedenle fikir beyan edemiyorum.
A9	İşyerlerinde almaya hak kazandığımız Kıdem Tazminatlarımızın, BES Fonuna aktarılması konusu bence gereksiz bir çalışma. Daha fazla kişiyi BES'e aktarıp BES'in büyümesi için yapılan bir çalışma ama çalışanı sıkıştıran ve kulağa hoş gelmeyen bir çalışma. Ki daha hala nedir ne değildir kimsenin bilgisi yok. Ama şunu net söyleyeyim, BES fonunu yükseltmek için alınan bu karar, işten ayrılma durumundaki insanları sıkıntıya sokabilir. Çünkü işten ayrılan kişi için o tazminat hayati önlem taşır iş bulana kadar. Bu karar tazminatı o an alamama gibi bir olumsuzluğu ortaya çıkarır. Çok zor geçinen kişileri çok daha büyük sıkıntıya sokacaktır.

A10	Kıdem Tazminatı ve BES birikimlerinin birleşmesi hususunda bilgi sahibi değilim. İlgili-bilgi meselesi demek isterim. İlgisi olan araştırır ben de o yok açıkçası.
A11	Doğrusu ilk defa duydum o nedenle bir şey anlatamayacağım. Kıdem tazminatı nedir deseydiniz onu anlattırdım kısaca. Ama BES le birleştirilmesi nasıl olacak nedir bilmiyorum açıkçası.
A12	Bu konuyu kulaktan dolma da olsa biliyorum sanırım. İşten ayrılan bir arkadaşına avukatı böyle bir şeyden bahsetmiş ama daha yürürlüğe girmedi falan demiş. Onun anlattığına göre, kıdem tazminatını işten çıkarılan kişi direkt alamayacak, BES veya OKS hesabına aktarılacak oradan çekebilecekmışiz. Bu sayede, işten çıkarılan değil de mesela, kendi isteğiyle ayrılanların tazminatları yanmayacakmış.

Katılımcı	<i>SORU 7. Kurumunuz veya Emeklilik Şirketleri Otomatik Katılım Sistemine geçiş sürecinde size hangi konularda bilgilendirmede bulundu, paylaşabilir misiniz? Sizce bu hususta ne gibi yöntemler tercih edilmesi beklentinizi daha iyi karşılardı?</i>
A1	Sorularınızı gördüğümde, konuşmak istediğim en bariz sorunun bu olduğunu düşündüm. Çünkü ben Zorunlu BES’le ilgili, gerek kurumun gerekse sosyal medyanın yeterli bilgilendirme yapmadığını düşünüyorum. Birçok arkadaşımın sistemden ayrılma nedeni, ne olduğunu bilmiyoruz bu nasıl bir sistem diye ayrıldılar. Çünkü bir kısım şimdi ayrılamazsanız sonsuza kadar kalırsınız gibi kulaktan dolma bilgilerden dolayı da hemen ayrılalım deyip çıktılar sistemden. İnsanların sistemde kalma tercihlerini keşke kulaktan dolma bilgilerle almasalarmış. Yani sistemle ilgili bilgi kirliliği ve bazen de bilgisizlik söz konusu olmuştur. Ben devletin de biraz daha kamu spotu gibi çalışmalarla vatandaşta farkındalık yaratmadığını düşünüyorum. Bunları yapsalardı sistem daha iyi olabilirdi diye düşünüyorum.
A2	Bu konuyla ilgili net olarak şunu diyebilirim; yeterince bilgi sahibi değiliz. Ne kurum ne Bireysel emeklilik Şirketi bizi yeterince bilgilendirmedi. Kurumumuzun maaşlardan sorumlu biriminden Otomatik Katılım Sistemi ilgili Web sitemize bilgilendirme yapılacağı açıklandı. Ve bu duyuru dilden dile anlatılan bir hale dönüştü yani hali hazırda bir bilgilendirme yapılmadı, sadece kulaktan duyma bilgiler söz konusu. Bireysel Emeklilik şirketine gelince kim olduğunu bile hala bilmiyorum. Dert yandığım noktalar olmasaydı yeterliydi, yani kurum Otomatik Katılım Sistemi nedir, faydaları, işleyişi gibi konularda bizi konferans ve eğitim gibi 1 saatlik toplantı ile en azından bilgilendirmesi iyi olurdu. Ayrıca bireysel emeklilik şirketi hangisi veya hangileri olduğunu belirtselerdi ve bunu da bize sunup birini tercih edebilseydik daha iyi olurdu diye düşünüyorum.

A3	İşyerim aslında bilgilendirdi bizi, yani BES'e kayıtlanacağımızı çıkmak için 2 ay olduğunu söylediler. Biraz bence iş yeri de bilgi eksikliği olduğu için sadece böyle bir uygulama var dedi ama içeri dolduramadı. O nedenle daha derli toplu ve sistemi iyice bilen birilerinin bu tanıtım ve bilgilendirme işini yapması gerekirdi.
A4	Açıkçası işyeri bilgilendirme yaptı. Zorunlu BES'in yani Otomatik Katılım Sisteminin uygulanacağına dair. Ama nedir ne değildir bu konuda sordüğümüzda bizde bilmiyoruz. Emeklilik Şirketi gelip seminer yapacak dediler. Ama ne seminer ne ek bilgi veren oldu. Bir iki arkadaş haricinde bildiğim kadarıyla hepimiz çıktık sistemden çünkü nedir ne değildir kimse bir şey anlatmadı bize. Biz de çok bir şey anlamadık internetten. Bilgilendirme ve tanıtım kesinlikle az da olsa yapılsaydı bu süreç böyle devam etmezdi. Hepimiz ne olduğunu bilmediğimiz için ayrıldık. Belki çok faydalı bir sistemdi. Bu nedenle tanıtım ve bilgilendirme konusunda iyileştirmeler yapılmalıdır.
A5	Çalıştığımız iş yerinde çok kalabalık olmadığımız için, şefimiz ayın biri geldiğinde maaşınızdan para kesilecek BES'e herkes dâhil olacak. Ama isteyen 2 ay içinde çıkabilecek dedi. Sonra mali işlerden bir arkadaşına nasıl oluyor bana sormadan sisteme ekliyorlar beni dedim. Ben açıkçası iş yerinin yaptığı bir şey sandım. Mali işlerdeki arkadaş biz yapmıyoruz devlet zorunlu ekliyor. Maaşınızdan kesilecek siz çıkabilirsiniz isterseniz dedi. Ben de aynı gün ayrılmak istiyorum dedim. Ve uygulama başladığı ilk hafta ayrıldım. Yani açıkçası daha çok bilgilendirme yapılabilirdi. Özellikle bu bilgilendirme çok önceden olmalıydı. Bir de açıkçası sistemin ne olduğunu kimse anlatmadı. Bize isterseniz ayrılabilirsiniz dediler. Biz de haliyle demek ki ayrılmamız gereken bir şeymiş. Deyip ayrıldık. Açıkçası mantıklı olsa sanki bilgilendiren şu avantajı, bu avantajı var derlerdi.
A6	Biz MEB'e bağlı olduğumuz için sendikalara yakın olan öğretmenler broşür falan astılar öğretmenler odasına oradan bilgi sahibi olduk. Onun haricinde okuldaki toplantıda konuşuldu, böyle bir uygulama var. yıl başında girecek yürürlüğe diye konuştuk. Ama şirketlerden falan böyle bir açıklama bilgi almadık.
A7	Çalıştığım iş yeri bilgilendirme yapmadı desem yeridir. Sadece mağaza sahibi yani patron bir defasında OKS'den bahsetmişti. Ama ben de ne olduğunu bilmiyorum zaten siz de kalmayın demişti. Ben seneler önce böyle bir işe kalkıştım bırakın kar etmeyi, verdiğim parayı bile alamadım dedi. Ben de zaten patron kalmayacağım dedim. Onun haricinde kalanlara ayrı bilgi verildi mi bilmiyorum. Ama tabi bilgilendirme olmalıydı. Hatta bence devlet madem zorunlu kayıt ediyor bizi sisteme. Bizi hangi şirkete aktarıldıysak bilgi almamız için onlara yönlendirmeliydi. Ne bileyim televizyondan da reklam veya kamu spotu tarzı bir çalışma görmedim ben.

A8	İşyerim, kurum olarak bir bilgilendirme yapmadı, serviste, imalathanede konuşulurken öğrendim ben OKS diye bir uygulamanın olduğunu. 45 yaşın altında kişileri sistemde olmadığını da orada öğrendim. Sonra soru cevap şeklinde ilerledi süreç. Ben sistemde kalmadığım için ayrılma gününe kadar araştırdım ama sonra ben de bıraktım. Bence işletme bilgilendirme yapmalıydı. Dedikodu gibi bir yöntemle bilgilendirilmeyecek kadar önemli bence. Çünkü belki de sırf bu nedenle bile ayrılan olmuştur sistemden.
A9	Ben 1000'den fazla çalışanı olan kurumsal bir firmada çalıştığım için ve finansla alakalı bir işyerim olduğu için. Yeterli düzeyde bilgi aldım, yani biz de zaten iş gereği takip ediyorduk süreci haliyle iş yerine ve emeklilik şirketine bizim sektör adına çok iş kalmadı. Kurumum hem yazılı broşür, hem de yarım saat de olsa sözlü bir bilgilendirme yaptı. Ama emeklilik şirketleri bence ek bilgilendirme yapmalıydı. Bizim için olmasa da bilgi düzeyi az olan sektörlerde böyle olmalıydı. Kendimi ve şirketimi ayrı tutarak konuşuyorum. Şirketler ve işletmeler çalışanlara süreç başlamadan bilgilendirme toplantısı yapmalıydı. Ama ben şirket sahiplerinin yarısının 2017 yeni yılın ilk gününde uygulamanın başlayacağından bile haberi yoktu. Yani önce devlet, iş yerlerinin bilgilendiğinden emin olmalı, sonra işletmeler de çalışanlarına bu bilgiyi uygulama başlamadan anlatmalıydı. Emeklilik şirketleri de eksik kalan noktalar için ek bilgilendirme işleri yapmalıydı.
A10	Şimdi ben BES ve OKS hakkında bilgili olmayabilirim. Ama çok iyi hatırlıyorum şirketin bilgilendirme yapmadığını sürpriz şekilde sisteme dâhil olduğumu öğrendiğimde. Muhasebe birimine gittiğimde oradaki arkadaş evet biz de geçen hafta öğrendik dedi. Yani öyle kötü bir bilgilendirme süreci yaşanmış ki. Ne benim, ne iş yerinin haberi var. Bu durum herkeste böyle mi bilmem ama ben bu konuda bir eksiklik hissettim. Hadi benim için bilgili olmak veya bilgisizlik önemli değil çünkü ben zaten kalmayacaktım. Ama başkaları sırf bu nedenle bile kalmamış olabilir bu duruma. Bilgilendirme önemli bir mevzu, hem devlet, hem işyeri hem de bizler bilgili olmalıydık. Ama en başta devletimiz ve OKS'yi ortaya atan yetkililer, OKS'nin önemini bilmemiz gerektiğini hissettirmesi lazımdı. Bunu da bir sürü farklı yolla bizlere ulaştırabilirlerdi.
A11	İşyerinden resmi olarak değil de, OKS sürecini yöneten arkadaşlardan birinden yemek yerken duymuştum bizi BES'e zorunlu dâhil edeceklerini. Sonra biraz daha konuştuk ve normal BES'ten bir farkının olmadığını anladım. Hatta 'ee madem BES var, her şey de aynı neden bunu da çıkardılar'' dedim. Çalıştığım yer, bana bu bilgilendirmeyi, resmi kanallarla yapsaydı iyi olurdu. Bir de neden aylar öncesinden duymadık biz böyle bir şeyi. Bizim maaşımızdan para kesilecek bunu 1 kaç gün önceden yemek ortamında öğreniyorsam. Ya yetkililer o ufak kesintilerin bizim için ne kadar önemli olduğunun farkında değiller. Ya da bilgilendirmenin bir işi yaparken

	ne kadar önemli olduğunun farkında değiller. Yani bunlar düzelse yeter diye düşünüyorum.
A12	Patron, müdür ve muhasebecilerin olduğu bir ortamda, OKS'nin bilgisini almıştık. Merak edenler için, bir broşür vermişlerdi. Sanırım Sigortalar Birliği hazırlamıştı o broşürden okuduk ve hala aklımızda kalan sorular varsa onları da muhasebeciye sormuştuk. Bilgilendirmede bence sıkıntı yoktu. Sadece keşke bizi kaydetmeden önce söyleselerdi. Ürktük birden zorunlu katıldınız deyince. Onun haricinde bilgilendirme yeterliydi bence.

Katılımcı	<u>SORU 8. Otomatik Katılım Sisteminden Ayrılma kararınızı etkileyen faktörler nelerdir? Ne gibi imkanlar ve şartlar olsaydı bu sistemle ilgili kararınız değişebilirdi?</u>
A1	Zorunlu BES'ten yani sizin tabirinizle OKS den ayrılma nedenlerim sistemle yazılı kurallarla alakalı değildir. Ben uygulamalarda sorun olduğunu ve güvensizlik ortamını gördüğüm için ayrıldım. Tabi ki. Mesele gerek kurum gerek devlet ikisinin de bence bilgilendirmede sınıfta kaldığını düşünüyorum ve bu nedenle de güvensizlik ortamı oluşuyor ve kişiler de ayrılıyor. Bir diğer neden ben getirilerin az olduğunu düşünüyorum. Ayrıca kişiler ne kadarla ne kadar kazanabilir bunu da hesaplayıp ön göremiyor. Yani devlet katkısı yüzde 25 diyorlar ama alacağın zaman şöyle olursa böyle, böyle olursa şöyle diyorlar. Kısıtlı mesleki terim bilen bizler tıkanıp kalıyoruz. Orada da bir sorun var. Diğer bir sebebim personelin bilgisizliği adam bilmiyor ki sistemi bana anlatsın. Yani toparlayacak olursam, bahsettiğim sorunlar giderilse benim kararım kalma yönünde olurdu.
A2	Otomatik katılım sisteminden ayrılma yani kalmama nedenlerimin en başında bilgi eksikliği yer almaktadır. İkinci bir neden ise, yapılacak kesintinin tutarının sabit ve zorunlu olmasıdır. Bir diğer nedenim ise fon çeşitleri, portföy yönetimi gibi sistemle alakalı bir çok konu hakkında bilgi sahibi olmamamdır. Bir diğer sorunuza gelince eğer, biraz daha teknik bilgilere sahip olsaydım, kurum ve Bireysel emeklilik Şirketi yeterince bilgilendirseydi ve maaşım daha yüksek olsaydı tercih ederdim sistemde kalmayı.
A3	Öncelikle OKS'de kalacak kadar maddi durumum iyi değil, diğer yandan yatırım yapma mantığıma uymadığı için ayrıldım sistemden. Bir diğeri de iş yeri aslında hiçbir şekilde bizi cezp edecek şeyler söylemedi. Sistem budur, bu kadar sürede ayrılabilirsiniz dediler. Olumsuz bir şey gibi ima edildi. Ben de bu nedenlerle ayrıldım sistemden. Maddi durumum iyi olsaydı ve OKS'den para kazanacağıma inansaydım kalırdım.

