

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TÜRKİYE’DEKİ TOPLUMSAL
TABANI : GEBZE ÖRNEĞİ

Ekrem KORKMAZ

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ocak 2019

Danışman: Prof. Dr. Hasan Nüvit GEREK

ÖZET

İnsanoğlu, belirsizliklerle dolu bir geleceğin taşıdığı risklere karşı önce bireysel çapta bazı önlemler almıştır. Zaman içinde bu risklerin çeşitlenmesi ve tehlike düzeylerinin artmasıyla birlikte bireysel mücadele, toplumsal dayanışma anlayışı içinde sosyal bir çehre kazanmış, ayrıca mücadele yöntemlerinde hem daha modern yöntemler keşfedilmiş hem de Devletin organizasyonel gücü devreye girmiştir. Zira toplumda ve ailede var olan ve kaynağını geleneksel anlayıştan alan koruma sistemleri zaman içerisinde koruma işlevini yerine getirmekte etkisiz kalmıştır. Öngörülebilir olsun yada olmasın, insanoğlu tüm durumlar karşısında kendini güvende hissetmek istemektedir. Sanayi Devrimi ile başlayan değişimler, makineleşme, uzun süreli çalışma saatleri tehlike ve risklerle yüzleşme olasılığını artırmıştır. Tüm bu gelişmeler güvenlik ihtiyacını artıran olgular olarak karşımızda durmaktadır.

Çalışmamızın konusu bireysel emeklilik sistemi olmakla birlikte; sistemin doğuşundan finansmanına kadar birçok konu detaylı biçimde incelenmiş ve çalışmamızın sonunda bireysel emeklilik sisteminin toplumda mevcut durumda bulunduğu karşılığı anlayabilmek ve bireylerin taleplerini öğrenebilmek için iki yüz kişi üzerinde bir anket çalışması yapılmış, anketin ardından katılımcı adaylarının sistem karşısındaki tutumuna ilişkin elde edilen istatistiksel veriler yorumlanmıştır.

Gayrimenkul yatırımı, altın yada döviz biriktirme şeklinde karşımıza çıkan mevcut geleneksel tasarruf kültürüne sonradan dahil olan bu sistem sadece bireyin değil toplumun da yaşamında önemli bir değişim kaynağıdır. Bu nedenle çalışmamızda bireysel emeklilik sistemi yalnızca bir sosyal güvenlik meselesi olarak ele alınmamıştır.

Çalışmamızın sonunda, sistemin toplumsal düzlemde karşılığının görülebilmesi adına mevcut durum ortaya konulmuş, sistemle ilgili olarak katılımcı adaylarının algıları sorulmuş, özellikle yaş, cinsiyet, meslek grubu gibi farklı değişkenler üzerinden sistemin panoraması çizilmeye çalışılmış, analiz ve istatistiksel verilerle gerekli tahliller yapılmıştır.

Sistem, bireylere yaşlılık dönemlerinde ekonomik kaygılardan uzak bir yaşam vaad etmektedir. Bu nedenle bireysel emeklilik sistemini doğuran sebepler de detaylı olarak incelenmiştir. Buna ek olarak sistemin niteliklerine de değinilerek olumlu ve olumsuz

yönleri itibariyle bir değerlendirme yapılmıştır. Bu noktada bazı noktalarda özdeş olan BES benzeri kimi sistemlere de değinilmiştir. Bilhassa bu sistemlerin işleyişi ve hedefi bakımından hangi noktalarda benzerlik ve farklılıklar taşıdığının tespiti de böylece mümkün olmuştur.

Anahtar Sözcükler: Bireysel emeklilik sistemi, Sosyal güvenlik sistemi, Bireysel emeklilik fonları, Tasarruf yöntemleri



ABSTRACT

Human life is a process, which income and expense balance changes over time, hosting a lot of risks like disease and death between birth and death. Whether foreseeable or not, mankind wants himself to feel safe in all situations. The changes that started with the Industrial Revolution, mechanization and long working hours increased the likelihood of confronting the risks. All these circumstances remain as phenomenon that increase the need for security.

The subject of our study is private pension system; furthermore, a good many matters from the birth of the system to its financing were examined in detail and a questionnaire survey was conducted on over two hundred people at the end of our study in order to understand the existing situation of the private pension system in the society and to learn the demands of the individuals. After the questionnaire, the statistical data about the attitude of the candidates to the system were interpreted.

This system, which appears in the form real estate investment, gold and exchange, included later in the existing traditional saving culture is an important source of change not only in the life of individual but also in the society. For this reason, in our study private pension system is not considered just as a social security issue.

At the end of our study, the existing situation was presented to be able to see the system at the social level. The perceptions of the participant candidates about the system were enquired. The panorama of the system, especially through different variables such as age, sex and profession group, is attempted to be drawn. Analysis and statistical analysis were carried out.

The system promises a life away from economic worries in old ages of the individuals. For this reason, the causes for the emergence of the individual pension system were examined in detail, as well. In addition to this, an assessment was made in terms of its positive and negative aspects, also mentioning the qualities of the system. Some systems like BES, which are identical in some points, are also mentioned. In particular, it became possible to determine at what points these systems have similarities and differences in terms of functioning and target of the systems.

KeyWords: Individual pension system, social security system, individual pension funds, saving me

TEŞEKKÜR SAYFASI

Zorlu ve bir o kadar da heyecanlı bir çalışmanın ürünü olan bu tez çalışmasının tamamlanmasında, aydınlatıcı rehberliği ile bilgilendiren, titiz incelemesi ile yol gösteren değerli danışman hocam Prof. Dr. Hasan Nüvit Gerek'e, çoğu zaman tüm günü kaplayan araştırmalarım esnasında manevi desteğini ve her daim güç veren güvenini eksik etmeyen hayat arkadaşım, biricik dayanağım Tuğba Korkmaz'a, bu süre zarfın kendilerini ihmal ettiğim ancak yine de kendileriyle hayat bulduğum evlatlarım Almila ve Baturalp'e, yegane arzuları benim mutluluğum olan canım annem ve babam Fiker ve Cemil Korkmaz'a, hayata her zaman gülerek bakılabileceğini öğreten yüreği güzel ablam Müzeyyen Aslan'a, Eskişehir'e her gelişimde bana bu güzelim şehri evim gibi hissettiren sevgili kayınvalidem ve kayınpederim Şefika ve Abdil Erdoğan'ya en kalbi şükranlarımı ve sonsuz minnettarlıklarımı iletiyorum.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.



Ekrem KORKMAZ

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR SAYFASI	vi
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vii
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xviii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ – BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ İLİŞKİSİ	3
1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ.....	3
1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı.....	3
1.2. Sosyal Güvenlik Sisteminin Amacı	3
1.3. Sistem İçinde Zamanla Yaşanan Sorunlar	4
1.3.1. Toplumsal yapıdan kaynaklanan sorunlar	4
1.3.2. Siyasi kaygılarla yapılan sistem düzenlemeleri, yatırımlar ve harcamalar	5
1.3.3. Liberal ekonomik düzenin etkileri	6
1.3.4. Sendikalardan kaynaklanan sorunlar.....	7
1.4. Yeni Arayışlar.....	7

1.5. Sosyal Güvenlik Sisteminin İşlevleri.....	8
2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	10
2.1. Tanımı	10
2.3. Amacı	12
2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Olumlu Etkileri	12
2.4.1. İktisadi Bakımdan Olumlu Etkileri	13
2.4.1.1. Finansman kaynağı olması.....	13
2.4.1.2. Ekonomik istikrar sağlaması	14
2.4.2. Sermaye Piyasasına Yönelik Olumlu Etkiler	14
2.4.2.1. Yatırım kaynağı olması.....	14
2.4.2.2. Kamu borçlanmalarındaki pozitif rolü	14
2.4.2.3. Özelleştirme politikalarına katkısı	15
2.4.2.4. Bireyi tasarrufa yöneltmesi	15
2.4.3. Sosyal Bakımdan Olumlu Etkiler.....	16
2.4.3.1. Emeklilik döneminde refah düzeyini artırması.....	16
2.4.3.2. Gelir dağılımı üzerindeki olumlu etkisi	16
2.4.3.3. Bireylerde sorumluluk duygusunun ve planlama anlayışının güçlenmesi	16
2.5. Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Eleştiriler	17
2. BÖLÜM.....	19

TÜRKİYE’DE TAMAMLAYICI SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI VE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ..... 19

1. TÜRKİYE’DE TAMAMLAYICI SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI	19
1.1. Özel Kanunla Kurulup Mesleki Emeklilik Teminatı Sunan Kuruluşlar	19
1.1.1. OYAK.....	19
1.1.2. İLK SAN.....	22
1.1.3. Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı	24
1.1.4. Polis Bakım ve Yardım Sandığı (POLSAN).....	25
1.1.5. MEYAK.....	26
1.1.6. Posta, Telgraf ve Telefon Umum Müdürlüğü Biriktirme ve Yardım Sandığı ...	27
1.1.7. İYAK	27
1.2. Kamu kurumları ve özel sektör tarafından kurulan vakıf statüsündeki munzam sandıklar	28
2. TAMAMLAYICI SOSYAL GÜVENLİK MÜESSESESİ OLARAK BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ.....	29
2.1. Bireysel Emeklilik Sistemini Doğuran Nedenler.....	29
2.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi	30
2.3. Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Güncel Veriler	33
2.4. Ülkemizdeki Bireysel Emeklilik Sisteminin Yasal Çerçevesi	35
2.5. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kapsamı	39
2.6. Kavramlar	41

2.7. Sistemle ilgili kurum ve birimler	45
2.7.1. Katılımcı	46
2.7.2. Emeklilik Şirketi	47
2.7.3. Bireysel emeklilik sisteminde aracılar	48
2.7.4. Portföy yöneticisi	48
2.7.5. Takasbank	49
2.7.6. Sermaye Piyasası Kurulu	50
2.7.7. Emeklilik Gözetim Merkezi	51
2.7.8. Hazine ve Maliye Bakanlığı	52
2.7.9. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu	53
3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN FİNANSMANI VE SİSTEMİN DENETLENMESİ	54
3.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı	54
3.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Denetlenmesi	55
3.2.1. Katılımcının denetimi	56
3.2.2. Sermaye piyasası kurulu tarafından yapılan denetim	56
3.2.3. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yapılan denetim	57
3.2.4. Bağımsız dış denetim	58
3.2.5. Aktüeryal denetim	58
3.2.6. Emeklilik gözetim merkezince yapılan denetim	59

3.2.7. Şirket bünyesinde yapılan denetim	60
3.2.7.1. İç kontrol ve iç denetim	60
3.2.7.2. İç denetimde raporların etkisi	61
4. SİSTEMİN UYGULAMASINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE SİSTEMİ YAYGINLAŞTIRMAK İÇİN YAPILAN DÜZENLEMELER	62
4.1. Sistemin Uygulamasında Karşılaşılan Sorunlar	62
4.1.1. Sisteme katılımı etkileyen faktörler	65
4.1.2. Sistemde kalma süresi	67
4.2. Sistemi Yaygınlaştırmak Amacıyla Yapılan Düzenlemeler	68
4.2.1. Vergi teşvikleri	69
4.2.2. Devlet katkısı	72
4.2.3. Sağlanan gelirin bir bölümünün haczedilemez oluşu	75
4.2.4. Vakıf ve sandıklardan aktarım	76
4.2.5. Emeklilik şirketleri arasındaki aktarım	77
4.2.6. Fonların ve emeklilik planının değiştirilebilmesi	78
4.2.7. İnternet ve çağrı merkezi üzerinden ürün satışı	80
4.2.8. Tevkifatların iadesi	80
4.2.9. İşverenlere sağlanan vergi avantajı	81
4.2.10. Ödemeye ara verme ve ek katkı payı	82
4.2.11. Birden fazla şirketten emekli olabilme hakkı	83

4.2.12. Fon Malvarlığının ve Sistemden Sağlanan Maaşın Haczedilemez Oluşu	83
4.2.13. Sistemden Ayrılma Hakkı.....	84
3. BÖLÜM.....	88
SINIRLI KAPSAMLI BİR ARAŞTIRMA SONUÇLARINA GÖRE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GELECEĞİ VE YARATABİLECEĞİ TOPLUMSAL DEĞİŞİM.....	88
1.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ - ÖRNEKLEMİ VE VERİ TOPLAMA ARACI.....	88
1.2. Evren ve Örneklem	88
1.3. Veri Toplama Aracı.....	88
2.KATILIMCILARA AİT DEMOGRAFİK BİLGİLER VE KATILIMCILARIN ÇEŞİTLİ KRİTERLERE GÖRE BES İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRMELERİ.....	89
2.1. Katılımcıların Çeşitli Kriterlere Göre BES İle İlgili Değerlendirmeleri.....	95
2.1.1. Genel olarak BES'in tasarruf alışkanlığına etkisi açısından	95
2.1.2. Katılımcıların BES'te kalma süreleri ile ilgili tercihleri.....	96
2.1.3. Cinsiyet açısından BES'in çeşitli kriterlere göre etkisi	97
2.1.4. Yaş açısından BES'in çeşitli kriterlere göre etkisi	101
2.1.5. İşsizler ve çalışan grupları açısından BES'in çeşitli kriterlere göre etkisi ...	110
2.1.6. Aylık gelir düzeyi açısından BES'in çeşitli kriterlere göre etkisi	118
2.1.7. Aylık tasarruf miktarı açısından BES'in çeşitli kriterlere göre etkisi	127
3.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GELECEĞİNİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER ve BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN YARATABİLECEĞİ TOPLUMSAL DEĞİŞİM	136
SONUÇ	147
ÖZGEÇMİŞ	

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Çok Ayaklı Sosyal Güvenlik Sistemi	9
Tablo 2. Temel iş gücü göstergeleri.....	33
Tablo 3. Zorunlu Katılımın Uygulandığı Dönemlerde Katılımcı Sayısındaki Artış.....	40
Tablo 4. Sistemde Kalınan Süreye Göre Devlet Katkısını Hak Ediş Oranı.....	73
Tablo 5. Bireysel Emeklilikte ilk 10 Yıl.....	84
Tablo 6. Bireysel Emeklilikte Devlet Katkılı Dönem.....	85
Tablo 7. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	90
Tablo 8. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	90
Tablo 9. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	90
Tablo 10. Katılımcıların Sosyal Güvence Durumları ve Gelecekle İlgili Endişeleri	91
Tablo 11. Katılımcıların BES Hakkındaki Bilgi ve Düşünceleri.....	91
Tablo 12. BES'in Tasarruf Alışkanlığına Etkisi ve Sistemde Planlanan Kalma Süresi	96
Tablo 13. Cinsiyete Göre Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeterliğine İlişkin Görüşler	96
Tablo 14. Cinsiyet İle BES Hakkında Bilgi Sahipliği İlişkisi	96
Tablo 15. Cinsiyete Göre BES Bilgi Kaynakları.....	96
Tablo 16. Cinsiyete Göre BES'e Üye Olmama Nedenleri.....	96
Tablo 17. Cinsiyet ile BES'in Tasarruf Alışkanlığına Etkisi İlişkisi	96
Tablo 18 Cinsiyete Göre BES'te Kalma Süresi	96
Tablo 19. Yaşa Göre BES Dışı Tasarruf Tercihleri.....	101
Tablo 20. Yaşa Göre Maddi Gelecek Kaygısı.....	102
Tablo 21. Yaşa Göre Geleceğe Yönelik Endişe Kaynakları	103
Tablo 22. Yaşa Göre Sosyal Güvenlik Sisteminin İhtiyaçları Ne Ölçüde Karşıladığına İlişkin Görüşleri	104
Tablo 23. Katılımcıların Yaşa Göre BES Hakkında Bilgilendirilme Durumları	104
Tablo 24. Yaşa Göre BES Bilgi Kaynakları	105
Tablo 25. Yaşa Göre BES Hakkında Tanıtım Yapılma Durumu.....	106
Tablo 26. Yaşa Göre BES Üyelik Durumu.....	107
Tablo 27. Yaşa Göre BES Tercih Nedenleri.....	108
Tablo 28. Yaşa Göre BES'e Üye Olmama Nedenleri.....	109

Tablo 29. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Sosyal Güvence Durumları	112
Tablo 30. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeterliği	112
Tablo 31. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES Hakkında Bilgi Sahipliği .	113
Tablo 32. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES Bilgi Kaynakları	112
Tablo 33. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES Hakkında Bilgilendirilme Durumu	112
Tablo 34. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES Üyelik Durumu.....	113
Tablo 35. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES Tercih Nedenleri	114
Tablo 36. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES'e Üye Olmama Nedenleri	115
Tablo 37. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES'in Tasarruf Alışkanlığı Etkisi.....	116
Tablo 38. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES'te Planlanan Kalma Süresi	117
Tablo 39. Aylık Gelire Göre BES Dışı Tasarruf Tercihleri	118
Tablo 40. Aylık Gelire Göre Sosyal Güvence Durumu	119
Tablo 41. Aylık Gelire Göre Maddi Gelecek Kaygısı Durumu.....	119
Tablo 42. Gelir Durumuna Göre Geleceğe Yönelik Endişeler	120
Tablo 43. Aylık Gelir Durumuna Göre Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeterliği Hakkındaki Düşünceler	121
Tablo 44. Aylık Gelir Durumuna Göre BES Hakkında Bilgi Sahipliği	122
Tablo 45. Aylık Gelir Durumuna Göre BES Bilgi Kaynakları.....	122
Tablo 46 Gelir Durumuna Göre BES Hakkında Bilgilendirilme Durumu	123
Tablo 47. Gelir Durumuna Göre BES Üyeliği.....	123
Tablo 48. Gelir Durumuna Göre BES Tercih Nedenleri.....	124
Tablo 49. Gelir Durumuna Göre BES'e Üye Olmama Nedenleri	124
Tablo 50. Gelir Durumuna Göre BES'in Tasarruf Alışkanlığı Etkisi.....	125
Tablo 5. Gelir Durumuna Göre BES'te Planlanan Kalma Süresi	126
Tablo 52. Tasarruf Miktarına Göre BES Dışı Tasarruf Değerlendirme Beklentileri.....	127
Tablo 53. Tasarruf Miktarına Göre Sosyal Güvence Durumu	128
Tablo 54. Tasarruf Miktarına Göre Maddi Gelecek Kaygısı.....	128
Tablo 55. Tasarruf Miktarına Göre Geleceğe Yönelik Endişeler	129
Tablo 56. Tasarruf Miktarına Göre Sosyal Güvenlikle İlgili Düşünceler	130
Tablo 57. Tasarruf Miktarına Göre BES Bilgi Sahipliği	131
Tablo 58. Tasarruf Miktarına Göre BES Bilgi Kaynakları	131
Tablo 59. Tasarruf Miktarına Göre BES Hakkında Bilgilendirilme Durumu	132

Tablo 60. Tasarruf Miktarına Göre BES Üyelik Durumu.....	132
Tablo 61. Tasarruf Miktarına Göre BES Tercih Nedenleri	133
Tablo 62 Tasarruf Miktarına Göre BES’e Üye Olmama Nedenleri.....	133
Tablo 63. Tasarruf Miktarına Göre BES’in Tasarruf Alışkanlığı Etkisi	134
Tablo 64. Tasarruf Miktarına Göre BES’te Planlanan Kalma Süresi	135



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı	33
Şekil 2. Katılımcıların BES'e Üye Olmama Sebepleri	93
Şekil 3. BES'in Tasarruf Alışkanlığına Etkisi.....	95
Şekil 4. Katılımcıların BES'te Kalma Süreleri İle İlgili Tercihleri.....	96



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

BES: Bireysel Emeklilik Sistemi

BDDK: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu

EGM: Emeklilik Gözetim Merkezi

FTGK: Fon Toplam Gider Kesintisi

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

OECD: İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SPK: Sermaye Piyasası Kurulu

Takasbank: İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş.

TL: Türk Lirası



GİRİŞ

İnsanoğlunun kendini güvende hissetme ihtiyacı, evrenin var oluşundan bu yana tüm hayat faaliyetlerinin temel hareket noktası olmuştur. Dünya nüfusunun artış hızına, kaynakların da aynı süratle tükenmesi olgusu eklendiğinde bu ihtiyacın yaşamsal önemi daha da belirginleşmektedir. Böylece ihtiyaçtan endişeye evrilen bu durum, her dönemde, içinde yaşanan zamanın ruhuna uygun olarak kendine özgü bir tedbir yaratmıştır. Geleceğin belirsizlik ve risklerle dolu oluşuna, artan ihtiyaçlar da eklenince, “emeklilik maaşı” artık yetersiz hale gelmiştir.

Elbette ki BES’i doğuran sebepleri yalnızca yaşamı idame ettirmek için bir mecburiyet olarak ifade etmek doğru değildir. Ekonomik kalkınma, sosyal kalkınma, kültürel kalkınma gibi birbirini tamamlayan farklı gelişim evrelerinin tümüne giden yol, bireyin huzurlu ve güvenli bir yapıda yaşamasıyla mümkündür. Kısacası güven duygusunun hakim olduğu toplumda yaratıcılığın ve sürekli gelişimin önü açıktır.

İnsanların risk ve tehlikeler karşısında korunması ihtiyacı bugün yalnızca bireyin talepleriyle gündeme gelen bir gereksinim değil aynı zamanda kendisi istemese dahi ona sunulan bir anayasal haktır. Sosyal güvenliğin anayasal bir hak haline gelmesi için verilmiş olan mücadele ve geçilmiş olan zorlu aşamalar, daha ziyade sanayi devrimini 19 yüzyıl içinde yaşayan toplumlarında cereyan etmiştir. Bu bağlamda ülkemizde de sosyal güvenlik haklarının anayasal bir koruma elde etmesi, daha önce başka ülkelerde kazanılmış olan hakların tanınması olarak gerçekleşmiş, herhangi bir sosyal olay neticesinde mücadele ile kazanma sözkonusu olmamıştır.

Bireysel emeklilik sisteminin tüm yönlerinin, sisteme toplumsal talebin mevcut halinin, olması gerekenin, bireylerin taleplerini değerlendirildiği bu çalışmada, öncesinde sosyal güvenliğin genel görünümü de ortaya konmuştur.

Çalışmamızın sonunda yer alan anket çalışmasıyla amaçlanan husus, bireysel emeklilik sisteminin toplumsal beklentiyle buluşabilmesinin hangi hallerde mümkün olduğu, yaş ve meslek gruplarına göre toplumumuzun genel anlamda tasarruf eğilimi,

katılımcı adaylarının sistemin finanse edilebilmesi için ödenmesi gereken katkı paylarına ilişkin algı ve beklentisi gibi noktaları açıklığa kavuşturmakadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ – BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ İLİŞKİSİ

1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı

Sosyal güvenlik olgusuna kavramsal düzeyde yaklaşıldığında; özellikle yaşlılık, işsizlik, hastalık, iş kazaları, malullük, hamilelik ve ölüm gibi toplumsal ve bireysel yaşamın akışı içinde yüzyüze gelinebilecek riskler karşısında hem bireylere hem de bireylerin bakmakla yükümlü olduğu kişilere sağlık hizmetleri ve gelir garantisi sağlamayı amaçlayan sosyal bir koruma sistemidir. Dar anlamında sosyal güvenliğin sağladığı güvence sistemi, sanayi devrimi yıllarına göre düşünüldüğünde, insanlık adına önemli bir adım sayılabilir ancak ilerleyen zamanın değişen koşulları artık bu sınırlı koruma anlayışının yeterli olamayacağını ortaya koymuştur. Bu sebeple dar anlamda sosyal güvenliğin teminat altına aldığı risklere ek olarak barınma, eğitim, sağlık politikalarına ilişkin önlemleri de içermektedir¹.

1.2. Sosyal Güvenlik Sisteminin Amacı

Sosyal güvenlik sisteminin amacını, dışarıdan gelecek her türlü tehlikeye karşı bireyleri korumak, onların yaşam standartlarını muhafaza etmek ve yükseltmek, milli gelirin adil dağıtımını toplumsal adalet düzleminde sağlamak ve nihayetinde güvenlik endişesinden uzakta bireyde huzuru, toplumda dayanışmayı sağlamak sistemin temel amaçları arasında sayılabilir.

Sosyal güvenlik sisteminin amaçları, doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki türdür. Doğrudan amaç; bireye hem kendi ailesi hem de toplumun diğer üyeleri için teminat sağlayıcı bir rol verilmesi,, bu yönüyle toplumu huzurla güvence altına almayı, yaşanan mahrum kalma yada mağdur olma durumunun kalıcı olmayabileceğini, kalıcı olsa dahi

¹S. Dilik (1991). Sosyal Güvenlik, Ankara: Türk Tarih Kurumu, s. 5

etkilerinin azaltılabileceğini göstermeyi hedefleyen bir niteliğe sahiptir. Dolaylı amaçları ise karşılanamayan riskler için sigorta oluşturma, gelirin yeniden dağıtımı ve yoksulluğu azaltılması ve gelecek dönemler için tasarruf yapma gibi kavramları anlamak mümkündür.

1.3. Sistem İçinde Zamanla Yaşanan Sorunlar

Sosyal güvenliğe ayrılan harcamalar her ülkenin bütçesi içinde önemli bir yer tutmaktadır. Sürekli ve hayati olan harcamaların eksiksiz olarak finanse edilmesi ve bunun küresel çapta etkileri, ekonomik krizler içinde dahi aksatılmadan yerine getirilmesi zorunluluğu zaman içinde bu sistemde birtakım sorunların baş göstermesine neden olmuştur. Bu sorunların bir kısmı sistemin doğasından kaynaklı olması, ayrıca ekonomik parametrelerle doğrudan ilintili olması nedeniyle evrensel ölçekte olabildiği gibi yalnızca toplumlara özgü birtakım sebeplere de dayanabilir. Aynı zamanda bireysel emeklilik sisteminin doğuşuna da zemin hazırlaması nedeniyle temel nedenlere kısaca değinmekte yarar bulunmaktadır:

1.3.1. Toplumsal yapıdan kaynaklanan sorunlar

Hızlı ve plansız nüfus artışı, ailede tek kişinin çalışması, kayıt dışı işçi çalıştırılması gibi sorunlar daha ziyade gelişmekte olan ülkelerde yaşanmaktadır. Bu sorunlar sebebiyle sisteme katkıda bulunanlar ile sistemden yararlananlar arasındaki denge gün geçtikçe bozulmakta, genel bütçeden sosyal güvenlik kurumuna yapılan aktarım miktarı gün geçtikçe artmaktadır. Tek kişinin çalıştığı geniş aile yapısı sebebiyle bir kişinin ödediği primden yararlanan nüfusun fazla olması, sigortasız işçi çalıştırma, sigorta primlerinin gerçek ücret üzerinden değil asgari ücret üzerinden ödenmesi, çalışma günlerinin eksik bildirilmesi gibi olgular gelir gider dengesini bozmakta, sosyal güvenlik havuzunda biriken tasarrufları hızla eritmektedir. Buna ek olarak; bireylerin konumlandığı geleneksel aile yapısında çalışma hayatına katılmayan kadının artık işgücü olarak toplumsal yapıdaki yerini alması, doğum yaşının ilerlemesi gibi faktörler de aile eksenli

temin edilen koruma anlayışını değiştirmeye zorlamaktadır². Gelişmiş ülkelerde ise yaşam süresinin gitgide uzamasına paralel olarak hem daha kaliteli ve sağlıklı bir yaşam beklentisinin oluşması, doğum oranlarının düşmesi³, evlilik yaşının ilerlemesine paralel olarak çalışan genç nüfusuna azalması, sağlıktaki bilimsel gelişmeler, sigortalılara yapılan ödemelerin artması gibi etmenler sosyal güvenlik harcamaları ile toplanan primler arasında asimetrik bir tablonun oluşmasına sebep olmaktadır⁴.

1.3.2. Siyasi kaygılarla yapılan sistem düzenlemeleri, yatırımlar ve harcamalar

Özellikle seçim öncesi dönemlerde, baskı gruplarının etkisi, çalışan nüfusun ısrarlı talepleri doğrultusunda; emeklilik maaşlarının toplanan primlerle bağlantısı kurulmaksızın olarak artırılması, fonların kazancı yüksek olmayan devlet tahvillerinde değerlendirilmesi suretiyle kamu harcamalarında kullanılması, verimsiz fonlarda değerlendirilen primlerin düşük getiriler sağlaması, af ve yeniden yapılandırma adı altındaki borçlanma düzenlemeleri nedeniyle prim tahsilatının zorlaşması, emeklilik koşullarının sistem dengesini tümüyle felç edecek biçimde kolaylaştırılması⁵, fonların kamu bankalarına ya da devlet tahvillerine negatif reel faizlerle yatırılması⁶, sistemin tek çatı altında toplanmadan önce SSK'nın gayrimenkul yatırımlarında, Emekli Sandığının ise işletme yatırımlarında zarar etmesi⁷, sistemde biriken fonların başka alanlardaki harcamalarda kullanılması şeklindeki uygulamalar sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilir ve istikrarlı yapısını bozmaktadır. Bilhassa borçlanma affı konusunda Türkiye 1960 yılından bu yana toplamda 32 af ve af niteliğindeki hizmet borçlanması yasasının çıkarılması (7 SSK, 4 Bağ-Kur prim affı, 16 SSK hizmet borçlanması ve 12 Bağ-Kur hizmet borçlanması) Özellikle 1992'de iyice belirmeye başlayan sorunların

² Y.Aper, K. Arıcı, Ş.T. Özşuca, U. Aydın ve Ş. Gökbayrak (2015). Bireysel Emeklilikte Bir Başarı Öyküsü OYAK, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları, s. 3

³ Y.Alper, vd. (2015). a.g.k s. 3

⁴ TİSK, (1997). Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması, Ankara: İnceleme Yayınları-18, TİSK Yayın No: 160, s.15

⁵Y.Alper vd. (2015). a.g.k s. 86; Ç. Ergenekon (2000). Emekliliğin Finansmanı. TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları-2. İstanbul: Rota Yayın,s.21

⁶İstanbul Ticaret Odası (2007). Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2006-21, s. 19, Y.Aper, K. Arıcı, Ş.T. Özşuca, U. Aydın ve Ş. Gökbayrak (2015). a.g.k s. 221

⁷ N. Ekin, Y. Alper ve T. Akgeyik (1999). a.g.k., s. 208

temel sebebi olarak 1991 seçimleri öncesinde çıkarılmış olan bir prim affı yasası gösterilmektedir⁸. Buna ek olarak SGK fonlarının deprem yardımına varana kadar çeşitli kamu harcamaları için kullanılması da sistemin işlerliğine ciddi zararlar vermiştir. Bu tablodan sonra ülkemizdeki sosyal güvenlik sistemine ilave, tamamlayıcı işlevde bir emeklilik sisteminin devreye sokulması artık bir mecburiyet halini almıştır.

1.3.3. Liberal ekonomik düzenin etkileri

Özellikle demografik ve mali sebepler yüzünden fon havuzunun günden güne erimesi, toplanan primlerin yapılan harcamaları dengeleyememesi yani nimet-külfet dengesinin bozulması, bütçeden sosyal güvenlik kurumlarına yapılan katkıların artık bütçeyi zorlar hale gelmesi nedeniyle artık herkesin ürettiği değer ölçüsünde sistemden yararlanması gündeme gelmiştir. Liberal doktrinin yayılması sosyal devlet ilkelerini zayıflatmış, reel olarak da sistemin gittikçe tıkanma noktasına gelmesi liberal felsefenin daha fazla taraftar bulmasına, devletin sistemin işleticisi olmaktan ziyade alana ilişkin hukuksal düzenlemeler ve kontrollerin yapılması ile yetinmesine sebep olmuştur. Böylece birçok OECD ülkesi; bir yandan kamu sosyal güvenlik sisteminin işlerliğini korumuş, bir yandan da gelir dağılımının üstünde yer alan çalışanların yüksek bedelli harcamalarını karşılayabilecek bireysel tasarruf hesaplarını birleştiren sistemlere yönelmişlerdir⁹.

1980’li yıllarda; sosyal güvenlikte bireysel sorumluluğun güçlendirilmesi ve küreselleşme yönünde atılan adımların yanı sıra gelişmekte olan ülkelerde görülen merkezi idare kaynaklı aksaklıklar sosyal güvenlik sistemi içindeki liberalleşme eğilimlerini ve dolayısıyla yeni finansman yöntemlerini ortaya çıkarmıştır¹⁰.

⁸Istanbul Ticaret Odası (2007). a.g.k., s. 112

⁹TİSK (1997). a.g.k., s.15

¹⁰U. Aydın (1995). Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları, No.156, s. 111

1.3.4. Sendikalardan kaynaklanan sorunlar

Sendikal örgütlenmelerin işçi işveren ilişkisinde işçi lehine daha fazla kazanım elde etmek amacıyla kimi zaman masaya koyduğu bazı talepler, istemeden de olsa genel ekonomik tabloyu zora sokabilmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin krize girmesinin temel sebeplerinden biri olan emeklilik yaşı gündeme geldiğinde bu husustaki çalışmalara “mezarda emeklilik” itirazı ile karşı çıkıldığında¹¹, siyasi otoritenin de bu hususta köklü ve yapısal reformlar yapabilme iradesi zayıflamaktadır. Dolayısıyla sendikaların bazen işçilerin çıkarlarını önceleyerek emeklilik yaşını düşürücü ve güvenlik harcamalarını artırıcı taleplerde bulunmaları politik karar alma mekanizmalarını etkilemektedir. Bunun yanı sıra bireysel emeklilik sisteminde işveren katkısının, gelir garantisinin olmadığı, tümüyle bireysel riske dayalı olduğu, sağlanan gelirin düşük olduğu, düşük gelirlilerden elde edilen fonların zenginlere aktarıldığı, BES’in sosyal dayanışma boyutunun kesinlikle olmadığı¹², şeklindeki eleştiriler de kamu sosyal güvenlik sisteminin yerini hiçbir sistemin tutamayacağı noktasında tavizsiz bir yaklaşım ortaya koymakta, kamu sosyal güvenlik sisteminin mevcut yükünün azaltılması yönündeki çabaları örselemektedir.

1.4. Yeni Arayışlar

Sosyal güvenlik sisteminde, yukarıda bahsedilen sorunların ortaya çıkması neticesinde ilave birtakım sistemler ortaya çıkmıştır. Farklı modelleri olmakla birlikte, sistemde meydana gelen tıkanıklıkları çözmek amacıyla üç ayaklı bir sistemin inşa edilmesi, bugün itibarıyla genel olarak kabul gören uygulamadır. Sistemin ilk uygulaması, sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak; bireylere insan onuruna yaraşır bir yaşam seviyesi sağlayabilmek adına primler ve vergiler ile desteklenen ve devletin himayesinde yürütülen sosyal güvenlik sistemidir. İkinci ayak uygulama ise işçi, işveren ve devletin birlikte finanse ettiği, organizasyonu sigorta hukuku ilkelerine göre özel hukuk tüzel kişilerince yürütülen sistemlerdir. Üçüncü ayak uygulama ise özel sigorta şirketleri tarafından yürütülen, primlerin işçi yada işveren tarafından ödenmekle birlikte

¹¹<http://www.tekgida.org.tr/Oku/15625/Mezarda-Emeklilik-9-Ayda-228-Olum>,
<http://www.guvenliscalisma.org/19722-mezarda-emeklilige-emeklilikte-yasa-takilmaya-zorunlu-bes-e-hayir>, http://uidder.org/mezarda_emekli_olmak_istemiyoruz.htm

¹² <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/09/Zorunlu-BES-Raporu-DISK-AR.pdf>, s. 1 vd.

devletin de belli oranlarda katkıda bulunabildiği, daha ziyade emeklilerin mevcut yaşam seviyelerinde görece bir iyileştirmeyi amaçlayan sistemlerdir.

Mevcut kamu emeklilik sisteminin birtakım yeniliklerle güçlendirilmesi ve bu sisteme ek olarak tamamlayıcı mahiyette olmak üzere bireysel emeklilik programının geliştirilmesi¹³, finans sorunlarının aşılması, sistemin yükünün hafifletilmesi, nesiller arası dayanışma idealinin ve bireylerin yaşam seviyelerini yükseltme arzusunun kendi istekleri doğrultusunda ödedikleri primlerle yükseltilmesi amaçlarına dönük olarak uygulamaya konulan bu yeni sistem, sosyal güvenlik mekanizmasının aksayan ve eksik kalan yönlerini giderme iddiasındadır. Serbest piyasa koşulları çerçevesinde ve kar anlayışına göre faaliyet gösteren sigorta şirketlerinin, çeşitli suistimal ve ihmallerin yaşanabildiği sosyal güvenlik sistemine oranla daha karlı ve verimli işletilmesi beklenmektedir.

1.5. Sosyal Güvenlik Sisteminin İşlevleri

Sosyal güvenlik sisteminin işlevleri birbirinden farklı alanlarda etkisini gösterdiğinden genel itibariyle sosyal ve iktisadi işlevleri açısından değerlendirmek gerekmektedir.

Sosyal işlevlerini; kişileri muhtaçlığa düşmekten koruma yoluyla onlara insan onuruna yaraşır bir hayat düzeyi sağlama, toplum katmanları arasındaki gelir dağılımı adaletsizliğini ortadan kaldırarak sosyal adaleti sağlama, özel sektörün yatırım yapmadığı sosyal nitelikteki yatırımlar için fon teşkil etme olarak sıralamak mümkündür.

İktisadi işlevler ise; yapılan tasarruflar yoluyla yatırımlara kaynak sağlama, iktisadi dalgalanmaları önleyerek istikrarı sağlama, yatay ve dikey gelir dağılımını sağlama olarak ifade edilebilir.

¹³S. Kara ve Y. Yıldız (2016). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: 2012 Sonrası Yapılan Reformlar ve Beklentiler, *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 4(1), s. 27

Tablo: 1. Çok Ayaklı Sosyal Güvenlik Sistemi¹⁴

	Zorunlu Kamu Programları	Zorunlu Özel Programlar	Gönüllü Özel Programlar
Amaçlar-Hedefler	Gelirin yeniden dağılımı ve sigorta	Özel tasarruflar ve sigorta	Özel tasarruflar ve sigorta
Kurumsal Yapı ve Düzenleme	Yoklamalı, asgari veya sabit oranlı bir gelir garantisi	Ferdi tasarruf planları veya mesleki programlar	Ferdi tasarruf planları veya mesleki programlar
Finansman Kaynakları ve Yöntemi	Vergilerle finansman ve dağıtım metodu	Primlerle finansman ve düzenlenmiş fon metodu	Sigorta primleri ile finansman ve tam fon metodu

¹⁴ Kaynak:World Bank (1994). Averting The Old Crisis; World Bank Policy Research Resort; Washington D.C. (Y. Alper (2016). Sosyal Güvenlik ve Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları, *Toprak İşveren Dergisi*, Aralık 2016, s.9'dan naklen)

2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1. Tanımı

Bireysel emeklilik sistemi kimi ülkelerde sosyal güvenlik sistemine alternatif olarak kimi ülkelerde ise sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı olarak düşünülmüştür. Tercihe bağlı olması ve zorunlu katılımı esas alması, ülkeden ülkeye değişen özelliklerdir.

Sistemin düzenleyici ve denetleyici ve denetleyici kuruluşlarından olan Hazine Müsteşarlığı; Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesinin ardından kapatılıp Hazine ve Maliye Bakanlığı çatısı altında birleşime gidildiğinden artık Hazine Müsteşarlığı yerine sistemin aktörü Hazine ve Maliye Bakanlığı olmuştur. Bu nedenle çalışmamızın bundan sonraki bölümünde, daha önce Hazine Müsteşarlığı yerine Hazine ve Maliye Bakanlığı kullanılacaktır.

Bireysel emeklilik sistemine ilişkin tanımlar farklı olmakla birlikte, sistemi tüm yönleriyle ele almak gerekirse “ bireylerin aktif çalışma dönemlerinde kazanmış olduğu gelirlerinin bir kısmını, çalışma gücünü kaybettikten sonra da aynı refah düzeyini sürdürebilmek için tasarruf etmeleri, kendi küçük birikimleri ile kısa vadeli yapmış olduğu bu yatırımların ülke ekonomisi için uzun vadede kaynak ve istihdam yaratması, nesiller arası dayanışma duygusunun bireysel sorumluluk ile birleşmesi amaçlarına dönük olarak kurulmuş olan, gönüllülük esasına dayalı, özel emeklilik şirketlerinin idaresinde, kamunun gözetiminde yürütülen bir sistem” biçiminde bir tarif getirmek mümkündür.

Kişisel sorumluluğun Devletin sorumluluğu yerine ikamesi bağlamında değerlendirilebilecek olan bu süreç, sosyal devlet ilkesi yerine serbest piyasada rekabete dayalı politikaların gündeme geldiği, refah devleti anlayışından belli ölçüde uzaklaşıldığı bir süreci de ifade etmektedir¹⁵.

¹⁵F. Kökalan Çımrın ve D. Zafer; (2015), Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Dönüşümü ve Bireysel Emeklilik Sistemi, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), Yıl: 4, s. 73

2.2. İşlevleri

Sistemin işlevleri, konumuzu oluşturan bireysel emeklilik bağlamında iki yönü esas alınarak incelenecektir.

2.2.1. Tamamlayıcı işlev

Sistemin tasarruf fonksiyonunun yanında, katılımcılarının özyaşamlarının inisiyatifi ele almalarını sağlayan, özveriye yönelten, birikim yapmayı özendiren bir fonksiyonu da vardır. Bu yönün doğal bir neticesi olarak da tamamlayıcı sosyal güvenlik programları, kamu sosyal güvenlik programları üzerindeki harcama ve talep baskısını azaltmaktadır. Böylece bütçe içindeki kamu sosyal güvenlik harcamalarının oranı azalmaktadır.

Gerek EGM'nin tanımında gerekse aktif çalışma yaşamlarının sonunda ek gelir sağlayan fonksiyonu ve gerekse gönüllü katılıma dayanan bir sistem oluşu, daha ziyade tamamlayıcı fonksiyonu çağrıştırmaktadır.

Demografik göstergelere bakıldığında dünya genelinde yaşlı nüfusun gitgide arttığı görülmektedir. Sosyoekonomik dengeyi bu doğrultuda bozan diğer etmenler olarak evlenme yaşının yükselmesi, doğum oranlarının gittikçe azalması, ortalama yaşam süresinin uzaması sayılabilir.

2.2.2. İkame edici işlev

Bireysel emeklilik şirketler tarafından toplanan fonlar, serbest piyasaya sürülmek suretiyle iktisadi faaliyetlerin sağlıklı biçimde işleyişine hizmet etmektedir. Fonların “kurumsal yatırımcı” kimliğinin bu denli öne çıkmasının en büyük nedeni de budur.

Birikimlerin kayıt dışı ekonomiden kurtararak piyasaya ekonomisine dahil edilmesi, sağlanan kaynak sebebiyle yatırım yapılacak sahaların çeşitlenmesi de mali yaşamı güçlendirmektedir. İşte sistemin ikame edici işlevinin ortaya çıkmasında ekonomik hayatın içindeki bu önemli fonksiyonlar etkili olmaktadır.

2.3. Amacı

Sistemin işlevleri başlığında, amaçlar da ifade edilmiş olduğundan tekrar edilmeyecektir. Ancak gerek sosyal ve gerekse ekonomik amaçlara ulaşabilmek, gönüllülük ilkesinin hakim olduğu bu sistem içinde mümkün olmamıştır. Bu sebeple 4632 sayılı Kanun'da 10.08.2016 tarihinde 6740 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla kabul edilen ve 01.01.2017 tarihinde yürürlüğe giren “Çalışanların otomatik olarak bir emeklilik planına dahil edilmesi” başlığıyla ilave madde eklenmiştir. Böylece sistemin yeterince anlatılamaması, toplumda tasarruf bilincinin yerleşmemesi, gelir yetersizliği gibi sebepler dolayısıyla yeterince gönüllü katılımın sağlanamadığı sisteme bireyler mecburi olarak dahil edilmektedir. Sisteme bu şekilde katılımı sağlanan kişilerin iki ay sonra cayma haklarını kullanarak sistemden çıkabilmeleri, katkı paylarının kazançlar oranında belirlenmesi ve devletin yalnızca denetleme organı görevini üstlenmesi gibi hususlar sistemin zorunluluktan kaynaklı yanını yumuşatan, bireyin iradesini öne çıkaran özellikleridir.

2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Olumlu Etkileri

Toplumsal sahada gözlenen etkileri de olmakla birlikte bireyin iradesi ile uygulama kabiliyeti kazanan bu sistemin nitelikleri, ekonomik yapıda nasıl bir değişim mekanizması yarattığını göstermeye yetmektedir. Sistemin; emeklilik döneminde ek gelir sağlama, kamu kaynakları üzerindeki baskıyı azaltma, ekonomik büyümeye katkı sağlama gibi olumlu etkileri¹⁶ mesleki emeklilik programları ile benzerlik göstermektedir.

¹⁶ Y.Alper vd. (2015). a.g.k s. 25-27

2.4.1. İktisadi Bakımdan Olumlu Etkileri

2.4.1.1. Finansman kaynağı olması

Ülke ekonomisi sanayi, tarım yada hizmet sektörlerinden hangisine dayanırsa dayansın finans sorunu tüm ekonomik sistemlerin kriz potansiyeli en yüksek olanıdır. Sistem bu önemli işlevine ek olarak yatırım kaynağı oluşturması bakımından da aynı zamanda ülke ekonomisine hareketlilik kazandırmaktadır¹⁷.

Ekonomik büyümenin sermaye piyasalarındaki hareketlilik ve mali endekslerle olan doğrudan bağlantısı, bilhassa borsa alımlarının özel yatırımları finansal açıdan desteklemesi, riskin daha geniş ve derin bir piyasada karşılanmasını sağlaması, uzun vadede getiri kazandıracak büyük sermayeli yatırımları beslemesi ile açıklanabilir¹⁸.

BES'ten sağlanan kaynak ile yapılan yatırımlar neticesinde üretim artmakta, yeni iş alanları, ekonomik refaha bağlı olarak tüketim artmakta, mali piyasaların canlanması ile sosyal refah düzeyi de artmaktadır¹⁹. Esasında bu etkileri yalnızca ülke içindeki parametrelerle açıklamak eksik bir değerlendirme olacaktır. Zira yatırımlara bağlı olarak gelişen ve büyüyen bir ekonomik düzene sahip olan ülkeler yabancı yatırımcılar için de güvenilir ve kazançlı bir liman haline gelmektedir²⁰.

¹⁷G. İşseveroğlu ve Z. Hatunoğlu (2012). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi, Muhasebe ve Finansman Dergisi Ekim/2012, s. 160

¹⁸H. Dağlar (2006). *Türk Finansal Piyasalarında Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performansının Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 125

¹⁹G.Ş. Uralcan (2004). Temel Sigorta Bilgileri ve Sigorta Sektörünün Yapısal Analizi, İstanbul: Beta Basım yayım, s.63

²⁰M. E. Çekici ve M. N. İnel (2013). Türk Sigorta Sektörünün Direkt Prim Üretimlerinin Tahmin Teknikleri İle İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, XXXIV(I).s.144

2.4.1.2. Ekonomik istikrar sağlaması

BES aracılığıyla biriken fonların reel ekonomi içinde; yatırıma dönüşmesi, kredi olarak kullanılması ve uzun böylece vadeli yatırımlarda kullanılması; kısa vadeli, yüksek faizli borçlanmaların önüne geçmektedir. Özel girişimlerin finansman darboğazını aşmasına yardımcı olan bu imkan sayesinde menkul kıymet yatırımlarının artması ve ticari yaşamın doğasında var olan risklerin ise yatırımcılara arasında bir anlamda bölüşölerek etkilerinin minimize edilmesini sağlamaktadır. Tasarrufların milli para birimi üzerinden yapılması ulusal para birimine olan güveni sağlamlaştırmakta ve böylece ekonomik krizlerin aşılması bağlamında sistemin olumlu katkılarından birini oluşturmaktadır²¹.

2.4.2. Sermaye Piyasasına Yönelik Olumlu Etkiler

2.4.2.1. Yatırım kaynağı olması

Gerek kamu yatırımlarının gerekse özel yatırımların finanse edilebilmesi için mevcut bir kaynağa ihtiyaç vardır ve bu kaynağın aynı uzun vadeli bir borçlanma imkanı sunması gerekir. Bunun için de sermaye piyasasının gerekli derinliğe sahip olması ve böylece sistemden sağlanan fonun kısa vadede geri dönüşünün beklenmemesi gerekir.

2.4.2.2. Kamu borçlanmalarındaki pozitif rolü

Gelişmekte olan ölkelerde görölen yüksek enflasyon ve bütçe açıklarının önemli sebeplerinden biri olarak kamu sosyal güvenlik sistemlerindeki açıklar gösterilse de; bütçedeki sosyal güvenlik harcamalarının, faiz ödemeleri için ayrılan payın sadece dörtte biri olduğu bilinmektedir²².

²¹ G. İşseveroğlu ve Z. Hatunoğlu (2012). a.g.k., s. 160

²² Ş. Gökbayrak (2010). Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü, Çalışma ve Toplum, 11. Kongre/Özel Sayı(25), s. 154

Yukarıdaki reel ekonomik duruma ek olarak; emeklilik fonlarının Dünya genelinde “Kurumsal Yatırımcı” olması ve bu fonların, yatırım gibi ekonomik piyasalarının birçok alanında kullanılması yatırım amacıyla borçlanmanın önüne geçtiği gibi, mali piyasadaki fon darlığı sebebiyle oluşan krizleri, yüksek faizle borçlanmaları da engellemektedir²³.

2.4.2.3. Özelleştirme politikalarına katkısı

Özelleştirme uygulamalarının, kamu idarelerinin iktisadi faaliyetlerdeki yönetimin istenen verimi sağlamaktan uzak olmasına dayanmasının yanı sıra büyük yatırımlara kaynak tedarikini de hedeflediği bilinmektedir. Bu durum da; sağlıklı ve kapsamlı araştırmalara dayanması ve aceleyle getirilmemesi gereken özelleştirme çalışmalarını bekleyen en büyük tehlike olarak kendini göstermektedir. İşte tam da bu noktada; BES vasıtasıyla biriken havuzun, yatırım amaçlı fon yada yatırım desteği olarak kullanılması özelleştirme uygulamalarının da daha geniş bir vizyonla yapılmasına ve amaca uygun bir zemine oturmasına hizmet edecektir.

2.4.2.4. Bireyi tasarrufa yöneltmesi

Ülkemizdeki tasarruf alışkanlığının doğal mecrasını oluşturan geleneksel yatırım araçlarına bu çalışma değinilmiştir. Bireyler; elde ettikleri gelir durumuna, risk algısına ve getiri oranlarına göre bir tercihte bulunup çeşitli yatırım araçlarına yönelmektedir. Bireysel emeklilik sistemine dahil olan katılımcıların büyük bölümü geleneksel yatırım araçlarına da yatırım yaptığından, sisteme katılım ekstra bir tasarruf niteliğindedir ve bu anlamda bireyler tasarrufa yönlendirilmiş olmaktadır.

²³M. Bayraktutan ve Y. Şahin (2007). Bireysel Emeklilik Sektörünün Gelişimi ve Bilgi - Bilişim Teknolojilerinin Kullanımı. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, II (II). Güz , s.99

2.4.3. Sosyal Bakımdan Olumlu Etkiler

2.4.3.1. Emeklilik döneminde refah düzeyini artırması

Bireylerin aktif çalışma hayatlarında sahip olduğu bir yaşam standardı vardır. Yaşlılık döneminde başta sağlık olmak üzere birçok harcama kaleminin artacak olması karşısında, elde edilen gelirin azalacak olması sebebiyle standardın ciddi oranda azalması riski ile karşı karşıya kalınması sözkonusudur. İşte bireysel emeklilik sisteminin tamamlayıcı işlevinin devreye girerek bireylerin aktif dönemdeki hayat standardını aratmayacak bir seviyeyi temin etmesi onun temel motivasyonu olarak göze çarpmaktadır.

2.4.3.2. Gelir dağılımı üzerindeki olumlu etkisi

Devletin almış olduğu borçların anapara ve faizlerini geri ödenmesi, gelir dağılımını da etkilemektedir zira borçlar Devlet'in gelir kaynağı olan vergiler aracılığıyla ödenmekte, bu durumda vergi ödeyen ile borcun kendisine ödendiği kişilerin aynı olmaması halinde gelir dağılımında dengesizlik oluşmaktadır. Buna karşın borçlanma kaynağının BES fonları olması halinde, bu fonların çoğunlukla orta ve alt gelir grubundaki kişilerden temin edilmesi sebebiyle, anapara ve faiz ödemelerinin bu kişilerin gelir seviyesini yükselteceği ifade edilmektedir²⁴.

2.4.3.3. Bireylerde sorumluluk duygusunun ve planlama anlayışının güçlenmesi

Gelirleri ve harcamaları arasında kuracağı denge istikametinde istikbalini planlayan, bugünü ile yarınını istikrarlı bir bütün olarak tasarlayan bireyin, kendi öz

²⁴Hicks, Fredic (1989), FiscalPolicyDelmar Publishing, USA (G. İşseveroğlu ve Z. Hatunoğlu (2012). a.g.k., s.165ten naklen)

yaşamında kurduğu istikrar ve düzen esasında BES yoluyla ülkenin mali yapısında kurulan istikrar ve düzenin de mikro düzeydeki yansımasıdır.

Küçük tasarruflarla büyütülen fonlarda birikim yapılması, kişilerin emniyet içinde yatırımlarını denetleyebilmesi ve dilediklerinde ulaşabilecekleri hesapları aracılığıyla yatırım hesapları sunması gibi nitelikler, sistemin bireye katkılarında bazılarıdır²⁵.

2.5. Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Eleştiriler

BES'in finansı katılımcılardan sağlanan aidatlara dayanmakta, bu birikimler emeklilik şirketlerince mali piyasa içinde çeşitli araçlar yoluyla yatırıma kanalize edilmekte ve bu yolla elde edilen gelirler bireylere emeklilik maaşı olarak geri dönmektedir. Böylece bir taraftan yatırımcılar için komisyon, kar oranı ve finans varlıklarındaki değer artışı yaşanırken öte taraftan katılımcı için; serbest piyasa koşulları içinde değerlendirilen bu birikimlerin mali kriz ve dalgalanmalardan etkilenmek suretiyle düşük emeklilik geliri sözkonusu olabilecektir. Bu husus da düşük bir emeklilik geliri riskini tamamen bireylere yüklemesi sebebiyle sistemin zayıf yönünü oluşturmaktadır²⁶.

Özel emeklilik planları serbest bir iktisadi teşebbüs olması bakımından, kamu emeklilik sistemlerinden farklı olarak netice itibarıyla kar amacı güttüklerinden birtakım giderleri olması kaçınılmazdır. Tanıtım, reklam ve pazarlama faaliyetleri, portföy yönetiminin uzman kişilerce yürütülmesi zorunluluğu, çalışanların giderleri, ulaşım, lojistik gibi zorunlu harcamalar sebebiyle sistemin bir maliyeti oluşmaktadır.

“Emeklilik döneminde rahat etmek” sisteme katılanların temel motivasyon kaynağı olsa da kapsadıkları nüfusun sınırlı olması, hizmetlerin ağırlıklı olarak yüksek gelir grubuna hitap etmesi sebebiyle mali teşvik adı altında verilen desteklerin de üst gelir

²⁵ İ. Zor (2008). Özel Emeklilik Fonları: OECD Ülkeleri ve Türkiye Bağlamında Bir Değerlendirme, *Reasürör*, Sayı: 70, s 6

²⁶ G. İşseveroğlu ve Z. Hatunoğlu (2012). a.g.k., s. 166

grubunun amacına hizmet etmesi alt gelir grubu aleyhine bir dağılım arz etmektedir ki bu da sosyal güvenlik prensiplerinin aksi yönde işlediğini gösterir²⁷.

Ayrıca şirketin iflası halinde devlet garantisinin vermemesi de yine alt gelir grubunun, telafisi imkansız bir zarara uğramasına sebep olacak; böyle bir garantinin verilmesi ise kayıp halinde telafisine dönük devlet yardımlarının gelir dağılımı ve kamu maliyesini etkilemesine sebep olacaktır. Bunun yanında yüksek enflasyon ve piyasa dalgalanmaları halinde emeklilik aylıklarının yeniden ayarlanması çok zordur. Bu sebeple özel emeklilik planları, özellikle enflasyonun yıkıcı etkileri karşısında reel piyasanın direnç gösteremediği dönemlerde katılımcılara tatmin edici gelir sağlayamamaktadır. Böyle dönemlerde, enflasyonist etkinin BES'ten elde edilen aylık geliri zayıflatmaması için, sistemin bir diğer ödeme şekli olan toptan ödeme yapılması seçeneği de değerlendirilse de bu husus, sistemden sağlanan gelirin aylıklar halinde ve düzenli olarak ödenmesine ilişkin ilkeyi örselemektedir.

Tüm bunların yanında, ödenen katkı payının birbirinden farklı rakamlar olması sebebiyle, sistemden sağlanacak gelir de farklı olduğundan, katılımcılar arasında önemli bir gelir farklılığı yaşanacaktır. Ayrıca sistemin iyi biçimde işleyebilmesi için denetleme mekanizmasının işlerliğinin korunması²⁸ ve ortaya çıkan yeni olumsuzlukları önlemek noktasında kontrol mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekecektir ki, bu da yukarıda sözü edilen maliyeti artırıcı unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

²⁷S. T. Özşuca (1997). Özel Emeklilik Programları Kamu Emeklilik Programlarına Alternatif Olabilir mi?, *Ekonomik Yaklaşım*, 8 (24-25), İlkbahar-Yaz, s.33

²⁸ A.H. Elveren (2003). Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri. *İşveren Dergisi*, Mayıs 2003, s. 5

2. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE TAMAMLAYICI SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI VE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1. TÜRKİYE’DE TAMAMLAYICI SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI

1.1. Özel Kanunla Kurulup Mesleki Emeklilik Teminatı Sunan Kuruluşlar

İkinci basamak bir emeklilik planı sunan ve özel kanunla kurulmuş olan birtakım kuruluşlar, tamamlayıcı sosyal güvenlik işlevini yerine getirebilmek için üyelerini, gelecekteki yaşamlarında rahat ettirmeyi amaçlamaktadır. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından, sistemin şeffaflığı ve verimliliğini temin etmek maksadıyla yürütülmekte olan aktüeryal denetim, bu kapsamdaki kuruluşların faaliyetleri için sözkonusu olmamaktadır. Bu kapsamdaki kuruluşlar, emeklilik planlarının uygulanmasına ilişkin faaliyetlerini yalnızca kendileri için geçerli olan mevzuata göre yürütürler.

1.1.1. OYAK

Daha önce de ifade edildiği üzere gerek zorunlu gerekse gönüllü olarak işyeri yada işkolu esasına göre faaliyet gösteren bu organizasyonlardan beklenen netice alınamamıştır. Tamamlayıcı bir emeklilik fonu olan OYAK, bu genel olumsuz değerlendirmenin dışında kalan ve nispeten başarılı olan bir uygulama olarak dikkati çekmektedir.

Özel hukuk hükümlerine göre faaliyetlerini yürüten ve esasında özel bir kanuna dayalı olarak kurulmuş olan OYAK, tüzel kişiliği bulunmasının yanı sıra yönetsel ve mali açıdan özerk bir yapıya sahiptir. NATO’ya üye ülkelerdeki askerlere yönelik mesleki emeklilik programlarının aksine, yalnızca çalışan katkısına dayanan, Kanununda fonların nasıl değerlendirileceğine ilişkin bir kısıtlama bulunmayan OYAK, zorunluluk olmadığı halde 2001’den bu yana kendisini dış denetime açarak özerk yapısını şeffaf bir anlayışla güçlendirmiştir. Üyelere sunulan hizmetleri; yasal yardımlar, emeklilik maaşı, konut

edindirme hizmeti, borç verme hizmeti ve emekli geliri sistemi şeklinde özetlemek mümkündür²⁹.

Tüm emeklilik programlarında olduğu gibi burada da asıl amaç istikbal kaygısını ortadan kaldırmak ve müreffeh bir gelecek inşa etmek arzusudur.

OYAK üyeleri; daimi ve geçici olarak iki gruba ayrılmaktadır. Daimi üyeler halen görevde olan yada sözleşmeli olan subaylar, görevde olan yada sözleşmeli olan astsubay, uzman jandarma, askeri memur, emekli maaşı sistemine kayıtlı üyeler ile bu üyelerin vefat etmeleri halinde eşleri olarak sıralanabilirken geçici üyeler ise mevcut durumda muvazzaf olan yedek subaylardır. Geçici üyeler, sistemin yalnızca ölüm ve maluliyet yardımından yararlanabilirler³⁰. Bireysel emeklilik sisteminde olduğu gibi sistemden ayrılma müessesesi bulunmamaktadır. OYAK üyeliğinden isteğe bağlı olarak çıkış mümkün olmamaktadır. Bununla birlikte üyenin ölüm, istifa yada maluliyeti halinde ilişik kesildiğinden, tabiatıyla üyelik de son bulmaktadır.

Uzman Erbaş statüsünde olanlar ile Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı gibi OYAK'ın sahibi olduğu yada sermayesinin %50'sinden fazlasını elinde tuttuğu şirketlerin memur ve müstahdemleri talep etmeleri halinde daimi üye sıfatıyla OYAK içinde yer alabilmektedir³¹. 205 sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunu'nun 17.maddesi uyarınca; Subay, Astsubay ve Uzman Jandarmalar, bağlı oldukları Kuvvet Komutanlığının Personel Başkanlığı tarafından OYAK'a gönderilen bilgiler neticesinde sisteme üye olarak kaydedilirler. Asker olmayan memurlar ve uzman erbaşlar için ise, kendileri için hazırlanmış olan OYAK Üyelik Başvuru Formuna gerekli bilgileri yazıp yine diğerlerinde olduğu gibi görev yaptığı birliğin onayı ile birlikte OYAK'a göndermek suretiyle işlemlerini tamamlarlar ve ilk aidatın ödenmesini takiben üyeliği resmen başlamış olur.

205 sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunu'nun 18.maddesinin a bendi uyarınca; OYAK, organizasyon dahilinde sistemde kayıtlı bulunan ve görevde bulunan daimi üyelerden maaşlarının %10'unu, geçici üyelerden %5'ini, ek aidat olmak üzere

²⁹ <http://www.oyak.com.tr>. (erişim tarihi: 23.11.2018)

³⁰ <http://www.oyak.com.tr>. (erişim tarihi: 23.11.2018)

³¹ <https://www.oyak.com.tr> (erişim tarihi: 23.11.2018)

Konut Ön Biriktirim Fonu üyelerinden maaşlarının %10'unu aidat olarak alır, ayrıca bağışlar ile fon mevcudunun işletilmesi sayesinde elde edilen gelirleri de diğer gelir kaynaklarıdır.

OYAK katılımcılar için yalnızca emeklilik değil ölüm, malüliyet ve ayrıca borç verme gibi hizmetler de sunmaktadır. Sistem bünyesinde değerlendirilen birikimler, emekliliğe hak kazanarak üyelikleri sona eren kişilere, nemalandırılmış olarak ödenir.

Bireysel emeklilik sistemindeki profesyonel portföy yönetimine benzer biçimde, OYAK'ta da toplanan fonların kullanıldığı yatırım araçları uzman bir yaklaşımla yönetilmektedir. Emekliliğe hak kazanabilmek için gerekli asgari süre yine bireysel emeklilik sisteminde olduğu gibi on yıldır, üyeler dilerse daha uzun süre aidat ödeyebilirler. Üyelikten üç yıldan önce ayrılanlara herhangi bir ödeme yapılmazken, üç ile on yıl arası kalanlara birikimleri kar paysız olarak iade edilir, on yılını dolduranlara kar paylı olarak ödeme yapılır.

2016 yılında ise 305.728, 2017 yılında ise 322.412 tane üyeye sahip bulunan OYAK'ın kurum net varlığı 2016 yılında 25.3 milyar TL, 2017 yılında ise 29.8 milyar TL'ye yükselirken 2016 yılında 64.5 milyar TL olan toplam varlığı 2017 yılında 73.9 milyar TL olmuştur³².

Mali ve idari açıdan özerk olması, sosyal güvenliğin tasarruf işlevinin ağır basması, fonlarını iktisadi faaliyetlerde değerlendirmesi, profesyonel bir idari anlayışın benimsenmesi ve işler hale getirilmesi, askerlik mesleğinin doğası gereği disiplinli bir yapıya sahip olması, ülke ve dünya genelindeki ekonomik göstergelerin başarılı biçimde analiz edilerek yatırımlara yön verilmesi, iç ve dış denetimle şeffaf bir yönetim anlayışının egemen olması için üye iletişim sisteminin ve kurum denetim mekanizmalarının kullanılması, faaliyetlerini kamuoyu ile paylaşmaya özen gösterilmesi³³, gibi hususlar OYAK'ın başarı tablosunun en önemli sebepleri arasında gösterilmektedir .

³² <https://www.oyak.com.tr/kurumsal/hakkimizda/rakamlarla-oyak/>

³³ Ü. Ercan ve Ü. Sıgı (2018) Şirketlerin Şeffaflık ve Hesap Verebilirliğinin Vekâlet Kuramı Bağlamında İncelenmesi: OYAK Örnek Olayı, *İş ve İnsan Dergisi*, 5 (2), s. 210

1.1.2. İLK SAN

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş yıllarında, ilköğretim düzeyindeki eğitim hizmetlerinin ve öğretmenlerin maaşlarının Genel Bütçe dışında tutularak İl Özel İdareleri tarafından üstlenilmiş olması, zaman içerisinde İl Özel İdaresi bütçesinin açık vermesine, bu yükün altından kalkamamasına sebep olmuştur. Zaman içerisinde gitgide ağırlaşan bu yükün yarattığı sorunlar nedeniyle 4357 Sayılı Kanun ile ilkokul öğretmenlerinin de mali hakları itibarıyla Genel Bütçe içine alınmasına karar verilmiş, yine aynı Kanunla iki ayrı sandık kurulmuştur. Bunlardan birincisi İlkokul Öğretmenleri Yapı Sandığı iken ikincisi ise ilkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı'dır. İlk 7118 Sayılı Kanun ile Türkiye Öğretmenler Bankasına devredilen sandıklardan ikincisi 1943'den bugüne dek herhangi bir değişikliğe uğramaksızın yürürlükte kalmaya devam etmiştir³⁴. Sandığın kuruluş gerekçesinin izah edildiği 4357 sayılı Kanun'da hastalık, evlilik, doğum, eğitim, ölüm gibi hallerde öğretmenlerin birbiriyle dayanışmasının amaçlandığı ifade edilmiştir. 1991 yılından sonra sistem dahilinde yaşanan birtakım sorunlar sebebiyle 1993 – 1996 yılları arasında Kayyum tarafından idare edilen Sandık, 1996 yılından bu yana üyelerce seçilen organlar tarafından idare edilmektedir. Mevcut haldeki adı ile sınıf öğretmenleri, aday sınıf öğretmenleri, özel eğitim kurumları sınıf öğretmenleri, Maarif müfettişleri ile müfettiş yardımcılar, Milli Eğitim Şube Müdürleri, illi Eğitim Müdür Yardımcıları, Milli Eğitim Müdürlüklerinde çalışan şef memur, teknisyen, tekniker, uzman, mühendis ve mimarlar ile sivil savunma uzmanları (Yardımcı Hizmetler Sınıfında olanlar hariç), sınıf öğretmenliği branşında olup Halk Eğitim Merkezi'nde , Öğretmenevinde, Bilim Sanat Merkezi'nde görev yapanlar, okul öncesi öğretmenleri, Sandık işlerinde çalışmakta olan memurlar, sistemin doğal üyeleridir³⁵. Bununla birlikte Sandık üyesi iken 01/06/2012 tarihinden sonra halen Milli Eğitim Bakanlığı çalışanı olmak şartıyla üyelik kapsamında yer almayan başka bir göreve atanmış olanlar, talepleri halinde üye olarak kalmaya devam edebilirler³⁶.