A4	Sistemden ayrılmam için, birden fazla nedenim var. Birincisi hemen hemen her soruda vurguladığım. Sistemi bilmemem. Bir diğer nedenim, bilgilendirme olmaması bende öyle gelişigüzel bir uygulama izlenimi yarattı. Açıkçası zor kazandığımız paraları güvenmediğim bir yere yatıramazdım. Bir diğer mevzu ise faizli kazanç olduğunu düşündüm bu nedenle de uzak durdum sistemden.
A5	Ayrılmamın çok bilinçli olmadığını belirtiyim. Yani ne olduğunu bilmediğim bir sisteme paramı vermek istemedim. Zor kazanıyoruz, haliyle güvende olsun isterim paramın. Bir de cidden sistem nedir ne değildir hiçbir bilgi sahibi değilim. Gerek benim, gerek iş yerinin, gerekse devlet bilgilendirme noktasında sınıfta kaldı. Bence önemsemiyorlar ki bilgilendirme gereksiniminde bulunmamışlar. Haliyle ben de yapanın bile önemsemediği bir sistemde kalmak istemedim.
A6	Benim OKS'den ayrılmam tek bir sebep değildi. Birincisi ben fon, portföy gibi konularda yetersiz bilgiye sahibim. Bir diğeri, birikim yapacak kadar para kazandığımı düşünmüyorum. Ki kazansam da onunla taksitle araba falan almak daha makul gelebilir. Ben daha bilgili ve ilgili olsa, daha çok kazansam o zaman OKS'de kalırdım.
A7	Sistemden ayrılmamdaki ana sebep, bu işe devletin el atması, çünkü devlet böyle bir olguya el atıyorsa, onu da beceremeyecek demektir. Bundan önce ne kadar uygulama varsa finansal hepsini yönetemediğini gördüm. SGK, Hazine, Vergi Daireleri hepsi başarısız, açıkçası devlet parayı yönetemiyor. Bu nedenle de ben devletin yaptığı hiçbir uygulamaya dâhil olmam şu süreçte. Bir de bence bu sistemler geliri iyi olanlar için bence oldukça mantıklı. Ki onlar da bence daha çok kazandıran şeylere paralarını yatırırılar diye düşünüyorum. Benim ayrılmamadaki bir diğer sebep de aylık 150-200 tl'de olsa benim aile bütçemi sarsabilirdi. Ben sistem şöyle olsaydı kalırdım diyemem çünkü benim ayrılma sebebim sistemin özellikleriyle ilgili değil. Benim dünya görüşüm ve ekonomik şartlarımla alakalı. O nedenle başka bir zamanda ekonomim ve görüşüm değişmezse fikrim yine olumsuz olurdu.
A8	Öncelikle ben nasıl para kazanacağımı bilmiyorum sistemden bu bile yeterli ayrılmam için. Çünkü bilmediğim bir işe paramı yatırmam. Yani paramı kaybedeceksem de bildiğim işte kaybedeyim. O nedenle OKS'den ayrıldım. Daha iyi bilgi sahibi olsam, bu fon ve portföy işlerinde kalabilirdim. Bir de devletin herkesi sisteme dâhil edip, ben dâhil edeyim de siz isterseniz çıkın der gibi 2 ay da cayma hakkı vermesi. Bence amaçla yapıldığının özünsenmediğini hissettirdi bana. Çünkü ne zorunlu ne gönüllü, katılım zorunlu ama çıkma gönüllü. Ne anlamı kalıyor ki zorunluluğun. O nedenle zorunlu olarak bizi sisteme dâhil etmeleri ve bilgilendirme bile yapılmaması önemi büyük olabilecek bu sisteme aslında yeterince değer verilmediğini gösteriyor. Bu da insanları tedirgin ediyor. Bu saydıklarım olsaydı kalırdım sistemde.

A9	OKS'den ayrılmamın aslında OKS ve özellikleriyle alakası yok desem yeridir. Tamamen kendi şahsi isteğimle alakalıdır. Çünkü ben uzun süreli yatırım sevmeyen biriyim. Ticaretin daha sağlıklı kazandırdığını düşündüğüm için. Antep fıstığı alıp satarım. Onun haricinde uygun fiyatlı olduğunu düşündüğüm ve satabilecek piyasaya ulaştığım ürünleri alıp satma işi bana daha cazip gelir. Ama başkaları için özetleyeyim, devlet bilgilendirme işine daha önem vermeliydi. Hatta OKS başlamadan gerek işçi, gerek işverenin haberi olup, gardını alması gerekmekteydi. Sadece şu kadar katkı veriyorum demekle kişileri çekemezsiniz. Bilgi çağında olduğumuzu düşünürsek, bilgiye bu kadar kolay ulaşım şansının olduğu çağda, işveren, işçi hatta Emeklilik şirketi çalışanı hala yeterince bilgi sahibi değilse. Bu durum düzeltilmeli. Bir diğer katılımcı çekecek çalışma devlet katkısı alanında olmalı. 1000 TL'lik teşvik artmalı ve emekli olmadan sistemden ayrılanlardan devlet katkısı kesintisi yapılmamalı. Hatta yakınını akrabasını eşini çocuğunu sisteme getirene ek teşvikler verilmeli ve bu kampanya tv, sosyal medya gibi kanallarla duyurulmalı.
A10	Benim sistemden ayrılmam değil aslında kalmam sürpriz olurdu. Çünkü ben birikim ve yatırım yapmak istemiyorum. Biraz daha birikim yapmadan maaşımı ve paramı olduğu gibi harcamak istiyorum. Ve emeklilik denilen sistemlerin bana uygun olmadığını düşünüyorum. Hatta SGK'nın yaptığı kesintiyi keşke bana verse. Kısacası, hem emekli olmak istemiyorum. Hem beni yatırım yaparsam altın alırım. Hem de maaşım zaten çok kısıtlı. Bu üç nedenden dolayı ayrılmak istedim.
A11	Bilgilendirmenin, bir yemek masasında yapıldığı, zorunluluk kelimesine duyduğum kızgınlık ve yetkililerin bile önemini bildiğini düşünmediğim bir sistemde neden kalmalıydım. Bir diğer neden de açıkçası ben anlamadım BES var zaten neden OKS 'de zorunlu kalayım. Bir gün istersem zaten BES'e girerim diye kalmak istemedim. Yapılanlar olmasaydı her şey tam tersi olsaydı sistemde kalırdım muhtemelen.
A12	Yakın zamanda işyerimde BES'e bizi kaydetmişlerdi. Ama neden, niçin, nasıl oldu demeden sistemde kendimizi görünce, maaştan da kesinti yapılacağını duyunca ürkttük ve birkaç arkadaş çıktık hemen sistemden. Yani çıkmamın ilk sebebim sisteme çat diye kayıt olmamız. Bana sorulmalıydı bence istiyor musunuz diye iki iş olmazdı hem de herkes için. Bir diğeri, maddi olarak hem araba kredisini ödeyip, diğer yandan da maaşımdan kesinti yapılmasını isteyemezdim. Çünkü beni maddi olarak çok zor duruma sokardı. Ya aslında kalmama sebebim sistemle alakalı değil. Maddi gücümle alakalı, düzelirse neden olmasın katılabilirim BES'e.

4.2.3. Araştırmanın Sonucu

Otomatik Katılım Sistemini tecrübe etmiş, 12 kalan ve 12 ayrılan olmak üzere toplam 24 katılımcıya sorulan 8'er soru doğrultusunda 20-30 dakikalık derinlemesine mülakat yapılmıştır. Araştırmamızın bu aşamasında, yapılan derinlemesine mülakatlar sonucunda, Otomatik Katılım Sisteminde kalma ve ayrılma kararı veren katılımcılardan alınan cevaplar, şematize edilerek araştırılmıştır.

OKS SİSTEMİNDE KALMAYI TERCİH EDEN KATILIMCILARIN VERDİĞİ CEVAPLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Tablo 17. OKS'de Kalmayı Tercih Eden Katılımcıların Analiz Tablosu

Soru 1. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemleri hakkında genel hatlarıyla (avantaj – dezavantaj – temel özellikler) ne gibi bilgilere sahipsiniz ve bu iki sistem arasındaki benzerlikler ve farklar hakkında neler bildiğinizi bizimle paylaşabilir misiniz?		
ARAŞTIRILAN KONULAR	KATILIMCILAR ve BULGULAR	
BES VE OKS TEMEL ÖZELLİKLER	K1- İyi düzeyde bilgi sahibi. K2- Kısmen bilgi sahibi. K3- Kısmen bilgi sahibi. K4- Kısmen bilgi sahibi. K5- İyi düzeyde bilgi sahibi. K6- Kısmen bilgi sahibi.	K7- İyi düzeyde bilgi sahibi. K8- İyi düzeyde bilgi sahibi. K9- İyi düzeyde bilgi sahibi K10- Kısmen bilgi sahibi. K11- Bilgi sahibi değil. K12- İyi düzeyde bilgi sahibi.
BES VE OKS AVANTAJ-DEZAVANTAJLAR	<u>AVANTAJLAR</u> Devlet Katkısı Erken Emeklilik imkanı Ek Kazanç Sağlama imkanı Birikim Yapma imkanı Daha iyi bir yaşlılık dönemi imkanı İstenilen zamanda sistemden ayrılma hakkı Birikimleri toplu veya maaş halinde alma imkanı Birikimleri kolay takip etme imkanı Yatırım ve birikimi özendirmek <u>DEZAVANTAJLAR</u> OKS'nin zorunlu olması	

	Bilgi eksikliği olması Devlet katkısı yetersiz Erken ayrılınca, devlet katkısını tam alamamak Fonlar ve fon yönetimi hakkında bilgi eksikliği
BES VE OKS BENZERLİK VE FARKLAR	<u>BENZERLİKLER</u> Emekli olma şartları ve yaşı Devlet Katkısı Sistemden istenildiği zaman ayrılabilme hakkı Emekli olunca, birikimleri tahsil etme hakları Fon getirisi hakkı her iki sistemde de mevcuttur Fonların katılımcı tarafından seçilmesi hakkı <u>FARKLAR</u> OKS zorunlu, BES gönüllü OKS’de emekli olmak kaydı ile ek 1000 TL yardım var. OKS’de emekli olanlara toplam birikime %5 ek devlet desteği var. BES’te katkı payını katılımcı belirliyor. OKS’de ise maaştan %3 kesinti yapılır.

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemde kalan 12 katılımcıya ‘‘ Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemleri hakkında genel hatlarıyla (avantaj – dezavantaj – temel özellikler) ne gibi bilgilere sahipsiniz ve bu iki sistem arasındaki benzerlikler ve farklar hakkında neler bildiğinizi bizimle paylaşabilir misiniz?’’ sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan alınan cevaplar, **üç başlık** altında incelenmiştir.

Birinci başlık, ‘‘**BES ve OKS’nin Genel Özellikleri**’’dir. Bu doğrultuda katılımcılara ‘‘BES ve OKS’nin Genel Özellikleri’’ sorulmuştur. Verilen cevaplar incelendiğinde, sistemde katılımcılardan 6’sının (K1, K5, K7, K8, K9, K12), BES ve OKS’nin temel hatlarıyla ilgili ‘‘*iyi düzeyde bilgili*’’ olduğu, 5’inin (K2, K3, K4, K6, K10) ‘‘*kısmen bilgili*’’ olduğu, 1 katılımcının da (K11) ‘‘*hiç bilgisinin olmadığı*’’ gözlemlenmiştir. Yani sistemde kalmayı tercih eden katılımcıların çoğu, kısmen veya iyi düzeyde olmak üzere sistemler hakkında genel hatalarıyla bilgili oldukları gözlemlenmiştir.

İkinci başlık, ‘‘**BES ve OKS Avantaj-Dezavantajlar**’’dır. Bu konu doğrultusunda katılımcılara sistemlerin avantaj veya dezavantajları sorulmuştur. Tablo 17 incelendiğinde, sistemde kalan katılımcılar, her iki sistemin hem

avantajları hem de dezavantajları olduğunu gözlemlenmektedir. Sistemde kalan katılımcıların görüşleri incelendiğinde, sistemlerin avantajlarının, dezavantajlarına oranla daha çok olduğu gözlemlenmiştir.

Üçüncü başlık ise, ‘*BES ve OKS Benzerlik ve Farklar*’dır. Bu konu doğrultusunda sistemde kalan katılımcılara sistemlerin benzer veya farklı yönleri olup olmadığı sorulmuştur. Sistemde kalan katılımcılardan alınan cevapları gösteren Tablo 17 incelendiğinde, sistemlerin benzer yönleri olduğu gibi farklı yönlerinin de olduğu görülmektedir.

<u>Soru 2.Otomatik Katılım Sisteminde uygulanan Portföy Yönetimi konusunda ne gibi bilgilere sahipsiniz. ? Fon çeşitleri, Devlet Katkısı, Fon Getirileri ve Fonlarınızın Nasıl Yönetildiği hususlarında ne gibi bilgilere sahipsiniz?</u>		
ARAŞTIRILAN KONULAR	KATILIMCILAR VE BULGULAR	
Devlet Katkısı	K1- İyi düzeyde bilgi sahibi K2- Kısmen bilgi sahibi K3- Kısmen bilgi sahibi K4- İyi düzeyde bilgi sahibi K5- Kısmen bilgi sahibi K6- İyi düzeyde bilgi sahibi	K7- İyi düzeyde bilgi sahibi K8- Kısmen bilgi sahibi K9- İyi düzeyde bilgi sahibi K10- İyi düzeyde bilgi sahibi K11- Bilgi sahibi değil K12- İyi düzeyde bilgi sahibi
Fon Çeşitleri	K1- İyi düzeyde bilgi sahibi K2- Kısmen bilgi sahibi K3- Bilgi sahibi değil K4- Kısmen bilgi sahibi K5- Bilgi sahibi değil K6- İyi düzeyde bilgi sahibi	K7- Bilgi sahibi değil K8- Bilgi sahibi değil K9- Kısmen bilgi sahibi K10- Kısmen bilgi sahibi K11- Bilgi sahibi değil K12- İyi düzeyde bilgi sahibi
Portföy Yönetimi ve Fon Getirileri	K1- İyi düzeyde bilgi sahibi K2- Kısmen bilgi sahibi K3- Kısmen bilgi sahibi K4- Kısmen bilgi sahibi K5- Kısmen bilgi sahibi K6- İyi düzeyde bilgi sahibi	K7- Bilgi sahibi değil K8- Bilgi sahibi değil K9- İyi düzeyde bilgi sahibi K10- Kısmen bilgi sahibi K11- Bilgi sahibi değil K12- Kısmen bilgi sahibi

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemde kalan, 12 katılımcıya ‘‘*Otomatik Katılım Sisteminde uygulanan Portföy Yönetimi konusunda ne gibi bilgilere sahipsiniz. ? Fon çeşitleri, Devlet Katkısı, Fon Getirileri ve Fonlarınızın Nasıl Yönetildiği hususlarında ne gibi bilgilere sahipsiniz?*’’ sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan alınan cevaplar, **üç başlık** altında incelenmiştir.

Birinci başlık, ‘‘**Devlet Katkısı**’’dır. Bu konu doğrultusunda katılımcılara, OKS’ de devlet katkısı hakkında neler bildikleri sorulmuştur. Alınan cevaplar incelendiğinde, sistemde kalan katılımcıların, 7’sinin (K1, K4, K6, K7, K9, K10, K12) ‘‘İyi düzeyde bilgi sahibi’’ olduğu, 4’ünün (K2, K3, K5, K8) ‘‘Kısmen bilgi sahibi’’ olduğu, 1 katılımcının (K11) da ‘‘Bilgi sahibi olmadığı’’ gözlemlenmiştir. Yani sistemde kalan katılımcıların çoğunun kısmen veya iyi düzeyde olmak üzere, bilgi sahibi olduğu gözlemlenmiştir.

İkinci başlık, ‘‘**Fon Çeşitleri**’’ dir. Bu konu doğrultusunda sistemde kalan katılımcılara, OKS’de fon çeşitleri hakkında neler bildikleri sorulmuştur. Alınan cevaplar incelendiğinde, sistemde kalan katılımcıların, 3’ünün (K1, K6, K12) ‘‘İyi düzeyde bilgi sahibi’’ olduğu, 4’ünün (K2, K4, K9, K10) ‘‘Kısmen bilgi sahibi’’ olduğu, 5 katılımcının (K3, K5, K7, K8, K11) da ‘‘Bilgi sahibi olmadığı’’ gözlemlenmiştir. Yani sistemde kalan katılımcıların 7’sinin kısmen veya iyi düzeyde olmak üzere bilgi sahibi olduğu, 5’inin de konu hakkında hiç bilgisi olmadığı gözlemlenmiştir.

Üçüncü başlık, ‘‘**Portföy Yönetimi ve Fon Getirileri**’’ dir. Konu doğrultusunda sistemde kalan katılımcılara, OKS’de portföy yönetimini ve fonlardan nasıl getiri elde edildiği sorulmuştur. Alınan cevaplar incelendiğinde sistemde kalan katılımcıların, 3’ünün (K1, K6, K12) ‘‘İyi düzeyde bilgi sahibi’’ olduğu, 6’sının (K2, K3, K4, K5, K10, K12) ‘‘Kısmen bilgi sahibi’’ olduğu, 3 katılımcının (K7, K8, K11) da ‘‘Bilgi sahibi olmadığı’’ gözlemlenmiştir. Yani sistemde kalan katılımcıların 9’unun kısmen veya iyi düzeyde olmak üzere bilgi sahibi olduğu, 3’ünün de konu hakkında hiç bilgisi olmadığı gözlemlenmiştir.

Toplanan cevapları özetle analiz edecek olursak, sistemde kalan katılımcıların, fon çeşitleri, fon ve portföy yönetimi gibi finansal konularda iyi düzeyde bilgili olmadıkları gözlemlenmiştir.

Soru 3.Emeklilik Fonları ile Yatırım Fonları hakkında neler biliyorsunuz. Aralarında olan farklılık ve benzerlikler hakkında neler biliyorsunuz?		
ARAŞTIRILAN KONULAR	KATILIMCILAR VE BULGULAR	
Emeklilik Fonları ve Yatırım Fonları Karşılaştırma	K1- İyi düzeyde bilgi sahibi K2- Kısmen bilgi sahibi K3- Kısmen bilgi sahibi K4- Bilgi sahibi değil K5- İyi düzeyde bilgi sahibi K6- Kısmen bilgi sahibi	K7- Bilgi sahibi değil K8- Bilgi sahibi değil K9- Bilgi sahibi değil K10- Kısmen bilgi sahibi K11- Bilgi sahibi değil K12- Kısmen bilgi sahibi

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemde kalan, 12 katılımcıya *“Emeklilik Fonları ile Yatırım Fonları hakkında neler biliyorsunuz. Aralarında olan farklılık ve benzerlikler hakkında neler biliyorsunuz?”* sorusu sorulmuştur. Bu konu doğrultusunda katılımcılara, emeklilik fonları ve yatırım fonları hakkında neler bildikleri sorulmuştur. Alınan cevaplar incelendiğinde, sistemde kalan katılımcıların, 2’sinin (K1, K5) *“İyi düzeyde bilgi sahibi”* olduğu, 5’inin (K2, K3, K6, K10, K12) *“Kısmen bilgi sahibi”* olduğu, 5 katılımcının (K4, K7, K8, K9, K11) da *“Bilgi sahibi olmadığı”* gözlemlenmiştir. Yani sistemde kalan katılımcıların sadece 7 sinini iyi düzeyde veya kısmen olmak üzere bilgi sahibi olduğu, 5 katılımcının da konuyla ilgili hiçbir bilgisi olmadığı gözlemlenmiştir. Kısaca, sistemde kalan katılımcıların, Emeklik ve Yatırım fonları hakkında iyi düzeyde bilgili olmadıkları gözlemlenmiştir.

Soru 4.*“Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemlerinde, Emeklilik Fonlarının yönetilerek ek kazanç sağlamaktadır”. Siz emeklilik fonlarınızın yönetiliş süreci hakkında neler biliyorsunuz. Ayrıca bu iki sistemin size fon yönetiminde sağladığı kolaylıklar ve avantajlar hakkında neler biliyorsunuz (cayma hakkı, emeklilik plan değişikliği, fon dağılımı oran değişikliği vb) . Ayrıca size ne gibi imkanlar sunulsaydı beklentinizi daha iyi karşılardı.*

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemde kalan katılımcılara *“Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemlerinde, Emeklilik Fonlarının yönetilerek ek kazanç sağlamaktadır”. Siz emeklilik fonlarınızın yönetiliş süreci hakkında neler biliyorsunuz. Ayrıca bu iki sistemin size fon*

yönetiminde sağladığı kolaylıklar ve avantajlar hakkında neler biliyorsunuz (cayma hakkı, emeklilik plan değişikliği, fon dağılımı oran değişikliği vb) . Ayrıca size ne gibi imkanlar sunulsaydı beklentinizi daha iyi karşılardı.” gibi kapsamlı bir soru sorulmuştur. Katılımcıların cevapları iki başlık altında incelenmiştir.

Birinci başlıkta, **“BES ve OKS’ de fon yönetiliş sürecinde sistemin katılımcılara ne gibi haklar verdiği”** sorulmuştur. Sistemde kalan tüm katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda aşağıdaki maddeler ortaya çıkmıştır.

BES ve OKS’nin Fon Yönetiminde Katılımcılara Verdiği Haklar,

- Katılımcıya, yatırımlarına müdahale etme imkanı vermesi,
- Yatırımların, uzmanlar ve katılımcı tarafından aynı anda takip edilebilmesi
- İşlemlerin hızlı ve basit yapılabilmesi
- Fonları katılımcılar tarafından belirlenmesi
- Fon seçimi yapmadan önce, sistemin sunduğu anket
- Fon değişikliği hakkının olması
- Emeklilik planını değiştirme hakkının olması
- Cayma ve sistemden çıkma hakkı

Katılımcılardan alınan cevaplar incelendiğinde, sistemden kalan katılımcıların sistemin temel özellikleri dışında, fon yönetimi aşamasında onlara sunulan haklar hakkında iyi düzeyde bilgili olmadıkları gözlemlenmiştir.

İkinci Başlıkta ise katılımcılara, **“BES ve OKS’de fon yönetiliş sürecinde katılımcıların beklentileri ve önerileri nelerdir”** gibi bir soru sorulmuştur. Sistemde kalan katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda şu maddeler ortaya çıkmıştır.

BES ve OKS’de fon yönetiliş sürecinde katılımcıların beklentileri ve önerileri:

- Devletin fon yönetiliş hakkında katılımcıları zorunlu olarak bilgilendirmesi
- Fon çeşitliliğinin artması

- Fonların içeriğinin tamamen katılımcılar tarafından belirlenmesi
- Bireysel yatırım danışmanlarının yeterli seviyeye çıkarılması
- Danışman, callcenter ve müşteri temsilcilerine daha hızlı ulaşabilme

- Kaybetme olasılığı olmayan, sağlam fonların arttırılması
- Faizsiz fonların arttırılması

Soru 5.*Gündelik hayatınızda, birikim veya yatırım yaparken ne gibi kanalları (Altın, Ev, Araba, Yastık Altı Birikim vb.) daha çok değerlendiriyorsunuz. BES veya OKS ile yapılan birikim ve yatırım sizin, yatırım tercihleriniz içindeki önceliği ne düzeydedir.*

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemde kalan katılımcılara ‘*Gündelik hayatınızda, birikim veya yatırım yaparken ne gibi kanalları (Altın, Ev, Araba, Yastık Altı Birikim vb.) daha çok değerlendiriyorsunuz. BES veya OKS ile yapılan birikim ve yatırım sizin, yatırım tercihleriniz içindeki önceliği ne düzeydedir.*’ gibi kapsamlı bir soru sorulmuştur. Katılımcıların cevapları aşağıdaki tablodaki konular doğrultusunda incelenmiştir.

KATILIMCI	TERCİH EDİLEN YATIRIM KANALI	BES VE OKS’NİN YATIRIMDAKİ ÖNCELİĞİ	GEREKÇESİ
K1	Araba, Döviz	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES’in Düşük Kazancı</i>
K2	Araba	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES’in sağlam kazanç sağlamaması</i>
K3	OKS	Tek yatırım kanalım	<i>OKS ve BES’in kumbara gibi görülmesi</i>
K4	OKS	Tek yatırım kanalım	<i>OKS ve BES’in kumbara gibi görülmesi</i>
K5	Bitcoin	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES’in uzun vadeli olması</i>
K6	Araba ve Altın	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES’in kumbara gibi görülmesi</i>
K7	Altın	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES’in kumbara gibi görülmesi</i>
K8	Altın	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES’in kumbara gibi görülmesi</i>
K9	Ev	Yatırımlarım önlerde kalır	<i>OKS ve BES’in sağlam kazanç sağlamaması</i>

K10	Borsa	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES'in uzun vadeli olması</i>
K11	OKS	Tek yatırım kanalım	<i>Başka yatırım kanallarının bilinmemesi</i>
K12	Araba	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES'in kumbara gibi görülmesi</i>

Yukarıdaki tabloyu incelediğimizde sistemde kalan katılımcıların 6'sının (K3, K4, K6, K7, K8, K12) OKS ve BES gibi sistemleri "*Bir yatırım aracı gibi değil de, kumbara gibi*" gördükleri gözlemlenmiştir. Katılımcıların 2'sinin ise (K5, K10) OKS ve BES'in "*Uzun vadeli bir yatırım*" olarak değerlendirdiği gözlemlenmiştir. Katılımcılardan 2'sinin (K2, K9) OKS ve BES'in "*sağlam kazanç sağlamadığı*" nedeniyle ilk etapta tercih etmediği gözlemlenmiştir. Diğer katılımcılardan, (K1) OKS ve BES'i "*kazancının düşük olduğunu*" düşündüğü için ilk etapta tercih etmediği gözlemlenmiştir. (K11) numaralı katılımcının tek yatırım kanalının OKS olduğu, "*başka bir yatırım kanalı hakkında bilgi sahibi olmaması*" nedeniyle tercih ettiği gözlemlenmiştir.

Ayrıca sistemde kalan katılımcıların, gündelik hayatlarında ilk sıraya koydukları yatırım kanallarının klasik diye tabir ettiğimiz Ev, Araba, Altın, Döviz gibi yatırımlar olduğu görülmektedir. OKS ve BES'in ise ikinci veya daha sonraki sıralarda olan bir yatırım kanalı olduğu gözlemlenmiştir.

Soru 6. Bireysel Emeklilik Sisteminde son dönemde konuşulan temel konulardan olan Kıdem Tazminatı ve BES birikimlerinin birleştirilmesi hususunda neler bildiğinizi paylaşabilir misiniz?		
ARAŞTIRILAN KONULAR	KATILIMCILAR VE BULGULAR	
<i>Kıdem Tazminatı ve BES Birikimlerinin Birleştirilmesi</i>	K1- İyi düzeyde bilgi sahibi K2- Bilgi sahibi değil K3- Bilgi sahibi değil K4- Kısmen bilgi sahibi K5- İyi düzeyde bilgi sahibi K6- Bilgi sahibi değil	K7- Kısmen bilgi sahibi K8- Bilgi sahibi değil K9- Kısmen bilgi sahibi K10- Kısmen bilgi sahibi K11- Bilgi sahibi değil K12- Kısmen bilgi sahibi

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemde kalan katılımcılara '**Bireysel Emeklilik Sisteminde son dönemde konuşulan temel konulardan olan Kıdem Tazminatı ve BES birikimlerinin birleştirilmesi hususunda neler bildiğinizi**

paylaşabilir misiniz? gibi güncel bir soru sorulmuştur. Katılımcıların mevcut konu hakkında ne derece bilgi sahibi oldukları sorulmuştur.

Sistemde kalan katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda, katılımcılardan 2'sinin (K1, K5) "*İyi düzeyde bilgi sahibi*" olduğu, katılımcılardan 4'ünün (K4, K7, K9, K10) "*Kısmen bilgi sahibi*" olduğu, son olarak da katılımcılardan 6'sının da "*Hiç bilgi sahibi olmadığı*" gözlemlenmiştir. Yani sistemde kalan katılımcıların yarısının mevcut konu hakkında bilgi sahibi olmadığı gözlemlenmiştir.

Soru 7. *Kurumunuz veya Emeklilik Şirketleri Otomatik Katılım Sistemine geçiş sürecinde size hangi konularda bilgilendirmede bulundu, paylaşabilir misiniz? Sizce bu hususta ne gibi yöntemler tercih edilmesi beklentinizi daha iyi karşıladı. ?*

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemde kalan 12 katılımcıya, "*Kurumunuz veya Emeklilik Şirketleri Otomatik Katılım Sistemine geçiş sürecinde size hangi konularda bilgilendirmede bulundu, paylaşabilir misiniz? Sizce bu hususta ne gibi yöntemler tercih edilmesi beklentinizi daha iyi karşıladı. ?*" gibi kapsamlı bir soru sorulmuştur. Katılımcıların cevapları iki başlık altında incelenmiştir.

Birinci başlık, OKS'ye geçiş sürecinde katılımcılara, emeklilik şirketleri veya çalışanın kurumunun ne gibi bilgilendirmelerde bulunduğu sorulmuştur. Sistemde kalan katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda Emeklilik Şirketlerinin ve İşyerlerinin OKS ile ilgili yaptıkları bilgilendirmeler şöyle sıralanmıştır;

K1- İşyeri sadece sözlü bir bilgilendirmede bulundu.

K2- Herhangi bir bilgilendirme yapılmadı.

K3- Yetersiz ama zamanında bir bilgilendirme yapıldı.

K4- Herhangi bir bilgilendirme yapılmadı.

K5- Bir toplantı aracılığıyla bilgilendirme yapıldı.

K6- İşyeri ve Emeklilik Şirketi herhangi bir bilgilendirme yapmadı

K7- İşyeri ve Emeklilik Şirketi herhangi bir bilgilendirme yapmadı

K8- İşyeri ve Emeklilik Şirketi herhangi bir bilgilendirme yapmadı

K9- İşyeri ve Emeklilik Şirketi herhangi bir bilgilendirme yapmadı

K10- Bir toplantı aracılığıyla bilgilendirme yapıldı.

K11- Herhangi bir bilgilendirme yapılmadı.

K12- İşyeri sadece sözlü bir bilgilendirmede bulundu.

Sistemde kalan katılımcılardan alınan cevaplar incelendiğinde, Emeklilik Şirketlerinin ve İşyerlerinin OKS'ye geçiş sürecinde bilgilendirme yapmadığı, yaptıysa da yeterli olmadığı gözlemlenmiştir.

İkinci başlıkta ise, OKS'ye geçiş sürecinde ne gibi yöntemler tercih edilmeli diye bir soru sorulmuştur. Sistemde kalan katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde, katılımcılardan şöyle öneriler ve beklentiler geldiği görülmektedir;

- Profesyonel kişiler tarafından bilgilendirme eğitimleri verilmeli.
- OKS'nin ne olduğu ve hangi şirketleri var olduğu ile ilgili toplantı yapılmalı.
- Yazılı ve sözlü bir bilgilendirme ile avantajlar-dezavantajlar detaylıca anlatılmalı.
- Sosyal medya ve televizyondan bilgilendirme yapılmalı.
- Emeklilik Şirketleri, işyerlerini, işyerleri de çalışanları bilgilendirmeli.
- İşverenin de ilk defa karşılaştığını düşünürsek, bilgilendirme işini Emeklilik Şirketi yapmalı
- Emeklilik Şirketi profesyonel eğitimler vermeli.

Kısaca toparlayacak olursak, katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda, Emeklilik Şirketleri'nin ve İşyerlerinin daha fazla bilgilendirme yapması, bu bilgilendirmeyi, profesyonelce yapması, hatta Emeklilik Şirketlerinin uzman kişiler aracılığıyla hem işçilerle hem de işverenle zorunlu olarak bilgilendirme toplantısı yapması gerektiği gözlemlenmektedir.

Soru 8. Otomatik Katılım Sisteminde Kalma kararınızı etkileyen faktörler nelerdir? Ne gibi imkanlar ve şartlar olsaydı bu sistemler daha iyi hale gelirdi?

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemde kalan 12 katılımcıya, “*Otomatik Katılım Sisteminde Kalma kararınızı etkileyen faktörler nelerdir? Ne gibi imkanlar ve şartlar olsaydı bu sistemler daha iyi hale gelirdi?*” gibi kapsamlı bir soru sorulmuştur. Katılımcıların cevapları iki başlık altında incelenmiştir.

Birinci başlık, sistemde kalan katılımcıların, hangi gerekçelerle sistemde kalma kararı aldıkları sorulmuştur. Sistemde kalan katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda sistemde kalma kararlarını etkileyen faktörler şöyle sıralanmıştır;

K1- Devlet katkısı ve Birikim Yapma İmkani

K2- Devlet katkısı-Yatırıma Müdahale Edebilme-Yatırım Danışmanı

K3- Birikim Yapma İmkani

K4- Devlet Katkısı-Fon Getirisi

K5- Birikim Yapma İmkani

K6- Birikim Yapma İmkani

K7- Devlet Katkısı-Ek Bir Maaş Hakkı

K8- Birikim Yapma İmkani

K9- Devlet Katkısı- Birikim Yapma İmkani

K10- Devlet Katkısı-Fon Getirisi

K11- Birikim Yapma İmkani

K12- Devlet Katkısı-Fon Getirisi

Sistemde kalan katılımcılardan alınan cevaplar incelendiğinde, katılımcıların sistemde kalma kararını etkileyen en önemli kriterin, “*Devlet Katkısı ve Birikim Yapma İmkani*” sunması olarak görülmektedir. Diğer yandan, “*Yatırımlara Müdahale Edebilme ve Ek Bir Maaş Hakkı*” da katılımcıların sistemde kalma kararlarını olumlu etkileyen faktörler olduğu gözlemlenmektedir.