³⁴ <https://www.ilksan.gov.tr> (erişim tarihi: 29.11.2018)

³⁵ <https://www.ilksan.gov.tr> (erişim tarihi: 29.11.2018)

³⁶ <http://www.ilksan.gov.tr/Content/bultenrapor/01752017133018M6GM55B5MEZ5KO96BJEA.pdf>, (Erişim tarihi: 17.12.2017)

Resmi rakamları içeren son raporun 2017 yılı faaliyet raporu olması nedeniyle rakamlar da 2016 yılına aittir. Bu durumda 31.12.2016 tarihi itibarıyla 111.135 erkek ve 144.404 kadın olmak üzere toplamda 255.539 Üyesi bulunan³⁷ Sandık üyelerine; en az 10 yıl boyunca aidatlarını ödemiş olmaları halinde, bir defaya özgü olarak; o güne değin ödediği aidatlar toplamının %150 fazlası, ödediği son aidat miktarının yüz ile çarpımı ve yine son aidat miktarının dört katının, sistemde kalınan yıl sayısı ile çarpımından elde edilen tutarın hepsi toplanır ve bu üç kalem ödenir. Buna karşın emekli olan üye eğer 10 yılını doldurmadan ayrılmakta ise yada daha evvel emeklilik yardımı almış ise kendisine o güne değin ödemiş olduğu aidatlarının %150 fazlası ödenir³⁸. Sandık'a ödenecek aidatın

³⁷<http://www.ilksan.gov.tr/Content/bultenrapor/01752017133018M6GM55B5MEZ5KO96BJEA.pdf>, (Erişim tarihi: 17.12.2017)

³⁸ İlkokul Öğretmenleri Sağlık Ve Sosyal Yardım Sandığı Aidat Ve Sosyal Yardımlar Yönetmeliği

MADDE 8 - (1) Emekli yardımı;

a) Üyelik kapsamında Sandığa en az 120 ay aidat ödeyip, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından emekli edilenlere yapılan toplu emekli ödemesi olarak,

b) Sandık üyesi iken, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından malûlen emekli edilenlere, üyelik sürelerine bakılmaksızın yapılan malûliyet ödemesi olarak,

c) Sandık üyesi iken vefat edenlerin, üyelik sürelerine bakılmaksızın, kanuni vârislerine ölüm ödemesi olarak,

ç) Üyelik kapsamında iken, Sandığa en az 120 ay aidat ödemiş olanlardan, herhangi bir nedenle üyeliği sona erip, aidat iadelerini almayanların vefatı halinde bu üyelerin kanuni vârislerine ölüm ödemesi olarak, bir defaya mahsus olmak üzere emekli yardım usul ve esaslarına göre ödenir.

(2) Emekli yardımı hesaplama kalemleri şunlardır;

a) Üyenin Sandığa ödemiş olduğu aidat toplamının yüzde yüz elli fazlası tutarı,

b) Üyenin ödediği son aidat tutarının yüz ile çarpımının tutarı,

c) Üyenin son aidat tutarının dört katının aidat ödenen toplam yıllara çarpımının tutarı, toplamlarıdır.

(3) Bu maddenin ikinci fıkrasının (b) ve (c) bendlerinde belirtilen son aidat tutarı terfi dönemine denk gelmiş ise, emekli yardımının hesaplanmasında bir aidat tutarı esas alınır.

(4) Sandık üyesi iken hizmet yılı ve prim ödeme gün sayısı bakımından emeklilik hakkını kazanan, ancak yaş şartını taşımadığından yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen süreyi tamamlamak için beklemek zorunda olanlara; bu durumlarını Sosyal Güvenlik Kurumundan alacakları yazı ile ve çalıştıkları kurumdan ilişkilerini kestiklerini belgelendirmeleri kaydıyla en son ödediği aidat tutarı esas alınarak emekli yardımı ödenir.

(5) Emekli yardımının yapılabilmesi için üyelerden;

a) Form dilekçe,

b) Üyenin görev ve görev yerlerini gösterir güncel hizmet cetveli,

c) (Değişik:TD-Temmuz-Ek 2018/ 2730) Sosyal Güvenlik Kurumunca gönderilen, hizmet süresi ve aylığın bağlandığı tarihi gösteren resmi yazının fotokopisi.

ç) (Değişik:TD-Temmuz-Ek 2018/2730) Askerlik görevini yapanların terhis belgesinin veya er öğretmen ya da er olduğunu gösteren askerlik durum belgesinin fotokopisi istenir.

(6) Üyenin vefatı durumunda vârislerine yardım yapılabilmesi için;

a) Form dilekçe,

tespitinde ise mesleğe 1 Ekim 2008'den önce başlayıp başlamama durumuna göre ikili bir ayırım yapılmaktadır.

Kuruluş gerekçesinde yer aldığı üzere ve ayrıca İlkokul Öğretmenleri Sağlık Ve Sosyal Yardım Sandığı Aidat Ve Sosyal Yardımlar Yönetmeliği'nin 4. Maddesinde değinildiği üzere; ikraz (ödünç para verme) yardımı, doğal afet yardımı, emekli yardımı, evlenme yardımı, maluliyet yardımı, ölüm yardımı ve şehit yardımı da bulunan, ana statüde yer almamakla birlikte üyelerine ferdi kaza sigortası da yapmaktadır . Sandık, üyelerden toplanan aidatlarla finanse edilmekte ve en az 120 ay aidat ödenmesi halinde emeklilik hakkı elde edilmektedir.

1.1.3. Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı

1921 yılında 151 sayılı Kanunla kurulan, faaliyetleri ise 30.06.1980 tarih ve 17033 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 151 Sayılı Kanunun 4.maddesi gereği 22.07.1923 tarihinde hazırlanan, Ereğli Kömür Havzası Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Yönetmeliği ile düzenlenen ve ülkemizin ilk sosyal güvenlik kuruluşu olduğu bilinen Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı, üyelerini ekonomik ve sosyal yardımlarla desteklemek amacındadır³⁹, modern ve genel anlamda bir emeklilik sistemi niteliğinde değildir. Sandık hizmetleri, Ereğli Kömür Havzası Amelebirliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Yönetmeliği'nin 2. Maddesinde belirtildiği üzere, Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü, Türkiye Elektrik İletim Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü 5. Bölge Müdürlüğü'nün Havza-i Fahmiyye sınırları içinde ve bu kurumlara ait işyerlerinde çalışırken herhangi bir nedenle bu kurumların Havza-i Fahmiyye dışındaki işyerlerinde görevlendirilen işçileri, kurumların rödövens ve kiraya verdikleri

-
- b) Üyenin görev ve görev yerlerini gösterir güncel hizmet cetveli,
 - c) Veraset ilâmı aslı ya da Mahkemece onanmış sureti veya Noterliklerce düzenlenen mirasçılık belgesinin aslı,
 - ç) (Değişik:TD-Temmuz-Ek 2018/2730) Ölüm raporu ya da ölüm belgesi veya ölü olduğunu gösterir vukuatlı nüfus kayıt sureti,
 - d) (Değişik:TD-Temmuz-Ek 2018/2730) Askerlik görevini yapanların terhis belgesinin veya er öğretmen ya da er olduğunu gösteren askerlik durum belgesinin fotokopisi,
 - e) 18 yaşın üzerindeki vâris/vârislere veya üçüncü şahıslara ödenmesinin talebi halinde, noter onaylı vekâletname, istenir.

³⁹ <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/amelebirligi> (erişim tarihi: 08.01.2019)

işyerlerinde çalışan işçiler ile kurumlarda ve kurum işyerlerinde çalışırken işçi kuruluşlarının yönetim organlarında görev almaları sebebiyle çalıştığı kurumlarında iş akitleri askıya alınan işçileri kapsar. İkame edici değil tamamlayıcı niteliği bariz olan bu sistemin faaliyetlerinin finanse edilmesi için hem işveren hem de işçiden kesinti yapılmaktadır. Ereğli Kömür Havzası Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Yönetmeliğinin “Mali Hükümler” başlıklı bölümünde yer alan 29.maddesi uyarınca, brüt ücret üzerinden hesap edilmek üzere; işçiden %2, işverenden %1 ödeme alınmaktadır. İsteğe bağlı üyeler ise aidatın tamamını kendileri ödemektedirler, 2019 yılı için bu aidat 156 TL olarak belirlenmiştir⁴⁰. İsteğe bağlı üyelerin aidatları, Sandık bütçesinde aidat gelirlerinin hesabında tespit edilen ortalama işçi aidatına işveren aidatı da eklenerek bulunan miktardır. Üyelerine; geçici iş göremezlik yardımı, öğrenim yardımı, cenaze defin yardımı, iş kazaları yardımları, kredi yardımları ve emeklilik yada diğer nedenlerle ayrılan üyelere yapılan son yardımlar gibi yardımlarda bulunmaktadır. Amele Birliği; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olmakla birlikte özerk bir statüye sahiptir⁴¹.

1.1.4. Polis Bakım ve Yardım Sandığı (POLSAN)

Kökeni 1913 tarihli “Polis ile Polis İdare Memurları Tasarruf Sandığı Nizamnamesi”ne dayanmaktadır. 3201 Sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu’ nun 90.Maddesine istinaden çıkarılan, 05.09.1951 tarih ve 7902 Sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Polis Bakım ve Yardım Sandığı Tüzüğü ile 1913 tarihli bu Nizamname yürürlükten kaldırılmış, Polis ile Polis İdare Memurları Tasarruf Sandığı varlık ve borçlarıyla birlikte yeni Sandığa devrolunmuştur. Daha sonra 1951 tarihli olan bu tüzük de, 04.08.1998 tarih ve 23423 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yeni tüzükle yürürlükten kaldırılmış, ihtiyaçlara cevap verebilecek yeni bir teşkilat yapısına geçilmiştir. Son olarak Sandık faaliyetlerini belirgin hale getirmek ve daha esnek bir yönetim yapısı oluşturabilmek için 02.05.2011 tarihinde “Polis Bakım ve Yardım

⁴⁰ <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/amelebirligi/Contents/sayisalveriler/yardimkatsayi/> (erişim tarihi: 08.01.2019)

⁴¹ S. Yazıcı (2015). *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.69

Sandığı, Ortaklık Sosyal Yardımlar ve Borç Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur⁴². Sandığın İsteğe bağlı üyeliğin esas olduğu bu sandık, üyelerin maaşlarından taban %5 olmak üzere %10'a kadar yapılan kesintilerle finanse edilmekte idiye de 17.06.2006 tarihinde yapılan Olağanüstü Genel Kurul Toplantısında aidat miktarının, brüt maaş veya ücretlerinin yüzde 8'i olmasına karar verilmiştir⁴³. Üyelerine emeklilik yardımı, maluliyet yardımı, ölüm yardımı, kredi yardımı gibi hizmetler sunan sandık, ayrıca başta sağlık sektörü olmak üzere kim sektörlerde indirim kolaylığı sağlamaktadır. Emekli yardımından yararlanabilmek için asgari üç yıl üyelik şartı bulunmaktadır. Sandığın ayrıca Polsan A.Ş., Ankara Sigorta, Atasu Su ve Su Ürünleri A.Ş., Polpet, Akaryakıt A.Ş., Actus Portföy Yönetimi A.Ş. gibi şirketlerle de bağlı ortaklığı bulunmaktadır. Daha önce 100.00'i aşan katılımcı sayısı , 2017 Faaliyet Raporu'na göre 65.108 kişiye düşmüştür⁴⁴. Bu da sistemden ayrılmanın tıpkı bireysel emeklilik sisteminde olduğu gibi kolaylaştırılmış olmasının bir neticesi olarak görülebilir.

1.1.5. MEYAK

1970'de, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile Bu Kanunun 1327 Sayılı Kanunla Değişik Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bazı Maddelerinin Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ile Devlet Memurları Kanunu'nda Geçici 5 madde ile değişiklik yapılmış ve "memurların ek sosyal sigorta konut, dinlenme kampları ve diğer ihtiyaçlarını karşılamakta yardımcı olmak üzere en geç bir yıl içinde 'Devlet Memurları Yardımlaşma Kurumu' kurulur" hükmü getirilmiştir. Hükümle birlikte memurların aylık maaş tutarlarının % 5'i MEYAK için kesilmiştir. Kesinti 12 yıl boyunca devam etmiş olmasına rağmen MEYAK bir türlü kurulamadığından, planlamalara son verilmiş, yasal düzenleme rafa kaldırılmış ve 1982'de terk edilen bu sistem aracılığıyla toplanan birikimler daha sonra sahiplerine geri ödenmiştir⁴⁵.

Tüm kamu personelini şemsiyesi altına alacak olması sebebiyle MEYAK, tamamlayıcı işlevdeki emeklilik sistemleri arasında benzerlerine oranla en geniş kapsamlı

⁴² <https://www.polsan.com.tr> (erişim tarihi: 29.11.2018)

⁴³ Y.Alper vd. (2015). a.g.k s. 106

⁴⁴ <https://www.polsan.com.tr/dosyalar/2016%20faaliyet1.pdf> (erişim tarihi: 29.11.2018)

⁴⁵ Y.Alper vd. (2015). a.g.k, s. 110

olan sistem olabilecekti. Bununla birlikte, 12 yıl gibi uzunca bir süre kesinti yapıldığı halde yasal mevzuatın ve kurumsal yapının dahi oluşturulmamış olması, bugüne uzanan bir güvensizliğin⁴⁶ de kaynağı olarak görülebilir. Zira çalışmamızda, bireysel emeklilik sisteminin taban bulmasını zorlaştıran etmenlerden birinin, “sistemin işleyeceğine duyulan güvensizlik” olduğu görülmüştür.

1.1.6. Posta, Telgraf ve Telefon Umum Müdürlüğü Biriktirme ve Yardım Sandığı

31.05.1933 Tarih ve 2208 Sayılı Yasa uyarınca 1935 tarih ve 3084 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Nizamnameye dayalı olarak 1941 yılında kurulmuştur. Sandığın bugünkü halini alması ise 23.05.2001 tarih ve 24410 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 4673 sayılı Kanun ile mümkün olmuştur⁴⁷. Bugünkü adı PTT Biriktirme Sandığı (PTTBys)’dir. Üyelerine Ölüm yardımı, maluliyet yardımı, doğal afet yardımı ve emeklilik yardımı sunmaktadır.

1.1.7. İYAK

1961 Anayasası’nın, vatandaşların sahip olduğu sosyal güvenlik hakkı (md. 48) uyarınca Devlete yüklenen “sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilâtı kurmak ve kurdurmak” ödevinin tamamlayıcı nitelikteki bu koruma sisteminin kurulmasının motivasyonu olduğu ifade edilmektedir. Nitekim 1970 yılında TBMM Genel Kurulu’na getirilmesine ve Türkiye Ticaret ve Sanayi Odaları ile İşveren Sendikaları gibi sivil toplum kuruluşlarınca da desteklenmesine rağmen bu teklif yasalaşma imkanı bulamamış ve kesinti dahi yapılmadan feshedilmiştir .

Benzer amaçlarla kurulan TC Merkez Bankası Mensupları Sosyal Yardımlaşma Sandığı Vakfı (MERVAK), Ereğli Demir Çelik Fabrikaları T.A.Ş. Mensupları Yardımlaşma Sandığı Vakfı (Erdemir Vakfı)’nı da saymak gerekir. Yukarıda bahsedilenler dışında tamamlayıcı nitelikte sandıklar kurabilmek için birtakım çalışmalar

⁴⁶ Y.Alper vd. (2015). a.g.k, s. 111

⁴⁷ <http://www.ptt-bys.gov.tr/> (erişim tarihi: 29.11.2018)

yapılmış ve bu amaçla Türkiye Öğretmenler Yardımlaşma Kurumu (TÖYAK) ve Adalet Çalışanları Yardımlaşma Kurumu (ADYAK) gibi ikinci basamak kuruluşlar ihdas edilmek istenmiş ancak bu sandıklar kurulamamıştır.

1.2. Kamu kurumları ve özel sektör tarafından kurulan vakıf statüsündeki munzam sandıklar

Ticaret odaları ve borsalar ile bunlara bağlı birliklerin, bankaların, reasürans ve sigorta şirketlerinin ve kamu kurumlarının kendi personelleri için vakıf statüsünde olmak üzere emeklilik teminatı veren sandıklar kurabileceğini öngören yasal dayanak 506 sayılı kanunun geçici 20. Maddesinde yer almaktadır. Kurum ve kuruluş çalışanlarını kapsayan, tıpkı bireysel emeklilik sisteminde olduğu gibi toplu ödeme yada aylık maaş seçeneklerinden birini tercih edebilirler. Yine bireysel emeklilik sistemindeki işleyişe benzer bir biçimde sistemde mevcut birikimler genelde katılımcılar tarafından ödenmekle birlikte işveren katkısı da sözkonusu olabilmektedir.

Nasıl ki kamu sosyal güvenlik sistemleri, ikinci ve üçüncü basamak emeklilik sistemlerinden; programı yöneten kuruluş, finans yöntemi, sağlanan gelirin niteliği ve amacı, koruma sağlanan riskler gibi hususlarda farklılıklar taşıyorsa bireysel emeklilik sistemi de munzam sandıklar bünyesinde yürütülen emeklilik sisteminden birtakım farklılıklar ve aynı zamanda bu sandıkla bazı benzerlikler taşımaktadır. Benzerlik iki yönden sözkonusu olmakla birlikte, hem program dahilinde sunulan yardımların kapsamı hem de katılımda kişisel iradenin öne çıkması bakımından farklılıklar mevcuttur. Zira munzam sandıklar dahilinde üyelere; hastalık, analık, ölüm, malüliyet, iş kazası ve meslek hastalığı gibi çok daha fazla riske karşı bir teminat sunulmasının yanısıra katılımın zorunlu oluşu da, bireysel emeklilik sistemine göre farklılık arzeden hususlardandır. Her ne kadar otomatik katılım ile zorunlu katılım arasında bir benzerlik kurulabilir ise de otomatik katılımda iki ay sonra çıkılabilecek olması “zorunluluk” bağlamında bir benzerliğin olmadığını göstermektedir.

İkinci basamakta yer alan sosyal güvence uygulamaların aksine bu sandıklar SGK’nın yerine geçebilecek bir organizasyonu ifade eden bu sandıkların üzerindeki denetim faaliyeti, sistemin kamusal niteliğini vurgulayan bir yaklaşımla Hazine ve Maliye

Bakanlığının aktüeryal denetim mevzuatı kapsamında yapılmaktadır. Tanımlanmış fayda esasına göre çalışan bu sistemin işleyişi dahilinde tarafların yükümlülüklerinin asgari sınırları da yine yasa ile belirlenmiştir

2. TAMAMLAYICI SOSYAL GÜVENLİK MÜESSESESİ OLARAK BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1. Bireysel Emeklilik Sistemini Doğuran Nedenler

Sosyal güvenlik sisteminde yaşanan aksaklıklara ve sistemin zamanla çözüm üretme kabiliyetini yitirmeye başladığına çalışmanın önceki bölümlerinde değinilmiştir. Boşanma ile sonuçlanan evliliklerin artması ve çocukların anne yada babadan birinin velayetinde büyümesi, çocuklarla ilgili değer yargılarının farklılaşması⁴⁸, işsizlik, demografik sebepler, popülist politik kararlar, yüksek enflasyon rakamları, yaşam süresinin uzaması, birikimlerin verimsiz fonlarda değerlendirilmesi, sosyal güvenlik harcamalarının önlenemez biçimde artması gibi nedenler yüzünden bozulan sosyal güvenlik sisteminin yeniden ele alınmasına ilişkin olarak ortaya konan formüller genel itibariyle liberal eğilimli olmuştur. Bu bağlamda sosyal güvenlik sisteminin tamamen ortadan kaldırılarak kişisel sorumluluğun esas alındığı özel sigortaların ihdas edilmesi fikrine varana değin birçok çözüm önerisi ortaya atılmış, bu önerilere bireylerin çeşitli risklere karşı korunması gereğinden söz eden sosyal devlet temelli eleştirilerle karşı çıkılmış ve neticede kamu sosyal güvenlik sistemleri ile bireysel sorumluluğa dayalı sigortaların birlikte uygulamaya konulduğu karma modeller, çok ayaklı sosyal güvenlik sistemleri ortaya çıkmıştır. Böylece bireysel emeklilik sistemine giden yol açılmış olmakla birlikte; zorunlu sosyal güvenlik sistemleri gelişmiş ülkeler için refah devletinin,

⁴⁸ A. Çelik (2002). Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye, Ankara: Kamu- İş, s. 47

gelişmekte olan ülkeler için ise sosyal devletin bir belirtisi sayılarak varlığını devam ettirmiştir.⁴⁹.

Kayıt dışı istihdamın önlenememesi sebebiyle sosyal güvenlik sistemine gereken kaynak aktarımının sağlanamaması, politik karar alma mekanizmalarının popülist yaklaşımlarla emeklilik yaşını düşürmesi gibi uygulamalar da sistemi krize sürükleyen diğer etkenlerdir⁵⁰. 506 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonrası, 18 yaşından önceki çalışma sürelerinin emeklilik yaşının hesaplanmasında dikkate alınmaması, 4447 sayılı Kanun ile birlikte emeklilik yaşının kadınlarda 58'e, erkeklerde 60'a yükseltilmesi, sisteme acil müdahale niteliğinde bir neşter olmakla birlikte yıllardır kökleşmiş olan problemleri çözmekten uzaktır. 506 Sayılı Kanunla yapılan değişikliklerin gelir ve aylıkları düşüreceği beklentisi bireysel emeklilik sistemini doğuran sebepler arasında özellikle zikredilmelidir⁵¹.

Bahsedilen bu sorunlar birtakım reformlar çalışmalarıyla ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. İşte bu reform uygulamalarından birisi de bireysel emeklilik sisteminin 2001 yılında uygulamaya konulması olmuştur

2.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi

Kuruluş gerekçelerinin, 1995 yılındaki TC Hükümetinin ILO uzmanlarına hazırlattığı raporda ve kamu sosyal güvenlik sisteminin ilerleyen dönemlerdeki düzenlemelerinde görülen⁵² Bireysel emeklilik sisteminde zorunlu katılım uygulamasının benzeri ülkemizde daha önce de yaşanmıştır. 1961’de uygulamaya konulan tasarruf bonoları ile ilk defa zorunlu borçlanmaya gidilmiştir. Bilhassa ulaştırma, tarım, sanayi gibi alanlardaki yatırımlarda kullanılacağı ifade edilerek 1961’de 223 sayılı Yatırımlar Finansman Fonu Teşkil ve Tasarruf Bonoları İhracı Hakkında Kanun yoluyla gelir vergisi ve kurumlar vergisi mükellefi olanların satın almak zorunlu olduğu ve vergi matrahlarının yüzde üçü oranında düzenlenmiş tasarruf bonusu borç senetleri çıkarılmıştır. 10 yıl vadeli

⁴⁹İstanbul Ticaret Odası (2007). a.g.k., s. 154

⁵⁰Ş. Gökbayrak (2010). a.g.k., s. 155

⁵¹Y. Alper (2016). a.g.k s. 137

⁵²Y. Alper (2016)., a.g.k., s. 119

ve yüzde 6 faizli olarak çıkarılan bu bonolar üzerine kurulmuş olan bu sistem tasarlandığı gibi uygulanamadığından aşamalı olarak kaldırılmış ve yerine Mali Denge Vergisi ihdas edilmiştir. 1995'te son bulan Konut Edindirme Yardımı da yine zorunlu kesintinin bir başka türü olarak uygulanmıştır. 1988 'de ise Zorunlu Tasarruf Fonu kuruldu. 3417 sayılı Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun ile "zorunlu tasarruf fonu"adı altında çalışanlardan tasarruf kesintisini yapılmış ancak yine başarısız olunmuştur⁵³.

Ülkemizde bireysel emeklilik sistemleri, zorunlu kamu sosyal güvenlik sisteminde aksayan yada yetersiz kalan yönleri tamamlamak üzere fona dayalı bir sistem olarak planlanmış, buna dönük olarak hukuki zeminin inşa edilmesine de 16 Mayıs 2000'de "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı" ile başlanmıştır. Bundan önce de Ağustos 1999 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Bireysel Emeklilik Komisyonu kurulmuştur Tezimiz, bireysel emeklilik sisteminin toplumsal tabanını anlamaya hasredildiğinden, bu noktada dikkati çeken bir husus olarak mezkur düzenlemenin bir kanun teklifi olarak değil tasarı olarak yürütme tarafından gelmiş olmasına da dikkati çekmek gerekir. Zira bireysel emeklilik sisteminin toplumun taleplerinden kaynaklı bir ihtiyaç olarak kendini hissettirmiş olmaktan ziyade Bakanlar Kurulunca gerekliliğine karar verilmiş olan bir düzenleme olması dikkati çekicidir.

Gönüllü katılımın esas olması, sistemin ikame edici işlevde alternatif bir koruma sistemi olmaktan ziyade tamamlayıcı bir nitelik taşıdığını göstermektedir⁵⁴.

90'lı yıllarda sosyal güvenlik sisteminde yapılan popülist uygulamalara 1999 Depreminin yıkıcı etkileri ve 2000 yılındaki ekonomik krizler eklenince sistemin çökme noktasına gelmesi yürütmeyi zorunlu olarak bireysel emeklilik sistemine itmiştir. Özellikle sosyal güvenlik sisteminin 1994 yılında vermiş olduğu açığın 1999 yılında dört katına çıkmış olması⁵⁵ tablonun ciddiyetini ortaya koymuştur.

⁵³<http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/09/Zorunlu-BES-Raporu-DISK-AR.pdf> , s. 9, (erişim tarihi: 22.04.2018)

⁵⁴ Ş. Gökbayrak (2010). a.g.k., s. 147

⁵⁵ Ş. Bayrak Salantur (2015). a.g.k., s. 85 vd

28 Haziran 2012 tarih ve 28338 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile sistemi cazip kılabilmek için birtakım düzenleme değişikliklerine gidilmiş, bu Kanuna istinaden çıkarılan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik uyarınca da katılımcılar tarafından ödenen katkı paylarının vergi matrahından mahsup edilmesini öngören sistem yerine yıllık asgari brüt ücretin %25’ine kadar olmak üzere, katılımcı tarafından ödenmekte olan katkı payının %25’i oranında devlet katkısının ödendiği sisteme geçiş yapılmıştır. Bu durum, teşvik yönteminin sisteme yeterince katılımcı kazandıramadığını, sistemi cazip kılmaya yetmediğini göstermektedir. Aynı Yönetmelikle çalışanları adına sisteme katkı payı ödeyen işverenlere sağlanacak vergi matrahının brüt asgari ücretin %15’ine çıkarılmıştır. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik ile de fonlara ilişkin düzenlemeler yapılarak fon portföyü içerisinde bulunan varlıkların çeşitlerinin artırılması, devlet katkısı fonu için kayda alma ücretinin alınmaması gibi düzenlemeler yapılmıştır.

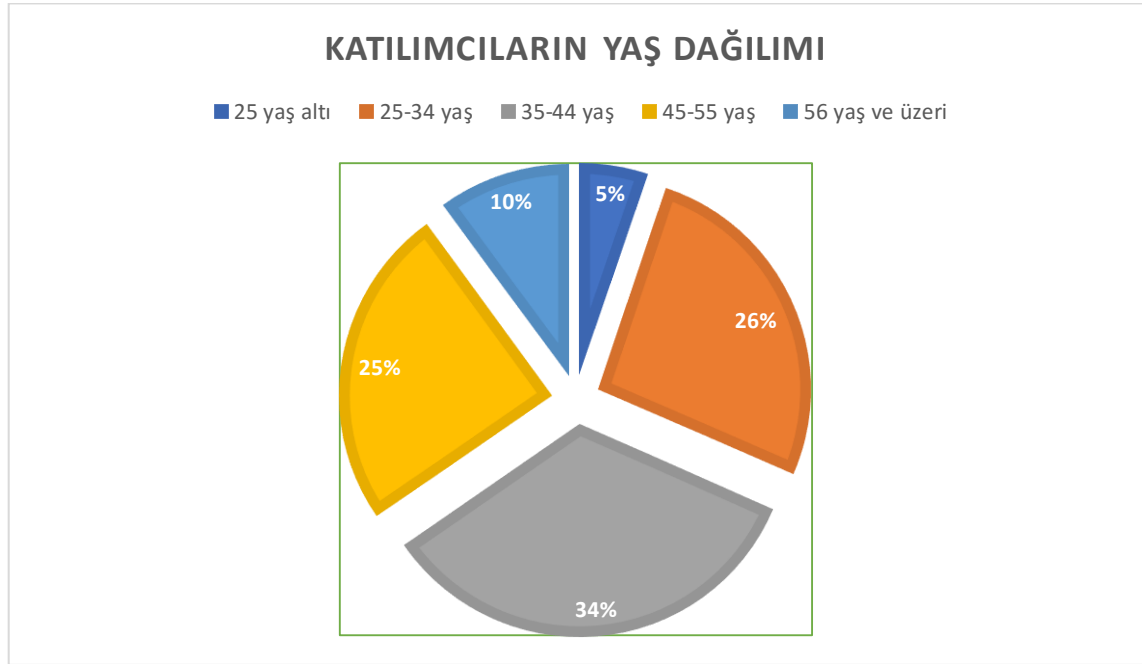
Bireysel emeklilik sisteminin tamamlayıcı fonksiyonuna benzer bir işlev üstlenen vakıf ve sandıkların neredeyse tümü, beklenen verimi sağlayamamış, üyelerin beklentilerini tatmin etmekten uzak kalmıştır. Bunun nedenler arasında aktüerya analizlerindeki eksiklik yada yetersizlik kadar, birikimlerin kanalize edildiği yatırım araçlarındaki portföy çeşitliliğinin istenilen düzeyde olmaması da etkindir. Bu konudaki sorunları gidermek adına Hazine Müsteşarlığınca 19 Temmuz 2008 tarihinde 26941 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Dernek, Vakıf, Sandık ve Diğer Kuruluşlardan Bireysel Emeklilik Sistemine ve Yıllık Gelir Sigortasına Aktarım Hakkında Yönetmelik” ile bu kuruluşlarda mevcut olan birikimlerin bireysel emeklilik sistemine aktarılması ve böyle yatırım ve değerlendirme sürecinin hem daha şeffaf hem de uzman bir anlayışla idare edilmesi hedeflenmiştir⁵⁶.

⁵⁶ G. İşseveroğlu ve Z. Hatunoğlu (2012). a.g.k., s. 168

2.3.Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Güncel Veriler

Sisteme ilişkin tüm güncel veriler Emeklilik Gözetim Merkezi'nde tutulmaktadır. Sistemde kaydı tutulan bilgiler ışığında⁵⁷; Kasım 2018 itibariyle katılımcı sayısı 6.898.287'dir. Sistemde şu ana kadar katkı payı tutarı 57.703,8 milyon TL, bundan ayrı olarak devlet katkısıyla oluşturulan fon tutarı 10.713.872.998, katılımcıların fon tutarı ise 75.336,1 milyon TL'dir. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı ise şu şekildedir:

Şekil : 1 Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı



Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında 35-44 yaş aralığında katılımın yoğunlaştığı görülmektedir. Tam da bu yaşlarda çocuklara dönük harcamaların artmaya başlamasıyla birlikte tasarrufun öneminin daha iyi kavranılması, bu noktada önemli bir etken sayılabilir.

En fazla katılımcının olduğu iller sıralamasında; ekonomik kalkınmışlık, sanayi ve turizm açısından cazibe merkezi olma özellikleriyle doğru orantılı bir dağılım

⁵⁷<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/bes-ozet-verileri/>(erişim tarihi:12.11.2018)

gözlenmektedir. Buna en fazla katılımcının olduğu ilk beş il; İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya ve Bursa olarak sıralanmaktadır.

Otomatik katılım sistemi ile birlikte sisteme dahil edilen katılımcı sayısı ise Kasım 2018 itibarıyla 5.003.923 kişidir. Sistemde bu tarihe toplanan kadar katkı payı tutarı 3.808,3 milyon TL iken, katılımcıların fon tutarı 4.122,6 milyon TL'dir.

Gönüllü olarak BES'e kaydolan katılımcıların sayısı ile otomatik katılım sistemi gereği kaydedilen katılımcıların sayısının birbirine yakın olması; bir yandan sistemin daha geniş bir tabanda yayılabileceğini gösterirken bir yandan da bu tabanın niçin sisteme gönüllü olarak katılmadıkları sorusunu akla getirmektedir.

Ülkemizdeki işgücünün genel durumu hakkındaki 2018 yılı Ekim ayı verilerine bakıldığında⁵⁸; çalışabilir durumdaki nüfusun 60 milyon civarı olduğu görülmektedir. Bu rakam içinde istihdam edilenlerin sayısı 28 milyon 870 bin kişi olduğu da hesaba katıldığında, çalışabilir durumdaki nüfusun yarısının istihdam dışı olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır. İşsiz sayısının ise 3 milyon 788 bin kişi olduğu gözlenmektedir. Tarımla uğraşan nüfus 5 milyon 347 bin olarak görülürken, tarımdışı sektörlerde çalışan nüfus ise 23 milyon 524 bin olarak görülmektedir.

Gönüllü katılım ve otomatik katılım ile birlikte sistem dahilinde olan katılımcı sayısının yaklaşık 12 milyon olduğu düşünüldüğünde, çalışabilir durumdaki 60 milyon nüfusa oranla bu rakamın yetersiz olduğu görülmektedir. Bu bağlamda gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, katılımcı sayısının çalışabilir nüfus içindeki oranının yarısı düzeyinde olması, sistemden beklenen verimin alınabilmesi yolunda önemli bir adım olacaktır. TÜİK'in Ekim 2018 verilerine tablo olarak bakıldığında;

⁵⁸ <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27697> (Erişim tarihi: 15.01.2019)

Tablo 2 : Temel iş gücü göstergeleri (Ekim 2018)

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
15 ve daha yukarı yaşta kişiler	(Bin)					
Nüfus	60 148	60 841	29 785	30 080	30 364	30 761
İşgücü	31 932	32 658	21 550	21 958	10 381	10 700
İstihdam	28 645	28 870	19 716	19 743	8 928	9 127
Tarım	5 534	5 347	2 981	2 959	2 554	2 387
Tarım dışı	23 110	23 524	16 735	16 784	6 375	6 740
İşsiz	3 287	3 788	1 834	2 215	1 453	1 573
İşgücüne dahil olmayanlar	28 217	28 183	8 234	8 122	19 983	20 061
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	53,1	53,7	72,4	73,0	34,2	34,8
İstihdam oranı	47,6	47,5	66,2	65,6	29,4	29,7
İşsizlik oranı	10,3	11,6	8,5	10,1	14,0	14,7
Tarım dışı işsizlik oranı	12,3	13,6	9,7	11,4	18,4	18,8
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	58,3	59,1	78,2	79,0	38,3	39,0
İstihdam oranı	52,2	52,1	71,4	70,9	32,8	33,1
İşsizlik oranı	10,5	11,9	8,7	10,3	14,3	15,0
Tarım dışı işsizlik oranı	12,3	13,7	9,7	11,5	18,5	18,9
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	19,3	22,3	15,9	19,2	25,4	27,9
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	24,1	24,7	14,5	16,0	34,0	33,6

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

2.4. Ülkemizdeki Bireysel Emeklilik Sisteminin Yasal Çerçevesi

Bireysel emeklilik sisteminin sağlıklı biçimde işleyebilmesinin en önemli şartı, istikrarlı bir mali piyasaya sahip olmaktır. Esasında sistemden sağlanan maaşa ihtiyaç duyulması, bir yönüyle ekonomik koşulların kötüye evrilmeye başlaması biçiminde okunabilmektedir. Zira bu hususu aksinden bir delil ile kanıtlayan bir veri olarak; Fransa ve Almanya gibi gelişmiş ülkelerdeki kamu sosyal güvenlik programlarının emeklilik döneminde kişilere nisbeten daha müreffeh bir hayat sunması, ikinci bir gelir olarak bireysel emeklilik sistemine, mevcut ekonomik koşullar çerçevesinde ihtiyaç duyulmamasını ve dolayısıyla sisteme katılımın beklenen düzeyde olmamasını doğurmuştur. Sistemin ülkemizdeki işleyişi ve yaygınlaşması bakımından, beklenen

tablonun oluşmamış olması ise daha ziyade nüfusun büyük bölümünün sosyal güvenlik semsiyesi altına alınmış olmasıyla ilgilidir⁵⁹.