İkinci başlıkta ise, Sistemden kalan katılımcılara ne gibi haklar sunulsa, beklentilerini daha iyi karşılayacağı sorulmuştur. Sistemde kalan katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde, katılımcılardan şöyle öneriler ve beklentiler geldiği görülmektedir;

- Devlet Katkısı artmalı.
- Sistemden erken ayrıldığında, Devlet Katkısı kesintiye uğramamalı.
- Yatırım danışmanlarının daha bilgili ve aktif olması.
- Sistemin işleyişi ile ilgili daha iyi bilgilendirmeler yapılmalı.
- Fon yönetimi konusunda bilgi daha şeffaf olmalı ve kolay ulaşılmalı.
- Daha çok kazandıran ama kaybetme olasılığı düşük olan fonlar artmalı.
- Sistemde kalana ek teşvikler ve imtiyazlar verilmeli.
- Kesinti tarzı ücretler olmamalı.

Kısaca katılımcılardan alınan cevap ve beklentileri toparlayacak olursak, sistemde kalan katılımcılar, fon yönetiminde daha iyi bir hale gelmenin, devlet katkısında olacak iyileştirmelerin, fonlarda kazanç olasılığının yüksek riskin düşük olduğu fonların olmasının sistemi daha iyi hale getireceklerini dile getirmektedirler.

OKS'den AYRILMA KARARI ALAN KATILIMCILARIN VERDİĞİ CEVAPLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Tablo 18. OKS'den Ayrılma Kararı Alan Katılımcıların Analizi Tablosu

Soru 1. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemleri hakkında genel hatlarıyla (avantaj – dezavantaj – temel özellikler) ne gibi bilgilere sahipsiniz ve bu iki sistem arasındaki benzerlikler ve farklar hakkında neler bildiğinizi bizimle paylaşabilir misiniz?		
ARAŞTIRILAN KONULAR	KATILIMCILAR ve BULGULAR	
BES VE OKS TEMEL ÖZELLİKLER	A1- Kısmen bilgi sahibi. A2- Kısmen bilgi sahibi. A3- Kısmen bilgi sahibi. A4- Kısmen bilgi sahibi.	A7- Kısmen bilgi sahibi. A8- Kısmen bilgi sahibi. A9- İyi düzeyde bilgi sahibi K10- Bilgi sahibi değil.

	A5- Kısmen bilgi sahibi. A6- Kısmen bilgi sahibi.	K11- Kısmen bilgi sahibi. K12- Bilgi sahibi değil.
BES VE OKS AVANTAJ- DEZAVANTAJLAR	<u>AVANTAJLAR</u> Refah düzeyini yükseltmek Ödemeye ara verme imkanı Devlet Katkısı Birikim yapma imkanı vermesi Ek kazanç sağlama imkanı vermesi SGK dışında ikinci bir emeklilik hakkı vermesi Gençlere uzun vadeli birikim yapma alışkanlığı kazandırması <u>DEZAVANTAJLAR</u> Devletin sisteme müdahale etmesi OKS'nin aniden yürürlüğe girmesi Yatırımın kaybetme olasılığı OKS'nin zorunlu olması OKS'de kısıtlı cayma süresi Devlet katkısından yapılan kesinti	
BES VE OKS BENZERLİK VE FARKLAR	<u>BENZERLİKLER</u> Her ikisinde de devlet katkısı oluşu Sistemden istenilen zamanda ayrılabilme Her iki sistemin de işleyişi aynıdır Erken ayrılınca her iki sistemde de kesinti var Her iki sistemde de emekli olma şartları aynıdır Her iki sistemde de katılımcının hakları aynıdır <u>FARKLAR</u> OKS'de cayma süresi var, BES'te yok OKS'de katkı payı belli, BES'te katılımcı belirliyor	

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemden ayrılma kararı alan 12 katılımcıya “*Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemleri hakkında genel hatlarıyla (avantaj – dezavantaj – temel özellikler) ne gibi bilgilere sahipsiniz ve bu iki sistem arasındaki benzerlikler ve farklar hakkında neler bildiğinizi bizimle paylaşabilir misiniz?*” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan alınan cevaplar, **üç başlık** altında incelenmiştir.

Birinci başlık, “**BES ve OKS'nin Genel Özellikleri**”dir. Bu doğrultuda katılımcılara “BES ve OKS'nin Genel Özellikleri” sorulmuştur. Verilen cevaplar incelendiğinde, sistemden ayrılma kararı alan katılımcılardan, sadece bir tanesini (A) ‘*iyi düzeyde bilgili*’ olduğu, 9'unun (A1, A2, A3, A4, A5, A6,

A7, A8, A11) ‘*kısmen bilgili*’ olduğu, 2 katılımcının da (A10, A12) ‘*hiç bilgisinin olmadığı*’ gözlemlenmiştir. Yani sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların çoğunun BES ve OKS hakkında kısmen bilgi sahibi olduğu gözlemlenmiştir.

İkinci başlık, ‘**BES Ve OKS Avantaj-Dezavantajlar**’dır. Bu konu doğrultusunda katılımcılara sistemlerin avantaj veya dezavantajları sorulmuştur. Tablo 18 incelendiğinde, sistemden ayrılma kararı alan katılımcılar, her iki sistemin hem avantajları hem de dezavantajları olduğunu düşünmektedirler.

Üçüncü başlık ise, ‘**BES ve OKS Benzerlik ve Farklar**’dır. Bu konu doğrultusunda sistemden ayrılma kararı alan katılımcılara sistemlerin benzer veya farklı yönleri olup olmadığı sorulmuştur. Sistemden ayrılma kararı alan katılımcılardan alınan cevapları gösteren Tablo 18 incelendiğinde, sistemlerin benzer yönleri olduğu gibi farklı yönlerinin de olduğu görülmektedir.

Genel olarak analiz edecek olursak, sistemde kalan katılımcıların, sistemden ayrılma kararı alan katılımcılara göre, BES ve OKS hakkında biraz daha iyi düzeyde bilgi sahibi oldukları gözlemlenmektedir.

<u>Soru 2.</u>Otomatik Katılım Sisteminde uygulanan Portföy Yönetimi konusunda ne gibi bilgilere sahipsiniz. ? Fon çeşitleri, Devlet Katkısı, Fon Getirileri ve Fonlarınızın Nasıl Yönetildiği hususlarında ne gibi bilgilere sahipsiniz?		
ARAŞTIRILAN KONULAR	KATILIMCILAR VE BULGULAR	
Devlet Katkısı	A1- Kısmen bilgi sahibi A2- İyi düzeyde bilgi sahibi A3- Kısmen bilgi sahibi A4- Kısmen bilgi sahibi A5- Bilgi sahibi değil A6- Kısmen bilgi sahibi	A7- İyi düzeyde bilgi sahibi A8- İyi düzeyde bilgi sahibi A9- Kısmen bilgi sahibi A10- Bilgi sahibi değil A11- İyi düzeyde bilgi sahibi A12- Bilgi sahibi değil
Fon Çeşitleri	A1- İyi düzeyde bilgi sahibi A2- Kısmen bilgi sahibi A3- İyi düzeyde bilgi sahibi A4- Bilgi sahibi değil	A7- Bilgi sahibi değil A8- Bilgi sahibi değil A9- Kısmen bilgi sahibi A10- Bilgi sahibi değil A11- Bilgi sahibi değil

	A5- Bilgi sahibi değil A6- Bilgi sahibi değil	A12- Bilgi sahibi değil
Portföy Yönetimi ve Fon Getirileri	A1- Kısmen bilgi sahibi A2- Bilgi sahibi değil A3- Kısmen bilgi sahibi A4- Bilgi sahibi değil A5- Bilgi sahibi değil A6- Bilgi sahibi değil	A7- Bilgi sahibi değil A8- Kısmen bilgi sahibi A9- Kısmen bilgi sahibi A10- Bilgi sahibi değil A11- Bilgi sahibi değil A12- Bilgi sahibi değil

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemden ayrılma kararı alan, 12 katılımcıya ‘‘ *Otomatik Katılım Sisteminde uygulanan Portföy Yönetimi konusunda ne gibi bilgilere sahipsiniz. ? Fon çeşitleri, Devlet Katkısı, Fon Getirileri ve Fonlarınızın Nasıl Yönetildiği hususlarında ne gibi bilgilere sahipsiniz?’’* sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan alınan cevaplar, üç başlık altında incelenmiştir.

Birinci başlık, ‘‘**Devlet Katkısı**’’dır. Bu konu doğrultusunda katılımcılara, OKS’ de devlet katkısı hakkında neler bildikleri sorulmuştur. Alınan cevaplar incelendiğinde, sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların, 4’ünün (A2, A7, A8, A11) ‘‘*İyi düzeyde bilgi sahibi*’’ olduğu, 5’inin (A1, A3, A4, A6, A9) ‘‘*Kısmen bilgi sahibi*’’ olduğu, 3 katılımcının (A5, A10, A12) da ‘‘*Bilgi sahibi olmadığı*’’ gözlemlenmiştir. Yani sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların belirtilen konuda bilgi düzeylerinin, sistemde kalan katılımcılara nazaran daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

İkinci başlık, ‘‘**Fon Çeşitleri**’’ dir. Bu konu doğrultusunda sistemden ayrılma kararı alan katılımcılara, OKS’de fon çeşitleri hakkında neler bildikleri sorulmuştur. Alınan cevaplar incelendiğinde, sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların, 2’sinin (A1, A3) ‘‘*İyi düzeyde bilgi sahibi*’’ olduğu, 2’sinin (A2, A9) ‘‘*Kısmen bilgi sahibi*’’ olduğu, 8 katılımcının (A4, A5, A6, A7, A8, A10, A11, A12) da ‘‘*Bilgi sahibi olmadığı*’’ gözlemlenmiştir. Yani sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların, sistemde kalan katılımcılara göre belirtilen konuda bilgi düzeylerinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Üçüncü başlık, ‘‘ **Portföy Yönetimi ve Fon Getirileri**’’ dir. Konu doğrultusunda sistemden ayrılma kararı alan katılımcılara, OKS’de portföy yönetimini ve fonlardan nasıl getiri elde edildiği sorulmuştur. Alınan cevaplar

incelendiğinde, sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların, hiçbirinin ‘‘İyi düzeyde bilgi sahibi’’ olmadığı, 4’ünün (A1, A3, A8, A9) ‘‘Kısmen bilgi sahibi’’ olduğu, 8 katılımcının (A2, A4, A5, A6, A7, A10, A11, A12) da ‘‘Bilgi sahibi olmadığı’’ gözlemlenmiştir.

Genel anlamda toplanan cevapları analiz edecek olursak, sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların, sistemde kalan katılımcılara oranla, belirtilen konuda bilgi düzeylerinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

<i>Soru 3.Emeklilik Fonları ile Yatırım Fonları hakkında neler biliyorsunuz. Aralarında olan farklılık ve benzerlikler hakkında neler biliyorsunuz?</i>		
ARAŞTIRILAN KONULAR	KATILIMCILAR VE BULGULAR	
Emeklilik Fonları ve Yatırım Fonları Karşılaştırma	A1- Kısmen bilgi sahibi A2- Kısmen bilgi sahibi A3- Kısmen bilgi sahibi A4- Bilgi sahibi değil A5- Bilgi sahibi değil A6- Bilgi sahibi değil	A7- Bilgi sahibi değil A8- Kısmen bilgi sahibi A9- İyi düzeyde bilgi sahibi A10- Kısmen bilgi sahibi A11- Bilgi sahibi değil A12- Bilgi sahibi değil

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemden ayrılma kararı alan, 12 katılımcıya ‘‘*Emeklilik Fonları ile Yatırım Fonları hakkında neler biliyorsunuz. Aralarında olan farklılık ve benzerlikler hakkında neler biliyorsunuz?*’’ sorusu sorulmuştur. Bu konu doğrultusunda katılımcılara, emeklilik fonları ve yatırım fonları hakkında neler bildikleri sorulmuştur. Alınan cevaplar incelendiğinde, sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların, sadece 1 tanesinin (A9) ‘‘İyi düzeyde bilgi sahibi’’ olduğu, 5’inin (A1, A2, A3, A8, A10) ‘‘Kısmen bilgi sahibi’’ olduğu, 6 katılımcının (A4, A5, A6, A7, A11, A12) da ‘‘Bilgi sahibi olmadığı’’ gözlemlenmiştir.

Genel anlamda toplanan cevapları analiz edecek olursak, sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların, belirtilen konu hakkındaki bilgi düzeylerinin sistemde kalan katılımcılara oranla daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Soru 4. *“Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemlerinde, Emeklilik Fonlarının yönetilerek ek kazanç sağlamaktadır”. Siz emeklilik fonlarınızın yönetiliş süreci hakkında neler biliyorsunuz. Ayrıca bu iki sistemin size fon yönetiminde sağladığı kolaylıklar ve avantajlar hakkında neler biliyorsunuz (cayma hakkı, emeklilik plan değişikliği, fon dağılımı oran değişikliği vb) . Ayrıca size ne gibi imkanlar sunulsaydı beklentinizi daha iyi karşılardı.*

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemden ayrılma kararı alan katılımcılara “ **“Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemlerinde, Emeklilik Fonlarının yönetilerek ek kazanç sağlamaktadır”. Siz emeklilik fonlarınızın yönetiliş süreci hakkında neler biliyorsunuz. Ayrıca bu iki sistemin size fon yönetiminde sağladığı kolaylıklar ve avantajlar hakkında neler biliyorsunuz (cayma hakkı, emeklilik plan değişikliği, fon dağılımı oran değişikliği vb) . Ayrıca size ne gibi imkanlar sunulsaydı beklentinizi daha iyi karşılardı.”** gibi kapsamlı bir soru sorulmuştur. Katılımcıların cevapları iki başlık altında incelenmiştir.

Birinci başlıkta, **“BES ve OKS’ de fon yönetiliş sürecinde sistemin katılımcılara ne gibi haklar verdiği”** sorulmuştur. Sistemden ayrılma kararı alan tüm katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda aşağıdaki maddeler ortaya çıkmıştır.

Sistemde kalan ve sistemde kalma kararı veren katılımcıların, belirtilen konu hakkında verdikleri yorumlar incelendiğinde, sistemde kalan katılımcıların daha fazla bilgi ve fikir sahibi olduğu gözlemlenmiştir.

BES ve OKS’nin Fon Yönetiminde Katılımcılara Verdiği Haklar ve Kolaylıklar

- Emeklilik şirketlerinin sorunsuz fonları sunmaya çalışması
- Fon değiştirme hakkı sayesinde, sürekli kaybetme olasılığının kalkması
- Danışmanların yardım etmesi
- Fonların seçimini katılımcının yapması
- Katılımcıya hangi fonun uygun olacağını gösteren anket

İkinci Başlıkta ise katılımcılara, **“BES ve OKS’de fon yönetiliş sürecinde katılımcıların beklentileri ve önerileri nelerdir”** gibi bir soru

sorulmuştur. Sistemden ayrılma kararı alan katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda şu maddeler ortaya çıkmıştır.

BES ve OKS’de fon yönetiliş sürecinde katılımcıların beklentileri ve önerileri:

- Fon değiştirme şansının sınırsız olması
- Fon yönetimi konularında katılımcıların eğitilmesi
- Az riskli çok kazançlı fonlar sunulması
- Fon yönetiminin Bankalara bırakılması

Soru 5.*Gündelik hayatınızda, birikim veya yatırım yaparken ne gibi kanalları (Altın, Ev, Araba, Yastık Altı Birikim vb.) daha çok değerlendiriyorsunuz. BES veya OKS ile yapılan birikim ve yatırım sizin, yatırım tercihleriniz içindeki önceliği ne düzeydedir.*

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemden ayrılma kararı alan katılımcılara ‘*Gündelik hayatınızda, birikim veya yatırım yaparken ne gibi kanalları (Altın, Ev, Araba, Yastık Altı Birikim vb.) daha çok değerlendiriyorsunuz. BES veya OKS ile yapılan birikim ve yatırım sizin, yatırım tercihleriniz içindeki önceliği ne düzeydedir.*’ gibi kapsamlı bir soru sorulmuştur. Katılımcıların cevapları aşağıdaki tablodaki konular doğrultusunda incelenmiştir.