Sistemin işleyişi ilk kez 07.04.2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile düzenlenmiş, sistemden beklenen verimin alınamaması üzerine, 10.08.2016 tarih ve 29812 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6740 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile önemli birtakım değişiklikler yapılmıştır.

Sisteme yönelik vergi kolaylığı sağlamak amacıyla 07.10.2001 tarih ve 24458 sayılı Resmi Gazete’de 4697 Sayılı Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun yayımlanmıştır. Sigorta ve reasürans şirketleri de sistem bağlamında önemli işlev üstlendiklerinden 03.06.2007 tarih ve 26552 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Sigortacılık Kanunu”nu da zikretmek gerekir.

29.12.2009 tarih ve 28338 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu, Gelir Vergisi Kanunu ve Katma Değer Vergisi Kanunu’na sistemle ilgili maddeler eklenmiştir.

Çıkarılmış olan Kanunlara dayanarak daha alt düzeyde birtakım düzenlemeler çıkarılmıştır. Bunların ilki 31 Ekim 2001 tarih ve 24569 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik”tir.

İlginç bir durumu belirtmek üzere, bireysel emeklilik araçları hakkındaki yönetmeliklerin sıkça değiştiğini vurgulamak gerekir. İlk önce 28.02.2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazete’de “Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelik” yayımlanmış ancak bu yönetmelik ertesi yıl yürürlükten kaldırılarak yerine 03.03.2004

⁵⁹ G. İşseveroğlu ve Z. Hatunoğlu (2012). a.g.k., s. 157

tarikh ve 25391 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik" ihdas edilmiştir. Üç yıl sonra, 17.08.2007 tarih ve 26616 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik" bir önceki yönetmeliği yürürlükten kaldırmıştır. İki yıl sonra, 29.08.2009 tarih ve 27334 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik" ile bir önceki yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Son olarak 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile önceki yönetmeliğin bazı hükümleri değiştirilmiştir.

Sistemi özendirmek amacıyla getirilen devlet katkısına ilişkin uygulama esaslarını belirtmek üzere; 29.12.2012 tarihi 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik", bir yıl sonra 07.06.2013 tarih ve 28670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile bazı hükümleri değiştirilmiştir. Son olarak 05.02.2016 tarih ve 29615 sayılı Resmi Gazete'de "Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik" yayımlanmış ve önceki yönetmelik tamamen yürürlükten kaldırılarak yeni uygulamaya ilişkin düzenlemeler getirilmiştir.

Sistemin verimli biçimde işleyişinde önemli olan fonlar hakkındaki düzenlemeler yapabilmek için 28.02.2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazete'de "Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik" yayımlanmıştır. Bu yönetmeliğin yerine de 13.03.2013 tarih ve 28586 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik" getirilmiş, aynı adlı ilk yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

28.02.2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik" in yerine 08.01.2008 tarih ve 26750 sayılı Resmi Gazete'de aynı adla yayımlanan "Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik" getirilmiş ve önceki yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Emeklilik

Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelikte Bazı Değişiklikler Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile bazı hükümler değişikliğe uğramıştır.

Sistemin günlük işleyişi gözeten Emeklilik Gözetim Merkezi’nin çalışma esasları da 12.02.2008 tarih ve 26754 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği” ile düzenlenmiştir.

Sistemi tek çatı altında toplamak ve sisteme katılımı kolaylaştırmak amacıyla 19.07.2008 tarih ve 26941 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Dernek, Vakıf, Sandık Ve Diğer Kuruluşlardan Bireysel Emeklilik Sistemine ve Yıllık Gelir Sigortasına Aktarım Hakkında Yönetmelik” dört yıl sonra, 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan yayımlanan “Dernek, Vakıf, Sandık Ve Diğer Kuruluşlardan Bireysel Emeklilik Sistemine ve Yıllık Gelir Sigortasına Aktarım Hakkında Yönetmelikte Bazı Değişiklikler Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile bazı değişikliklere uğramıştır.

21.06.2008 tarih ve 26913 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Sigorta ve Reasürans İle Emeklilik Şirketlerinin İç Sistemlerine İlişkin Yönetmelik” ile de Sigorta Kanunu’nun sistemle ilgili uygulama esasları belirtilmiştir.

Denetim mekanizmasının önemi, sistemin verimli işleyişinde son derece önemli olduğu gibi katılımcı nezdindeki güvenin tesisinde de son derece önemlidir. Bu nedenle 01.03.2009 tarih ve 27156 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Emekliliğe Yönelik Taahhütte Bulunan Kuruluşların Aktüeryal Denetimi Hakkında Yönetmelik yayımlanmış, 02.04.2011 tarih ve 27893 sayılı Resmi Gazete’de bu yönetmeliğin bazı hükümlerinde değişiklik yapılmasını öngören bir yönetmelik değişikliği yayımlanmıştır. Nihayet bazı maddelerde yeni değişiklikler öngören yönetmelik ise 25.08.2016 tarih ve 29812 Sayılı Resmi Gazete’de “Emekliliğe Yönelik Taahhütte Bulunan Kuruluşların Aktüeryal Denetimi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” adıyla yayımlanmıştır.

09.11.2012 tarih ve 28462 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik”in 01.01.2017’de yürürlüğe gireceği belirtilmiş ancak daha bu yönetmelik yürürlüğe girmeden 17.06.2016 tarih ve 29921 sayılı Resmi Gazete’de “Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına

Dair Yönetmelik” yayımlanmıştır. Bu değişiklikle bilhassa fonlara ve bireysel emeklilik sözleşmelerine ilişkin bazı değişiklikler yapılmış, ayrıca sisteme otomatik katılımla ilgili entegrasyon sağlanmıştır.

Bireysel Emeklilik Sisteminin yürütülmesi birçok kurumu ve faaliyeti içine aldığından ve uygulamada ortaya çıkan birtakım sorunlarla daha hızlı biçimde mücadele etmek gerektiğinden bu kanun ve yönetmelikler dışında; Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Tebliğ, Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ, Bireysel Emeklilik Aracılığı Faaliyetinde Bulunacak Kişiler Hakkında Tebliğ, Gelir Vergisi Sirküleri, Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı İşlemleri Hakkında Genelge, Sermaye Piyasası Kurulu 13.12.2007 tarih ve 45/1228 sayılı Karar gibi birçok genelge, tebliğ ve kararlar yoluyla da işleyiş dinamik hale getirilmektedir.

2.5. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kapsamı

Bireysel emeklilik sistemini cazip hale getiren ve sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir işlev üstlenmesini sağlayan en önemli etmenlerden biri de sistemin kapsamıdır. Zira sistemde dahil olabilmek ve sistemin sunduğu imkanlardan yararlanabilmek için yalnızca 18 yaşını doldurmak ve fiil ehliyetine sahip olmak yeterlidir. Katılımcı adayının mesleği, cinsiyeti, vergi mükellefi olup olmaması yada herhangi bir sosyal statüsünün bu hususta önem arz etmemesi, sistemin bireysel inisiyatifi öne çıkaran model kimliğini daha da pekiştirmektedir. Bunun yanında; kamu sosyal güvenlik modelinde sigortalının ancak bir sigorta hesabı olabilmekte iken bu sistemde dilediği kadar bireysel emeklilik hesabı sahibi olabilmesi yine bireyin iradesinin etkinliğini öne çıkaran bir husustur.

Bireysel emeklilik sistemi temeli gönüllülük esasına dayanmakla birlikte 6740 sayılı Kanunla yapılan son değişiklik neticesinde; Kanunun yürürlüğe girdiği 01.01.2017 tarihinde 45 yaşını doldurmamış olan, yani 02.01.1972 tarihinden sonra doğan tüm kamu görevlisi ve işçiler 2017 yılı Ocak ayından itibaren sisteme kademeli biçimde otomatik olarak kaydedilecek ve BES katılımcısı olmuş olacaklardır. Bu çalışanların sisteme zorunlu biçimde kaydedilmesi, sistem aracılığıyla toplumsal ve ekonomik düzeyde birtakım değişiklikleri amaçlamaktadır. Toplumda tasarruf kültürünün gereken düzeyde olmayışı ve ayrıca tasarruf şeklinin daha ziyade yastık

altında birikim yapmak biçiminde yerleşmiş olması sebebiyle; olağan şartlarda gönüllülük ilkesi doğrultusunda yürümesi gereken BES' e katılım, yukarıda sayılan sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirebilmek için zorunlu hale getirilmiştir. Bununla birlikte 45 yaş altı bağımlı çalışanların sisteme otomatik olarak kaydedildikten sonra kendi istekleriyle çıkabilecek olmaları sistemin yine gönüllülük esasına dayanan kimliğinin zedelenmediğini göstermektedir. Mezkur kanunda, zorunlu katılım kapsamındakiler için kullanılan “çalışan” ifadesi; Kanunun, kamu kurum ve kuruluşlarında, özel sektörde, oda, vakıf, dernek gibi kuruluşlarda kadrolu yada sözleşmeli olarak çalışan işçi ve memurları kapsadığını göstermektedir. Bu sebeple BAĞKUR'a prim yatırmakta olan serbest meslek sahipleri, işverenler ve aile içindeki ücretsiz işçiler zorunlu BES kapsamına dahil olmadıklarından, otomatik olarak sisteme kaydedilmezler.

Doğrudan devlet katkısı uygulamasından önceki 10 yılı içine alan vergi teşvikli dönemde hedeflenen rakamlara ulaşılmıştır. Doğrudan devlet katkısının başladığı 01.01.2013 tarihinden bu yana 2013, 2014, 2015 yıllarında her yıl 1 milyon katılımcının sisteme dahil olduğu, buna karşın 2016 yılında 500 bin civarında katılımcı sayısında kalındığı görülmektedir. Bunun sebebinin ekonomik tablo ile ilgili olduğu kadar, 2017 yılıbaşıdan itibaren BES'e katılımı daha cazip koşulların sunulacak olmasıyla da ilgili olabilir. Doğrudan devlet katkısının sisteme katılımı ciddi biçimde artırdığı açıktır.

Otomatik katılımın uygulanacağı dönemler itibariyle de katılımcı sayısına bakmak gerekmektedir Buna göre otomatik katılım;

01.01.2017 ile 01.04.2017 tarihi arasındaki 1000 ve üzeri çalışana sahip işyerlerinde,
01.04.2017 ile 01.07.2017 tarihi arasında 250-1000 arasındaki çalışana sahip işyerlerinde,
01.07.2017 ile 01.01.2018 tarihi arasında 100-250 arasındaki çalışana sahip işyerlerinde,
01.01.2018 ile 01.07.2018 tarihi arasında 50-100 arasındaki çalışana sahip işyerlerinde,
01.07.2018 ile 01.01.2019 tarihi arasında 10-50 arasındaki çalışana sahip işyerlerinde

uygulanacaktır. Bu tarihler arasındaki katılımcı sayısı ise şu şekilde gerçekleşmiştir⁶⁰:

Tablo 3. Zorunlu Katılımın Uygulandığı Dönemlerde Katılımcı Sayısındaki Artış

Dönem	01.01.2017 -	01.04.2017 -	01.07.2017 -	01.01.2018 -	01.07.2018 -
	01.04.2017	01.07.2017	01.01.2018	01.07.2018	01.01.2019
Katılımcı Sayısı	669.126	2.515.627	3.420.618	4.112.680	4.990.786

İki ay sonra kullanılabilecek olan ayrılma hakkının sistemden çıkmayı kolaylaştırdığı bir vaka olmakla birlikte, rakamlara bakıldığında, azımsanmaması gereken bir katılımcı kitlesinin de sistemi benimsediği, sisteme tutunduğu görülmektedir.

6740 sayılı Kanun kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşları veya özel sektör işyerleri veyahut da vakıf, dernek, kooperatif, oda vb. gibi kuruluşlarda çalışan Kanunun yürürlüğe gireceği 01.01.2017 tarihi itibarıyla 45 yaşını doldurmamış 02.01.1972 ve daha küçük doğumlu olanlar zorunlu olarak bireysel emeklilik sistemine dahil olmaktadır. Buradan, sisteme katılımın isteğe bağlı olmadığı, zorunlu olduğu anlaşılmaktadır. Zorunlu katılıma tabi olanlar, işverenlerinin 6740 sayılı Kanun uyarınca düzenlediği bir emeklilik sözleşmesi çerçevesinde sistemde sunulan emeklilik planına kaydedilirler. İşveren, emeklilik planının ayarlanması konusunda katılımcıları; Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından uygunluğu onaylanan emeklilik şirketlerden bir tarafından sunulan emeklilik planına dahil etmektedir⁶¹.

2.6. Kavramlar

Sistemin farklı ülkelere ilişkin uygulamalarında farklılıklar olmakla birlikte; fonları toplayan kurumlar, denetimle görevli olan kurumlar, sisteme giriş esnasında irade beyanını içeren belgeler, katılımcıya sunulan alternatif katkı payı ödemelerine ilişkin bilgilendirmeler, sistem içinde faaliyet gösteren kişi ve kurumlar itibarıyla büyük ölçüde

⁶⁰http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_oto_tablolu.asp?raportar1=31.12.2016&raportar2=25.01.2019&sirketlist=100&raportip=25&yayin=T (erişim tarihi: 02.01.2019)

⁶¹<http://www.calismailiskileri.com/6740-sayili-kanunla-bireysel-emeklilik-sisteminde-yapilan-degisiklik-neler-getiriyor/> (Erişim tarihi: 05.01.2017)

benzerlikler bulunmaktadır. Ülkemizde yeni sayılabilecek bir sistem olması ve içinde yer alan tüm unsurların sistemin işleyişinde önemli rol oynaması sebebiyle sistemde yer alan kavram ve kurumlara⁶² değinmek gerekmektedir.

Aktarım Bilgi Formu: Emeklilik planının içerdiği avantajlar, yapılan kesintiler gibi bilgiler içeren ve sistemi yürüten şirketçe, aktarım yapmak amacıyla hesap özeti isteyen katılımcı yada sponsor kuruluşa gönderilen form.

Aktarım Talep Formu: Birikimlerin mevcut emeklilik şirketinden başka bir şirkete aktarımı talebini içeren form.

Aktüerya: Toplanacak primlerin belirlenmesi ile bu primlerin değerlendirilme yöntemleri, riskin gerçekleşme ihtimali ve gerçekleşme zamanı, tüm bu faktörler eşliğinde dağıtılacak gelirin hesaplanması gibi ileri ve karmaşık hesaplama ve tahmin yöntemlerini içeren bilim.

Aktüer: Aktüerya hesabına göre; yatırım, finansman ve nüfus bağlamında ihtimal ve istatistikleri belirleyerek, toplanacak primin miktarı ile buna karşılık gelecek kar payını hesap eden, teknik detayları hazırlayan kişi.

Anüite (Yıllık Gelir Sigortası): Sisteme ödenen primler karşılığında ömür boyu yada belirli bir dönem boyunca yapılan ödemelerdir. Bu ödemeler sigortalıya, sigorta ettirene yada lehdarlarına yapılır.

Asgari Katkı Payı: asgari ücretin brüt miktarının %5'ini aşmamak kaydıyla, sisteme başvuracak olanların ve sistemin gelir gider dengesi de gözetilerek belirlenmiş olan katkı tutarı. İşveren grup emeklilik sözleşmelerinde ise buradaki sınırlama yoktur.)

Başlangıç Katkı Payı: sözleşmenin başlangıcında yapılan, katılımcının yanısıra sponsor kuruluş tarafından da ödenebilen, sabit katkı payından yüksek bir tutarda belirlenen ödeme.

⁶²M. Erdilek Karabay vd. (2012). a.g.k, s. 148 vd.

Belirlenmiş Fayda Modeli (Esası): Sistemden alınmak istenen emekli maaşını ödenebilmesi için sistemin iç hesapları, işleyişi, aktüerya hesapları esas alınarak belirlenen katkıların toplanmasına dayalı model

Belirlenmiş Katkı Modeli (Esası): belirlenmiş fayda modelindeki aktüerya hesaplarına dayanmayan, sisteme dahil olan kişilerce belirlenen katı paylarının yatırım araçlarında değerlendirildikten sonra elde edilen tutarının ödenmesine dayalı model. Elde edilen bu tutar, toplu olarak yada aylık maaş biçiminde katılımcıya ödenir.

Bireysel Emeklilik Aracıları Sınavı (e-BEAS): Sistemin unsurlarından biri olan bireysel emeklilik araçlarının, sistemde yer alabilmek için sahip olmaları gereken niteliklerin ölçümü amacıyla Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından elektronik ortamda yapılan sınav.

Cayma Hakkı: Katılımcının, sistemi yürüten şirket ile imzaladığı, emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden önce kullanılabilecek vazgeçme hakkı.

Dağıtım Kanalı: Sisteme ilişkin her türlü ürünün, sisteme girmek isteyenlere sunulduğu; banka, acente gibi reel yada internet gibi sanal ortam ve kurumlar.

Emeklilik Gelir Planı: Sisteme yatırdığı birikimlerini programlı geri ödeme biçiminde almak isteyen katılımcının, daha önce planladığı bu geri ödeme planını değiştirmesi neticesinde emeklilik şirketince belirlenen yeni plan.

Emeklilik Gelir Sözleşmesi: Sisteme ödediği katkı paylarının ardından emeklilik hakkı kazanıp hesabında mevcut olan birikimin tümünü yada bir bölümünü programlı geri ödeme şeklinde almak isteyen katılımcı için sözleşmede plan değişikliği yapılır. İşte bu değişikliğin uygulandığı sözleşmenin yenilenmiş haline de emeklilik gelir sözleşmesi adı verilir.

E-plan Sistemi: Emeklilik Gözetim Merkezi içinde yapılandırılan ve planların elektronik ortamda izlenebilmesine olanak sağlayan plan tanımlama sistemi.

Fesih: Diğer özel hukuk sözleşmelerinde olduğu gibi sözleşme taraflarına tanınan, teklif formunun imzalanmasından altmış gün içinde katılımcının herhangi bir ödeme

yapmaması ve sözleşmede de bu yönde hüküm bulunması halinde şirketin sözleşmeyi tüm hukuki sonuçlarıyla birlikte yürürlükten kaldırması

Fon İşletim Gideri Kesintisi: Emeklilik sözleşmesi, emeklilik planı ve fon içtüzüğünde açıkça belirtilmek şartıyla, katılımcının birikimlerinin değerlendirildiği fonlara ait portföy giderlerini finanse edebilmek için fonun net varlığının yüzbinde 10'unu geçmemesi şartıyla fonun kurucusu tarafından serbestçe belirlenen kesinti.

Giriş Aidatı: Teklif formunun imzalandığı tarihteki asgari ücretin yarısını aşmamak üzere belirlenip katılımcı yada sponsor kuruluşça bireysel emeklilik hesabı açılması sebebiyle peşin yada taksitli biçimde ödenen ücret.

Giriş Bilgi Formu: Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan, sistemin genel işleyişi ve mantalitesi hakkında sponsor kuruluşu veya katılımcıyı bilgilendirmeyi amaçlayan form.

İrad Tarifesi: Sistemden ödenecek emekli maaşının miktarını ve nasıl ödeneceğini gösteren tarife

Katkı Payı: Tasarruf miktarı nisbetinde belirlenen ve sözleşme hükümleri çerçevesinde emeklilik şirketine ödenen bedel.

Lehdar: Katılımcı tarafından belirlenen, zaman içinde değiştirilebilen, sözleşmenin tarafı olmayan, sistemden sağlanacak gelirin kendisine ödeneceği kişi. Lehdara ilişkin hükümlerde Medeni Kanun hükümlerinin saklı olması sebebiyle, sözleşmede lehdarın belirlenmediği yada sonradan iptal edildiği durumlarda katılımcıya ait haklar kanuni mirasçılara intikal eder.

Portföy Yöneticisi: Sermaye Piyasası Kurulu tarafından uygun görülen ve Kurul'dan yetki belgesi alan kişi.

Risk Getiri Profili: Fonların değerlendirildiği yatırım araçlarının getiri düzeylerinin ve buna dönük yatırım stratejilerinin değerlendirilmesine yardımcı olan risk algı düzeyi.

Saklayıcı: Sermaye Piyasası Kurulunca uygunluğu onaylanan, fon portföyündeki varlıkların, kendi bünyesinde saklandığı kuruluş

Sponsor Kuruluş: İşveren grup emeklilik sözleşmesinin şartları çerçevesinde, çalışanların ad ve hesabına işveren sıfatıyla katkı payı ödeyen grup kurucusu

Stopaj: Sistemden ayrılan kişinin, ayrıldığı güne kadar yapmış olduğu birikimler üzerinden yapılan gelir vergisi kesintisi

Takasbank: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Takas ve Saklama Bankası Anonim Şirketi

Yıllık Hesap Bildirim Cetveli: Emeklilik şirketi tarafından, katılımcının hesap bilgilerini içeren ve hesap dönemini takiben 10 gün içinde katılımcıya gönderilecek olan belge.

Yönetim Gideri Kesintisi: Emeklilik sözleşmesinde belirtilmek kaydıyla; fonların işletilmesi, gelirlerin dağıtılması ve bütünüyle organizasyonun yürütülmesi için, katkı payı üzerinden azami %8 oranında yapılacak olan kesinti.

2.7. Sistemle ilgili kurum ve birimler

Bireysel emeklilik sözleşmesinin tarafı olabilecek olanlar; Kurumlar için çalışanlar adına hareket eden özel işletmeler, çalışanları yararına olmak üzere devlet ve yerel yönetimler, üyeleri yararına olmak üzere sendikalar ve nihayet kendi adına bireylerdir. Bununla birlikte bireysel emeklilik sisteminin temelini katılımcı ve emeklilik şirketi oluşturmaktadır. Dolayısıyla sistemin temel unsuru da katılımcı ile emeklilik şirketi arasında imzalanan emeklilik sözleşmesidir. Bunun yanısıra sistemdeki bir diğer sözleşme de; emeklilik şirketleri ve sisteme aktarılan fonları değerlendiren portföy yönetim şirketleri arasında yapılan portföy yönetim sözleşmesidir. Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde, fonların uzman kişilerce değerlendirilmesinin sistem açısından önemine değinilecektir.

4632 sayılı Kanunun 2. ve 3. maddelerinde de ifade edildiği üzere sistemin tarafları olarak; katılımcı, bireysel emeklilik şirketi, Hazine ve Maliye Bakanlığı, bireysel

emeklilik aracıları, Sermaye Piyasası Kurulu, Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, Takasbank yada Saklayıcı Kuruluşu saymak mümkündür⁶³.

Mevcut düzenlemeler ışığında katılımcı olarak bireylerin yanında grupların da bireysel emeklilik sistemine katılması mümkün hale getirilmiştir. Bireysel emeklilik sözleşmelerinden farklı olarak grup emeklilik sözleşmeleri; en az on kişiyi yada işyerinden çalışan sayısı on kişiden az ise, bu işyerinde çalışanların tamamını içine alacak biçimde yapılabilmektedir.

İşverenin iznine bağlı olmak kaydıyla ve bireysel yada toplu iş sözleşmesine konulacak bir hüküm ya da tek taraflı bir irade beyanıyla işçiler de sistemden yararlanabilecektir.

2.7.1. Katılımcı

Katılımcı; kendisi adına emeklilik şirketi bünyesinde bireysel emeklilik hesabı açılan kişi olarak; Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunu 2/d’de; “emeklilik sözleşmesine kendi ad ve hesabına taraf olan gerçek kişi” olarak tarif edilmiştir. “Katılımcı” kavramı Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte yer alan “Tanımlar” başlıklı 3. maddede ise “Emeklilik sözleşmesine göre ad ve hesabına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan gerçek kişi” olarak tanımlanmaktadır. Kanunun 4. maddesinde “Bireysel emeklilik sistemine katılmak isteyen kişiler medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olmalıdır. Ayrıca sisteme katılacak kişiler şirket ile emeklilik sözleşmesi imzalamalıdır” denilerek katılımcıya ilişkin koşullar ifade edilmektedir. Mezkur yönetmelikte temyiz gücüne sahip küçükler ile kısıtlılar adına emeklilik sözleşmesi düzenlenmesi konusunda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun fiil ehliyetine ilişkin hükümlerine gönderme yapılmıştır.

Cinsiyet, yaş, çalışıp çalışmama durumu, esnaf, tacir, işçi, memur gibi ayrımlar sözkonusu olmaksızın 18 yasını dolduran herkes yer sisteme dahil olabilmektedir. Katılımcının bu noktada herhangi bir sosyal güvenlik kurumu ile bağı olup olmaması

⁶³ Ş. Bayrak Salantur (2015). a.g.k., s. 75

önem arzetmediği gibi kamu sosyal güvenlik sistemlerindeki teklik ilkesinin aksine kişiler aynı anda birden fazla bireysel emeklilik hesabı aracılığıyla emeklilik hakkı kazanabilecektir.

2.7.2. Emeklilik Şirketi

Bireysel emeklilik şirketi; Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan anonim şirketlerin kuruluşlarına ilişkin hususlar ile aynı Kanunun 8. maddesinde yer alan hükümler saklı kalmak üzere, Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu hükümleri uyarınca gerçek yada tüzel kişiler tarafından kurulabilen şirketlerdir.

Bireysel emeklilik şirketinin kurucusu gerçek yada tüzel kişi olabilir. 8 Ocak 2008 tarih ve 26750 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmeliğin 5. Maddesinin 2. fıkrasının c. ç, d ve e bentlerinde, kuruculara ilişkin olarak “müflis olmamak, konkordato ilan etmemiş olmak, tasfiyeye uğramış banker, banka ve sigorta şirketlerinde, para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan veya dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmamak, son ödeme tarihi geçtiği hâlde ödenmemiş vergi ve sosyal güvenlik prim borcu bulunmamak ve kurucu tüzel kişi ise; faaliyetleri tamamen veya belirli faaliyet alanları itibarıyla sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici olarak durdurulmuş olmamak şartları aranır.

4632 Sayılı Kanun'un 8. Maddesinde belirtildiği üzere; ticari ünvanında “emeklilik” ibaresini taşıma zorunluluğu bulunan bireysel emeklilik şirketlerinin kuruluş izni ise Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından verilmektedir.

4632 Sayılı Kanun'un 12. Maddesindeki açıklamalar ışığında, şirket yapısının Genel Müdür, Yönetim Kurulu ve Denetleme Kurulundan ibaret olmak üzere üç ayrı sac ayağından müteşekkil olduğu görülmektedir.

2.7.3. Bireysel emeklilik sisteminde araçlar

4632 Sayılı Kanunun 11. Maddesinde Bireysel Emeklilik Aracılarında aranacak nitelik ve şartlara, faaliyetlerine, yapamayacakları işlere, sicile kaydetme ve silmeye ve diğer hususlara ilişkin usul ve esasların Hazine Müsteşarlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmiştir. Nitekim Kanunun bu hükmüne istinaden yukarıda da belirtildiği üzere, Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikle bazı değişikliklere gidilmiştir.

2.7.4. Portföy yöneticisi

Emeklilik şirketleri, toplamakta olduğu birikimlerin gelir getirici ve amaca uygun değerlendirilebilmesi için bu birikimleri birtakım fonlarda değerlendirmektedir. İşte portföy yöneticileri, kurulmuş olan bu fonları yöneten profesyonel kuruluşlardır. Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yapılan düzenlemeler ışığında faaliyet gösteren ve yine Kurul tarafından denetime tabi tutulan Portföy yönetim şirketleri, Kurul'dan portföy yöneticiliği alanında faaliyet göstermek üzere yetki belgesi almakta ve ayrıca Kurulca onaylanmaktadır. Yöneticiler, uzmanlık gerektiren bu faaliyetin yürütülmesi esnasında, mevcut riski minimize edecek biçimde dağıtıp likidite ve kazanç gibi öğeleri hesaba katmak, fonun idaresinde portföy yönetim stratejilerine ve yatırımda uyulması gereken kısıtlamalara uymak zorundadır. Portföy yöneticilerine yüklenen bir diğer ödev de portföy yönetimi sırasında öncelikle 4632 sayılı Kanuna ve 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanununa, akabinde emeklilik fonu iç tüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve ilgili mevzuat hükümlerine uygun hareket etmektir.

Bireysel emeklilik şirketleri, portföy yöneticisince fonun idaresi esnasında gerek ilgili kanun hükümlerine uyulmaması ve gerekse gereken özen ve öngörünün gösterilmemesi halinde, ekonomik yapısının zaafa uğratıldığını sezmeleri durumunda portföy yönetim sözleşmesini feshedip, SPK tarafından uygun görülen diğer portföy yöneticileri ile çalışabileceği gibi, yukarıda portföy yöneticisinin değiştirilmesine sebep

olan şartların varlığı halinde SPK'nın da portföy yöneticilerinin değiştirilmesini isteyebilecektir⁶⁴.

Fonun idaresi, sistemden sağlanan geliri, sistemin güvenilirliğini ve de en önemlisi sistemin uzun süreli olumsuz ekonomik etkilere karşı ayakta durabilmesini doğrudan etkilediğinden yönetim faaliyetinin profesyonel ilkelere uygun olarak yapılıp yapılmadığının belirlenebilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra fonun uzman kişilerce yönetimi, finans vasıtalarının zaman içinde göstermiş olduğu değişimlerin emeklilik fonlarının getirilerini doğrudan etkilemesi sebebiyle de önemlidir. Zira bu durum, yukarıda da değinildiği üzere bireysel emeklilik sistemi katılımcısının sistemden umduğu potansiyel getiriler üzerinde belirleyici olabilmektedir⁶⁵. Bu amaca dönük olarak portföy performansı ölçüm yöntemleri kullanılmaktadır⁶⁶.

2.7.5. Takasbank

Fon portföyünde yer alan ve menkul kıymetler, nakit değerler ve diğer sermaye piyasası araçlarından oluşan fon varlıkların, kendi bünyesinde saklanması sebebiyle “Saklayıcı Kuruluş” olarak adlandırılan ve 2003 yılından bu yana bireysel emeklilik şirketlerine saklayıcı sıfatıyla hizmet veren Takasbank, ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından uygun görülen kuruluşu ifade etmektedir. Esasında tanımından da anlaşılacağı üzere saklayıcı kuruluşların temel varlık sebebi, fon malvarlığını sisteme kayıt olan katılımcılar adına bir anlamda garanti etmek, güvenceye almaktır. Zira emeklilik yatırım fonunda bulunan varlıklar, emeklilik şirketlerinin varlıklarından ayrı olarak Takasbank'ta muhafaza edildiği için; emeklilik şirketlerinin iflası, faaliyetini durdurması, başka şirketlerle birleşmesi yada bir başka şirkete devredilmesi halinde dahi katılımcıların

⁶⁴D. Aysoy (2011). *Kurumsal Yatırımcı Olarak Türkiye’de Emeklilik Yatırım Fonları ve Fon Performanslarının Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.11

⁶⁵A. A. Karacabey ve F. Gökgöz (2005). *Emeklilik Fonlarının Portföy Analizi*, Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 37

⁶⁶T. Korkmaz ve H. Uygurtürk (2007). *Türk Emeklilik Fonlarının Performans Ölçümünde Regresyon Analizinin Kullanılması*, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), s. 39

birikimleri herhangi bir kayba uğramaksızın güvence altında bulundurulmuş olmaktadır. Saklayıcı Kuruluş, mezkur yönetmeliğin 29. Maddesindeki koşulları sağlamak suretiyle faaliyet gösterebilir.

Takasbank'ın “Saklayıcı”lık görevi, 28.02.2002 tarihi ve 24681 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik’ te de vurgulanmıştır. Saklayıcılık işlevinin yanı sıra; fon hesabına yapılmış olan ve varlık alım ve satımlarına ilişkin olan işlemlerin takasının sağlanabilmesi için koşulların yaratılması ve kontrolü, katılımcıların yatırıma kanalize edilen katkı payları ile bunlara tekabül eden pay sayılarını kişi bazında gözlemleyebilmelerinin sağlanması, portföyün belirlenmiş olan usul ve esaslar doğrultusunda idaresi ve bunun denetimi, fondan tahsis edilen ödeme ve hesap aktarımı işlemlerinin denetimi, portföyde bulunan menkul kıymetlere ilişkin hakların portföyü yöneten şirketin talimatları doğrultusunda kullanımı noktasında aracılık hizmeti, gerek bireysel emeklilik şirketinin ve gerekse portföy yönetim şirketinin fon ile ilgili olan tüm gelişmeleri ve mevcut bilgileri izlemesine ve raporlara elektronik ortamlarda ulaşmasına olanak sağlamak, SPK ve Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından talep edilebilecek fon işlemleri ve varlıklarına ilişkin bilgilerin elektronik ortamda sağlanması ile şirket değişikliği halinde nakit transferlerinin sağlanması⁶⁷ olarak sıralanabilir.

2.7.6. Sermaye Piyasası Kurulu

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), düzenleyici ve denetleyici bir kuruluş olarak bireysel emeklilik şirketleri, saklayıcı kuruluş bünyesinde tutulan emeklilik yatırım fonları, sistem dahilinde akdedilen sözleşmeler ve saklayıcı kuruluşlar ilişkin önemli işlevler üstlenmiştir. Bireysel emeklilik şirketleri, özellikle yukarıda sözü edilen emeklilik yatırım fonlarının kuruluşundan başlayarak işleyişine ve faaliyetlerinin devamına ilişkin bütün bilgi ve verileri SPK'ya göndermek zorundadır. Düzenleyicilik işlevinin yanısıra “denetleyici” fonksiyonu da bulunan Kurulun “üst kurul” sıfatını da

⁶⁷Z. Kaydu (2006). *Bireysel Emeklilik Sisteminde Tüketici Profillerinin Farklaşması: Antalya ve Isparta İllerinin Karşılaştırılması Örneği*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

haiz olması nedeniyle, portföy yönetim şirketlerinin kuruluş ve denetimiyle de ilgilenmektedir.

Kurulun düzenleyici fonksiyonunu uyarınca; gerek emeklilik şirketlerinin gerekse bireysel emeklilik araçlarının, kamuya ilanen duyurdukları tüm ilan, reklam ve bilgiler Kurul ve Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenmiş sınırlar dahilinde olmak zorundadır. Sitemin en başından başlamak üzere; emeklilik sözleşmesinde bulunması gereken öğeler, hesaplar arası aktarıma ilişkin tüm hususlar, katılımcılardan alınan giriş aidatı, yönetim ve fon işletim giderleri adı altında alınan ödemelerin miktar ve oranları, kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı için yapılan başvurularda gerekli olan belgeler Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından belirlenmekle birlikte bu hususlarda SPK'nın uygun görüşünün alınması zorunludur⁶⁸.

Kurulun denetleyici fonksiyonu gereğince de fonun mali yapısını zaafa uğratan veya beklenmeyen, olağandışı neticelere yol açan durumlara ilişkin denetim raporu, yatırım fonunun denetçisi tarafından SPK'ya gönderilmek zorundadır. Yine denetleyici işlevinin bir gereği olarak portföy yöneticilerinin, saklayıcının ve emeklilik şirketinin faaliyetleri yılda asgari bir kez SPK tarafından denetlenir. Bu doğrudan denetimin yanı sıra, fonun üçer aylık ve yıllık dönemler itibarıyla yapılmış olan bağımsız dış denetimleri neticesinde, bağımsız denetçinin görüşünü de içeren rapor ve ayrıca bağımsız denetim raporun SPK'ya gönderilmesi zorunludur⁶⁹.

2.7.7. Emeklilik Gözetim Merkezi

Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın bağlı olduğu Bakanlığın görevlendirmesi ile İstanbul merkezli on ilde kurulan Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM); sistemin verimli ve güvenli bir biçimde devamını temin etmek, sistemde birikimlerini değerlendiren katılımcıların sistemden beklediği yararları korumak maksadıyla, bir anlamda sistemin işleyişini bilgilendirme yoluyla koordine etmektedir. Artık Müsteşarlık kapatılıp Hazine

⁶⁸ Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu (2004). s.27

⁶⁹ Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu (2004). s.27.

ve Maliye Bakanlığı ihdas edildiğinden EGM, bu görevini yerine getirirken, kamu otoriteleri olan ve karar alma mekanizmalarını teşkil eden Sermaye Piyasası Kurulu ve Hazine ve Maliye Bakanlığı'na bilgi aktarıp rapor sunmakta hem de gerek katılımcıların gerekse katılımcılar dışındaki kamuoyunun ilgisine arz edeceği ve sistemin işleyişine ilişkin olan veriler, bilgiler ve istatistikleri toplamaktadır.

Ekonomi, sosyoloji, hukuk ve daha birçok disipline ait karmaşık bir alanı içeren bu sistemde son derece geniş olan bilgi havuzu söz konusu olduğundan, sistem bünyesinde faaliyet gösteren tüm kurum, kuruluş ve kişiler, EGM'nin talep ettiği tüm verileri ve bilgileri temin etmek zorundadır. Emeklilik şirketleri ile katılımcılar arasındaki sistemsal işleyiş hakkında denetim kurumlarını bilgilendirmek suretiyle, onların karar alma mekanizmalarını işlevsel hale getiren EGM, Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösterdiğinden işleyişine ilişkin usul ve esaslar da yine Müsteşarlıkça belirlenir.

2.7.8. Hazine ve Maliye Bakanlığı

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesiyle birlikte Hazine Müsteşarlığı kapatıldığından Hazine ve Maliye Bakanlığı artık SPK ile birlikte sistemin en tepesinde yer almaktadır. Bakanlığın sorumluluk alanı genel olarak emeklilik şirketlerinin genel işleyişi, emekliliği ilişkin usul ve esasların belirlenmesi, bireysel emeklilik araçlarında aranan niteliklerin, yapabileceği faaliyetlerin, yasaklı işlerin, tutulacak defter ve sicillerin belirlenmesidir. Bakanlık; sigortacılık sektöründe bulunan şirketlerin işleyişini denetlemesinin yanı sıra, bu hususta kendisine intikal eden şikayetleri karara bağlama konusunda yetkilidir.

İzin ve ruhsat işlemleri konusunda tekel kuruluş olan Hazine ve Maliye Bakanlığı, şirketlere atanacak olan yöneticiler için de izin makamı olduğundan, bireysel emeklilik şirketlerinde genel müdür ve yardımcılarının atamaları Bakanlığın izni ile mümkün olmaktadır. Buna ek olarak şirketlerin ana sözleşmelerinde yapılacak değişiklikler ile belli oranların üstündeki hisse devirleri, yeni emeklilik planları veya mevcut planlar üzerindeki değişiklikler de yine Bakanlığın izni ile mümkündür.

2.7.9. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Sistemdeki bir diğer önemli kurum ise sistemin genel yapısı, işleyişi ve geleceğe yönelik stratejiler üzerinde çalışmalar yürüten bir başvuru makamı konumundaki Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'dur. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK), sistemle tasarlanan yapının tepe noktasında bulunmaktadır. BEDK, 4632 sayılı kanunun 3. maddesinde tarif edilmiş; bu Kurul'un çalışma usul ve esasları ise Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik ile belirlenmiştir. Kurulun görevi; sistemle ilgili politikaları belirlemek, bu politikaların reel hayata aktarılması hususunda tekliflerde bulunmak, yaşanabilecek türlü aksaklıklar hakkında görüş bildirmek ve yasal prosedürlerin hazırlanması o konusunda tavsiye kararları almakla yükümlüdür. Kurulun yapısına bakıldığında üst düzey yöneticilerden oluştuğu, bu bağlamda; Hazine ve Maliye Bakanının başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesindeki birer temsilciden oluşmaktadır (Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik: md. 4-5). Kurul en az üç ayda bir olmak üzere Hazine ve Maliye Bakanlığınca teklif edilen günde ve yine Hazine ve Maliye Bakanlığının belirleyeceği gündemle toplanır (Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, md.3).

Kurulun sekretarya hizmetleri Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yürütülürken çalışma usul ve esaslarına ilişkin düzenlemeler de Kurulun uygun görüşü alınarak yine Hazine ve Maliye Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN FİNANSMANI VE SİSTEMİN DENETLENMESİ

Sistemin ekonomik parametrelerle olan ilişkisi ve asıl gayesinin maddi anlamda refahı temin etmek olması nedeniyle sistemin finansmanı hayati bir önem arz etmektedir.

3.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı

Bireysel emeklilik sisteminin finansmanı; katkı payları, giderlere ilişkin ödemeler ve gider kesintilerinden sağlanır. Gider ödemeleri ve gider kesintilerinin içinde yer alan giriş aidatı, yönetim gideri kesintisi, fon işletim gideri kesintisi, özel hizmet kesintisi ise diğer finansman kaynaklarıdır.

Belirlenmiş olan emeklilik planları arasında, prim miktarına göre dilediği planı seçebilme hakkı sözleşmede mevcut olduğundan prim miktarlarının ödeme gücüne göre ayarlanabilmesi mümkün olmaktadır. Katkı payının kim tarafından hangi periyotlarla ödeneceği, sabit yada değişken olarak belirleneceği, değişken prim miktarı belirlenmişse enflasyon yada bir başka göstergeye göre ayarlanması mümkün olduğu gibi, primler haricinde ek ödeme yapılması da mümkündür⁷⁰.

Maaş esasına dayanan sistemlerde; aktüer yapıda herhangi bir olmasa da , portföy yönetiminin uzman kişilerce yapılmaması, bu hususta başarısız olunması, fonların yeterli getiriye sağlayamaması öncelikle sistemi zaafa uğratar, yükümlülüklerin ifasını zorlaştırır ve son tahlilde fonun iflasına varabilecek ölçüde tehlikeli sonuçlar yaratabilir⁷¹.

Kamu sosyal güvenlik sistemlerinden farklı olarak, bireysel emeklilik sistemine katılımcı kaydeden şirketlerce, katılımcılardan birtakım kesintiler yapılmaktadır. Bu kesintileri; giriş aidatı, yönetim gideri kesintisi, fon işletim gideri kesintisi, özel hizmet kesintisi olarak sıralamak mümkündür. Giriş aidatı ve yönetim gider kesintisi, sözleşmenin yalnızca ilk beş yılında yapılabilir.

⁷⁰ T. Topalhan (2010). a.g.k., s.182.

⁷¹ İstanbul Ticaret Odası (2007). a.g.k., s. 58

Giriş aidatı, katkı payından farklı bir ödeme kalemidir. Aidatın bir yıllık süreyi aşmamak kaydıyla taksitlere bölünmesi ve ayrıca tahsilinin 5 yıllık süreyle sınırlı kalmak şartıyla ertelenebilmesi, girişte ödeme alınması uygulamasının sistemden soğutucu yanını yumuşatmaktadır. Bunun yanısıra katılımcının sistemden çıkmak istemesi yada şirketler arasında aktarım yapmayı tercih etmesi halinde de, ödenmeyen giriş aidatının tahsili yerine, mevcut halde ödenmiş olan primlerden indirilmesi yolu seçilebilir ki bu da sistemden ve şirketten ayrılmanın zorlaştırılmaması anlamında işlevsel bir uygulamadır.

2008 yılında çıkarılan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik'e göre, aylık brüt asgari ücret miktarının yarısını aşmamak kaydıyla giriş aidatı alınabileceği ve ayrıca tahsilinin de azami beş yılda bitirileceği öngörülmüştü. Ancak 1 Ocak 2013'den itibaren geçerli olan Yönetmelik uyarınca; giriş aidatı en yüksek tutarı, yukarıda da değinilen caydırıcı etkinin artırılması adına, aylık brüt asgari ücret miktarının %75'ine yükseltilmiş ve ertelenmiş tutarın tahsili on yıla kadar mümkün hale getirilmiştir⁷².

Bireysel emeklilik sözleşmesinde belirlenen katkı payı üzerinden alınan yönetim kesintisinin, 1 Ocak 2013 tarihi itibarıyla azami %2 oranında yapılabileceği hükmü getirilmiştir. Giriş aidatı gibi yönetim gideri kesintisi de sistem kapsamında hizmet veren emeklilik şirketlerinin birtakım masraflarını, operasyonel giderlerini karşılama amacına hizmet etmektedir. Eski Yönetmelikte bu oranın %8 olması, sistemi cazip kılma gayretlerinin bir ürünü olarak önem arz etmektedir.

Fon işletim gideri kesintisi; portföy yönetim giderlerinin karşılanması için yapılan bir kesintidir ve fonun net varlık değeri üzerinden hesaplanır. İçinde portföy yönetim şirketinin ücreti de bulunan bu kesintinin yapılacağına ilişkin bildirim bireysel emeklilik sözleşmesinde açıkça yer almak zorundadır.

3.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Denetlenmesi

Sistemdeki unsurların bir bütün halinde organizasyonu özel emeklilik şirketlerine denetimi ise kamu makamlarına aittir. Denetim mekanizmasına atfedilen önem rağmen

⁷² S. Yazıcı (2015). a.g.k., s. 124 vd.

bu işleve sahip bir sivil toplum kuruluşunun olmaması, sistem denetiminin ağırlıklı olarak devlet kurumlarınca yapılması, toplumu ve özelde geniş bir çalışan kesimini bu derece ilgilendirmesine rağmen sendika yada başka bir sivil toplum kuruluşunun denetim işlevine katkı sunmasına dahi müsaade edilmemesi kuşkusuz önemli bir eksikliktir⁷³.

Sistem içinde bulunan denetim mekanizmaları sayıca fazla olduğu gibi, denetleyici kuruluş, denetim şekli, denetim periyotları açısından da çeşitlilik söz konusudur.

3.2.1. Katılımcının denetimi

Katılımcılara ait katkı paylarının yatırım araçlarına aktarılarak değerlendirilmesi biçiminde işleyen fonlama yönteminde, her ne kadar aslolanın verimli ve etkin fon idaresi olduğu düşünülse de, sonuç itibarıyla yatırımlarını her gün sanal ortamda takip eden, risk ve getirisini her gün değerlendiren katılımcıların, mevcut şirketteki hesabını kapatıp sistemden ayrılabilmesi yada bir başka şirkete aktarabilmesi önemli bir denetim mekanizmasıdır. Yatırımlarını bizzat izleyemese dahi, yatırım araçlarında değerlendirilen fonlara ilişkin hesap bilgilerinin belirli zaman periyotlarıyla posta yoluyla kendisine gönderilen katılımcı yine sistemden ayrılma yada aktarım yapma haklarını kullanabilecektir.

3.2.2. Sermaye piyasası kurulu tarafından yapılan denetim

Sermaye Piyasası Kurulunun sistemdeki denetim işlevi oldukça kapsamlıdır ve 4632 sayılı Kanun uyarınca bu bağlamda yılda en az bir kez olmak üzere; emeklilik şirketleri, portföy yöneticileri ve Takasbank'ın sistem dahilindeki iş ve işlemlerini denetlemektedir. Bunun yanı sıra sisteme yatırılan katkı paylarının yatırım araçlarına yönlendirilmesinde kullanılacak olan bireysel emeklilik yatırım fonlarıyla ilgili düzenleme ve denetim de yine Kurulun görevleri arasındadır.

⁷³<http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/09/Zorunlu-BES-Raporu-DISK-AR.pdf> , s.15, (Erişim tarihi: 22.04.2018)

Emeklilik yatırım fonlarının kurulabilmesi için gerekli izin Kuruldan alınması ve fonun yatırıma aktarılmasından sonraki sürecin Kurul tarafından denetlenmesi yine Kurul tarafından icra edilen iki farklı denetin türüdür. Fonların yatırım araçlarında değerlendirilmesi işinin hem karmaşık olması hem de uzmanlık gerektirmesi nedeniyle bu işlem portföy yöneticileri tarafından yapılmaktadır. Sermaye Piyasası Kurulu'nun bu noktada portföy yöneticileri üzerinde denetimi olmakla birlikte, katılımcının bu yatırımın sonuçlarını her gün izleyebilmesi ve neticede sistemden çıkabilmesi yada aktarma yapabilmesi de bir nevi denetim hüviyetindedir.

Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'te de belirtildiği üzere; bağımsız dış denetim sonucunda denetçi tarafından düzenlenecek olan raporun emeklilik şirketinin yanı sıra Kurula da gönderilmesi Kurulun denetim fonksiyonunun bir diğer görünümüdür.

3.2.3. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yapılan denetim

Emeklilik şirketleri Hazine ve Maliye Bakanlığından ruhsat alarak faaliyet gösterebilmektedir. Faaliyet izninin Bakanlığın onayından geçmesi bir anlamda denetim olarak nitelenebilir.

Normal koşullarda Hazine ve Maliye Bakanlığı, yılda bir defaya mahsus olmak üzere emeklilik şirketlerini denetlemektedir. Olağan denetim olarak da adlandırılan bu denetimden başka Müsteşarlığın ihtiyaç duyduğu olağandışı haller sözkonusu olduğu zaman dilediğinde denetim yapabilme yetkisi de bulunmaktadır.

Şirketler talep edilen her türlü bilgi ve belgeyi Bakanlığa tevdi etmek zorundadır. Bakanlık gerekli göreceği ilave bilgi ve belgeleri talep edebilir. Şirket bünyesinde mevcut olan ve denetim esnasında Bakanlığın talep edeceği yazılı, sesli, görüntülü her türlü kayıt, belge, tutanak ve defterin denetim faaliyeti esnasında ibrazı zorunludur.

Yukarıda izah edilen hususlara ek olarak; Hazine ve Maliye Bakanlığı, emeklilik şirketinin Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun 11. maddesi kapsamında yer alan sorumlulukları yerine getirip getirmediğini hususunu da denetlemektedir.

3.2.4. Bağımsız dış denetim

Bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yapılmakta olan dış denetim, şirketin yalnızca mali yapısına değil aynı zamanda yatırıma aktarılan fonlara ait işlem ve hesaplarına ilişkin hususlarının da denetlenmesini, içerir ve yılda en az bir kez yapılır. Fonların hesap ve işlemlerinin esas alındığı bağımsız dış denetim ise üçer aylık ve yıllık periyotlarla yapılmaktadır. Bireysel emeklilik şirketlerine tatbik edilecek olan mezkur denetleme işleminin yapılmasında, inceleme neticesinde gerekli raporun yazılmasında, akabinde hem bu raporun hem de tetkik edilen mali tabloların kamuoyuna açıklanmasında ve ilgili Kanun ve yönetmeliklerde değinilmemiş olan diğer hususlarda Sermaye Piyasası mevzuatında yer alan bağımsız denetimle ilgili hükümler uygulanmaktadır⁷⁴.

13.03.2013 tarih ve 28462 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik’in 37. Maddesinde dış denetimin genel çerçevesi çizilmiştir. Buna göre fonlara ait hesap ve işlemlerin yıllık denetime tabi olduğu belirtilmiştir. Hükmün devamında ise; bu denetim neticesinde hazırlanan raporda fonlara ait varlıkların yasal düzenlemelere uygun biçimde saklanıp saklanmadığı, fonun iç kontrol sistemi, birimsel paylara ait değerlerin yasal hükümler uyarınca hesaplanıp hesaplanmadığı, fon yatırım performanslarıyla ilgili olarak kamuoyuna ilan edilen bilgilerin yasal hükümlere uygunluğu gibi hususların yer alacağı ifade edilmiştir.

3.2.5. Aktüeryal denetim

Finans risklerini tahlil eden, piyasadaki adımlarına bu tahliller doğrultusunda karar veren, tercih ettiği seçeneklerin kısa ve uzun vadedeki neticelerini de değerlendiren kişi olan ve Bakanlık nezdindeki aktüerler sicilinde kayıtlı bulunan gerçek kişileri ifade eden aktüer tarafından yapılan denetimdir. 1 Mart 2009 tarih ve 27156 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Emekliliğe Yönelik Taahhütte Bulunan Kuruluşların Aktüeryal Denetimi Hakkında Yönetmelik’in 3/d. maddesinde emekliliğe dönük taahhütte bulunan dernek,

⁷⁴ M. Erdilek Karabay vd., 2012, a.g.k., s. 146

vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketini ifade etmek üzere kurulan “hizmet sunucusu” tarafından üye yahut çalışanlarına arzedilen ve emekliliğe dönük çeşitli taahhütleri içeren planların Hazine Müsteşarlığının(Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemi değişikliği sonrasında Hazine ve Maliye Bakanlığının) denetimine tabi olduğu belirtilmiştir. Ayrıca yine hizmet sunucusunun kendisinin yada hizmet satın alma yoluyla gerçekleştirdiği yönetim, fon yada varlık idaresi ve emeklilik taahhüt planı kapsamındaki taahhütler hakkındaki tüm faaliyetlerin aktüeryal denetime tabi olduğu ifade edilmiştir.

Yapılan denetimler neticesinde aktüeryal dengenin bozulduğu yada üye veya çalışan haklarının riskte olduğu saptandığında Bakanlık hizmet sunucusundan gerekli önlemlerin alınmasını ister.

3.2.6. Emeklilik gözetim merkezince yapılan denetim

Faaliyetleri ve çalışma prensibi açısından özerk bir yapıyı andırsa da Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), esasında tüm emeklilik şirketleri ile Hazine ve Maliye Bakanlığının ortak olduğu, sistemin işleyişi açısından son derece hayati işlevleri olan bir kuruluştur. Otokontrol işlevindeki faaliyetinin yanısıra günlük olarak yüklediği veriler ve yazdığı raporları sayesinde katılımcıların temel bilgi kaynağını teşkil etmektedir. Katılımcıların bu doğrudan temas neticesinde gözlemlediği aksaklık ve sorunlar hakkında EGM’ye şikayet hakkı da bulunmaktadır. Hem performans değerlendirmeleri hem de kendisine ulaştırılan şikayetler yoluyla denetleme yapmakta olan EGM aynı zamanda sistemin daha ideal biçimde yürüyebilmesi adına yapılan çalışmalara da yardım etmektedir⁷⁵.

Esasında günlük gözetim ve denetim Hazine ve Maliye Bakanlığı’nın görevidir ancak Bakanlık bu görevi daha dinamik bir yapı olan Emeklilik Gözetim Merkezi’ne devretmiştir.

⁷⁵ S. Yazıcı (2015). a.g.k., s. 93vd

Diğer denetimlerin aksine EGM tarafından yapılan denetim günlük olarak yapılır. Bu sebeple; Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmeliğin 19. maddesi uyarınca, bireysel emeklilik şirketleri, Müsteşarlıkça (Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesiyle birlikte Hazine ve Maliye Bakanlığınca) yapılacak denetimlerde istenilen her türlü bilgiyi ve belgeyi vermek, defter, kayıt ve belgeleri incelemeye hazır bulundurmakla yükümlüdür.

3.2.7. Şirket bünyesinde yapılan denetim

Şirket bünyesinde yapılan denetim; İç Kontrol ve İç Denetim ile ve Raporlar Yoluyla Denetim olmak üzere iki türdür.

3.2.7.1. İç kontrol ve iç denetim

İç Kontrol ve İç Denetim; emeklilik şirketlerinin olağan ve olağanüstü niteliklerdeki dış denetime sürekli olarak hazır olabilmesi ve ayrıca kendi içinde açık ve şeffaf bir işleyişin diri tutulabilmesi adına bir anlamda özdenetim, otokontrol hüviyetinde bir faaliyettir. İç denetim; şirketin sistem dahilindeki faaliyetlerinin Kanun ve Yönetmelik hükümlerine uygun biçimde yürütülmesini sağlama amacına dönüktür ve bizzat şirketin denetim elemanlarınca yürütülür. Sosyal güvenlik sistemindeki iç denetime benzer biçimde burada da kurum elemanlarınca yapılan bir denetim söz konusu olsa da⁷⁶ denetim elemanlarının görevlerinin icrası esnasında bağımsız ve özerk davranmaları sistemin verimli işleyişi açısından son derece önemlidir. Şirket, iç kontrol ve iç denetim için yatırım fonlarının denetçisi olabilecek niteliğe sahip olan bir denetçi atamaktadır⁷⁷.

İç denetimde şirketin iç denetçileri, emeklilik şirketinin faaliyetlerinin mevzuata uygun olarak işleyişini denetlemektedir. Sigorta ve Reasürans İle Emeklilik Şirketlerinin İç Sistemlerine İlişkin Yönetmelik'in 4. Maddesinde belirtildiği üzere; şirketin yönetim

⁷⁶ Ş. T. Özsuca ve Ş. Gökbayrak (2012). Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Uyum Sorunu ve Denetim Mekanizmalarında Etkinliğin Sağlanması, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(2), s.51

⁷⁷ T. Topalhan (2010). a.g.k., s. 183 vd

kurulu, asıl sorumluluk kendisinde kalmak üzere icracı veya operasyonel birimler sorumluluğunu uhdesinde bulundurmamayan ve finans sahasında asgari 7 yıllık deneyimi olan en az bir üyesini iç sistemler sorumlusu olarak görevlendirebilir. Şirket kendi yapılanması içinde, ayrı bir iç denetim birimi, iç kontrol sistemi ve risk yönetim sistemine yer verir. Şirket bünyesinde idari açıdan bağımsız olarak kurulacak olan iç denetim birimi yönetim kuruluna bağlı olmak durumundadır.

İç kontrol sisteminin amacı mezkur yönetmeliğin 6. Maddesinde belirtilmiştir. Buna göre; şirkete ait olan varlıkların muhafaza edilmesi, faaliyetlerin hem mevzuata uygun hem de verimli biçimde yürütülmesi, muhasebe ve finansal raporlama sisteminin bütünlüğü, güvenilir niteliği ve bilgilerin ulaşılabilir olmasını temin etmek iç kontrol sisteminin esas amacıdır. Bu amaçların elde edilebilmesi için şirket içindeki görev tanımı, görev bölümü ve sorumlulukların açık biçimde tanımlanması, sistemin verimli işleyişi ve güvenliği açısından bilgi sistemlerinin kurulması, zamanında bu bilgilere ulaşılmasının sağlanması gerekmektedir.

İç denetim sisteminin amacı ise aynı yönetmeliğin 12. maddesinde ifade edilmiş ve bu amacın; şirkete ait faaliyetlerin yasal mevzuat, şirketin stratejik hedef ve ilkeleri doğrultusunda yürütüldüğü hususunda, iç kontrol ve risk yönetimi sistemlerinin yeterliği, etkinliği hususunda güvence temin etmektir. İç denetim görevini iç denetim birimi veya teftiş kurulu üstlenmektedir. Bu bağlamda şirkette yeterli sayıda iç denetçi yada müfettiş görevlendirilmesi gerekir ve bunların sayısı şirketin ve faaliyetlerin büyüklüğüne, yapılan işin yoğunluğuna veya kompleks yapısına bağlı olarak değişmektedir.

3.2.7.2. İç denetimde raporların etkisi

13.03.2013 tarih ve 28586 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş Ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik’in 32. Maddesinde fonların günlük, altı aylık ve yıllık periyotlarla rapor düzenleneceği ifade edilmektedir.

Günlük rapor her günün sonunda saklayıcıya iletmek üzere; fon portföy ve net varlık değerine ilişkin göstergeleri içeren ve birim pay değerlerinin hesaplandığı

rapordur. Altı aylık rapor ise, önceki altı aya ilişkin gelişmeleri içerir ve fon kurulu tarafından hazırlanır. Yıllık rapor ise yine fon kurulu tarafından hazırlanan, yıl içindeki gelişmeleri açıklayan, bir önceki yıl ile kıyaslamaları içeren, bağımsız denetimden geçmiş yıllık fon bilanço ve gelir tabloları ile bilanço tarihi bakımından fon portföy değerleri ve net varlık değeri tablolarını ihtiva eden bir rapordur.

Fon kurulunca hazırlanacak faaliyet raporlarında; fonun içerisinde bulunduğu piyasa ve ekonominin panoramasına ait bilgiler, fona ait performans göstergeleri ve yatırım politikalarını içerir. Bunun yanında rapor edilen döneme ait yatırım politikalarında, izahname ve fon içtüzüğünde sisteme katılacak kişilerin kararını etkileyecek sair hususlarda oluşan değişiklikleri de kapsayan bilgileri içerir.

Denetimin bir diğer yönünü temsil etmesi bakımından; altı aylık raporun KAP'ta ilanı, şirket merkezinde katılımcıların tetkikine hazır bulundurulmasını da vurgulamak gerekmektedir.

4. SİSTEMİN UYGULAMASINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE SİSTEMİ YAYGINLAŞTIRMAK İÇİN YAPILAN DÜZENLEMELER

4.1. Sistemin Uygulamasında Karşılaşılan Sorunlar

Sözleşme sayısının artması için kimi zaman katılımcılara yanlış bilgi verilmesi, sistemi bir bütün olarak tüm özellikleri ile değil sadece bireylere cazip gelecek hususiyetleri ile tanıtmak kısa vadede işlevsel anlamda amaca hizmet ediyor gibi görünse de uzun vadede sistemden kısa sürede ve kitlesel olarak kopuşlara sebep olmaktadır. Oysa bu alanı düzenleyen mevzuatın önemle üzerinde durduğu temel nokta sistemin şeffaflığının sağlanması, katılımcı adaylarının sistemin tüm özellikleri hakkında doğru bir biçimde bilgilendirilmesidir. Buna karşın birtakım mali kaygılarla hareket ederek esasta kamusal bir niteliği de bulunan bu organizasyona ticari mülahazalarla yaklaşılması uzun vadede sisteme güveni azaltmaktadır. Ayrıca ayrılan katılımcıların sistem hakkında

olumsuz kanaat edinmesi ve bunu çevreleriyle paylaşması, bundan sonra doğru bilgilendirme ile en etkileyici reklamlar yapılsa bile katılımcı adaylarının buna önyargıyla yaklaşmasına neden olmaktadır. Sözleşme ve sistem hakkında bu hatalı bilgilendirme, emeklilik şirketlerince değil daha ziyade emeklilik aracıları tarafından yapılmaktadır⁷⁸.

Sistemden emeklilik hakkı kazanmayı beklemeksizin ayrılma, bu organizasyonun amacına ulaşmasını engelleyen en önemli meseledir ve sebepleri farklı olmakla birlikte hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde görülebilmektedir. Sistemden erken ayrılma bireysel emeklilik sisteminin hedefine ulaşmasını engelleyen en önemli sorunlardan birisidir. Sistemden erken ayrılma hem gelişmiş ülkeler hem de gelişmekte olan ülkelere bireysel emeklilik şirketlerinin karşılaştığı önemli sorunlardan birisidir⁷⁹.

Sistemden sağlanacak maaşı alabilmek için 56 yaş alt sınırının olması da uygulamada katılımcıların karşısına çıkan sorunlardan biridir. Zira genç nüfusun 56 yaş sonrası için bir teminat ayırması, ülkemiz nüfus profilinde henüz gözlemlenebilen bir davranış değildir. Bilhassa 30 yaş altı genç nüfusun 56 yaş sonrasını planlayabilmesi için tasarruf kültüründe önemli değişimlerin yaşanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Üstelik ülkemizde erken emeklilik olgusunun yıllar boyu yaşanan ve doğal olarak toplumun diğer üyeleri tarafından da beklenen bir olgu olduğu düşünülürse bu beklentinin olumsuz bir reel temeli olduğu da anlaşılır. Esasında bu husus yalnızca ülkemiz için geçerli bir mesele olmaktan ziyade uygulamada karşılaşılan genel bir sorundur. Zira katılımcılara sisteme dahil olma aşamasında en fazla cazip gelen hususlardan biri mali geleceğin refaha kavuşmasıdır. Dolayısıyla böylesi bir motivasyon kaynağının etkisiyle sisteme dahil olduktan sonra bunun gerçekleşmesi için 10 yıllık ödeme süresini ve ardından 56 yaşın dolmasını beklemek durumunda kalmak, bir müddet sonra başlangıçtaki motivasyonunun zayıflamasına sebep olmaktadır.

Ülkemizin sisteme katılım ve sistemde kalma bakımından OECD ülkeleri ortalamasının altında olması, daha ziyade sistemin ülkemizdeki uygulama geçmişinin yeni olması ile ilgili olduğu düşünülse de, uygulama karşılaşılan sorunların aşılması adına

⁷⁸ G. İşseveroğlu ve Z. Hatunoğlu (2012). a.g.k., s. 168

⁷⁹ Ş. Bayrak Salantur (2015). a.g.k., s. IV

paydaşların tümünün sistemi daha idealize hale getirmek için kendilerine düşen görevleri eksiksiz yerine getirmeleri gerektiği açıktır⁸⁰.

Katkı paylarının kamu denetimindeki emeklilik şirketlerine yatırılması, yatırımların uzman kişilerce yapılması her ne kadar güven telkin edici gibi görünse de bireylerin yatırdıkları birikimlerin iflas yada herhangi bir kriminal yada ekonomik sebeple yok olabileceği düşüncesi, güven sorunu ekseninde bir problem yaratmaktadır. Bu da göstermektedir ki; ülkelerin ekonomik istikrarları, mali piyasalarının, para politikalarının hatta siyasi karar alma mekanizmalarının güvenilirliği de bu sistemin yerleşmesinde önemli bir etkindir. Çünkü neticede birikimini yatıracığı emeklilik şirketinin ciddi mali bir sorun yaşamayacağını yada ülkedeki ekonomik seyrin bu birikimin güvence altında olmasını engellemeyeceği inancı, uzun yıllara dayanan bu tasarrufun gönül rahatlığıyla yapılabilmesini sağlayacaktır. Ülkemizde siyasi iradelerin para politikalarına müdahale eğilimi, ekonomik krizlerin sıklıkla yaşanabilmesi, politik karar alma süreçlerine mesafeli yaklaşım sebebiyle bu güvencenin tam manasıyla var olduğunu iddia edebilmek güçtür.

Katkı paylarının değerlendirildiği fonlara ilişkin bilgileri anlamak sayısal verilerin basite indirgenmesi neticesinde mümkün olabilirse de genel anlamda ekonomi biliminin bu sahasının tümüne nüfuz edebilmek söz konusu olmayacaktır. Bunun yanında asgari düzeyde de olsa bu konuda bilgi sahibi olmayan katılımcılar için bu aydınlanmamış olan alanın uzun vadede düşünsel olarak sorunlar yaratacağı açıktır. Yatırımlarının nasıl değerlendirildiği hususu normal koşullarda, bireylerin risk ve getiri tercihlerine göre belirlenmekte ise de bu konuda herhangi bir bilgisi olmayan kimselerin yatırımlarının standart fonlarda değerlendirildiği, bu sebeple de getiri düzeyinin beklentileri karşılamayabileceği açıktır.

Uygulamanın bir diğer problemi de yatırımların uluslararası piyasalarda değerlendirilmesi meselesidir. Ülkeler genel olarak sosyal güvenlik fonlarını devlet tahvillerinde uzun vadeli ve özellikle düşük faizli olarak değerlendirmeyi tercih etmektedir. Bu anlayışın krizleri tetiklediği düşüncesiyle birtakım ülkeler de fonları, getirisi yüksek olan ve fakat riski de aynı oranda yüksek olan uluslararası piyasalarda

⁸⁰ K. Özdağ (2014). BES Verileri ve Fon Performansları. *Birlik'ten*, Ekim-Aralık 2014, Sayı: 38, s. 7

değerlendirmektedir. Bununla birlikte kendi piyasalarının dahili işleyişinin sağlıklı bir mecrada yürümesini isteyen ülkeler bu fonları kendi ülkelerinde değerlendirmektedir⁸¹.