KATILIMCI	TERCİH EDİLEN YATIRIM KANALI	BES VE OKS’NİN YATIRIMDAKİ ÖNCELİĞİ	GEREKÇESİ
A1	Araba	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES hakkında bilgi sahibi olmama</i>
A2	YOK	Yatırımda gerilerde kalır	<i>Birikim yapacak maddi olarak olmaması</i>
A3	Tekstil	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES’in iyi kazanç sağlamaması</i>
A4	Altın	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES’e duyulan güvensizlik</i>
A5	Yok	Yatırımda gerilerde kalır	<i>Birikim yapacak maddi olarak olmaması</i>
A6	Ev	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES’in iyi kazanç sağlamaması</i>

A7	Altın	Yatırımda gerilerde kalır	<i>Birikim yapacak maddi olarak olmaması</i>
A8	Altın	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES hakkında bilgi sahibi olmama</i>
A9	Ticaret	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES hakkında bilgi sahibi olmama</i>
A10	YOK	Yatırımda gerilerde kalır	<i>Birikim yapmak istememek</i>
A11	E-Ticaret	Yatırımda gerilerde kalır	<i>OKS ve BES'in iyi kazanç sağlamaması</i>
A12	Araba	Yatırımda gerilerde kalır	<i>Birikim yapacak maddi olarak olmaması</i>

Yukarıdaki tabloyu incelediğimizde sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların 4'ünün (A2, A5, A7, A12) OKS ve BES gibi sistemleri '*Birikim yapacak maddi güçte olmamaları*' nedeniyle tercih etmedikleri gözlemlenmiştir. Katılımcıların 3'ünün ise (A1, A8, A9) '*OKS ve BES hakkında yeterli bilgi sahibi olmamaları*' nedeniyle sistemden ayrılma kararı aldıkları gözlemlenmiştir. Katılımcılardan 3'ünün (A3, A6, A11) OKS ve BES'in '*yeterli kazanç sağlayacağına inanmamaları*' nedeniyle sistemde kalmayı tercih etmedikleri gözlemlenmiştir. Diğer katılımcılardan, (A4) OKS ve BES'i '*sistemlere duyduğu güvensizlik*' nedeniyle tercih etmediği gözlemlenmiştir. (A10) numaralı katılımcının ise, '*birikim ve yatırım yapmak istememesi*' nedeniyle sistemden ayrılmayı istediği gözlemlenmiştir.

Sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların verdikleri diğer cevapları inceleyecek olursak; çoğu katılımcının günlük hayatında, Altın, Ev, Araba gibi yatırım şekillerini tercih ettikleri gözlemlenmektedir. Diğer katılımcılardan bir kısmının yatırım yapmadığı, diğer iki katılımcının da ticarete yatırım yapma taraftarı olması, katılımcıların OKS'den ayrılma kararını etkilediği gözlemlenmektedir.

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemden ayrılma kararı alan katılımcılara '*Bireysel Emeklilik Sisteminde son dönemde konuşulan temel*

Soru 6. <i>Bireysel Emeklilik Sisteminde son dönemde konuşulan temel konulardan olan Kıdem Tazminatı ve BES birikimlerinin birleştirilmesi hususunda neler bildiğinizi paylaşabilir misiniz?</i>		
ARAŞTIRILAN KONULAR	KATILIMCILAR VE BULGULAR	
<i>Kıdem Tazminatı ve BES Birikimlerinin Birleştirilmesi</i>	A1- Kısmen bilgi sahibi A2- Kısmen bilgi sahibi A3- Bilgi sahibi değil A4- Bilgi sahibi değil A5- Bilgi sahibi değil A6- İyi düzeyde bilgi sahibi	A7- Bilgi sahibi değil A8- Kısmen bilgi sahibi A9- İyi düzeyde bilgi sahibi A10- Bilgi sahibi değil A11- Bilgi sahibi değil A12- Kısmen bilgi sahibi

konulardan olan Kıdem Tazminatı ve BES birikimlerinin birleştirilmesi hususunda neler bildiğinizi paylaşabilir misiniz? gibi güncel bir soru sorulmuştur. Katılımcıların mevcut konu hakkında ne derece bilgi sahibi oldukları sorulmuştur.

Sistemden ayrılma kararı alan katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda, katılımcılardan 2'sinin (A6, A9) "*İyi düzeyde bilgi sahibi*" olduğu, katılımcılardan 4'ünün (A1, A2, A8, A12) "*Kısmen bilgi sahibi*" olduğu, son olarak da katılımcılardan 6'sının (A3, A4, A5, A7, A10, A11) da "*Hiç bilgi sahibi olmadığı*" gözlemlenmiştir. Yani sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların yarısının mevcut konu hakkında bilgi sahibi olmadığı gözlemlenmiştir. Diğer yandan, sistemde kalan katılımcılarla da kıyaslandığında mevcut konu hakkında her iki tarafında eşit düzeyde bilgi sahibi olduğu gözlemlenmiştir.

Soru 7. *Kurumunuz veya Emeklilik Şirketleri Otomatik Katılım Sistemine geçiş sürecinde size hangi konularda bilgilendirmede bulundu, paylaşabilir misiniz? Sizce bu hususta ne gibi yöntemler tercih edilmesi beklentinizi daha iyi karşılar?*

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemden ayrılma kararı alan 12 katılımcıya, ‘*Kurumunuz veya Emeklilik Şirketleri Otomatik Katılım Sistemine geçiş sürecinde size hangi konularda bilgilendirmede bulundu, paylaşabilir misiniz? Sizce bu hususta ne gibi yöntemler tercih edilmesi beklentinizi daha iyi karşıladı. ?*’ gibi kapsamlı bir soru sorulmuştur. Katılımcıların cevapları iki başlık altında incelenmiştir.

Birinci başlık, OKS’ye geçiş sürecinde katılımcılara, emeklilik şirketleri veya çalışanın kurumunun ne gibi bilgilendirmelerde bulunduğu sorulmuştur. Sistemden ayrılma kararı alan katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda Emeklilik Şirketlerinin ve İşyerlerinin OKS ile ilgili yaptıkları bilgilendirmeler şöyle sıralanmıştır;

A1- İşyeri ve Emeklilik şirketi tarafından, herhangi bir bilgilendirme yapılmadı.

A2- İşyeri sadece sözlü bir bilgilendirmede bulundu.

A3- Yeterli bir bilgilendirme yapıldı.

A4- İşyeri ve Emeklilik şirketi tarafından, herhangi bir bilgilendirme yapılmadı.

A5- Yetersiz ama zamanında bir bilgilendirme yapıldı.

A6- Yetersiz ama zamanında bir bilgilendirme yapıldı

A7- İşyeri ve Emeklilik şirketi tarafından, herhangi bir bilgilendirme yapılmadı.

A8- İşyeri ve Emeklilik şirketi tarafından, herhangi bir bilgilendirme yapılmadı.

A9- Yeterli bir bilgilendirme yapıldı.

A10- İşyeri ve Emeklilik şirketi tarafından, herhangi bir bilgilendirme yapılmadı.

A11- İşyeri sadece sözlü bir bilgilendirmede bulundu.

A12- Yeterli bir bilgilendirme yapıldı.

Sistemden ayrılma kararı alan katılımcılardan alınan cevaplar incelendiğinde, Emeklilik Şirketlerinin ve İşyerlerinin OKS’ye geçiş sürecinde bilgilendirme yapmadığı, yaptıysa da bilgilendirmenin yeterli olmadığı gözlemlenmiştir.

İkinci başlıkta ise, OKS' ye geçiş sürecinde ne gibi yöntemler tercih edilmeli diye bir soru sorulmuştur. Sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde, katılımcılardan şöyle öneriler ve beklentiler geldiği görülmektedir;

- Sosyal medya ve kamu spotlarıyla tanıtım arttırabilir.
- Sistemin faydaları, işleyişi ve özellikleri ile ilgili uzmanlar bilgilendirme yapmalı
- Uygulama başlamadan bilgilendirme yapılmalı
- Sistemin sadece olumsuz yanları anlatılmamalı
- Emeklilik Şirketleri, işyerlerini, işyerleri de çalışanları bilgilendirmeli.
- Hangi şirketlerin seçebileceğinin detaylı bilgisi verilmeli
- Bilgi kirliliği ortadan kaldırılmalı
- Sözlü bilgilendirme olmamalı

Kısaca toparlayacak olursak, katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda, Emeklilik Şirketleri'nin ve İşyerlerinin sistemin, avantajlarını, özelliklerini anlatan, sözlü olmayan bilgilendirme kanarlı kullanılması gerektiği gözlemlenmiştir. Ayrıca, bilgi kirliliğinin ortadan kalkması ve sosyal medyanın daha etkin kullanılmasının daha sağlıklı sonuçlar vereceği gözlemlenmiştir.

Soru 8. *Otomatik Katılım Sisteminden Ayrılma kararınızı etkileyen faktörler nelerdir? Ne gibi imkanlar ve şartlar olsaydı bu sistemle ilgili kararınız değişebilirdi?*

Araştırmamızın bu aşamasında, sistemden ayrılma kararı alan 12 katılımcıya, “*Otomatik Otomatik Katılım Sisteminden Ayrılma kararınızı etkileyen faktörler nelerdir? Ne gibi imkanlar ve şartlar olsaydı bu sistemle ilgili kararınız değişebilirdi?*” gibi kapsamlı bir soru sorulmuştur. Katılımcıların cevapları iki başlık altında incelenmiştir.

Birinci başlık, sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların, hangi gerekçelerle sistemden ayrılma kararı aldıkları sorulmuştur. Katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda sistemden ayrılma kararlarını etkileyen faktörler şöyle sıralanmıştır;

A1- Sisteme Duyulan Güvensizlik – Bilgilendirmedeki Eksiklikler

A2- Yapılacak Kesintinin Zorunlu ve Sabit Olması

A3- Maddi Durumun Yetersiz Oluşu

A4- Sisteme duyulan Güvensizlik

A5- Sistem Hakkındaki Yetersiz Bilgi

A6- Fon ve Yönetimini Bilmemek - Sistem Hakkındaki Yetersiz Bilgi

A7- Sisteme Devletin Müdahale Etmesi Sonucunda Ortaya Çıkan Güvensizlik

A8- Fon ve Yönetimini Bilmemek - Sistem Hakkındaki Yetersiz Bilgi

A9- İyi Kazandıran Bir Sistem Değil

A10- Hiçbir Şekilde Yatırım Yapmak İstemiyorum

A11- Zorunluluk Kelimesinin yarattığı Olumsuz Düşünce

A12- Maddi Durumun Yetersiz Oluşu

Sistemden ayrılma kararı alan katılımcılardan alınan cevaplar incelendiğinde, katılımcıların sistemden ayrılma kararını etkileyen en önemli kriterlerin başında, *“Maddi Durumun Yetersiz Oluşu”*, *“Sistem Hakkındaki Yetersiz Bilgi”* ve *“Sisteme Duyulan Güvensizlik”* gibi nedenlerin geldiği gözlemlenmiştir. Ayrıca, katılımcıların, *“Hiçbir Şekilde Yatırım Yapmak İstememesi”* ve *“Zorunluluk”* ibaresi gibi nedenlerde de sistemde kalmak istemedikleri gözlemlenmektedir. Çarpıcı bir diğer nokta” Devletin OKS’ye Müdahale Etmesinin Yarattığı Güvensizlik” başlıklı cevaptır. Katılımcı devletin finansal uygulamalarda başarısız olduğu bu nedenle de OKS’nin de başarısız olacağını düşünerek sistemden ayrılma kararı aldığı gözlemlenmektedir.

İkinci başlıkta ise, Sistemden kalan katılımcılara ne gibi haklar sunulsa, beklentilerini daha iyi karşılayacağı sorulmuştur. Sistemde kalan katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde, katılımcılardan şöyle öneriler ve beklentiler geldiği görülmektedir;

- Personelin daha bilgili olması
- Daha sağlıklı bir bilgilendirme yapılmalı
- Daha iyi bir maddi durumda olmak
- Faizsiz ürünlerin de olması
- Fon yönetimi hakkında şirketin katılımcıyı eğitmesi
- Sistemin işleyişi ile ilgili daha iyi bilgilendirmeler yapılmalı.
- Aynı işe yarayan iki sistem olmamalı

- Sistem iyi kazandıracak hale gelmeli
- Zorunlu olmamalıydı

Kısaca katılımcılardan alınan cevap ve beklentileri toparlayacak olursak, sistemde kalan katılımcılar, yukarıda belirtilen birden fazla faktörün uygulanmasıyla, sistemin daha iyi hale geleceğini bu sayede de beklentileri daha iyi karşılayacaklarını öngörmektedirler.

4.4. Sonuçlar Ve Öneriler

Araştırmamızın bu aşamasında, katılımcılardan derinlemesine mülakat yöntemiyle aldığımız cevapların analizleri sonucunda ortaya çıkan önemli ve çarpıcı noktaları belirtilecektir. Ve ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda katılımcılardan aldığımız öneri ve beklentileri de göz önünde bulundurarak sorunlarla ilgili çözüm önerileri ortaya konulacaktır.

4.4.1. Sonuçlar

Türkiye’de Sosyal Güvenlik sisteminin yetersiz olduğunun düşünmeye başlandığı noktalarda alternatif uygulamalarla SGK desteklenmeye çalışılmıştır. Bu noktada BES ve OKS gibi hem birikim hem yatırım imkanı sunan hem de makro ve mikro olarak toplumun tamamına etki edebilen sistemler ortaya atılmıştır. 2001 den bu yana katılımcı sayısını ve toplanan katkı paylarını sürekli yükseltse de istenilen rakamlara hala çıkamadığı gerçeği sonucunda hem SGK’yı hem de BES’i de destekleyen Otomatik Katılım Sistemi ortaya atılmıştır. OKS’nin de yürürlüğe girmesiyle 45 yaşın altındaki işçiler de zorunlu olarak Bireysel Emeklilikle tanıştırılmış oldu. Ama tam bu noktada da OKS doğru bir şekilde uygulandı mı, ne gibi sorunlarla karşılaşıldı, sisteme karşı tepkiler olumlu mu olumsuz muydu? gibi sorular akla gelmeye başlamıştır. Bu çalışmamızda, OKS’de kalma kararı veren 12 katılımcı ve OKS’den ayrılma kararı alan 12 katılımcıya 8’er adet genel, detaylı ve güncel sorular derinlemesine mülakat yöntemi kullanılarak soruldu. Ortaya çıkan sonuçları şöyle sıralayabiliriz.

Türkiye’de BES ve OKS hakkında katılımcılara sistemlerin ‘‘Genel Hatlarıyla Ne Gibi Özelliklere Sahip Olduğu’’ sorusu yöneltilmiştir. Bu noktada katılımcıların çoğunun, sistemler hakkında bilgi düzeylerinin ‘‘Kısmen İyi’’ olduğu gözlemlenmiştir. Ama sistemde kalma kararı veren katılımcıların bilgi

düzeylerinin ortalama olarak daha iyi noktada olduğu gözlemlenmiştir. Bu bilgiden yola çıkarak, bilgi düzeyinin yüksek olmasının sistemde kalma kararını olumlu etkilediği düşünülmektedir.

Diğer yandan katılımcılara sistemin ‘‘Avantajları ve Dezavantajları’’ sorulmuştur. Katılımcıların bu soruya çeşitli cevaplar verdiği gözlemlenmiştir. Ama katılımcıların bir çoğunun ‘‘Devlet Katkısı’’ ve ‘‘Birikim Yapma İmkânı Sunması’’ gibi cevaplarında yoğunlaştığı gözlemlenmiştir. Diğer yandan katılımcıların çoğu tarafından ‘‘OKS’nin Zorunlu Olması’’ ve ‘‘Sistemden Erken Ayrılınca Devlet Katkısından Yapılan Kesinti’’ nin sistemin dezavantajlı yanı olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca tüm katılımcılara BES ve OKS’nin ‘‘Benzer ve Farklı Olan Yanları’’ sorulduğunda, katılımcılardan sistemlerin benzer olduğunu düşündükleri maddeler içinde, ‘‘Her İki Sistemde Özelliklerinin Benzer Olduğu’’, ‘‘Devlet Katkısının Her İki Sistemde de Olduğu’’ ve ‘‘Fonların Katılımcı Tarafından Seçilebildiği’’ maddelerinin yer aldığı gözlemlenmiştir.