Denebilir ki; sosyal güvenlik sisteminin işleyişinde yaşanan sorunlar, aynı zamanda bireysel emeklilik sistemine ihtiyaç duyulmasının sebeplerini teşkil etmektedir. Her iki sistemin özünde var olan benzer yanlar, sosyal güvenlik sisteminde karşılaşılan sorunların bir benzerinin zamanla BES'te de oluşmasına sebep olmuştur.

Fonlarda biriken katkıların değerlendirileceği yatırım araçları, elde edilen geliri doğrudan etkileyeceğinden yatırım araçlarının seçimi oldukça önemlidir. Birçok ülkede bu seçim yapılırken hangi yatırım araçlarının daha karlı olduğu hususu değerlendirilirken, katılımcıların birikimlerini de koruyabilmek için risk düzeyinin yüksek olmaması hususu da değerlendirilmektedir. Ülkemizdeki yasal mevzuat gereği, emeklilik yatırım fonlarının en az yüzde 30'luk bölümünün kamu borçlanma araçlarını esas alan emeklilik yatırım fonlarına kanallize edilmesi mecburiyeti, sistemin ciddi açmazlarından biridir. Zira alt sınır %30 olarak belirlenip üst limit belirlenmediğinden kamu borçlanma senetlerinin portföy yapıları içinde %70'lik bir orana ulaştığı gözlenmektedir. Oysa BES'in ekonomik yapıyı güçlendirmesi, yatırımcıya kaynak tedarik etmesi, hisse senetleri yoluyla serbest piyasayı fonlaması beklentisi mevcuttur zira ancak bu yolla sermaye piyasalarının derinleşmesinden, reel sektörün canlanmasından söz etmek mümkün olacaktır. Nitekim Emekli Sandığı fon fazlalarının ve yatırımlarının da benzer sorunlara yol açtığı ifade edilmelidir⁸². Tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumlarının büyük çoğunluğunun yatırımlarında da aynı şekilde fonların etkin biçimde değerlendirilmediği, mali tabloların ulusal ve global çapta yeterince kavranamadığı gözlemlenmektedir⁸³.

4.1.1. Sisteme katılımı etkileyen faktörler

Bireysel emekliliğe ihtiyaç duyulmasını doğuran ve kaynağı birbirinden tümüyle farklı birçok sebep bulunmaktadır. İhtiyacın yaşamsal düzeyi yani olmazsa olmazlık

⁸¹İstanbul Ticaret Odası (2007). a.g.k., s.42

⁸² Y.Alper vd. (2015). a.g.k, s. 229

⁸³ Y.Alper vd. (2015). a.g.k s. 237

derecesi, niteliği ve süresi bakımından arz ettiği durum kuşku yok ki sisteme katılımın temel belirleyicisi olacaktır. Sosyal güvenlik sisteminin zaman içerisinde yetersiz kalışı, toplum yapısının değişmesi ve bireysellik olgusunun öne çıkmasıyla birlikte daha müreffeh bir yaşam arzusu, yaşam koşullarının günden güne ağırlaşması, çalışma şartlarının ücret, alt işverenlik ilişkisi, ücret politikaları ve diğer nedenlerle zorlaşması gibi sebepler BES’e katılımı etkileyen faktörler arasındadır.

4632 sayılı Kanununun amaçları arasında yer alan “emeklilik döneminde ek gelir sağlama” ifadesi, esasında sisteme katılımı etkileyecek temel motivasyondur. Ek gelire ihtiyaç duyulması, daha önceden olmayan “ek gider”in de olduğunu göstermektedir. Bireylerin ihtiyaçların çeşitlenmesi ve gelirlerin yetersiz kalmasına bu dönemde giderlerin de artması olgusu eklenince ekonomik koşulların katılımı yeterince zorladığı zaten ortaya çıkmaktadır. Öte yandan bu tabloya gelirlerin yetersiz olması sebebiyle tasarruf yapma imkanının olmaması eklendiğinde mali koşulların zorlamasına rağmen sisteme katılımın neden beklenen düzeyde olmadığını anlamak da mümkün olmaktadır.

BES’e henüz katılmayan yada otomatik katılım neticesinde sisteme dahil olup da ayrılacak olan kişilerin sistemden ayrılma nedenleri arasında inanç kaynaklı sebepler de bulunmaktadır. Zira sistemde bu bağlamında fon toplama yetkisini elinde bulunduran ticari kuruluşlar olan şirketlerin fonların ciddi bir bölümünü daha ziyade faiz getirisi sağlayacak olan alanlarda değerlendirmesi, büyük çoğunluğu Müslüman nüfusun oluşturduğu ülkelerde bireylerin sisteme mesafeli durmasına sebep olabilecektir. Şöyle ki, bireysel emeklilik kapsamında fon toplama yetkisi bulunan şirketler bu fonların önemli bir kısmını faiz getirisi olan alanlarda kullanmaktadır. Dolayısıyla büyük çoğunluğunu Müslüman nüfusun oluşturduğu ülkemizde dini hassasiyetlere sahip bir kitleyi faizin İslam dininde yasaklanmış olması sebebiyle sisteme katılımdan uzak tuttuğu toplumsal tabanda var olan bir gerçektir. Önceki yıllarda, katılımcılardan toplanan katkı paylarıyla oluşturulan fonların bir bölümünün zorunlu sebepler dolayısıyla devlet iç borçlanma senedi gibi faiz getirisini içinde barındıran alanlara aktarılması sözkonusuydu. Ancak günümüz itibarıyla böyle bir zorunluluğun olmaması, faizsiz bankacılık sistemiyle çalışan katılım bankalarının da sisteme entegre olması, böylece katılımcı adaylarının tüm fon birikimlerini faiz getirisi olmayan alanlarda değerlendirebilme hakkının bulunması, dini kaygılar neticesinde oluşmuş olan bu çekinceyi de tümüyle ortadan kaldırmaya

yetecektir⁸⁴. Bu hususun katılımcı adayları tarafından hala bilinmemekte oluşu, sistemin tanıtımının yetersiz olduğunu göstermektedir.

4.1.2. Sistemde kalma süresi

Katılımcıların isteğe bağlı yada zorunlu nitelikteki bireysel emeklilik sürecine katıldıktan sonra sistemde kalma noktasında irade göstermesi kuşkusuz sistemin tutunabilmesindeki en güç aşamadır. Zira bir reklamın etkisiyle, bir anlık heyecanla, çevreden görmüş olmanın verdiği etkiyle sisteme katılım olabilmekte ise de toplumumuz özelinde bunun devamını getirmek mümkün olmamaktadır. Otomatik katılım sonucunda sisteme dahil olanların yarısının sistemden ayrıldığı düşünülürse, ülkemiz bağlamında asıl sorunun kişilerin bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi değil sistemde kalmaya ikna edilmesi olduğu anlaşılabacaktır. Bu sebeple sistemde zorunlu kalma süresini iki ayda altı aya çıkarmak bu sorunu çözmeyeceği gibi, otomatik katılımın bireylerin menfaati ekseninde hayata geçirilen bir uygulama olmaktan çok hükümetin finans ihtiyacını daha uzun süre tatmin etmesine dönük olduğu düşüncesini kuvvetlendirecektir.

Katkı paylarını düzenli biçimde ödeyen, 10 yıl sonrasını reel olarak planlayan, tüm aile üyelerinin yaşamı adına kolektif bir sorumluluk duygusuyla değil yalnızca kendi kişisel istikbalini ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda tasarlama düşüncesiyle hareket eden bireylerin gerek katılım aşamasındaki karar süreci ve gerekse emekliliğe hak kazanana dek birikimlerini kanalize etme doğrultusundaki sebatı, sistemden özellikle birkaç ay içinde ayrılan katılımcılara göre farklılık arz etmektedir.

Kısa vadede karşılık alma isteği, geleceği tasarlamak gibi uzun soluklu planlamaların rağbet görmemesi, gelir yetersizliği sebebiyle her ay düzenli olarak tasarruf yapabilme olanağının olmaması gibi etkenler sistemde kalma konusunda sebat gösterilmesini zorlaştırmaktadır. Karar verme sürecindeki iradenin kuvvetli bir düşünsel temele dayanmaması ve en önemlisi bu tasarımı uzun vadede finanse edecek istikrarlı bir gelirin olmaması, ayrılma kararının bir tercihten öte zorunluluğa dönüştüğünü göstermeye yetmektedir. Bir kültür ve alışkanlık olarak tasarruf kurumunun

⁸⁴C. Rakıcı ve M. Ela (2016). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergisel Teşvikler. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), s. 107

yerleşememiş olması, mevcut tasarrufların yöneldiği yatırım araçlarının ise geleneksel formların dışına çıkamaması da aynı doğrultuda bir nedendir.

Sözleşme sayısının artması için kimi zaman katılımcılara yanlış bilgi verilmesi, sistemi bir bütün olarak tüm özellikleri ile değil sadece bireylere cazip gelecek hususiyetleri ile tanıtmak kısa vadede işlevsel anlamda amaca hizmet ediyor gibi görünse de uzun vadede sistemden kısa sürede ve kitlesel olarak kopuşlara sebep olmaktadır. Oysa bu alanı düzenleyen mevzuatın önemle üzerinde durduğu temel nokta sistemin şeffaflığının sağlanması, katılımcı adaylarının sistemin tüm özellikleri hakkında doğru bir biçimde bilgilendirilmesidir. Buna karşın birtakım mali kaygılarla hareket ederek esasta kamusal bir niteliği de bulunan bu organizasyona ticari mülahazalarla yaklaşılması uzun vadede sisteme güveni azaltmaktadır. Ayrıca ayrılan katılımcıların sistem hakkında olumsuz kanaat edinmesi ve bunu çevreleriyle paylaşması, bundan sonra doğru bilgilendirme ile en etkileyici reklamlar yapılsa bile katılımcı adaylarının buna önyargıyla yaklaşmasına neden olmaktadır. Sözleşme ve sistem hakkında bu hatalı bilgilendirme, emeklilik şirketlerince değil daha ziyade emeklilik araçları tarafından yapılmaktadır⁸⁵.

4.2. Sistemi Yaygınlaştırmak Amacıyla Yapılan Düzenlemeler

Toplumumuzda, sistemin bireyler için değil de fon ihtiyacı olan kamu idaresi için gerekli olduğu yönündeki algıyı kırmak, sistemle bireyi daha kolay biçimde buluşturabilmek, kişilerin maddi endişelerden uzak bir yaşlılık dönemi geçirebilmesini sağlayabilmek ve temelde kişiler yararına faydalı neticeler üretebilmek için sistemi çekici kılacak bazı yöntemlere başvurulmaktadır. Bu yöntemlerden belli başlı olanlarına değinmek, hem sistemin toplumdaki algı tablosunu hem de giderilebilecek problemlerin neler olduğunu anlamaya yardımcı olacaktır.

⁸⁵ G. İşseveroğlu ve Z. Hatunoğlu (2012). a.g.k., s. 168

4.2.1. Vergi teşvikleri

Sistemi özenilir kılmak, katılımcıların motivasyonu artırarak sisteme katılım yönündeki iradelerini teşvik etmek, sistemden erken ayrılmaları önlemek, işveren açısından da sistemi cazip kılmak maksadıyla birtakım vergi kolaylıkları sunulmaktadır. Vergi indirimi, mevcut durumda uygulanmakta olan Devlet katkısından önceki teşvik yöntemidir. Devlet katkısı ile birlikte bireyler açısından sağlanan vergi indirimleri de Devlet katkısına ilişkin uygulamaya aktarılmıştır. Dolayısıyla vergi indirimleri mevcut durumda daha ziyade bireysel emeklilik şirketleri ve işverenler açısından anlam ifade etmektedir.

13/6/2012 tarihinde çıkarılan ve 6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 2001 yılında uygulamaya konulan bireysel emeklilik sisteminde bilhassa vergi indirimleri konusunda önemli değişiklikler getirmiştir. İşverenler ise, çalışanları adına ödedikleri katkı paylarını (ödemenin yapıldığı ayda elde edilen ücretin %15'ini ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamayacak şekilde), doğrudan gider yazabilmektedirler⁸⁶.

Bireysel emeklilik şirketlerinin kuruluş ve faaliyetleri esnasında düzenlenmiş olan kağıtlar, 488 Sayılı Damga Vergisi Kanunu hükümleri uyarınca damga vergisine tabi değildir. 6802 Gider Vergisi kanunu hükümleri uyarınca da sistem dahilinde akdedilen sözleşme ve poliçe üzerinden tahsil edilen paralar, sermaye piyasalarında yatırım fonları üzerinden yapılan işlemler sebebiyle kazanılan paralar ve bireysel emeklilik şirketlerinin hisse senedi ihraç primleri de, normal koşullarda banka ve sigorta için öngörülen %5'lik işlem vergisinden muaf tutulmuştur. Bunun yanında yatırım fonları ile devlet katkısı üzerinden de ayrıca vergilendirme yapılmayacaktır. Sözleşme süresince toplanıp değerlendirilmiş olan birikimlerin geri ödenmesi aşamasında ise; Gelir Vergisi Kanunu'nda değişiklik getiren 6327 sayılı Kanunun 6. ve 9. Maddeleri uyarınca 29/8/2012'den itibaren emeklilik ve sigorta şirketleri tarafından yapılan ve bireysel emeklilik ile şahıs sigorta poliçeleriyle ilgili olan ödemelerde yapılacak olan tevkifatlarda yalnızca irat tutarlarının esas alınması kararlaştırılmış ve ayrıca işverenlerin gider yazabileceği tutar da brüt ücretin % 10'undan % 15'ine çıkarılmıştır⁸⁷. Gelir Vergisi

⁸⁶ www.egm.org.tr. (Erişim tarihi: 04.09.2017)

⁸⁷ G. İşseveroğlu ve Z. Hatunoğlu (2012). a.g.k., s. 161

Kanunu’nun 63. maddesinin 1. fıkrasının 3 numaralı bendinin yeni halinde de yer alan “Merkezi ÷lkemizde yer alan bir emeklilik veya sigorta şirketi bñnyesinde imzalanmış olmak koşuluyla; çalışanın kendisine, eşine ve kñçñk çocuklarına ait hayat, ÷lñm, kaza, hastalık, sakatlık, işsizlik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta poliçeleri için çalışan tarafından ÷denen primler üzerinden indirim konusu yapılacak prim ve aidatların toplamı, ÷dendiği ay içerisinde elde edilen ÷cretin %15’ini ve yıllık olarak asgari ÷cretin yıllık tutarını aşamaz. Bakanlar Kurulu bu bentte yer alan oranı yarısına kadar indirmeye, iki katına kadar artırmaya ve belirtilen haddi asgari ÷cretin yıllık tutarının iki katını geçmemek ÷zere yeniden belirlemeye yetkilidir” hñkmñ de yine vergi indirimi konusunda yer alan yeni bir hñkñmdñr.

07.10.2001’den bu yana uygulanan 4697 sayılı Kanun, vergilendirmelere ilişkin birçok kanunda değişiklikler yapmış olmasına karşın bireysel emeklilik sistemi kapsamında ve teşvik bağlamında beklenen sonucu yaratamamış, yalnızca vergi mñkelleflerini içine alan bu dñzenlemeler, tñm katılımcılara hitap edememiřtir⁸⁸. Önceki kanunun bu yetersizliğinin zaman içinde kendini hissettirmesi ÷zerine, kapsam itibariyle daha geniş olan ve kanunun amacı olan “teşvik” unsurunu daha fazla önceleyen 6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hñkmñnde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun yñrñrlñęe girmiştir.

Bir diğer değişiklik ise, Veraset ve İntikal Vergisi’ne dñnñktñr. Bñylece Devlet katkısı, bir anlamda karlılık yani ivazsız bir transfer hñviyetinde olduğundan Veraset ve İntikal Vergisinin yetki alanına girmekte ise de mezkur kanun ile devlet katkılarının hak edilmiş olan kısımları, yeni dñzenleme ile Veraset ve İntikal Vergisi’nden istisna edilmiştir.

Katılımcılar lehine dñzenleme içeren bir diğer hñkñm de 07.10.2011’den sonra imzalanmış bireysel emeklilik ve şahıs sigorta poliçelerini kapsamak ÷zere, 29.08.2012’den önce emeklilik ve sigorta şirketlerince yapılmış olan anapara bedelleri dahil ÷demeler ÷zerinden tevkifat yoluyla ÷denen vergilerin irat bedeline karşılık tutarı aşan kısmın geri ÷denmesi hususudur. Bu geri ÷deme için katılımcının 29.08.2013

⁸⁸A. Diliıkık (2012). Bireysel Emeklilik Sisteminde Yeni Dñzenlemeler, *Vergi Dñnyası*, Sayı:374, s. 88.

tarihine kadar bizzat ilgili vergi dairesine başvurusu gerekmektedir. Ancak bu iadenin yapılabilmesi için hak sahiplerinin tevkifatın ödendiği ilgili vergi dairesine müracaatta bulunması ve bu uygulama sebebiyle dava yoluna başvurmamış olması yada başvurulmuşsa da derhal dava yolundan vazgeçilmiş olması gerekmektedir⁸⁹.

Katılımcılar tarafından ödenen katkı paylarının menkul sermaye iradı kapsamının dışında bırakılmasıyla birlikte, sistemden ayrılmış olan katılımcılara yapılan ödemelerle ilgili gelir vergisi tevkifat matrahı değiştirilmiştir. Bahsi geçen Kanunun 6. Maddesinin 16. Bendi ile Gelir Vergisi Kanunu'nun 75. maddesinin 2. Fıkrasına eklenen hükmü uyarınca ve Devlet katkılarının hak kazanılmış olan bölümünde yer alan irat tutarı da dahil olmak üzere; bireysel emeklilik sisteminden on yıl boyunca hiçbir katkı payı ödemeden ayrılanlar ile bu süre zarfında bir kısım ödeme alanlara yapılmış olan ödemelerdeki irat tutarı on yıl boyunca katkı payı ödediği halde emeklilik hakkı kazanmaksızın sistemden ayrılanlar ile bu süre zarfında bir kısım ödeme alanlara yapılmış olan ödemelerdeki irat tutarı, sistemin öngördüğü biçimde katkı paylarını yatırıp emeklilik hakkı kazananlar ile sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi sebeplerle ayrılmak zorunda kalanlara yapılan ödemelerdeki irat tutarı, yapılan ödemelerin içerdiği irat tutarı menkul sermaye iradı niteliğinde sayılmış ve böylelikle önceki BES'in tüm ödemeler üzerinden vergi kesintisi yapılmasına ilişkin sıkça eleştirilen uygulaması ortadan kaldırılarak hem vergi kolaylığı sağlanmış hem de sistem Gelir Vergisi Kanunu'na entegre hale getirilmiştir⁹⁰. Yapılmış olan bu düzenlemenin mantıksal temeli, sistemi kolaylaştırma gayretinden ziyade sistemi realize etme çabasına dönüktür.

BES ve Sağlık Sigortası primlerinin asgari ücretin %30'unu aşmayan kısmının, prime esas kazançlara dahil edilmemesini de bir işveren desteği olarak belirtmek gerekir. Kanunun amacı sadece katılımcıyı değil işvereni de teşvik etmek olduğundan bu yönde de düzenlemeler mevcuttur. 4697 sayılı Kanunun 4. maddesi yoluyla Gelir Vergisi Kanunu'nun 40'ıncı maddesine eklenen 9.bent uyarınca işverenlerin işçileri adına ödediği katkı payları, birtakım şartların varlığı halinde ücretle ilişki kurulmaksızın ticari kazancın tespitinde doğrudan gider olarak dikkate alınabilecektir. Özellikle hak kazanma süresinin

⁸⁹ M. Sunar (2013). 6327 Sayılı Kanun'la Bireysel Emeklilik Sisteminde Yapılan Gelir Vergisi Değişiklikleri. *Vergi Sorunları*, Sayı: 294, s. 63

⁹⁰ M. Sunar (2013). a.g.k., s. 63

7 yıla çıkarılması, çalışanlar adına ödenip gider olarak gösterilebilecek katkı payı tutarının çalışanın brüt ücretinin %15'ine çıkarılması gibi uygulamaların işlerlik kazandığı 2013 yılından bu yana sisteme dahil olan katılımcı sayısı bir önceki yıla nazaran iki kattan fazla artış yaşanması, bu yasal düzenlemenin sistemin dinamizmini artırdığını ortaya koymaktadır⁹¹.

Bireysel emeklilik sistemindeki yeni uygulamaya entegrasyon çerçevesinde, 7338 sayılı Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu'nun "*İstisnalar*" başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasına (o) bendi eklenmek suretiyle Devlet katkıları içinde hak kazanılan kısımların vergiden muaf tutulması hükmü getirilmektedir. Nitekim, Devletin şarta bağlı olmakla birlikte ivazsız biçimde yapılan ve intikal vergisine konu olan bu aktarımı, bahsi geçen istisna düzenlemesiyle vergi harici bırakılmaktadır. Bu yolla, Devlet tarafından katılımcının bireysel emeklilik hesaplarına ödenen katkının herhangi bir vergi yükümü doğurmaması hedeflenmektedir.

4.2.2. Devlet katkısı

Bireysel emeklilik sistemini özendirici, kişileri sisteme katılmaya teşvik edici tüm tanıtım ve reklam faaliyetlerinin beklenen katılım düzeyini sağlayamaması üzerine motivasyonu daha da artırmak adına, işverence ödenenler hariç olmak üzere katılımcıların ödemesi gereken katkı payının %25'i oranındaki tutarın Devlet tarafından yapılmasını öngören düzenlene uygulamaya koyulmuştur. Bu ödeme tutarının tayininde kişilerin vergi mükellefi olup olmadıklarına da bakılmamakta ve ödeme doğrudan katılımcının adına açılmış olan hesaba yatırılmaktadır. Yatırılan bu tutar, katılımcının bir takvim yılındaki toplam brüt asgari ücret toplamının %25'inden fazla olamaz⁹². Ayrıca katkının ödenmesine ilişkin olarak katılımcılardan herhangi bir beyan alınmamakta, Devlet katkısı, katılımcı tarafından ilgili aya ait katkı payı tutarının ödenmesinden sonra müteakip ay için derhal hesabına yatırılmaktadır.

⁹¹ S. Yazıcı (2015). a.g.k., s. 96 vd

⁹² www.egm.org.tr. (Erişim tarihi: 04.09.2017)

31 Aralık 2012 tarihinden önce katılımcılar tarafından ödenmiş olan katkı payları vergi matrahından indirim yapılarak bir çeşit vergi avantajı sunulmaktaydı. 1 Ocak 2013 tarihinde yürürlüğe giren yeni düzenlemeyle ise vergi avantajı sunan bu sistem kaldırılarak yukarıda değinilen devlet katkısı modeline geçilmiştir.

Devlet katkısı; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları, 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28. Maddesi uyarınca izin yoluyla TC vatandaşlığından çıkanlar ve bunların altsoyları için geçerlidir⁹³.

Uygulamada; katılımcı 100 TL katkı payı ödemekte ise, 25 TL de Devlet tarafından onun hesabına yatırılır. Devletin ödeyeceği katkı tutarı asgari ücretin yıllık brüt tutarının %25'ini geçemeyeceği kuralı, katılımcının birden fazla emeklilik hesabı olması halinde de sözleşme bazında değil katılımcı bazında uygulanır ve bu %25'lik tutar, ödenmekte olan katkı payının miktarına göre katılımcının sözleşmelerine dağıtılır.

Devlet katkısına ilişkin hesaplama işlemleri, bireysel emeklilik şirketinin EGM'ye ilettiği bilgiler doğrultusunda yapılır. Hesaplama işlemi sonucunda tutarı belirlenen devlet katkısı, Hazine ve Maliye Bakanlığınca EGM'ye, daha sonra EGM tarafından da katılımcının ilgili bireysel emeklilik şirketindeki Devlet katkısı hesabına yatırılır. Devlet katkısının tutarı ve getirisi, tıpkı katılımcının kendisi tarafından ödenen katkı paylarında olduğu gibi ilgili hesapta izlenebilir. Görüldüğü üzere burada katılımcının hesabının yanında bir alt hesap söz konusudur. Devlet katkısı adı altında ödenmiş olan tutar, bireysel emeklilik şirketi tarafından katılımcı tarafından ödenen katkı payının ödeme tarihini takip eden 6 ay içinde emeklilik hesabına yatırılmaktadır.

Devlet katkısı uygulaması yalnızca bireysel katılımcılar tarafından ödenen katkı payları ile ilgili olduğundan; işveren grup emeklilik sözleşmesi uyarınca ödenmekte olan katkı paylarını, vakıf yada sandıklardan bireysel emeklilik sistemine aktarılmış olan tutarları, başka şirketten aktarılan tutarları, işveren grup emeklilik sözleşmesinde hak

⁹³ S. Yazıcı (2015). a.g.k., s.116 vd

kazanılması sebebiyle birikim transferi yoluyla getirilmiş olan tutarlar devlet katkısının belirlenmesinde hesaba katılmamaktadır⁹⁴.

Devlet katkısına hak kazanabilmek, katılımcının sistemde kaldığı süreye bağlı olarak değişmektedir. 6327 sayılı Kanun'un 29. Maddesinde belirtildiği üzere; sistemden ilk 3 yıl içinde çıkılması halinde, herhangi bir Devlet katkısı sözkonusu olmamaktadır. Üçüncü yılın doldurulmasıyla birlikte Devlet katkısına ilişkin alt hesapta biriken tutarın %15'i, altıncı yılın sonunda %35'i, onuncu yılın sonunda ise %60'ı, sistemden emekliliğe hak kazanma, ölüm yada malüliyet gibi durumlarda ise tamamına hak kazanılmaktadır.

Tablo 4. Sistemde Kalınan Süreye Göre Devlet Katkısını Hak Ediş Oranı

Sistemde Kalma Süresi	Devlet Katkısını Hak Ediş Oranı
0 - 3	%0
3 - 6	%15
6 - 10	% 35
10 – Emeklilik Öncesi	% 60
Emeklilik Dönemi	% 100

Mezkur kanunun yürürlüğe girmesinden önce yani 01.01.2013'den önce sisteme girmiş olanların Devlet katkısından yararlanabilmeleri bakımından esas alınan sürenin hesabında, 01.01.2016 tarihine kadar sistemde kalmaları koşuluyla ve bir defaya mahsus olmak üzere 01.01.2013 itibarıyla sistemde kayıtlı oldukları toplam süreye; sistemde üç yıldan fazla ve altı yıldan az bulunan katılımcılara 1 yıl, altı yıldan fazla ve on yıldan az bulunan katılımcılara 2yıl, on yıldan fazla bulunan katılımcılara 3 yıl, süre eklenmesi öngörülmüştür⁹⁵.

⁹⁴ Y. Oruç (2013). Yapılan Yeni Düzenlemelerle Birlikte, Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcılar Arasında Eşitlik Sağlandı mı, *Vergi Dünyası*, Sayı: 380, Nisan 2013, s 109

⁹⁵M. Sunar (2013). a.g.k., s. 56

Katılımcılar tarafından ödenmekte olan katkı payına ek olarak Devlet tarafından da katkının ödendiği ve birçok OECD ülkesinde de uygulanan bu “katkıya katkı sistemi” vergi indirimleri öngören sisteme göre daha avantajlıdır. Zira; gelir seviyesi gözetilmeksizin aynı tasarrufa aynı teşvikin verilmesi toplumsal adaleti temin eder, vergi mükellefi olmayanları da tasarrufa yönlendirir, BES’e sağlanan katkının daha ölçülebilir olmasını sağlar⁹⁶.

4.2.3. Sağlanan gelirin bir bölümünün haczedilemez oluşu

Sistem tarafından katılımcıya sağlanan gelirin bir bölümü İcra İflas Kanunu çerçevesinde hacze ilişkin hükümlerin uygulama alanında kalması bakımından son derece önemlidir ve bu yönüyle zorunlu kamu sosyal güvenlik sisteminden sağlanan emekli maaşına benzer bir nitelik arz etmektedir. Buna göre katılımcının sistem içinde kaldığı ayların sayısı ile haciz, rehin yada iflas tarihinde yürürlükte olan brüt asgari ücretin çarpımına karşılık gelen birikimin ancak üzerindeki tutarlar haczedilebilir. Nafakaya ilişkin hükümler saklı almak üzere bu miktarın altında kalan tutarın haczedilmesi mümkün değildir. Bu da, sistemden sağlanan maaşın, bireyler açısından gelecek teminatı olması, insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyini vaad etmesi özelliği ile örtüşmektedir. Nafaka alacaklılarının hakları mahfuz kalmak kaydıyla bireylerin sistemden emeklilik hakkı kazanması halinde, sağlanan bu maaşın aylık brüt asgari ücret tutarını aşan kısmı haciz yada konu edilebilir yada iflas masasına kayıt ettirilebilir.

Katılımcının farklı şirketlerde emeklilik hesabının olması halinde haczedilemeyecek tutarın hesaplanmasında, tüm hesaplarındaki birikimlerin toplamı esas alınır. Haciz bildiriminin şirkete ulaşması halinde katılımcının haklarına herhangi bir zarar gelmeksizin şirket tarafından haczedilemeyecek miktar ayrılır, kalan kısım alacaklara mahsuben ödenir. Bununla birlikte Devlet katkısı tutarının haczi yasaktır, dolayısıyla brüt asgari ücretin herhangi bir yüzdesinin hesaplanmak suretiyle Devlet katkısından kesilmesi mümkün değildir. Açıkça görülmektedir ki; BES’ten sağlanan maaş,

⁹⁶ S. Yazıcı (2015). a.g.k., s.96 vd

alacaklarının alacağını temin etme işlevini değil bireyin gelecekteki rahat yaşamını temin etmeyi hedeflemektedir.

4.2.4. Vakıf ve sandıklardan aktarım

Bireysel tasarrufların tek çatı altında toplanmasını, diğer kuruluşlardaki birikimlerin de BES'e aktarılmasını teşvik edici birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bu doğrultuda, 4632 sayılı Kanunun Geçici 1. Maddesi aktarımla ilgili hükümleri içermektedir. Mezkur Kanunun 03.04.2013 tarih ve 6456 sayılı Kanunla değişik Geçici 1. Maddesinde; yetkili organların karar alması şartına bağlı olarak üye yada çalışanlarına emeklilik vaadinde bulunan kuruluşlar bünyesinde yer alan yurtiçi / yurtdışı birikimler ve taahhütlere ilişkin tutarların 31.12.2015'e kadar kısmen yada tamamen bireysel emeklilik sistemine aktarılabilmesi için yer almaktadır. Bununla birlikte belirlenmiş katkı esasına göre yürütülen emeklilik programlarından yapılan aktarımlarda bu kuruluşun yetkili organlarınca karar alınması şartı aranmayabilir.

Bahsi geçen Kanun maddesinin beşinci fıkrasında, bireysel emeklilik sistemine yapılan bu aktarım kurumlar vergisinden ve gelir vergisinden muaf tutulmuştur. Aktarım yapılmasından itibaren üç yıl içinde katılımcı tarafından ölüm ve malûliyet dışındaki bir nedenle, birikimlerin kısmen yada tamamen alınarak çıkılması halinde, aktarım sayesinde yararlanılan tutar esas alınarak hesap edilmek üzere %3.75 nisbetinde gelir vergisi tevkifatı yapılır. Aktarım neticesinde geçerli olacak emeklilik koşullarına ilişkin esaslar Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenir. Aktarım yapmak isteyen üyenin, mevcut durumda bağlı olduğu vakıf yada sandığa bu talebinden bir gün önce katkı payı ödediği katkı payı dahi aktarılabilir.

Bireylere emeklilik hususunda taahhütte bulunan bu hizmet sunucularının, aktarım kararını almaya yetkili organları, herhangi bir zorlayıcı neden yada zorunluluk olmadan tamamıyla kendi isteklerine bağlı olarak aldıkları bir karar neticesinde toplu olarak yada bireysel anlamda bir aktarım yoluna gitmektedirler. Hizmet sunucularını ve bu sunuculara üye olan kişileri bir aktarım kararı alma noktasında harekete geçiren etmen; üyelerin bu aktarım sayesinde gerek kazanç gerekse sistemsel işleyiş bağlamında lehte kazanımlar elde edeceğine dair inançtır. Aktarımın miktarı noktasında herhangi bir sınırlama

olmadığından katılımcının birikiminin tümü yada belli bir bölümü aktarıma konu edilebilir.

Sandıklardan kısmen yada tamamen aktarım yapılabileceği gibi Sandıkta bulunan ve gerek süreye gerekse hakedişe ilişkin haklar da aktarılmış olacaktır. Sandıklarda geçen sürelerin BES'te geçirilmiş sayılması, giriş aidatı ödenmemesi, ödenecek katkılardan herhangi bir kesinti yapılmaması, aktarılan miktarın tümünün 3 yıl sonra vergiden muaf olması gibi pozitif yönler aktarımın cazip gelen yönleridir.

Yalnızca aktarımın esnasındaki parasal değerler açısından değil aktarım işlemi esnasındaki her türlü harç, kâğıt, damga vergisi, banka veya sigorta işlemleri de yine vergiden muaf tutulmuştur.

Yetkili organın aktarıma karar vermesi üzerine, aktarım yapılacak şirketle ön anlaşma yapılır, kara çıkması halinde Hazine ve Maliye Bakanlığına başvurulur ve Müsteşarlığın izni üzerine aktarım gerçekleştirilir. Birikimlerin sisteme aktarılmasının ardından işverence ödemeler BES'e yapılacaktır. Aktarımın ardından sistemden emekli maaşına hak kazanılabilmesi için sistemde en az 3 yıl kalma zorunluluğu vardır. Aktarım tutarının, aktarım anındaki brüt asgari ücretin aylık miktarının yüzde onuna bölünmek suretiyle bulunan ay sayısı, bireysel emeklilik sisteminde kazanılmış olan süreyi ifade edecektir.

6327 sayılı Kanunla yapılan değişiklikler uyarınca ikinci basamak mesleki emeklilik güvencesi sunan kuruluşlarının talep etmeleri halinde, sundukları bu taahhüdü 2015 yılı sonuna kadar vergisiz olarak BES'e aktarabilmelerinin önü de açılarak bireylere müreffeh bir yaşam arzusu çerçevesinde güvence sağlayan organizasyonların tek çatı altında toplanabilmesinin önü açılmıştır.