Tüm katılımcılara ‘‘Devlet Katkısı’’ hakkında neler bildiğini sorduğumuzda. Katılımcıların büyük çoğunluğunun ‘‘Devlet Katkısı’’ hakkında bilgi sahibi oldu gözlemlenmiştir. Hatta sistemin en iyi bilinen yanlarından biri olduğu gözlemlenmiştir. Devlet Katkısı hakkında çoğunun bilgi sahibi olduğu katılımcılara ‘‘Fon Çeşitleri Hakkında’’ neler bildikleri sorulmuştur. Ama ‘‘Devlet Katkısı’’na oranla katılımcıların bilgi düzeyinin ‘‘Fon Çeşitlerinde’’ noktasında daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca katılımcıların çoğunun ‘‘Fon Yönetim Süreci’’ hakkında bilgi sahibi olmadığı, olanların da bilgi seviyelerinin iyi düzeyde olmadığı gözlemlenmiştir. Yani katılımcıların çoğunun, devlet katkısını bildiği kadar, fon çeşitleri ve fon yönetimini bilmediği gözlemlenmiştir. Fon yönetimi ve fon getirisinin sistemin en önemli ek gelir kapılarından biri olduğu düşünöldüğünde, katılımcıların bilgi düzeylerinin düşük olmasının, sistemde uzun süre kalma kararını olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

24 katılımcıya ‘‘Portföy Yönetimi’’ hakkında neler bildikleri sorulmuştur. Ve alınan cevaplar incelendiğinde toplamda 11 katılımcının konu hakkında ‘‘Hiç Bilgi Sahibi Olmadığı’’ bilgi sahibi olanların da 10’unun da

“Kısmen Bilgi Sahibi Olduğu” gözlemlenmiştir. Yani sadece 3 katılımcının “Portföy Yönetimi” hakkında “İyi Düzeyde Bilgi Sahibi Olduğu” genelleyecek olursak, belirtilen konu hakkında katılımcıların çoğunun yatırımlarının yönetilmesi noktasında yeterli bilgiye sahip olmadıkları düşünülmektedir. “Portföy Yönetimi” konusunu sistemde kalan ve sistemden ayrılanlar açısından analiz ettiğimizde, sistemde kalanların “Portföy Yönetimi” hakkında bir seviye daha bilgili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu nedenle de “Portföy Yönetimi”ni daha iyi bilenlerin sistemde kalma noktasında, kararlarının olumlu olduğu düşünülmektedir.

Benzer bir soru olarak katılımcılara, “Emeklilik ve Yatırım Fonları Arasındaki Farklar Veya Benzerlikler Nelerdir” diye bir soru yönlendirdiğimizde, katılımcıların konu hakkında bilgi düzeylerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir. 24 katılımcının 11’inin konu hakkında “Hiçbir Bilgisi Olmadığı” olanların da, 10’unun konu hakkında “Kısmen Bilgi Sahibi” oldukları gözlemlenmiştir. Sadece 3 katılımcının konu hakkında “İyi Düzeyde Bilgi Sahibi” gözlemlenmiştir. Kısacası, fon çeşitleri, portföy yönetimi, fon yönetim süreci gibi konularda ortaya çıkan sonucun, emeklilik ve yatırım fonları noktasında da benzer olduğu, katılımcıların finansal okuryazarlık noktasında bilgi düzeylerinin yeterli olmadığı sonucunun ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Katılımcının, Portföy Yönetimi ve Fonlar hakkında bilgi sahibi olmasının sistemde kalıp kalmama kararında en önemli bir parametre olmadığı saptanmıştır.

Katılımcılara “Fon Yönetim Sürecinde Sistem Size Ne Gibi Kolaylıklar ve Haklar Verdi” diye bir soru sorulmuştur. Alınan cevaplar içinde katılımcıların, “Fon Değişiklik Hakkı”, “Fonları Katılımcının Seçmesi” hususlarına odaklandığı gözlemlenmektedir. Katılımcılara fon yönetimi hakkında “Peki Ne Gibi İmkanlar ve Kolaylıklar Sunulsa Daha İyi Olurdu” diye bir soru sorulmuştur. Cevap veren katılımcıların çoğunun, “Fon Yönetimi Hakkında Şirketler Katılımcıları Bilgilendirsin” ve “Düşük Riskli Ama Kazancı İyi Olan Fonlar Sistemi Oluştursun” gibi hususlara odaklandığı gözlemlenmektedir. Yani katılımcıların, finansal okuryazarlık konusunda bilgi seviyelerini arttırmalarının öneminin farkında oldukları gözlemlenmiştir.

Araştırmamızda katılımcılara, ‘‘Gündelik Hayatlarında Ne Gibi Yatırım Kanallarını Tercih Ettiklerini’’ Ve ‘‘BES Ve OKS’nin Onların Yatırımları Arasındaki Yerini’’ sorulmuştur. Alınan cevaplar doğrultusunda, gerek sistemde kalan gerekse sistemden ayrılan katılımcıların, geleneksel diyebileceğimiz yatırım kanallarını tercih ettikleri gözlemlenmiştir. Yani Ev, Araba ve Altın yatırımların, katılımcıların çoğunun tercih ettikleri birincil yatırım kanalları olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların, BES ve OKS’yi ikinci planda tercih edecekleri gözlemlenmiştir. Sistemde kalma kararı veren katılımcıların çoğunun, BES ve OKS’yi bir yatırımdan ziyade, kumbara hesabı gibi gördükleri, bu nedenle sistemde kalma kararı verdikleri gözlemlenmiştir. Sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların ise, BES ve OKS gibi ‘‘Sistemlere Duydukları Güvensizlikten Dolayı’’, ‘‘Sistemler Hakkında Yeterli Bilgiye Sahip Olmadıkları ve ‘‘Sistemin İyi Ve Garanti Kazanç Sağlamayacağını’’ düşündüklerinden dolayı sistemden ayrılma kararı aldıkları gözlemlenmiştir. Bilgi seviyesinin kalma kararına olan olumlu etkisi bir kez daha gözlemlenmiş bulunmaktadır. Ama 3 katılımcının ‘‘Sisteme Duyduğu Güvensizlik’’ nedeniyle BES ve OKS’yi tercih etmemesi de kenara atılmayacak kadar önemli bir sonuçtur.

Katılımcılara, ‘‘OKS’ye Geçiş Sürecinde Gerek İşyeriniz, Gerekse Emeklilik Şirketi Tarafından Ne Gibi Bilgilendirmeler Yapıldı’’ diye bir soru sorulmuştur. Alınan cevaplar incelendiğinde, bilgilendirme noktasında şirketlerin ve işyerlerinin sınıfta kaldığı gözlemlenmiştir. 24 katılımcıdan, sadece 5’nin yeterli düzeyde bilgilendirme yaptığı, geri kalanlardan 4’nun ‘‘Sadece Sözlü Bilgilendirme’’ yaptığı, 11 katılımcının ise ‘‘ İşyeri ve Emeklilik Şirketi Herhangi Bir Bilgilendirme Yapmadı’’ cevabı verdiği gözlemlenmiştir. Bu noktada, finansal konularda eksiği olan katılımcılara, sistem hakkında yeterli bilgi verilmemesinin sistemi olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir.

Katılımcılara bilgilendirme hususunda ‘‘Nasıl Yöntemler Tercih Edilseydi Daha İyi Olurdu Diye Sorduk’’ katılımcıların beklentileri ‘‘Profesyonel Kişiler Tarafından Bilgilendirme Yapılması ve Sosyal Medya-TV Gibi İletişim Kanallarının da Tanıtım Noktasında Daha Aktif Kullanılmasının’’ iyi olacağı cevaplarını verdikleri gözlemlenmiştir.

Bir başka soruda, katılımcıların BES ve OKS hakkındaki güncel haberlere olan ilgisini ölçmek amacıyla, “Kıdem Tazminatı ve BES ile Birleştirilmesi” konusunda neler bildikleri sorulmuştur. Katılımcıların sadece 3’ünün konuyla ilgili “İyi Düzeyde” bilgi sahibi olduğu gözlemlenmiştir. 9 katılımcının da konu hakkında “Kısmen Bilgi Sahibi” olduğu gözlemlenmiştir. Ama toplamda 12 katılımcının mevcut konu hakkında “Hiçbir Bilgisi” olmadığı gözlemlenmiştir. Özetleyecek olursak, katılımcıların finansal okur-yazarlıkta düşük olan bilgi seviyesinin, güncel finansal konularda da aynı düzeyde olduğu düşünülmektedir. Konu hakkında bilgi sahibi olan katılımcılardan bir kaçının, Kıdem Tazminatının BES’le Birleşmesini, işçiye hak kaybı yaratacağını düşündükleri gözlemlenmektedir. İşten çıkarılınca, tazminatı hemen alamayacakları nedeniyle uygulamanın maddi olarak işçiye kaosa sürükleyeceği fikrini paylaştıkları gözlemlenmektedir.

Son soru olarak katılımcılara “Hangi Nedenlerle Sistemde Kaldıklarını veya Hangi Nedenlerle Sistemden Ayrıldıklarını” sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevapları başlıca şöyle sıralayabiliriz;

Katılımcıların Sistemde Başlıca Kalma Nedenleri;

- Devlet Katkısı
- Birikim Yapma İmkânı Sunması
- Yatırıma Müdahale Edebilme Hakkı
- Fon Getirisi ile Kazançları Arttırabilme Şansı
- Ek Bir Maaş Hakkı

Sistemde kalan bir çok katılımcıyı cezbeden nedenlerin, “Devlet Katkısı” ve sistemin “Birikim Yapma İmkânı Sunması” olduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcıların Sistemden Başlıca Ayrılma Nedenleri;

- Sisteme Duyulan Güvensizlik
- Bilgilendirmedeki Eksiklikler
- Yapılacak Kesintinin Zorunlu ve Sabit Olması
- Maddi Durumun Yetersiz Oluşu
- Sistem Hakkındaki Yetersiz Bilgi
- Fon ve Yönetimini Bilmemek

- Sisteme Devletin Müdahale Etmesi Sonucunda Ortaya Çıkan Güvensizlik

- İyi Kazandıran Bir Sistem olarak görülmemesi
- Katılımcının hiçbir şekilde yatırım yapmak istememesi
- Zorunluluk Kelimesinin yarattığı Olumsuz Düşünce

Sistemden ayrılma kararı alan katılımcıların sistemden ayrılmasını etkileyen en önemli nedenlerin, ‘‘ Maddi Durumun Yetersiz Oluşu’’, ‘‘ Sistem Hakkındaki Yetersiz Bilgi Sahibi Olmak’’ ve ‘‘Sisteme Duyulan Güvensizlik’’ olduğu gözlemlenmiştir. Ama, ‘‘Devletin Müdahale Etmesi ve Zorunluluk Kelimesinin Yarattığı Güvensizlik’’ aslında kalma kararı alan katılımcının, Sosyo-Psikolojik nedenlerle de karar verdiği gözlemlenmektedir.

Katılımcılara ‘‘Peki Ne Gibi Kolaylıklar Sunulsa, Değişiklikler Yapılsa, Kararlarınız Değişir veya Sistemin Daha İyi Hale Geleceğinin Düşünüyorsunuz’’ diye bir öneri sorusu sorulmuştur. Sistemde kalanlar ve ayrılanlar birçok farklı öneride bulunmuştur. Bunları şöyle sıralayabiliriz;

Sistemde Kalan Katılımcıların Öneri ve Beklentileri;

- Devlet Katkısı artmalı.
- Sistemden erken ayrıldığında, Devlet Katkısı kesintiye uğramamalı.
- Yatırım danışmanlarının daha bilgili ve aktif olması.
- Sistemin işleyişi ile ilgili daha iyi bilgilendirmeler yapılmalı.
- Fon yönetimi konusunda bilgi daha şeffaf olmalı ve kolay ulaşılmalı.
- Daha çok kazandıran ama kaybetme olasılığı düşük olan fonlar artmalı.
- Sistemde kalana ek teşvikler ve imtiyazlar verilmeli.
- Kesinti tarzı ücretler olmamalı.

Sistemden Ayrılma Kararı Alan Katılımcıların Öneri ve Beklentileri;

- Personelin daha bilgili olması
- Daha sağlıklı bir bilgilendirme yapılmalı

- Daha iyi bir maddi durumda olmak
- Faizsiz ürünlerin de olması
- Fon yönetimi hakkında şirketin katılımcıyı eğitmesi
- Sistemin işleyişi ile ilgili daha iyi bilgilendirmeler yapılmalı.
- Aynı işe yarayan iki sistem olmamalı
- Sistem iyi kazandıracak hale gelmeli
- Zorunlu olmamalıydı

Her iki katılımcı türünün de sistem hakkında beklenti ve önerileri incelendiğinde, sistemde kalanların mevcut durumlarını iyileştirici maddelere yoğunlaştığı, sistemden ayrılanların ise ikna olmaları için yapılması gereken düzenlemeleri önerdikleri gözlemlenmiştir.

4.4.2. Öneriler

Araştırmamızın bu aşamasında, elde edilen bulgular ve sonuçlar doğrultusunda, BES ve OKS için birçok öneri ortaya çıkmıştır. Bu öneriler sistematik bir şekilde aktarılacaktır.

İlk öneri, “Bilgi ve Bilgilendirmenin Önemi” üzerine olacaktır. Bireylerin, her türlü yatırım ve harcama kararını alırken ince eleyip sık dokuduklarını bu nedenle de “Bilgiye Ulaşmanın” oldukça önemli olduğu bilinmektedir. BES ve OKS’de nihayetinde bir yatırım kanalı olduğu için, bireyler kazançlarının bir kısmını bu sistemlere yatırabilme kararı alabilmesi için yine “Bilgiye Ulaşmaya” çalışmaktadırlar. Çalışmamızın ortaya koyduğu önemli bir sorun olan “Bilgilendirmedeki Yetersizlik ve Eksikliğin” gerek BES gerekse OKS için katılımcı kaybı yaratacağı düşünülmektedir. Bu nedenle “Gerek İşyerleri, Gerek Emeklilik Şirketleri, Gerekse TV-Sosyal Medya” bu iki sistemi tanıtmak, avantaj ve kolaylıklarından bahsetmek için daha yoğun bir çalışma içinde olmalıdır.

İkinci öneri, Bireysel Emeklilik sektöründe çalışan personelin, eğitilmiş ve olması bu nedenle de sigortacılık sektöründe zorunlu olan SEGEM sertifikası gibi, E-BEAS sertifikasının da personele zorunlu olarak ön koşul sunulması yönünde olacaktır.

Üçüncü öneri, Devlet'in bu tarz tasarruf, birikim ve yatırım uygulamalarını, uygulama yürürlüğe girmeden vatandaşa, işyerlerine ve diğer uygulayıcılara iyice anlatması yönünde olacaktır.

Dördüncü öneri, Faiz hassasiyeti olan katılımcıları için, faizsiz fonlara ağırlık verilmeli, mevcut faizsiz fonlar hakkında farkındalık yaratacak çalışmalar yapılması yönünde olacaktır.

Beşinci öneri, BES ve OKS gibi uygulamaların da benzer geçmiş uygulamalar gibi başarısız olmaması için, ekstra özen ve ciddiyetle uygulanması yönünde olacaktır.

Altıncı öneri, maddi durumu birikim yapmaya müsait olamayanlar içinde başka bir tasarruf planı veya uygulaması geliştirilmesi yönünde olacaktır.

Yedinci öneri, birbirine hemen hemen her anlamda benzeyen iki uygulamayı hayata geçirirken, birinin diğerinden önemli bir noktada farklı olmasının, tercih esnasında belirleyici olması yönünde olacaktır.

Sekizinci öneri, devlet katkısı noktasında iyileştirme veya uygulamada bir değişiklik yapılması yönünde olacaktır.

Dokuzuncu öneri, katılımcıların günlük hayatlarında BES ve OKS'nin birincil yatırım kanalları arasına girmesi için ekstra bir çalışma yapılması yönünde olacaktır.

Onuncu öneri, portföy yönetimi, fon yönetimi ile ilgili daha şeffaf ve daha kolay ulaşılabilir bir bilgilendirme kanalı olması yönünde olacaktır.

On birinci öneri, Bireylere finansal okur-yazarlık eğitimleri ve programları sunulmalı. Çocuklardan başlayan finansal okur-yazarlık eğitimleri verilmedir.

Son öneri ise, SGK, BES ve OKS gibi uygulamaların zamanla değişip farklılaşabileceği, bu nedenle de belli dönemlerde reformların yapılması gerektiğini ve bu reformun gerekçesinin, TV-Sosyal Medya ve Kamu Spotlarıyla vatandaşa duyurulmasının, amaç noktasında devletin elini hafiflettiği gibi, vatandaşın da kafasındaki soru işaretlerinin bir kısmını kaldıracağı yönünde olacaktır.

KAYNAKÇA

Açıkgöz, Ö.,& Bilir, M. K. (2018). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Etkili İletişim Biçimi Olarak Reklam. *Üsküdar Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi Etkileşim*, (2), 174-185.

Akbulak, S. ve Akbulak Y. (2004), Sosyal Güvenlik Kurumlarının Kaynak Sorunları ve Çözüm Önerileri, içinde Ankara: Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Yayınları, Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması, Yayın No:17., 134-152.

Akgiray, V.,Peksevim, S., &Sener, E. (2016). Emeklilik Fonları ve Finansal İstikrar: Şili ve Türkiye Örneklerinden Dersler. *International Journal of Finance &Banking Studies*, 5(2), 1.

Akın, F. (2016). Otomatik Katılım Sisteminin Bireysel Emeklilik Sektörüne Etkileri. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 1-12

Akpınar, O. (2007). Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Türkiye’deki Emeklilik Yatırım Fonlarının Performans Çözümlemesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli, Kocaeli Üniversitesi.

Altay, E. (2003). *The effect of macroeconomic factors on asset returns: A comparative analysis of the German and the Turkish stock markets in an APT framework*. Universitäts-und Landesbibliothek Sachsen-Anhalt.

Altuncuoğlu, M. (2017). Faizsiz Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi: 2008 Sonrası Türkiye Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Antolin, P., S. Payet and J. Yermo (2012), “Coverage of Private Pension Systems: Evidence and Policy Options”, OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, No. 20, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5k94d6gh2w6c-en>

Apak, S. (2009). *Finansal yönetim: cilt 1. sermaye piyasaları*. Papatya Yayıncılık Eğitim.

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

- Arıcı, K. (1999). *Sosyal güvenlik dersleri*. Tes-İş Sendikası.
- Arıcı, K. (2001). Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları. *İşveren Dergisi, Aralık*.
- Arpa, A. T., & Kolçak, M. (2017). Türkiye ve OECD Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Harcamaları. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 651-677.
- Avcı, E. (2011). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Şirketi ve Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Etkinliği, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Avivasa (2016). Emeklilik Dönemi Tasarruf Açığı Araştırması Türkiye Raporu, Ekim 2016. <https://www.avivasa.com.tr/i/Assets/Tasarruf-Acigi//index.html> Erişim Tarihi: 06.10.2019
- Ayaydın, H. (2013). Türkiye’deki Emeklilik Yatırım Fonlarının Performanslarının Analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 59-80.
- Aydın, A. (2008). *Türkiye’de ve Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı* (Doctoral dissertation, Yüksek Lisans Tezi, Bolu).
- Aydın, E.,& Kaplan, E. (2014). Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergi Uygulamaları Bakımından Değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 36(2), 93-114.
- Aydın, A. E., & Selçuk, E. A. (2017). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım Kararını Etkileyen Faktörler. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 54(632), 27-37.
- Babalos, V.,&Stavroyiannis, S. (2019). Pension funds and stock market development in OECD countries: Novevidence from a panel VAR. *Finance Research Letters*.
- Babat, S. (2013). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi: Fırsat Eşitliği Perspektifinden Bir Değerlendirme, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bacak, B. (2005). Sosyal Güvenlik Yönüyle Bireysel Emeklilik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (49), 159-171.

Bakanlığı, K. (2014). Yurtiçi Tasarruf: Özel İhtisas Komisyonu Raporu.

Balasuriya, J., Gough, O., & Vasileva, K. (2014). Do optimists plan for retirement? A behavioural explanation for non-participation in pension schemes. *Economics Letters*, 125(3), 396-399.

Bankası, T. M. (2011). Finansal İstikrar Raporu 2005.

Baraz, B (2006) Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Ölçütleri, 2. Aile İşletmeleri Kongresi Bildirileri, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, Yayın No:53, İstanbul, 14-15 Nisan 2006.

Başar, S., Eren, M., & Bozma, E. (2016). Bireysel Emeklilik, Tasarruf Oranı ve Cari Açık Arasındaki İlişkiler: OECD Ülkeleri Üzerine Bir Uygulama The Relation ships Between Private Pension System, Saving Rate and Current Deficit: An Application on OECD Countries. 591-597

Bayar, Y. (2017). Yükselen Piyasa Ekonomilerinde Emeklilik Fonları, Finansal Gelişme ve Ekonomik Büyüme: Bir Panel Nedensellik Analizi. *Journal of BRSA Banking & Financial Markets*, 11(1).

Bekçioğlu, S. (1984). Portföy Yaklaşımları ve Markowitz Portföy Yaklaşımının Türk Hisse Senedi Piyasasına Uygulanması.

Bebczuk, R N, Musalem, A. (2006). "Pensions and saving: new international panel data evidence". Documentos de Trabajo.

Bijlsma, M., Bonekamp, J., van Ewijk, C., Haaijen, F. (2018). Funded Pensions and Economic Growth. *De Economist*, 166:337–362.

Bostancı, F. (2003). Davranışçı Finans Yeterlilik Etüdü. *Sermaye Piyasası Kurulu*.

Bouchal, P., & Norris, E. (2014). Implementing Automatic Enrolment into Pensions. *London, UK: Institute for Government*.

Bireysel Emeklilik Sistemi (2019). Otomatik Katılım Sisteminin Avantajları ve Dezavantajları, <https://bireyselemekliliksisitemi.org/otomatik-bes-avantajlari-dezavantajlari.html> Erişim Tarihi: 07.11.2019

Brigham, E., & Houston, J. F. (1996). Finansal Yönetimin Temelleri: Fundamentals of Financial Management. *Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları. Ankara Üniversitesi Basımevi.*

Can, Y., & Eyidiker, U. (2019). Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılımın Türkiye'deki Tasarruf Eğilimine Etkisi. *15. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*. 21-24 Nisan 2019. Rabat-Morocco.

Cansızlar, D. (2003). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Emeklilik Yatırım Fonları. *İşveren, Kasım*.

Ceylan, A., & Korkmaz, T. (1998). Borsa'da Uygulamalı Portföy Yönetimi (3. Baskı). *Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa*.

Ceylan, A., & Korkmaz, T. (2008). İşletmelerde Finansal Yönetim, 10. Basım, *Ekin Kitabevi, Bursa*

Ceylan, A., & Korkmaz, T. (2012). *Sermaye Piyasası ve Menkul Değer Analizi*. Ekin Kitabevi.

Catalan, M. & Magut, N.E. (2012). "A Trade off between the Output and Current Account Effects of Pension Reform". IMF Working Paper. WP/12/283

Cribb, J., & Emmerson, C. (2016). *What happens when employers are obliged to nudge? Automatic enrolment and pension saving in the UK* (No. W16/19). IFS Working Papers.

Çalgan, A. T. (2007). Türkiye'de İstihdam Üzerindeki Mali Yükler ve İstihdama Etkileri. *Uzmanlık Tezi, Ankara*.

Çanakçı, İ. H. (2003). Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır. *İşveren, C, 42*.

Çatal, M. (2010). "Bölgesel Kalkınmada Küçük Ve Orta Boy İşletmelerin (Kobi) Rolü". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10(2). 333-352

Çelik, O., & Erer, E. (2018). Bireysel Emeklilik Fonları ve Cari Açık Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği. *Ege Akademik Bakış*, 18(2), 289-305.

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

Dai Uğur, T., Tunalı, N., Dalkılıç, G., Mil, B., Civelek, M. E., Uca, N., ... & Kahraman, M. E. (2017). Beykoz Akademi Dergisi Cilt 5, Sayı 2.

Dağalp, N. (2001). Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Çok Önemlidir. *İşveren*, C: XL, S, 3.

Dalgar, H. (2006). *Türk Finansal Piyasalarında Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performanslarının Değerlendirilmesi* (Doctoral dissertation, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE Isparta).

Davis, E.P., Hu, Y-W (2005). Is There a Link between Pension-fund Assets and Economic Growth?-A Cross-country Study. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.509.330&rep=rep1&type=pdf>, (Erişim Tarihi: 02.11.2019).

Dalğar, H. (2007). *Kurumsal yatırımcılar olarak emeklilik yatırım fonları ve performanslarının değerlendirilmesi*. Türkiye Bankalar Birliği.

Demirtaş, Ö., & Güngör, Z. (2004). Portföy yönetimi ve portföy seçimine yönelik uygulama. *Journal of Aeronautics and Space Technologies*, 1(4), 103-109.

Egemen, M. A. (2003). Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemleri. *Tekstil İşveren*.

Egm. (2016). Bireysel Emeklilik Sistemi 2016 Gelişim Raporu / IndividualPensionSystem 2016 Progress Report. <http://www.egm.org.tr/bes2016gr.asp>, Son Erişim Tarihi: 29 Kasım 2019

Erdem, T. (2013). Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Değişikliklerin Eleştirisi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 104, 73-116.

Eriş, N. (2008). Yıllık gelir sigortaları ve Türkiye’de uygulaması.

Erol, A., & Yıldırım, E. (2004). *Tüm yönleriyle bireysel emeklilik sistemi*. Yaklaşım.

Ertuğrul, H. M., Gebeşoğlu, P. F., & Atasoy, B. S. (2018). Mind the gap: Turkish cases study of policy change in private pension schemes. *Borsa Istanbul Review*, 18(2), 140-149.

Fine, B. (2014). The continuing enigmas of social policy. In *Towards Universal Health Care in Emerging Economies* (pp. 29-59). Palgrave Macmillan, London.

Frijns, B., & Tourani-Rad, A. (2015). On the performance of KiwiSaver funds. *Pacific Accounting Review*, 27(3), 266-281.

Fischer, D. E., & Jordan, R. J. (1979). *Security analysis and portfolio management*. Prentice Hall. participation in Italy. *Journal of Pension Economics & Finance*, 10(4), 547-564.

Fornero, E., & Monticone, C. (2011). Financial literacy and pension plan Gallagher, L. A., & Ryan, F. (2017). A portfolio approach to assessing an auto-enrolment pension scheme for Ireland. *The Economic and Social Review*, 48(4, Winter), 515-548.

Foster, L. (2012). 'I might not live that long A study of young women's pension planning in the UK. *Social Policy & Administration*, 46(7), 769-787.

Gazete, R. (2001). Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu. 07.04. 2001 tarihli ve 24366 sayılı Resmi Gazete.

Gazete, R. (2001). Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu. 07.04. 2001 tarihli ve 24366 sayılı Resmi Gazete.

Genç, T., Kabak, M., Köse, E., & Yılmaz, Z. (2015). Bireysel emeklilik sistemi seçimi problemine ilişkin Macbeth yaklaşımı. *Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, (22), 47-65.

Gough, O., & Sozou, P. D. (2005). Pensions and retirement savings: cluster analysis of consumer behaviour and attitudes. *International Journal of Bank Marketing*, 23(7), 558-570.

Gökbayrak, Ş. (2010). Türkiye’de sosyal güvenliğin dönüşümü. *Çalışma ve Toplum*, 2(25), 141-162.

Gülay, T., Işık, M., & Öztürk, M. (2017). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Akademisyenlerin Otomatik Katılıma Bakış Açılarına İlişkin Bir Analiz: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği. *İş ve Hayat*, 3(6), 179-205.

Gülcan, N. (2017). “Bireysel Emeklilik Sistemi Farkındalığı: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 9, Sayı 21 (Özel Sayı), ss.369-383.

Gümüş, E. (2010). Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi: mevcut durum, sorunlar ve öneriler. *Seta Analiz*.

Güney, Alparslan. Borsada Sistemik Alım Satım İçin Rehber, İstanbul, Scala Yayıncılık, 2003.

Güvercin, C. H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 57(02).

Güzel, A., Okur, A. R., & Caniklioğlu, N. (2004). Sosyal Güvenlik Hukuku, 10. Bası, İstanbul.

Hills, J. (2006). A new pension settlement for the twenty-first century? The UK pensions commission's analysis and proposals. *Oxford Review of Economic Policy*, 22(1), 113-132.

Holzmann, R. (1997). Pension reform, financial market development, and economic growth: preliminary evidence from Chile. *Staff Papers*, 44(2), 149-178.

Iwry, J. M. (2006). *Automating saving: Making retirement saving easier in the United States, the United Kingdom and New Zealand*. Retirement Security Project.

İnneci, A. G. A. (2013). Bireysel emeklilik sisteminde yapılan yeni düzenlemeler ve değerlendirilmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 105-120.

İşbilen, E. (2009). Bireysel emeklilik sistemi ve Türkiye uygulaması.

İşseveroğlu, G., ve Hatunoğlu, Z. (2012), "Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında SWOT Analizi", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 155-174.

Kanberoğlu, Z.,& Arvas, M. A. (2014). Finansal Kalkınma ve Gelir Eşitsizliği: Türkiye Örneği, 1980–2012. *Sosyoekonomi*, 21(1). 105-122

Karan, M. (2001). Baha. Yatırım Analizi ve Portföy Yönetimi. *Ankara: Hacettepe Üniversitesi Finansal Yayınları*, (1).

Karan, M. B. (2004). Yatırım analizi ve portföy yönetimi [Investment analysis and portfolio management]. *Ankara: Gazi Publishing*.

Karan, M. B. (2011). Yatırım Analizi ve Portföy Yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi, 3.

Karan, M. B. (2013). Yatırım Analizi ve Portföy Yönetimi, Gazi Yayınları, 4. Baskı, Ankara.

Karacabey, A. A., & Gökgöz, F. (2005). *Emeklilik fonlarının portföy analizi*. Siyasal Kitabevi.

Karasu, M. A. (2005). Türkiye’de konut sorununun çözümünde farklı bir yaklaşım; Belediye -Toplu Konut İdaresi-Konut Kooperatifleri işbirliği modeli. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.

Karaşin, A. G. (1986). *Sermaye piyasası analizleri*. Sermaye Piyasası Kurulu

Khurami, E. A.,& Sarı, Ö. B. Ö. (2019). Konut Üretim Performansının Konuta Ekonomik Erişebilirlik Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Planlama*, 29(1):23–32 doi: 10.14744/planlama.2019.59672

Kılıç, E. (2014). Ekonomik öncü göstergelerinin BES katılımcı sayısı üzerindeki etkisi.

Kılıçdaroğlu, K. (1998). Türkiye’de Sosyal Sigorta Uygulamalarından Kaynaklanan Başlıca Sorunlar ve Çözüm Yolları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (41-42), 73-82.

Kıran, C. (2007). *Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma Sendromu ve İstanbul İOSB’ deki Aile Şirketleri Üzerine Bir Araştırma*. Dokuz Eylül

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
İzmir

Kıyılar, M., & Akkaya, M. (2016). Davranışsal finans. *Literatür Yayıncılık, İstanbul*.

Korkmaz, E., Akgeyik, T., Yılmaz, B. E., Oktayer, N., Susam, N., & Şeker, M. (2007). Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik. *İstanbul Ticaret Odası, Yayın, (2006-21)*.

Korkmaz, T., & Ceylan, A. (2015). Sermaye Piyasası ve Menkul Değer Analizi, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, *Ekin Yayınevi, Bursa*. Kuntay, İ. O. (2008). Bireysel Emeklilik Sisteminin Planlanmasında Annüite Problemi ve Alternatif Yaklaşımları. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara*.

Kurulu, S. P. (2013). Aylık İstatistik Bülteni. *Kaynak: <http://spk.gov.tr/apps/aylikbulten/index.aspx> (Erişim Tarihi: 10.09.2019)*

Law, D., Meehan, L., & Scobie, G. M. (2011). *KiwiSaver: an initial evaluation of the impact on retirement saving* (No. 11/04). New Zealand Treasury Working Paper.

Madrian, B. C., & Shea, D. F. (2001). The power of suggestion: Inertia in 401 (k) participation and savings behavior. *The Quarterly journal of economics*, 116(4), 1149-1187.