4.2.5. Emeklilik şirketleri arasındaki aktarım

Bireyleri sisteme dahil edebilmek amacıyla yapılan teşvik uygulamaları, bireylerin üyelikleri boyunca da sistemde kalabilmelerini kolaylaştırmak, üyeliklerinin devamını cazip hale getirebilmek için farklı yöntemlerle devam etmek durumundadır. Özellikle ülkemiz uygulamasında, sistemden ayrılma konusunun önemli bir sorun teşkil ettiği ve

sistemin yerleşmesini ciddi biçimde engellediği düşünülürse bu hususun önemi daha iyi anlaşılır. İşte bu bağlamda yapılmakta olan teşvik amaçlı uygulamaların biri de emeklilik şirketleri arasında aktarımdır. Sosyal güvenlikle olan ilgisi bakımından bir yandan kamusal niteliği ağır basan sistemin bir yandan da rekabete dayalı serbest piyasa koşulları içerisinde işlemekte olması nedeniyle bireylerin kendileri açısından daha cazip koşullar sunan emeklilik şirketini tercih edebilmelerine olanak tanınmıştır. Emeklilik şirketleri arasındaki aktarım öncesinde, katılımcıya konuyla ilgili gereken tüm bilgilendirmenin yapılması, bireysel emeklilik sisteminde var olması gereken şeffaflık ve sözleşmelerdeki güven prensibinin de bir gereğidir.

Emeklilik şirketleri arasındaki aktarıma ilişkin tüm hususlar, katılımcının hak ve yükümlülüklerinin incelendiği ikinci bölümde detaylı biçimde izah edilmiştir. Özetle; katılımcılar sisteme ilk defa girdikleri emeklilik şirketinde en az iki yıl, mevcut halde bulundukları şirkete daha önce bir başka şirketten aktarım yoluyla gelmişlerse mevcut şirkette en az bir yıl, mevcut şirkete vakıf ve sandıklardan aktarım yoluyla gelmişlerse emeklilik şirketindeki birikimlerini bir başka emeklilik şirketine taşımak için mevcut emeklilik şirketinde en az üç yıl kalmak durumundadırlar.

Aktarım gerçekleştiğinde, aktarım yapılan emeklilik şirketiyle yeni bir sözleşme akdedilmiş olmasına rağmen katılımcıdan herhangi bir giriş aidatı alınmamaktadır ki bu da aktarım konusunda bireylerin tercihlerinin önünde engel olabilecek tüm unsurların kaldırılmasını amaçlamaktadır.

4.2.6. Fonların ve emeklilik planının değiştirilebilmesi

Emeklilik şirketleri arasında aktarım yapmayıp mevcut şirkette kalmak suretiyle yine birtakım tercih değişiklikleri yapmak mümkündür. Sistem bu anlamda da katılımcıya birtakım kolaylıklar sunulmaktadır. Katılımcılar; emeklilik sözleşmesi kapsamında belirlenen ödeme dönemini ve plan çerçevesinde belirlenen katkı payı tutarı miktarının altına inmemek kaydıyla katkı payı tutarını değiştirebilir. Sözleşme süresi içinde katkı payı ödemesine ara vermek mümkündür. Yılda en fazla 6 defa ile sınırlı olmak üzere fon

dağılım oranını ve yılda en fazla 4 defa ile sınırlı olmak üzere emeklilik planını değiştirebilir⁹⁷.

Katılımcılar, ödemekte oldukları katkı paylarının fonlar arasındaki dağılımını ve emeklilik planlarını, birtakım koşullara bağlı kalmak üzere değiştirebileceklerdir. Çalışmamızın, “Katılımcının hak ve yükümlülükleri” başlıklı bölümünde bu konudaki sürelerle ve biçimsel koşullara değinilmiştir. Yılda azami altı defayla sınırlı olmak üzere birikimlerin değerlendirildiği fonları, yılda azami dört defayla sınırlı olmak üzere emeklilik planını değiştirme hakkına sahip olan bireylere tanınan bu tercih yelpazesinin asıl maksadı, sistemi adına uygun biçimde bireyselleştirebilmek, amacına uygun biçimde kişisel inisiyatifle yürümesini sağlamaktır. Bu seçeneklerin son tahlildeki gayesinin, katılımcıların sistemde kalmaları sağlamak olduğundan bu tercih değişiklikleri öncesinde gerekli olan tüm bilgilendirmeler, tıpkı yukarıda değinilen emeklilik şirketleri arasındaki aktarım gibi; şeffaflık ve güven ilkeleri doğrultusunda kendilerine yapılmaktadır.

Sisteme yatırılan katkı paylarının yalnızca bir emeklilik fonunda değerlendirilmeyip değişik fonlar arasında üleştirilmesi hem risk faktörünün olumsuz etkisini azaltmakta hem de katılımcının fonları dinamik bir anlayışla yönetebilmesinin önünü açmaktadır. Emeklilik planı değişikliği ise yine katılımcının sisteme dahil olarak almış olduğu bireysel inisiyatifinin bir noktada takılı kalmayıp piyasanın değişen ekonomik koşullarına, kendi gelir durumu yada gelecek tasarımına göre yeniden şekillenmesi anlamına gelmektedir. Bireysel emeklilik sistemi; kişilerin gelecek yaşamlarındaki standardın belirlenmesi noktasında edilgen bir konumda bekleyip dış piyasa koşulları tarafından belirlenen hayat düzeyini yaşamasını değil, geleceklerinin öznesi olup bu yaşam standardını iyileştirici, olumsuzlukları önleyici bir rol oynamalarını amaçlar. Bu itibarla gerek fon değişikliği gerekse emeklilik planındaki değişiklik, sistem içinde bireyin etkinlik gücünü ve belirleyiciliğini ortaya koymakta ve sistemsel işleyişe birey tarafından dinamizm kazandırmaktadır. Bu durum da şüphe yok ki en çok sistemde kalma konusunda fayda sağlayacaktır. Zira başta ekonomik koşullar olmak üzere dış dünyada sürekli değişen bir tablo sözkonusu iken, emeklilik planı ile fon tercihlerinin durağan halde kalması hem sistemden beklenen faydanın elde edilmesini güçleştirir hem de bu noktada bireyin tercihlerinin öne çıkmaması daha sonradan sistemden duyulan

⁹⁷<http://www.egm.org.tr/?sid=69> (Erişim tarihi: 04.09.2017)

memnuniyetsizliği besler. Katkı payı tutarını ve katkı payının fonlar arasındaki dağılımını, kendi tercihi doğrultusunda değiştiren katılımcılar, risk ve kazancı birlikte değerlendirerek, sürece aktif biçimde katılmış olmaktadır.

Katkı payı miktarının yada fon dağılımının değerştirilmesi, emeklilik planının değerştirilmesi anlamına gelmemektedir.

4.2.7. İnternet ve çağrı merkezi üzerinden ürün satışı

Bireysel Emeklilik Sisteminde değerşiklikler öngören 6327 sayılı Kanun ve bu Kanuna bağlı olarak güncellenen yeni mevzuat ışığında, sistemin çağın bilimsel, sosyal ve teknoloji gerekleriyle donatılması, kolay ulaşılabilir kılınması ve ayrıca sistemsal işleyiş nedeniyle doğan maliyetlerin olabildiğince minimize edilmesi amaçlanmıştır. Zira sistem kaynaklı maliyetler azaldığında, bunun ilk yansıması katılımcılara yüklenen aidat ve kesintilerin de azalması olacaktır.

İnternet üzerinden yapılan satışların yanısıra çağrı merkezinden de satış yapılmaktadır. Esasında her iki satış yöntemi, ticari hayatın hemen tüm şubelerinde mevcuttur ve bireysel emeklilik sistemi gibi, canlı ekonomik hayatın ve rekabete dayalı piyasanın içinde olan bir organizasyonun bunun dışında kalması düşünülemez.

4.2.8. Tevkifatların iadesi

Uygulamanın idareden doğmamış olması ve sistemi cazip kılma saikiyle yapılmamış olması nedeniyle bu başlık altında tetkiki tartışılabilir olsa da sonuç itibariyle sistemi özendirici bir nitelik taşıması nedeniyle, daha önce bireylerin sistemden ayrılması halinde tatbik edilen kesintinin ortadan kaldırılmasını ele almak gerekmektedir.

Ülkemiz açısından ekonomik nedenler asıl neden olmakla birlikte, sistemin toplumsal tabana yayılması konusunda gerekli araştırmalar yapılmadan uygulamaya ilişkin birtakım düzenlemeler oluşturulduğundan, kimi zaman yanılgı sonucunda kimi zaman ise bilgi eksikliği sebebiyle sistemin sosyal zemininden uzaklaşmış, pratiğe aktarılan bazı hususlarda çelişkiye düşülmüş ve bireysel emeklilik sistemi gereken ilgiyi

görememiştir. Bunun bariz bir örneği olarak; bir yandan sistemi teşvik amacıyla katılımcı tarafından yatırılmakta olan katkı payları gelir vergisi matrahından mahsup edilirken öte yandan sistemden ayrılma halinde o ana kadar sisteme aktarılmış olan tüm birikimlerden vergi kesintisine gidilmiştir. Sisteme girerken uygulanan yetersiz teşvikin ardından sistemden çıkarken neredeyse ceza olarak nitelenebilecek bu pratik, esasında sistemin yalnızca katılımcılar tarafından değil uygulayıcılar tarafından da anlaşılamadığını göstermektedir.

Bahsi geçen kesintinin hukuka aykırı olduğu ve iadesinin gerektiği hususunda yapılan başvurular neticesinde yargı organlarının kesintilerin iadesi yönünde karar vermesi, katılımcıların mağduriyetini gidermiş olsa da bir yandan da sisteme duyulan güveni zedelemiştir. Zira bu uygulama, BES ile güdülen amacın bireylere mali kaygılardan nisbeten uzak bir gelecek vaadi sağlamaktan öte, idarenin kaynak sıkıntısı olduğu düşüncesini tam anlamıyla yerleştirir niteliktedir. Ancak sonraki kuşakların yalnızca mevcut durumdaki hukuka uygun pratiği görecektik olmaları sebebiyle bu olumsuz izlenimin bir zaman sonra silineceği ve bunun da neticede sisteme katılımı teşvik edecek hususlardan biri olacağı açıktır.

4.2.9. İşverenlere sağlanan vergi avantajı

Teşvik bağlamında vergi indirimi uygulamasının yerine 1 Ocak 2013'ten itibaren Devlet katkısı uygulamasına geçilmiş olması katılımcılar açısından vergi indiriminin yeterli düzeyde çekim gücü oluşturmadığını göstermiştir. Ancak işveren açısından bu indirimin motive edici karakterini koruması nedeniyle, işverenlerin kendi çalışanları için gönüllü olarak ödedikleri katkı payı, ticari kazançlarının tayininde gider olarak gösterilebilecek ve ayrıca ücretle ilişkilendirilmeyecektir. Böylece işçi penceresinden bakıldığında; işveren, kendisi adına katkı payı ödediğinde bu ödeme işçinin ücret alacağına mahsuben yapılmış olmayacak, işveren açısından bakıldığında ise işçi adına

yapılan bu ödeme, kendisi açısından gider başlığı altında bir vergi indirimi sebebi olacaktır⁹⁸.

4.2.10. Ödemeye ara verme ve ek katkı payı

Sisteme dahil olmak isteyen bir katılımcı adayının gelecekte kendi geleceği için tasarladığı yaşam standardı ve refah düzeyi doğrultusunda belirlenen katkı payı, kişinin mevcut ekonomik şartlarıyla şekillenmektedir. Ancak hem kişinin kendi ekonomik durumu hem de genel anlamda ülkedeki mali şartların olumlu yada olumsuz yönde değişebilir olması sebebiyle, sözleşme ile belirlenmiş olan katkı payına ek olarak katkıda bulunabilmesi yada yine sözleşme ile belirlenmiş olan katkı payı ödemesine ara verebilmesi yada asgari sınırın altına düşmemek kaydıyla ödemenin azaltılabilmesi, sistemin toplumsal tabanda daha fazla yayılabilmesine olanak tanıyan uygulamalar olarak göze çarpmaktadır. Zira böylece bireysel emeklilik sisteminin gerçek anlamda kişiselleştirilebilmesi, kişiye özel bireyselleştirilmiş bir mikro sistem haline dönüştürülebilmesi, katılımcı adaylarının sisteme daha olumlu yaklaşımlarına hizmet edecektir.

Sistemin daha önceden belirlenmiş standart bir plan doğrultusunda, bireysel ve toplumsal ekonomik koşulları göz ardı ederek otomatik olarak işlemesi hem katılım esnasında cazip gelmemekte hem de sistemden ayrılma düşüncesinin gerekçelerinden birini oluşturmaktadır. Sonuç itibariyle, kişisel inisiyatif alınarak dahil olunan ve kişisel yaşamı refah ekseninde dizayn etmeyi hedefleyen bir organizasyonda bireysel değişim ve farklılıkların göz ardı edilmesi, kendi içinde tutarlı olmayan bir yaklaşım olacaktır.

⁹⁸<http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/09/Zorunlu-BES-Raporu-DISK-AR.pdf> , s. 15, (Erişim tarihi: Tarihi:22.04.2018)

4.2.11. Birden fazla şirketten emekli olabilme hakkı

Sistemin ana argümanı, emeklilik döneminde ekonomik olarak kaygıdan uzak bir yaşam standardı oluşturabilmektir. Kişilerin mevcut kazancı ve hayat standardı, tasarruf edebileceği miktar ve en önemlisi de emeklilik dönemindeki gelir beklentisi birbirinden farklı olduğu için bireysel emeklilik sistemine katılım biçiminin de aynı olması beklenemez. Bu sebeple bireylere birden fazla emeklilik sözleşmesine sahip olabilme imkanı tanınmıştır. Esasında tasarrufu teşvik eden, uzun vadeli yatırımlara kaynak tedarikini hedefleyen bir sistemin, daha fazla tasarruf ve daha büyük kaynak anlamına gelecek bu uygulamayı benimsemesi son derece doğaldır.

Sistemden emeklilik hakkı elde eden kişilerin, taraf olduğu tüm emeklilik sözleşmelerini birleştirmek suretiyle ve yaş, sistemde en az on yıl kalma koşullarını tamamlaması halinde birden fazla hesaptan emeklilik maaşı alma hakkı doğmuş olacaktır.

4.2.12. Fon Malvarlığının ve Sistemden Sağlanan Maaşın Haczedilemez Oluşu

Kişilerin gelecek yaşamlarındaki refah düzeyini temin etmek iddiasında olan bir sistemin kendi malvarlığının garanti altında olmaması, yalnızca kendi içinde bir çelişki olmakla kalmayıp aynı zamanda güven unsurunu da zaafa uğratan bir yön olacaktır. Bu sebeple fon malvarlığının rehni, haczi yada iflas masasına dahil edilmesi sözkonusu değildir. Bunun yanında fon malvarlığı teminat olarak da gösterilemediğinden kendi üzerinden herhangi bir tahsil yada icrai işlemin yapılabilme kabiliyeti bulunmamaktadır. Fon portföyündeki varlıklar yatırımcıya ait olduğu için emeklilik şirketinin varlıklarından ayrıdır, bu yüzden rehin yada haciz uygulanması mümkün değildir.

Her ne kadar sistem Devlet güvencesi gibi bir koruyucu şemsiyeye sahip olmasa da, başta Sermaye Piyasası Kurulu olmak üzere sistem dahilinde öngörülen güçlü denetim mekanizmaları Devlet güvencesinin olmayışından kaynaklı durumu yumuşatmaktadır. Ancak bu denetim mekanizmalarının şirketin mali işleyişini ve rekabete dayalı bir piyasa içindeki performansını da temin edebilmesi mümkün değildir. Bu durumda bireysel emeklilik şirketlerinin iflası gündeme gelebilecektir. Ancak emeklilik şirketinin iflası katılımcı açısından bir risk oluşturmayacaktır. Zira yukarıda da değinildiği üzere, fona ait olan malvarlığının emeklilik şirketinin malvarlığından ayrı olması, şirketin borçları

sebebiyle fona ait malvarlığına gidilemeyecek olması, fon malvarlığının haczedilemez olması, ayrıca fona ait olan varlıkların Takasbank bünyesinde saklanması, bu varlıkların başka hesaplara transferini engelleyen ve bu nedenle katılımcılara güvence sağlayan hükümler mevcuttur.

4632 sayılı Kanun uyarınca; sistemde bulunan fon paylarından, katılımcının sistemde kayıtlı olduğu ay adedi ile asgarî ücret miktarının çarpımı sonucu elde edilen tutar ve sistemden emeklilik hakkı elde edenlere yapılan gelir sigortası yıllık ödemelerden yola çıkılarak hesaplanan bir aylık tutarın asgari ücret miktarına kadar olan kısmı, nafaka borçları hariç olmak üzere haciz, rehin gibi işlemlere konu edilemez, iflas masasına kaydı yapılamaz.

Katılımcının birden fazla bireysel emeklilik hesabı olması durumunda ise, bu hesapların aynı şirket yada farklı şirketler bünyesinde olduğuna bakılmaksızın, haczedilemeyecek tutarın hesabında, tüm hesaplardaki toplam tutar esas alınacaktır.

4.2.13. Sistemden Ayrılma Hakkı

Esasında sistemin yerleşmesi, bir istikbal planı biçiminde tasarruf alışkanlığı haline gelerek sosyal bünyede kalıcı bir yer edinebilmesinin önündeki en büyük engel, sistemden erken ayrılma sorunudur. Bireysel emeklilik sisteminin, kişilerin iradesini merkeze alan, ondan bugününe ve emeklilik yaşamına ilişkin inisiyatif almasını bekleyen yaklaşımı aynı zamanda ayrılmaya ilişkin olarak da karar almasını içerdiğinden bu hususta yasaklayıcı bir yaklaşımın sistemin özü ile çelişeceği açıktır. Bununla birlikte mevcut durumda otomatik katılımda uygulanmakta olan iki aylık sistemde kalma mecburiyetinin, sistemin bireysel iradeyi önceleyen tutumunu örselememek ile sistemin kökleşmesini sağlamak arasında bir orta yol olduğu da görülmektedir. Buna bir anlamda kişisel tercihler ile kamusal zorunluklar arasında makul bir seçenek gözüyle de bakılabilir. Ancak sistemde kalma süresinin altı aya çıkarılacak olması ihtimali karşısında, artık sistemin kalıcı hale gelmesi ihtiyacının bireysel tercihleri geri plana ittiği düşünülebilir.

Yukarıda izah edilen sebepler geçerli olmakla birlikte, sistemden ayrılabilme hakkı aynı zamanda sistemi cazip kılan unsurlardan biridir. Özellikle yaşam biçimimize yerleşmiş olan uzun vadeli plan yapamama hasleti, katılımcıların dilediğinde sistemden ayrılabilme hakkına ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda katılımcının emeklilik hakkı doğmadan da sistemden ayrılabilmekte ancak birtakım kesintiler uygulanmaktadır. Bu durumda, emeklilik hakkı elde etmeksizin sistemden ayrılanlara yapılan ödemeler, ödemenin sağladığı getiri miktarı üzerinden hesap edilmekte olan bir stopaj kesintisine tabidir. Bu kesinti oranı, bireysel emeklilik sisteminden sürenin dolmasıyla emeklilik hakkı kazanarak ayrılanlar ile sistemden vefat, maluliyet veya emeklilik şirketinin tasfiye edilmesi gibi zorunlu sebepler dolayısıyla ayrılanlar bakımından %5, 10 yıl süreyle sistemde kaldığı halde emeklilik hakkı elde etmeksizin sistemden ayrılanlar bakımından %10, 10 yıldan az bir süre sistemde kalıp ayrılanlar bakımından ise %15'tir⁹⁹.

Tablo 5. Bireysel Emeklilikte ilk 10 Yıl¹⁰⁰

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	TOPLAM FON TUTARI	KATKI PAYI TUTARI
2003	15.245		5.866.764
2004	314.257		288.325.706
2005	672.696		1.117.233.826
2006	1.073.650	2.814.938.925	2.592.508.977
2007	1.457.704	4.566.383.316	3.917.061.211
2008	1.745.354	6.372.756.623	5.467.695.761
2009	1.987.940	9.097.436.467	7.102.007.561
2010	2.281.478	12.011.986.651	9.515.230.234
2011	2.641.843	14.329.771.986	12.393.688.644
2012	3.128.130	20.346.290.278	16.177.757.755

⁹⁹ www.egm.org.tr. (Erişim Tarihi :04.09.2017)

¹⁰⁰ S. Uğur (2017). Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemindeki Dönüşümlerin Analizi, 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, s.33

Çalışmamızın genelinde de vurgulandığı üzere, gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında arzulan hedeflere ulaşılmamış olsa da, BES'e katılım artan bir grafik çizmektedir. Nitekim bu istikrarlı artış neticesinde; BES'in uygulamaya konulması anında belirlenmiş olan hedeflere ulaşıldığı görülmektedir. Bununla birlikte tasarrufların artırılmasının bir ihtiyaç olarak kendini hissettirmesi neticesinde 01.01.2013'ten itibaren Devlet katkılı döneme adım atılmıştır¹⁰¹.

Tablo 6. Bireysel Emeklilikte Devlet Katkılı Dönem¹⁰²

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATILIMCILARIN FON TUTARI	KATKI PAYI TUTARI
2013	4.153.055	25.145.718.418	21.921.860.114
2014	5.092.871	34.793.077.808	28.346.503.495
2015	6.038.432	42.979.056.589	37.119.095.559
2016	6.627.025	53.409.391.715	44.363.955.590

Vergi teşvikli dönemle kıyaslandığında, her yıl yaklaşık 1 milyon yeni katılımcının sisteme dahil olduğu gözlenmektedir. İlk on yılda ortalama 300.000 civarında yeni katılımcının her yıl sisteme dahil olduğu düşünüldüğünde, Devlet katkılı dönemdeki bu üç kat artışın, zorunlu katılımın beklenen hedeflere ulaşma doğrultusunda önemli bir aşama sağladığı söylenebilir. Nitekim vergi teşvikli dönemde ulaşılan son katılımcı sayısı 3.128.130 iken Kasım 2018 itibariyle mevcut katılımcı sayısının 6.898.287 olması, katılımcı sayısında dört yılda sağlanan bu iki kat artış, ilerleyen yıllar için de iyimser olabilmeyi mümkün kılmaktadır. Bununla birlikte önceki yıllarda yılda 1 milyon kişi sisteme katılmakta iken 2016 yılında bu sayının yakalanamadığı, bunun ise yıl içinde yaşanan zorluklar, 2017 yılından itibaren daha avantajlı katılım koşullarının uygulanacak olması ve sistemde bir doyma noktasına ulaşılmasına bağlanabileceği öne sürülmektedir. Her ne kadar 2017 yılının ilk dokuz ayında otomatik katılım harici sisteme katılanların sayısının

¹⁰¹ S. Uğur (2017), a.g.k., .s. 34

¹⁰² S. Uğur (2017), a.g.k., .s. 34

sadece 210.000 kişi olması da bu tezi doğrulasa da¹⁰³ ancak kanaatimizce sistemde doyma noktasına ulaşılması makul bir gerekçe olarak durmamakta, gelecek dönemi de kayıtlayan bir nitelik arz etmektedir. Zira bu durumda, sonraki yıllarda, 2013-2016 yılları arasındakiine benzer bir artış grafiğinin yeniden gözlemlenmesi halinde “doyma noktasına ulaşma” gerekçesi geçerliğini yitirecektir.



¹⁰³ S. Uğur (2017), a.g.k., .s. 34

3. BÖLÜM

SINIRLI KAPSAMLI BİR ARAŞTIRMA SONUÇLARINA GÖRE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GELECEĞİ VE YARATABİLECEĞİ TOPLUMSAL DEĞİŞİM

1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ - ÖRNEKLEMİ VE VERİ TOPLAMA ARACI

1.1. Yöntemi

Araştırma, betimsel tarama yöntemi ile hazırlanmıştır. Betimsel araştırmalar, belirli bir kavram, olgu ya da olayın dışarıdan müdahale edilmeksizin incelenerek tanımlanarak açıklandığı ve betimlendiği araştırmalardır. Araştırmanın teorik ve kavramsal açıklamaları, literatürdeki bilgi kaynakları ve resmi yayınlar taranarak hazırlandığı için araştırma tarama modelindeki araştırma sınıfına girmektedir.

Araştırmada ele alınan temel kavramların ampirik sınaması ise istatistiksel testlerle yapılmıştır.

1.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni Kocaeli ili, Gebze ilçesinde ikamet eden, sosyal güvenlik ve BES sisteminden yararlanan kişilerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu evren içerisinden randomize (rastgele) olarak seçilmiş 200 katılımcıdan oluşmaktadır.

1.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak katılımcıların sosyal güvenlik ve BES tercihleri ile ilgili açıklayıcı bilgiler elde etmeye yönelik sorulardan oluşan bir anket formu kullanılmıştır.

2. KATILIMCILARA AİT DEMOGRAFİK BİLGİLER VE KATILIMCILARIN ÇEŞİTLİ KRİTERLERE GÖRE BES İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRMELERİ

Katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımının belirlenmesi amacıyla frekans analizi yapılmış ve sonuçları grafikte verilmiştir.



Tablo 7. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	114	57,0
	Erkek	86	43,0
	Total	200	100,0
Yaş	18-25	38	19,0
	25-30	30	15,0
	30-35	44	22,0
	35-40	53	26,5
	40+	35	17,5
	Total	200	100,0
İşsizler ve çalışan grupları	İşsiz	17	8,5
	İşçi	43	21,5
	Memur	113	56,5
	Serbest Meslek	27	13,5
	Total	200	100,0
Medeni durum	Bekar	54	27,0
	Evli	146	73,0
	Total	200	100,0
Eğitim durumu	Okur yazar	1	,5
	İlkokul	11	5,5
	Ortaokul	5	2,5
	Lise	29	14,5
	Üniversite	154	77,0
	Total	200	100,0
Aylık gelir durumu	0-1400	22	11,0
	1400-2000	30	15,0
	2000-2500	6	3,0
	2500-3000	23	11,5
	3000+	119	59,5
	Total	200	100,0
Aylık tasarruf miktarı	0-250	95	49,5
	250-500	26	13,5
	500-750	17	8,9
	750-1000	26	13,5
	1000+	28	14,6
	Total	192	100,0

Tasarruf miktarının genellikle 0 – 250 TL arasında yoğunlaşması, tasarruf miktarındaki yetersizliği göstermektedir. Bu durum iki nedenle açıklanabilir. Birincisi gelir düzeyinin düşük olması sebebiyle tasarruf edilebilecek miktarın da düşük olması, ikincisi ise gelir düzeyi tasarruf etmeye elverişli olduğu halde tasarruf alışkanlığının yerleşmemiş olması nedeniyle miktarın düşük olması olarak görülebilir.

Bu durum incelendiğinde, tasarruf düzeyinin düşük olmasının BES’e ilgiyi azalttığı düşünülmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Sosyal Güvence Durumları ve Gelecekle İlgili Endişeleri

		n	%
BES dışında tasarruflarınızı hangi alanlarda değerlendiriyorsunuz?	Gayrimenkul	32	18,3
	Araba	28	16,0
	Altın	38	21,7
	Döviz	13	7,4
	Sermaye geliri	4	2,3
	Ticari faaliyet	12	6,9
	Diğer (Faiz, repo, borsa, bono, sanal para, forex, fonlar)	48	27,4
	Total	175	100,0
Sosyal güvenceniz var mı?	Evet	197	98,5
	Hayır	3	1,5
	Total	200	100,0
Maddi açıdan gelecek kaygısı yaşıyor musunuz?	Evet	125	64,4
	Hayır	69	35,6
	Total	194	100,0
Geleceğe ilişkin en büyük endişe kaynağınız nedir?	Maaş Yetersizliği	30	15,1
	Yaşlılık	20	10,1
	Hastalık	84	42,2
	Pahalılık	28	14,1
	İşsizlik	13	6,5
	Diğer (Yalnızlık, çocuklar, doğal felaketler vs)	24	12,1
	Total	199	100,0
Sosyal güvenlik sistemi ihtiyaçlarınızı karşılıyor mu?	Evet	53	26,5
	Hayır	30	15,0
	Kısmen	117	58,5
	Total	200	100,0

Tasarruf olanaklarının geleneksel alışkanlıklar doğrultusunda öncelikle gayrimenkul ve altına yöneltildiği anlaşılmaktadır.

Gelecek kaygısı taşıyanların BES'e daha çok ilgi duymaları beklenebilir. Ancak sadece ilgi duymak yeterli olmamaktadır. BES'e katılımda gelir düzeyi ön plana çıkacaktır.

%42 oranında hastalık endişesinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu durumda, BES sisteminde hastalık riskine ayrı ve özel bir önem verilmesi gerektiği düşünülebilir.

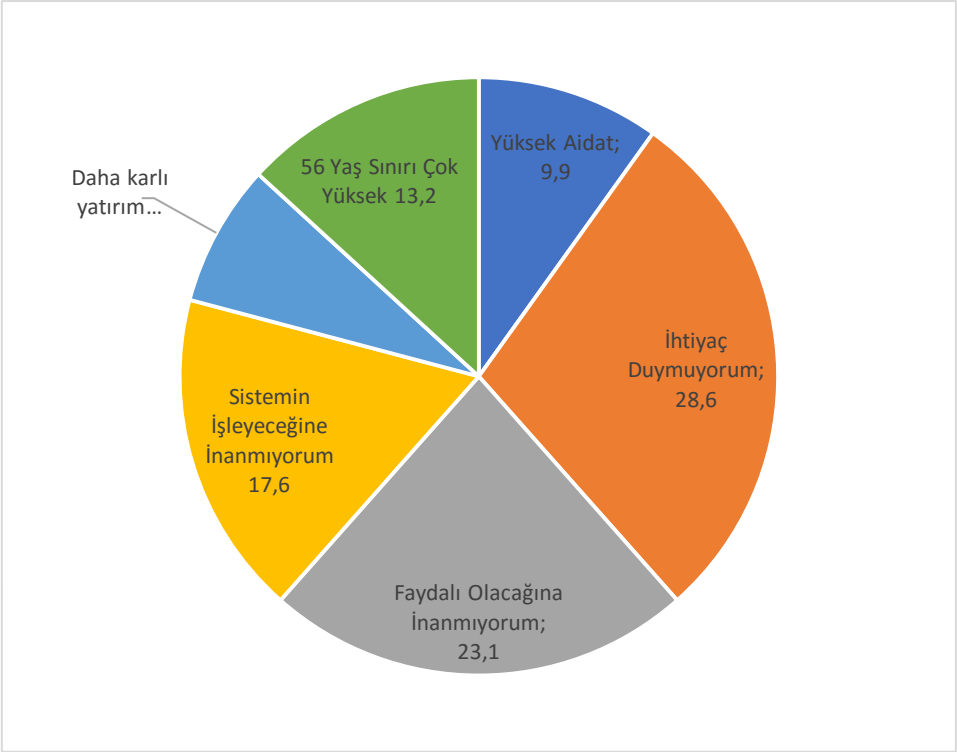
Katılımcıların %74'ünün sosyal güvenlik sisteminin yeterli olmadığı görüşündedir. Ek sosyal güvence ihtiyacı duymaları BES'e ilgiyi artıracak bir faktördür. Ancak burada da gelir düzeyi ve tasarruf alışkanlıkları gibi diğer faktörler devreye girecektir.

Gayrimenkul, altın, döviz gibi geleneksel yatırım araçlarının rağbet görmesi; sistemin tanıtımına ilişkin yetersizliklerle ilgili olduğu kadar derinleşmiş bir ekonomik bünyenin olmaması ve serbest piyasa yatırım araçlarının ilgi görmemesi ile de ilgilidir. Maddi açıdan gelecek kaygısı yaşayanların oranının daha fazla olması beklenen bir veri olmakla birlikte gelecek kaygısı yaşamayanların oranının yüksek olduğu gözlenmektedir. Nitekim geleceğe ilişkin en büyük endişenin ne olduğu sorusuna, "hastalık" cevabı verilmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin ihtiyaçları karşılama durumu ile ilgili olarak ortaya çıkan tabloyu, refah devletinde altın çağ olarak nitelenen 1950-1975'in ardından yaşanan ekonomik krizle birlikte düşünmek gerekir. Çünkü 1975 sonrası ekonomik krizin nedenlerinden birinin de, milli gelirin üçte birinin sosyal güvenlik sistemlerine ayrılması olduğu, zira ifade edilmiştir¹⁰⁴. İnsanların ihtiyaçları ve bunların karşılanma düzeyine ilişkin beklentileri değişken ve subjektif olduğundan ve esasında sosyal güvenlik sisteminin hedefi "asgari" bir düzeyi temin etmek olduğundan, beklentilere tam olarak cevap verilebilmesi mümkün değildir.