Marcinkiewicz, E. (2018). Supplementary pensions: what can we learn from Czech, Spanish and Portuguese experiences?. *Rozprawy Ubezpieczeniowe. Konsumentnarynku usług finansowych*, 2(28), 52-65

Meng, C. & Pfau, W. D. (2010). "The Role of Pension Funds in Capital Market Development. GRIPS Discussion." (10-17). National Graduate Institute for Policy Studies.

Meral, H. (2015). Yıllık gelir sigortasının Türk sosyal güvenlik sistemine yapabileceği muhtemel katkıların değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Merdan, K. (2017). "Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılımın Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Açısından Değerlendirilmesi (Gümüşhane İli

Üzerine Bir Örneklem). Social Sciences Studies Journal, Vol:3, Issue:12, pp:2029-2040

Merkezi, E. G. (2010). Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2012.

Merkezi, E. G. (2004). Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu. *The Under secretariat of Treasury*

Mizrahi, R.,& Aracı, H. Sosyal Güvenlik Sorununa Alternatif Çözüm Olan Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine Bir Araştırma. *Dayanışma*, 114, 41-47.

Murphy, P L, Musalem, A R. (2004). Pension funds and national saving (3410. bs): World Bank Publications.

O'Connell, A. (2009). *Financial Literacy in New Zealand, A Report PreparedfortheCapital Market Development Taskforce*. Wellington.

Okay, S. (1975). Kıdem Tazminatı Müessesesi ve Türkiye'deki Uygulaması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (26), 105-124.

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

Ova, A. (2019). The Efficiency Of Pension Companies: A Comparison Of Stochastic Frontier Analysis And Data Envelopment Analysis. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Öğütgen, M. (2004). Bireysel Emeklilik Sistemi. *Toprak İşveren Dergisi*, (61).

Öztürk, Y. (2010). Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirme. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Paklina, Nina (2014), Role of Pension Supervisory Authorities in Automatic Enrolment, IOPS Working Papers on Effective Pensions Supervision, No.22, pp. 28-29.

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

Prabhakar, R. (2017). Why do people opt-out or not opt-out of automatic enrolment? A focus group study of automatic enrolment into a work place pension in the United Kingdom. *Journal of European Social Policy*, 27(5), 447-457.

Pwc (2016) Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılım, Bankacılık ve Sermaye Piyasaları Bülteni.

Raporu, E. Y. F. P. (2012). Haziran 2019.

Reece, C., & Sam, A. G. (2012). Impact of pension privatization on foreign direct investment. *World Development*, 40(2), 291-302.

Rudolph, H. P. (2019). *Pension Funds with Automatic Enrollment Schemes: Lessons for Emerging Economies*. The World Bank.

Ryan, R. (2018). *Pensions time bomb: Employee attitudes to auto-enrolment and pensions* (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland).

Satır, A. (2008). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye'deki Uygulaması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Erzurum, Atatürk Üniversitesi.

Sariaslan, M. (2014). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.

Sener, O., & Akin, F. (2010). Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye'de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, Cilt XXVIII. No: 1, 291-312.

Sezer, F. (2008). Bireysel emeklilik sistemi ve fonlarının performans değerlendirilmesi.

Seyidoğlu, H. (2009). Uluslararası İktisat: Teori, Politika ve Uygulama, Geliştirilmiş 17. Baskı, İstanbul: Güzem Yayınları.

Sanford, P. (2014). Using Automatic Enrollment in Local Government Retirement Plan to Increase Savings. URL <http://slge.org/wpcontent/>

Sariaslan, M. (2014). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.

Sezgin, S., & Yıldırım, T. (2015). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(2), 123-140.

Sezgin, S.,& Yıldırım, T. (2015). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(2), 123-140.

Soto, M.,& Butrica, B. A. (2009). Will Automatic Enrollment Reduce Employer Contributions to 401 (k) Plans?. *Washington, DC: Urban Institute*, 49.

Sezgin, S.,& Yıldırım, T. (2015). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(2), 123-140.

Sezgin, Z., Sevim, C., & KALYONCU, F. (2015). Türkiye Ekonomisinde Cari Açık Sorunu: Tasarrufların Önemi Ve Bireysel Emeklilik Sistemi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(2), 227-240

Şahin, S, Özdemir, Z, Önal, Y. (2019). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasasının Gelişimi Üzerindeki Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33 (2) , 517-541 .

Solak, İ. (2019). Emeklilik Yatırım Fonlarının Türkiye Hisse Senedi Piyasalarındaki Derinlik Ve Oynaklık Üzerine Etkisi: Borsa İstanbul’da Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tuncay, C. (2004). Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor. *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (1 S 343).

Tuncay, C. (2000). Bireysel Emeklilik Rejimi Uzerine. *Çimento İşveren Dergisi*, 2(14), 3-16.

Tapia, W. (2008). Description of private pension systems.

TCMB (2011), Finansal İstikrar Raporu 2011.

TCMB (2016), Finansal İstikrar Raporu 2016.

T.C. Kalkınma Bakanlığı (2016a), 2017 Yılı Programı, www.kalkinma.gov.tr [ErişimTarihi: 29.11.2016]

T.C. Kalkınma Bakanlığı (2016b), 2016 Yılı Programı, www.kalkinma.gov.tr [Erişim Tarihi: 29.11.2016]

T.C. Kalkınma Bakanlığı, www.kalkinma.gov.tr [Erişim Tarihi: 29.11.2016]

Türkiye Sigortalar Birliği (2019). Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, <https://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=93> Erişim Tarihi: 06.08.2019

Uğur, S. (2002). Sosyal Güvenliğimizdeki Son Gelişmelerin Değerlendirilmesi.

Uğur, S. (2004). Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik. *Çimento İşveren Dergisi*, 18(4).

Uyar, H. İ. (2011). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi İle Ekonomik Gelişmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Uyar, H. İ. (2012). Bireysel Emeklilik Sistemi. *Ankara: Detay Yayıncılık*.

Ünüvar, S. (2006). *Bireysel emeklilik sistemi ve iş tatmini* (Doctoral dissertation, Fen Bilimleri Enstitüsü).

Varlık, B. (2017). Borsa İstanbul’da (BİST) Hisse Senedi Fiyatlarının Spektral Analizi.

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

Yalçın, Ö.,&Marşap, B. (2019). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Modelleme İle Gelişiminin Değerlendirilmesi. *İşletme Araştırmaları*, 11(2), 864-875.

Yazıcı, S. (2015). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*.

Yaslıdağ, B. (2017). Sigortacılık, 3. Baskı, *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.

Yıldırım, A. (2010). Bireysel Emeklilik Sisteminde Fonların Yönetimi, Türkiye uygulamaları, Örnek Ülkelerle Karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.*

Yıldırım, İ. (2011). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi Ve Bireysel Emeklilik Sistemi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Yurt, E. (1996). Arbitraj. *Para ve Finans Ansiklopedisi, Creative Yayıncılık ve Tanıtım.*

Yüksel, S. (2016). Türkiye’de Cari İşlemler Açığının Belirleyicileri: Mars Yöntemi ile Bir İnceleme. *Bankacılar Dergisi*, 96(27), 102-121.

Zandberg, E., Spierdijk, L. (2014). Funding of Pensions and Economic Growth: Are they really Related? *Journal of Pension Economics & Finance*, 12(2):151- 167

Zor, İ., & Aslanoğlu, S. (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.

İnternet Kaynakları

Addvice (2018) Otomatik Katılım Uygulamaları
<https://www.addvice.com.tr/icerik/otomatik-katilim-uygulamalari> Erişim Tarihi: 18.1.2018

Akportföy (2019) Bireysel Emeklilik Sistemi
https://www.akportfoy.com.tr/tr/node/bireysel_emeklilik_sistemi Erişim Tarihi: 12-02-2019

Avivasa (2018) Tasarruf Açığı
<https://www.avivasa.com.tr/i/Assets/Tasarruf-Acigi//index.html> Erişim Tarihi: 15.05.2018

Bireysel Emeklilik Sistemi (2018) Avantajlar-Dezavantajlar
<https://bireyselemekliliksisitemi.org/otomatik-bes-avantajlari-dezavantajlari.html> Erişim Tarihi: 15.05.2018)

Emeklilik Gözetim Merkezi (2018) Devlet Katkısı
<https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/devlet-katkisi/> Erişim Tarihi: 09.05.2018

Emeklilik Gözetim Merkezi (2018) İstatistikler

<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/oks-istatistikleri/> Erişim Tarihi: 10.10.2018

Emeklilik Gözetim Merkezi (2018) OKS-BES Karşılaştırması

<https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks--bes-karsilastirmasi/> Erişim Tarihi: 10.10.2018

Emeklilik Gözetim Merkezi (2019) Emeklilik Yatırım Fonları

<https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/emeklilik-yatirim-fonlari/> Erişim Tarihi: 12-02-2019)

Garanti (2019) Bireysel Emeklilik Fonu Çeşitleri,

https://www.garanti.com.tr/tr/yarim_ve_oneriler/sorular.page?faqName=bireysel-emeklilik-yatirim-fonu-nedir-cesitleri-nelerdir-ve-diger-fonlardan-farklari-nedir#calcContent=UID116509d Erişim Tarihi: 07.06.2019

Memurlar.net (2018) Konut Edindirme Yardımı

<https://www.memurlar.net/haber/113294/20-yillik-bir-gecmise-sahip-key-de-durum-kisaca-soyle.html> Erişim Tarihi: 28.11.2018

Milliyet Emlak (2018) Konut Edindirme Yardımı

<https://www.milliyetemlak.com/dergi/key-alacaksaniz-dikkat/> Erişim Tarihi: 28.11.2018

Mynet/finans (2018) Bireysel Emeklilikte Otomatik Katılım Dönemi

<http://finans.mynet.com/haber/detay/ekonomi/bireysel-emeklilikte-otomatik-katilimdönemi/119016/> Erişim: 10.10.2018

QNB (2019) Bireysel Emeklilik Fonları

<https://www.qnbf.com/bireysel-emeklilik-fonlari> Erişim Tarihi: 12.01.2019

Paranomist (2019) Portföy Yönetimi Stratejileri

<https://www.paranomist.com/portfoy-yonetimi-stratejileri.html> Erişim Tarihi: 07-02-2019

Sigortam.net (2018) Stopaj Kesintisi

<https://www.sigortam.net/bireysel-emeklilik-sistemi/bes-stopaj-ucreti/> Erişim Tarihi: 14.05.2018

Türkiye Sigortalar Birliği (2019) Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, <https://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=93> Erişim Tarihi: 06.08.2019

Ekler

EK1. SİSTEMDEN AYRILMA KARARI ALAN KATILIMCILAR **İÇİN GÖRÜŞME SORULARI**

1. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemlerinin özellikleri hakkında genel hatlarıyla (avantaj – dezavantaj – temel özellikler) ne gibi bilgilere sahipsiniz ve bu iki sistem arasındaki benzerlikler ve farklar hakkında neler bildiğinizi bizimle paylaşabilir misiniz?
2. Otomatik Katılım Sisteminde uygulanan Portföy Yönetimi konusunda ne gibi bilgilere sahipsiniz. ? Fon çeşitleri, Devlet Katkısı, Fon Getirileri ve Fonlarınızın Nasıl Yönetildiği hususlarında ne gibi bilgilere sahipsiniz?
3. Emeklilik Fonları ile Yatırım Fonları hakkında neler biliyorsunuz. Aralarında olan farklılık ve benzerlikler hakkında neler biliyorsunuz?
4. ‘‘Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemlerinde, Emeklilik Fonlarının yönetilerek ek kazanç sağlamaktadır’’. Siz emeklilik fonlarınızın yönetiliş süreci hakkında neler biliyorsunuz. Ayrıca bu iki sistemin size fon yönetiminde sağladığı kolaylıklar ve avantajlar hakkında neler biliyorsunuz (cayma hakkı, emeklilik plan değişikliği, fon dağılımı oran değişikliği vb) . Ayrıca size ne gibi imkanlar sunulsaydı beklentinizi daha iyi karşılardı.
5. Gündelik hayatınızda, birikim veya yatırım yaparken ne gibi kanalları (Altın, Ev, Araba, Yastık Altı Birikim vb.) daha çok değerlendiriyorsunuz. BES veya OKS ile yapılan birikim ve yatırım sizin, yatırım tercihleriniz içindeki önceliği ne düzeydedir.
6. Bireysel Emeklilik Sisteminde son dönemde konuşulan temel konulardan olan Kıdem Tazminatı ve BES birikimlerinin birleştirilmesi hususunda neler bildiğinizi paylaşabilir misiniz?
7. Kurumunuz veya Emeklilik Şirketleri Otomatik Katılım Sistemine geçiş sürecinde size hangi konularda bilgilendirmede bulundu, paylaşabilir misiniz? Sizce bu hususta ne gibi yöntemler tercih edilmesi beklentinizi daha iyi karşılardı?
8. Otomatik Katılım Sisteminden Ayrılma kararınızı etkileyen faktörler nelerdir? Ne gibi imkanlar ve şartlar olsaydı bu sistemle ilgili kararınız değişebilirdi?

EK2. SİTEM DEN KALMA KARARI ALAN KATILIMCILAR İÇİN **GÖRÜŞME SORULARI**

1. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemlerinin özellikleri hakkında genel hatlarıyla (avantaj – dezavantaj – temel özellikler) ne gibi bilgilere sahipsiniz ve bu iki sistem arasındaki benzerlikler ve farklar hakkında neler bildiğinizi bizimle paylaşabilir misiniz?
2. Otomatik Katılım Sisteminde uygulanan Portföy Yönetimi konusunda ne gibi bilgilere sahipsiniz. ? Fon çeşitleri, Devlet Katkısı, Fon Getirileri ve Fonlarınızın Nasıl Yönetildiği hususlarında ne gibi bilgilere sahipsiniz?
3. Emeklilik Fonları ile Yatırım Fonları hakkında neler biliyorsunuz. Aralarında olan farklılık ve benzerlikler hakkında neler biliyorsunuz?
4. ‘‘Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım Sistemlerinde, Emeklilik Fonlarının yönetilerek ek kazanç sağlamaktadır’’. Siz emeklilik fonlarınızın yönetiliş süreci hakkında neler biliyorsunuz. Ayrıca bu iki sistemin size fon yönetiminde sağladığı kolaylıklar ve avantajlar hakkında neler biliyorsunuz (cayma hakkı, emeklilik plan değişikliği, fon dağılımı oran değişikliği vb) . Ayrıca size ne gibi imkanlar sunulsaydı beklentinizi daha iyi karşılardı.
5. Gündelik hayatınızda, birikim veya yatırım yaparken ne gibi kanalları (Altın, Ev, Araba, Yastık Altı Birikim vb.) daha çok değerlendiriyorsunuz. BES veya OKS ile yapılan birikim ve yatırım sizin, yatırım tercihleriniz içindeki önceliği ne düzeydedir.
6. Bireysel Emeklilik Sisteminde son dönemde konuşulan temel konulardan olan Kıdem Tazminatı ve BES birikimlerinin birleştirilmesi hususunda neler bildiğinizi paylaşabilir misiniz?
7. Kurumunuz veya Emeklilik Şirketleri Otomatik Katılım Sistemine geçiş sürecinde size hangi konularda bilgilendirmede bulundu, paylaşabilir misiniz? Sizce bu hususta ne gibi yöntemler tercih edilmesi beklentinizi daha iyi karşılardı. ?
8. Otomatik Katılım Sisteminde Kalma kararınızı etkileyen faktörler nelerdir? Ne gibi imkanlar ve şartlar olsaydı bu sistemler daha iyi hale gelirdi?

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı: Hüseyin ÜNAL

Doğum Yeri ve Tarihi: Gaziantep – 18.05.1986

Medeni Hali: Evli

E-mail: huseyinunal@arel.edu.tr

Adres (İş): Kemalpaşa Mah. Halkalı Cad. No: 101

Sefaköy/Küçükçekmece/İSTANBUL

(İş) : 0212 540 97 97

EĞİTİM DURUMU

2007 – 2011 Celal Bayar Üniversitesi – Bankacılık ve Finans - Lisans

2011 – (.....) Celal Bayar Üniversitesi – Maliye Teorisi - Lisansüstü

2018 – (.....) İstanbul Arel Üniversitesi – İşletme Yönetimi – Lisansüstü

YABANCI DİL: İngilizce

İŞ TECRUBESİ

Aralık 2014 – İstanbul Arel Üniversitesi MYO- Öğretim Görevlisi

2011-2014 Celal Bayar Üniversitesi-Demirci MYO Öğretim Görevlisi