¹⁰⁴ Y. Alper (2016). a.g.k. s. 9

Şekil 2: Katılımcıların BES'e Üye Olmama Sebepleri



Tablo 9. Katılımcıların BES Hakkındaki Bilgi ve Düşünceleri

		n	%
BES hakkında bilginiz var mı?	Evet	111	55,5
	Hayır	25	12,5
	Kısmen	64	32,0
	Total	200	100,0
BES ile ilgili bilgi kaynağınız nedir?	Yazılı ve görsel basın	70	42,7
	Broşür	13	7,9
	Emeklilik şirketi	14	8,5
	Arkadaş çevresi	29	17,7
	Yatırım danışmanı	12	7,3
	Diğer (İnternet, banka, işyeri vd.)	26	15,9
	Total	164	100,0
BES ile ilgili yeterli tanıtım yapılıyor mu?	Evet	41	24,0
	Hayır	62	36,3
	Kısmen	68	39,8
	Total	171	100,0
BES'e üye misiniz?	Evet	81	48,5
	Hayır	86	51,5
	Total	167	100,0
BES'e üye olanların, BES'i tercih etme nedeni	Tasarruf yapmak	38	40,9
	Emeklilik maaşına ilave gelir elde etmek	28	30,1
	Etkili tanıtım	4	4,3
	Devlet katkısından yararlanmak	13	14,0
	Toplu gelir elde etmek	10	10,8
	Total	93	100,0
BES'e üye olmayanların, BES'i tercih etmeme nedeni	Yüksek aidat	9	9,9
	İhtiyaç duymuyorum	26	28,6
	Faydalı olacağına inanmıyorum	21	23,1
	Sistemin işleyeceğine inanmıyorum	16	17,6
	Daha karlı yatırım araçları var	7	7,7
	56 yaş sınırı çok yüksek	12	13,2
	Total	91	100,0

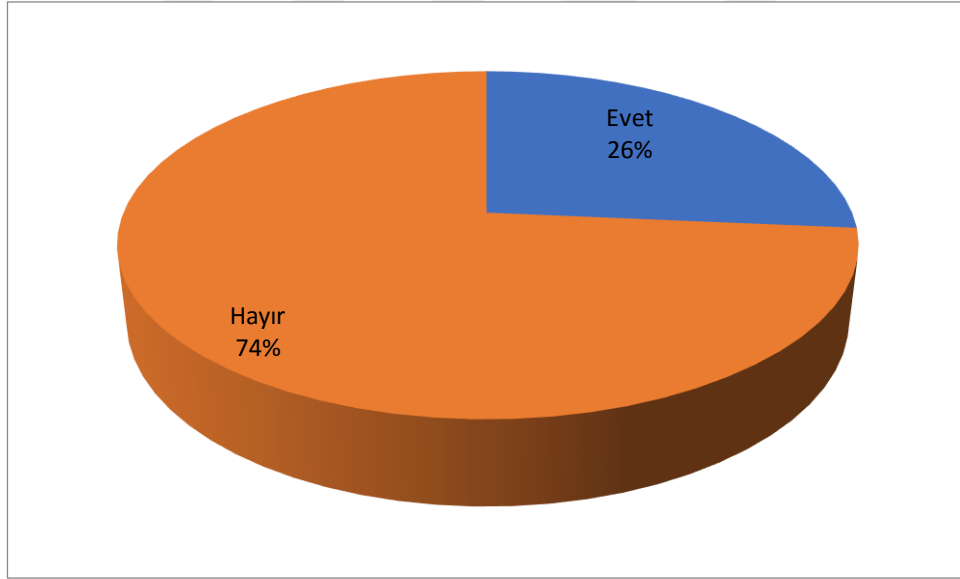
Katılımcıların %41 oranında BES ile ilgili yeterli bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir. Bu durum, sistemin tanıtımına daha fazla önem ve ağırlık verilmesi gerektiğini düşündürmektedir.

%41 ile tasarruf yapma amacının, %30 ile emekli maaşına ilave gelir elde etme amacının ilk iki sırada olduğu görülmektedir. Sosyal güvence açısından BES'e üye olanların, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı güvenceleri yeterli bulmamalarının sonucu bu dağılımdan anlaşılmaktadır.

2.1. Katılımcıların Çeşitli Kriterlere Göre BES İle İlgili Değerlendirmeleri

2.1.1. Genel olarak BES'in tasarruf alışkanlığına etkisi açısından

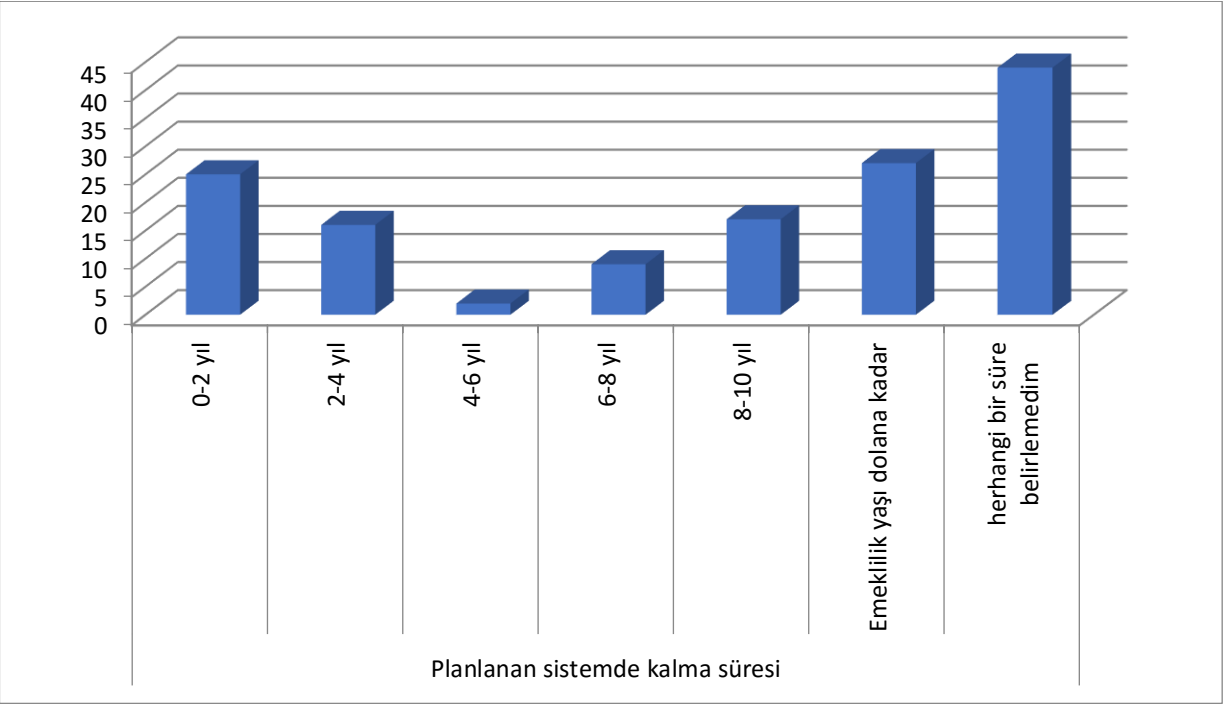
Şekil 3: BES'in Tasarruf Alışkanlığına Etkisi



BES'in tasarruf alışkanlığı kazandırıp kazandırmadığı incelendiğinde; %26'sı tasarruf alışkanlığı kazandırdığını, %74'ü ise kazandırmadığını belirtmiştir.

2.1.2. Katılımcıların BES’te kalma süreleri ile ilgili tercihleri

Şekil 4. Genel Olarak Katılımcıların BES’te Kalma Süreleri İle İlgili Tercihleri



Tablo 10. BES’in Tasarruf Alışkanlığına Etkisi ve Sistemde Planlanan Kalma Süresi

		n	%
BES’in size tasarruf alışkanlığı kazandırdığını düşünüyor musunuz?	Evet	42	26,4
	Hayır	117	73,6
	Total	159	100,0
BES e üye olanların sistemde kalmayı planladıkları süre	0-2 yıl	25	17,9
	2-4 yıl	16	11,4
	4-6 yıl	2	1,4
	6-8 yıl	9	6,4
	8-10 yıl	17	12,1
	Emeklilik yaşı dolana kadar	27	19,3
	Herhangi bir süre belirlemedim	44	31,4
	Total	140	100,0

2.1.3. Cinsiyet açısından BES'in çeşitli kriterlere göre etkisi

Tablo 11. Cinsiyete Göre Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeterliliğine İlişkin Görüşler

			Cinsiyet		Ortalama
			Kadın	Erkek	
Sosyal güvenlik sistemi ihtiyaçlarınızı karşılıyor mu?	Evet	n	28	25	53
		%	24,6%	29,1%	26,5%
	Hayır	n	18	12	30
		%	15,8%	14,0%	15,0%
	Kısmen	n	68	49	117
		%	59,6%	57,0%	58,5%
Total		n	114	86	200
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=0,546 ; p=0,761

Cinsiyet ile sosyal güvenlik sisteminin ihtiyaçlarını karşılama durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 12. Cinsiyet İle BES Hakkında Bilgi Sahipliği İlişkisi

			Cinsiyet		Ortalama
			Kadın	Erkek	
BES hakkında bilginiz var mı?	Evet	n	63	48	111
		%	55,3%	55,8%	55,5%
	Hayır	n	13	12	25
		%	11,4%	14,0%	12,5%
	Kısmen	n	38	26	64
		%	33,3%	30,2%	32,0%
Total		n	114	86	200
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=0,405 ; p=0,817

Cinsiyet ile BES hakkında bilgi sahibi olma durumu arasındaki ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 13. Cinsiyete Göre BES Bilgi Kaynakları

			Cinsiyet		Ortalama
			Kadın	Erkek	
BES ile ilgili bilgi kaynağınız nedir?	Yazılı ve görsel basın	n	39	31	70
		%	40,2%	46,3%	42,7%
	Broşür	n	10	3	13
		%	10,3%	4,5%	7,9%
	Emeklilik şirketi	n	9	5	14
		%	9,3%	7,5%	8,5%
	Arkadaş çevresi	n	20	9	29
		%	20,6%	13,4%	17,7%
	Yatırım danışmanı	n	6	6	12
		%	6,2%	9,0%	7,3%
	Diğer	n	13	13	26
		%	13,4%	19,4%	15,9%
Total		n	97	67	164
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=4,667 ; p=0,458

Cinsiyet ile BES hakkındaki bilgi kaynağı dağılımı arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 14. Cinsiyete Göre BES’e Üye Olmama Nedenleri

			Cinsiyet		Ortalama
			Kadın	Erkek	
BES’e üye olmayanların, BES’i tercih etmeme nedenleri	Yüksek aidat	n	4	5	9
		%	8,5%	11,4%	9,9%
	İhtiyaç duymuyorum	n	13	13	26
		%	27,7%	29,5%	28,6%
	Faydalı olacağına inanmıyorum	n	14	7	21
		%	29,8%	15,9%	23,1%
	Sistemin işleyeceğine inanmıyorum	n	5	11	16
		%	10,6%	25,0%	17,6%
	Daha karlı yatırım araçları var	n	4	3	7
		%	8,5%	6,8%	7,7%
	56 yaş sınırı çok yüksek	n	7	5	12
		%	14,9%	11,4%	13,2%
Total		n	47	44	91
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=5,077 ; p=0,407

BES’e üye olmayanlarda cinsiyet ile BES’e üye olmama nedeni arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır ($p<0,05$).

Tablo 15. Cinsiyet İle BES’in Tasarruf Alışkanlığı Etkisi İlişkisi

			Cinsiyet		Ortalama
			Kadın	Erkek	
BES’in tasarruf alışkanlığı kazandırma durumu	Evet	n	24	18	42
		%	24,5%	29,5%	26,4%
	Hayır	n	74	43	117
		%	75,5%	70,5%	73,6%
Total		n	98	61	159
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=0,487 ; p=0,302

Cinsiyet ile BES’in tasarruf yapma alışkanlığı kazandırma durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 16. Cinsiyete Göre BES’te Kalma Süresi

			Cinsiyet		Ortalama
			Kadın	Erkek	
Planlanan sistemde kalma süresi	0-2 yıl	n	14	11	25
		%	16,9%	19,3%	17,9%
	2-4 yıl	n	4	12	16
		%	4,8%	21,1%	11,4%
	4-6 yıl	n	2	0	2
		%	2,4%	0,0%	1,4%
	6-8 yıl	n	5	4	9
		%	6,0%	7,0%	6,4%
	8-10 yıl	n	12	5	17
		%	14,5%	8,8%	12,1%
	Emeklilik yaşı dolana kadar	n	21	6	27
		%	25,3%	10,5%	19,3%
Herhangi bir süre belirlemedim	n	25	19	44	
	%	30,1%	33,3%	31,4%	
Total		n	83	57	140
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=14,165 ; p=0,028

Cinsiyet ile sistemde kalmayı planlanan kalma süresi bakımından kadınların “8-10 yıl” ve “emeklilik yaşı dolana kadar” seçeneğini daha fazla işaretledikleri, böylece daha uzun süre kalmayı planladıkları görülmekte, böylece cinsiyet değişkeni ile sistemde kalma süresi arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$)

2.1.4. Yaş açısından BES'in çeşitli kriterlere göre etkisi

Tablo 17. Yaşa Göre BES Dışı Tasarruf Tercihleri

			Yaş					Ortalama
			18-25	25-30	30-35	35-40	40+	
BES dışında tasarruflarınızı hangi alanlarda değerlendiriyorsunuz?	Gayrimenkul	n	2	2	7	9	12	32
		%	6,5%	7,1%	17,5%	22,0%	34,3%	18,3%
	Araba	n	3	9	4	7	5	28
		%	9,7%	32,1%	10,0%	17,1%	14,3%	16,0%
	Altın	n	6	9	10	10	3	3
		%	19,4%	32,1%	25,0%	24,4%	8,6%	21,7%
	Döviz	n	2	3	4	4	0	13
		%	6,5%	10,7%	10,0%	9,8%	0,0%	7,4%
	Sermaye gelirleri	n	2	0	2	0	0	4
		%	6,5%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	2,3%
	Ticari faaliyet	n	4	1	6	0	1	12
		%	12,9%	3,6%	15,0%	0,0%	2,9%	6,9%
	Diğer (Faiz, repo, borsa, bono, sanal para, forex, fonlar)	n	12	4	7	11	14	48
		%	38,7%	14,3%	17,5%	26,8%	40,0%	27,4%
Total		n	31	28	40	41	35	175
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=46,392 ; p=0,004

Yaş ile BES dışında tasarruf değerlendirme yöntemleri arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Çalışma hayatının en verimli dönemini de içine alan 25-30 yaş grubunda altın, araba, döviz ve gayrimenkule yatırımın %80 düzeyine ulaşması, bilhassa ticari faaliyete bu dönemde çok az düzeyde ilgi gösterilmesi, özellikle bu yaş grubunda birikimlerin reel piyasaya aktarımı noktasında önemli bir çekince olduğunu göstermektedir. 30-35, 35-40 yaş gruplarında da benzer biçimde bir tasarruf eğiliminin görülmesi, esasında yatırımların neden BES'e yönelmediğinin de izahı niteliğindedir. En üretken çağda; tasarrufların üretimin artması için yatırımlara kaynak tedarikine, piyasa ekonomisinin canlanması amacına kanalize edilmemektedir. Bu nedenle BES'e aktarılacak birikimlerin bilhassa

yatırımlara kaynak sağlayacağı, işsizliği azaltacağı, ödenen sosyal güvenlik primlerini artıracığı yönünde bilgilendirme yapılmalı, sistemin bu yönü öne çıkarılmalıdır.

Tablo 18. Yaş Göre Maddi Gelecek Kaygısı

			Yaş					Ortalama
			18-25	25-30	30-35	35-40	40+	
Maddi açıdan gelecek kaygısı yaşıyor musunuz?	Evet	n	18	20	27	35	25	125
		%	54,5%	66,7%	61,4%	67,3%	71,4%	64,4%
	Hayır	n	15	10	17	17	10	69
		%	45,5%	33,3%	38,6%	32,7%	28,6%	35,6%
Total		n	33	30	44	52	35	194
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=2,589 ; p=0,629

Yaş ile maddi açıdan gelecek kaygısı yaşama durumu arasında anlamı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p>0,05$). Yaş ilerledikçe gelecek kaygısının da arttığı gözlemlendiğinden ve BES de tam da bu dönemde maddi refahı temin yolunda bir destek niteliğinde olduğundan, BES'in ikame edici işlevinin daha iyi anlatılması halinde sisteme olan ilginin artacağı düşünülebilir.

Tablo 19. Yaşa Göre Geleceğe Yönelik Endişe Kaynakları

			Yaş					Ortalama
			18-25	25-30	30-35	35-40	40+	
Geleceğe ilişkin en büyük endişe kaynağınız nedir?	Maaş Yetersizliği	n	2	3	5	11	9	30
		%	5,3%	10,3%	11,4%	20,8%	25,7%	15,1%
	Yaşlılık	n	5	1	4	4	6	20
		%	13,2%	3,4%	9,1%	7,5%	17,1%	10,1%
	Hastalık	n	22	10	20	24	8	84
		%	57,9%	34,5%	45,5%	45,3%	22,9%	42,2%
	Pahalılık	n	1	10	7	5	5	28
		%	2,6%	34,5%	15,9%	9,4%	14,3%	14,1%
	İşsizlik	n	4	0	1	3	5	13
		%	10,5%	0,0%	2,3%	5,7%	14,3%	6,5%
Diğer (Yalnızlık, çocuklar, doğal felaketler)	n	4	5	7	6	2	24	
	%	10,5%	17,2%	15,9%	11,3%	5,7%	12,1%	
Total		n	38	29	44	53	35	199
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=39,543 ; p=0,006

Yaş ile geleceğe ilişkin en büyük endişe arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Evlilik, askerlik sonrası iş bulma, kalıcı olarak çalışılacak işte karar kılma gibi durumların yoğunlaştığı dönem olan 25-30 yaş arasında, önceki döneme göre “maaş yetersizliği” iki kat daha fazla hissedilmekte, pahalılık yine en fazla bu dönemde bir endişe olarak kendini göstermektedir. Tam da neticeyi doğrular biçimde BES üyeliğinin en fazla olduğu yaş aralığı da aynı şekilde 25-30’dur. Çocukların evlendiği, üniversite eğitime başladığı dönem olan 40+ dönemde de “maaş yetersizliği” seçeneğinin zirve yapması reel yaşama uygun biçimde ankette gözlenen bir neticedir ki yine aynı dönemde BES üyeliği oranı da artmaktadır. Sonuç itibarıyla pahalılık ve maaş yetersizliği endişelerinin baş gösterdiği zamanlarda BES’e katılım iradesinin de ortaya çıkması BES tanıtımlarında ekonomik göstergelere daha fazla vurgu yapılması gereğini ortaya koymaktadır. BES’ten sağlanan gelirin tatmin edici hale getirilmesi, katılımcılarda bu iki önemli kaygıdan kurtulmalarına da yardımcı olacaktır.

Tablo 20. Katılımcıların Yaşa Göre Sosyal Güvenlik Sisteminin İhtiyaçları Ne Ölçüde Karşılıdığına İlişkin Görüşleri

			Yaş					Ortalama
			18-25	25-30	30-35	35-40	40+	
Sosyal güvenlik sistemi ihtiyaçlarınızı karşılıyor mu?	Evet	n	4	8	19	11	11	53
		%	10,5%	26,7%	43,2%	20,8%	31,4%	26,5%
	Hayır	n	7	2	6	11	4	30
		%	18,4%	6,7%	13,6%	20,8%	11,4%	15,0%
	Kısmen	n	27	20	19	31	20	117
		%	71,1%	66,7%	43,2%	58,5%	57,1%	58,5%
Total		n	38	30	44	53	35	200
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=15,610 ; p=0,048

Yaş ile sosyal güvenlik sisteminin ihtiyaçları karşılama durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır.

Tablo 21. Katılımcıların Yaşa Göre BES Hakkında Bilgilendirilme Durumları

			Yaş					Ortalama
			18-25	25-30	30-35	35-40	40+	
BES hakkında bilginiz var mı?	Evet	n	13	17	24	35	22	111
		%	34,2%	56,7%	54,5%	66,0%	62,9%	55,5%
	Hayır	n	10	0	8	6	1	25
		%	26,3%	0,0%	18,2%	11,3%	2,9%	12,5%
	Kısmen	n	15	13	12	12	12	64
		%	39,5%	43,3%	27,3%	22,6%	34,3%	32,0%
Total		n	38	30	44	53	35	200
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=21,554 ; p=0,006

Yaş ile BES hakkında bilgi sahibi olma durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır (p<0,05).

25-30 yaş grubu, önceki bölümlerde de açıklandığı üzere ekonomik kaygıların da arttığı döneme tekabül etmekte. 18-25 yaş aralığına göre BES hakkında bilgi sahibi olma

oranının iki kat arttığı bu yaş grubunda, kısmen de olsa tamamen de olsa BES hakkında herkesin bilgi sahibi olması dikkate değer bir durumdur. Bu durum, kişilerin pahalılık, maaş yetersizliği yada benzer iktisadi problemler yaşadıklarında durumlarını iyileştirmek adına daha fazla çaba sarf ettiğini göstermektedir. Bu veri de bizlere BES'in ikame edici işlevinin bu yaş grubunda ciddi düzeyde bir onayının olduğunu ortaya koyması bakımından dikkat çekicidir.

Tablo 22. Yaşa Göre BES Bilgi Kaynakları

			Yaş					Ortalama
			18-25	25-30	30-35	35-40	40+	
BES ile ilgili bilgi kaynağınız nedir?	Yazılı ve görsel basın	n	8	9	18	21	14	70
		%	33,3%	30,0%	52,9%	42,9%	51,9%	42,7%
	Broşür	n	0	3	0	7	3	13
		%	0,0%	10,0%	0,0%	14,3%	11,1%	7,9%
	Emeklilik şirketi	n	0	2	5	5	2	14
		%	0,0%	6,7%	14,7%	10,2%	7,4%	8,5%
	Arkadaş çevresi	n	3	9	8	5	4	29
		%	12,5%	30,0%	23,5%	10,2%	14,8%	17,7%
	Yatırım danışmanı	n	3	2	3	4	0	12
		%	12,5%	6,7%	8,8%	8,2%	0,0%	7,3%
Diğer (İnternet, banka, işyeri, radyo, konferans, seminer türü etkinlikler, billboard, afiş)	n	10	5	0	7	4	26	
	%	41,7%	16,7%	0,0%	14,3%	14,8%	15,9%	
Total		n	24	30	34	49	27	164
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=38,368 ; p=0,008

Tablo 23. Yaş Göre BES Hakkında Tanıtım Yapılma Durumu

			Yaş					Ortalama
			18-25	25-30	30-35	35-40	40+	
BES ile ilgili tanıtımların olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	n	1	8	13	17	2	41
		%	3,4%	26,7%	38,2%	34,7%	6,9%	24,0%
	Hayır	n	17	4	7	25	9	62
		%	58,6%	13,3%	20,6%	51,0%	31,0%	36,3%
	Kısmen	n	11	18	14	7	18	68
		%	37,9%	60,0%	41,2%	14,3%	62,1%	39,8%
Total		n	29	30	34	49	29	171
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=42,519 ; p=0,000

Yaş ile BES le ilgili yeterli tanıtım yapılma durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

18 yaşından 35 yaşına kadar olan dilimde kısmen yada tamamen bilgilendirme yapıldığını düşünenlerin oranı gitgide artmaktadır. Bu durumda iki olasılık öne çıkmaktadır. Birinci olasılık; daha önceki yaşlardaki kısmi bilginin yıllar ilerledikçe kümülatif biçimde büyümesidir ancak bu durumda 35 yaşından sonra bilgilendirilmediğini düşünenlerin oranındaki yükseklik izaha muhtaç olmaktadır. İkinci olasılık ise aktif çalışma döneminin en dinamik çağı ile geçim endişesinin kendisini ilk gösterdiği çağın kesiştiği bu dönemde, bilgi kaynağına karşı algıda seçicilik oluşmasıdır. 18-25 yaş aralığındaki katılımcıların sistemle ilgili henüz yeterli bilinç düzeyine erişmemiş olmasından kaynaklı ilgi noksanlığı da ihtimali de değerlendirilebilir ancak 35-40 yaş arasındaki durum ilginç görünmektedir. Zira aynı dönemde hem BES hakkında bilgi sahibi olma hem de sisteme üye olma oranının tüm yaş grupları arasında ilk sırada olması, bireylerin bu dönemde kendi çabalarının, sistemin tanıtımı için yapılanlardan fazla olması olasılığını akla getirmektedir. Bununla birlikte 40+ yaş grubunda, 25-35 yaş arasındaki bilgilendirilme oranın artan grafiğine benzer bir durumun görülmesi, 35-40 yaş aralığında bireylerin kendi çabalarının çok daha fazla öne çıktığı ihtimalini güçlendirmektedir.

Yaş aralığına göre bilgilendirilme verilerinden yola çıkılarak yaş gruplarının ilgi alanlarına uygun tanıtımların yapılması bir çözüm olarak düşünülebilir. Sözgelimi 18-40 yaş aralığında internet kullanımının yüksek olduğu hesaba katılarak bilhassa fazla ilgi gören internet sitelerine reklam verilmesi, sosyal medya tanıtımlarının yapılması bu

anlamda akla ilk gelen çözümlerden biridir. 40+ yaş grubunda ise bu gruptaki kişilerin düşüncelerinin oturmuş olabileceği düşünülerek yüzyüze tanıtıma ağırlık verilmesi amaca daha fazla hizmet edebilir. Tüm yaş gruplarına aynı tanıtım ve reklam çalışması ile ulaşmaya çalışmak, bireysel ilgi ve farklılıkları gözlemleyen bir uygulama olması sebebiyle beklenen alakayı yaratamayabilir.

Tablo 24. Yaşa Göre BES Üyelik Durumu

			Yaş					Ortalama
			18-25	25-30	30-35	35-40	40+	
Yaş gruplarına göre BES'e üye olma durumu	Evet	n	6	22	11	28	14	81
		%	20,7%	73,3%	32,4%	62,2%	48,3%	48,5%
	Hayır	n	23	8	23	17	15	86
		%	79,3%	26,7%	67,6%	37,8%	51,7%	51,5%
Total		n	29	30	34	45	29	167
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=23,329 ; p=0,000

Sisteme üye olma konusunda yaş ilerledikçe artan grafik 30-35 yaş arasında bozulmakla birlikte bu yaş aralığından sonra tekrar yükselişe geçmektedir. İhtiyaç ve masrafların artmasıyla birlikte ek gelire duyulan ihtiyacın da belirgin hale gelmesi, tabiatıyla BES'e katılımı olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 25. Yaşa Göre BES Tercih Nedenleri

			Yaş					Ortalama
			18-25	25-30	30-35	35-40	40+	
BES'e üye olanların BES'i tercih nedeni	Tasarruf yapmak	n	1	4	9	11	13	38
		%	11,1%	18,2%	69,2%	34,4%	76,5%	40,9%
	Emeklilik maaşına ilave gelir elde etmek	n	4	10	2	12	0	28
		%	44,4%	45,5%	15,4%	37,5%	0,0%	30,1%
	Etkili tanıtım	n	0	2	0	2	0	4
		%	0,0%	9,1%	0,0%	6,3%	0,0%	4,3%
	Devlet katkısından yararlanmak	n	2	6	0	3	2	13
		%	22,2%	27,3%	0,0%	9,4%	11,8%	14,0%
	Toplu gelir elde etmek	n	2	0	2	4	2	10
		%	22,2%	0,0%	15,4%	12,5%	11,8%	10,8%
Total		n	9	22	13	32	17	93
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=34,403 ; p=0,005

BES'e üye olanlarda yaş ile BES tercih nedeni arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tasarruf yapma amacının; BES'in kazandırmak istediği temel alışkanlıklardan olması ve bu bunun aynı zamanda sisteme üye olanların amaçları arasında ilk sıralarda yer alması BES'in bu bağlamda olumlu bir seyir izlediğini düşündürmektedir. 40+ yaş grubu hariç diğer tüm yaş gruplarında “emeklilik maaşına ek gelir elde etme ihtiyacı” amacının yüksek olması sistemin temel hedefinin katılımcılar tarafından da yüksek oranda benimsendiğini göstermektedir. 40+ yaş grubunda bu amacın gözlemlenmemesi olgusu, nesnel veriler ışığında izahı güç görünmekle birlikte, tasarruf yapma amacının neredeyse bu grubun tek amacı olması, ilerleyen yaşlarda bireylerin daha reel davranışlarıyla açıklanabilir. Zira bireyler bu dönemde, beklenti ve hayallerden ziyade içinde yaşanan zamana odaklanmakta, tasarruf yapma konusunda sebatlı davranıp neticenin zaten ek gelir elde etmeye varacağını tahmin etmeleriyle ile açıklanabilir. Etkili tanıtım sayesinde üye olanların düşük oranlarda seyretmesi, BES'in yeterli oranda tanıtılmadığı tezi ile örtüşmektedir.

Tablo 26. Yaşa Göre BES’e Üye Olmama Nedenleri

			Yaş					Ortalama
			18-25	25-30	30-35	35-40	40+	
BES’e üye olmayanların BES’i tercih etmeme nedenleri	Yüksek aidat	n	2	0	2	4	1	9
		%	8,3%	0,0%	10,0%	19,0%	6,3%	9,9%
	İhtiyaç duymuyorum	n	7	2	7	4	6	26
		%	29,2%	20,0%	35,0%	19,0%	37,5%	28,6%
	Faydalı olacağına inanmıyorum	n	4	2	2	7	6	21
		%	16,7%	20,0%	10,0%	33,3%	37,5%	23,1%
	Sistemin işleyeceğine inanmıyorum	n	6	2	1	6	1	16
		%	25,0%	20,0%	5,0%	28,6%	6,3%	17,6%
	Daha karlı yatırım araçları var	n	2	0	5	0	0	7
		%	8,3%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	7,7%
56 yaş sınırı çok yüksek	n	3	4	3	0	2	12	
	%	12,5%	40,0%	15,0%	0,0%	12,5%	13,2%	
Total		n	24	10	20	21	16	91
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=33,954 ; p=0,026

BES’e üye olmayanlarda yaş ile üye olmama nedeni arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

“Sistemin işleyeceğine inanmama” ile “faydalı olacağına inanmama” seçeneklerinin benzer olarak algılanması sebebiyle bu iki seçenek üç ayrı yaş grubunda aynı orana tekabül etmiştir. “Daha karlı yatırım araçları” seçeneğinin zengin çağrışımı olması, katılımcıların zihninde birbirinden farklı alternatifleri uyandırmış olabileceği ihtimalini güçlendirmektedir. Bu bağlamda BES dışındaki yatırım araçları bilhassa çalışmamızda “geleneksel yatırım araçları” olarak nitelenen gayrimenkul, altın ve döviz ile faiz, borsa, repo, sanal para gibi yatırım araçları akla getirildiğinde, tüm bunların hala BES’e oranla daha cazip görüldüğü ortaya çıkmaktadır. “Daha karlı” kıyaslaması, nesnel bir iktisadi veriye dayanmaktan çok toplumun zihninde yıllar içinde kökleşmiş bir kabule dayanmaktadır. Bu durum, BES’in etkin ve işlevsel bir tanıtımının yapılması halinde insanlar nazarında “karlı” algısının zaman içinde oluşabileceği düşüncesini beslemektedir. Bu “karlı” algısı; toplumumuzdaki “uzun vadeli plan yapamama, “yatırımlarında sebatlı olamama” tutumlarının kaynağı olabilir ki BES’i tercihten imtina ederek diğer yatırım araçlarına yönelmelerinin nedenlerinden biri de bu olmalıdır.

2.1.5. İşsizler ve çalışan grupları açısından BES'in çeşitli kriterlere göre etkisi

Tablo 27. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre Sosyal Güvence Durumları

			İşsizler ve Çalışan Grupları				Total
			İşsiz	İşçi	Memur	Serbest Meslek	
Sosyal güvenceniz var mı?	Evet	n	16	41	113	27	197
		%	94,1%	95,3%	100,0%	100,0%	98,5%
	Hayır	n	1	2	0	0	3
		%	5,9%	4,7%	0,0%	0,0%	1,5%
Total		n	17	43	113	27	200
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=7,232 ; p=0,065

Meslek ile sosyal güvence arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 28. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeterliliği

			İşsizler ve Çalışan Grupları				Ortalama
			İşsiz	İşçi	Memur	Serbest Meslek	
Sosyal güvenlik sistemi ihtiyaçlarınızı karşılıyor mu?	Evet	n	2	9	35	7	53
		%	11,8%	20,9%	31,0%	25,9%	26,5%
	Hayır	n	4	14	5	7	30
		%	23,5%	32,6%	4,4%	25,9%	15,0%
	Kısmen	n	11	20	73	13	117
		%	64,7%	46,5%	64,6%	48,1%	58,5%
Total		n	17	43	113	27	200
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=25,371 ; p=0,000

İşsizler ve çalışan grupları açısından sosyal güvenlik sisteminin ihtiyaçları karşılama durumu incelendiğinde arada anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Sosyal güvenlik sisteminin ihtiyaçları karşıladığına duyulan inancın en az işsizlerde görülmesi anlamlı bir sonuç olarak görülebilir. Memurlarda, ihtiyaçların karşılanmadığı cevabının diğerlerine göre düşük oranda seyretmesi üç olasılığı akla getirebilir. Birincisi devlet memurlarının bu yönde ciddi bir memnuniyetsizliğin olmaması olarak görülebilir. İkincisi kamu görevlisi olmanın getirdiği çekingen tutumun zamanla kökleşmesi sebebiyle, her ne kadar kendisini tanımlayıcı bir anket olmasa da bu yönde tümünden negatif bir cevap vermekten endişe duyulması olabilir. Üçüncüsü ise devlet memurlarının bir

kıyaslama yapmak suretiyle kendilerini işsizlere ve diğer çalışan gruplarına göre daha müreffeh düzeyde hissetmeleri, sosyal güvenlik sistemini daha yeterli bulmaları sözkonusu olabilir. Serbest meslek sahiplerinde, işsizlere ve diğer çalışan gruplarına göre daha simetrik bir dağılım gözlenmektedir. Sigorta prim miktarını iradesiyle belirleyen, ödemeleri bu doğrultuda yapan serbest çalışanların, sosyal güvenlik sisteminin yeterliği ile kendi edimleri arasında bir karşılaştırma yaparak bu cevapları verdikleri düşünülebilir.

Tablo 29. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES Hakkında Bilgi Sahipliği

			İşsizler ve Çalışan Grupları				Ortalama
			İşsiz	İşçi	Memur	Serbest Meslek	
BES hakkında bilginiz var mı?	Evet	n	7	24	66	14	111
		%	41,2%	55,8%	58,4%	51,9%	55,5%
	Hayır	n	3	9	6	7	25
		%	17,6%	20,9%	5,3%	25,9%	12,5%
	Kısmen	n	7	10	41	6	64
		%	41,2%	23,3%	36,3%	22,2%	32,0%
Total		n	17	43	113	27	200
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=15,168 ; p=0,019

Meslek ile BES hakkında bilgi sahibi olma durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Sistem hakkında en yüksek oranda memurların bilgi sahibi olması; ilgi ve farkındalık düzeyinin daha yüksek oluşu, eğitim düzeyi faktörü, serbest zamanın nisbeten daha fazla olması, bilgi kaynaklarına daha kolay ulaşma imkanının olması, bulunulan sosyal ve sanal ortamlar gereği tanıtımların bu gruba daha kolay ulaşabilmesi gibi farklı nedenlere bağlı olabilir. Nitekim sistem hakkında yeterli yapılmadığını düşünenlerin en az olduğu çalışan grubu memurlardır. En az bilgi sahibi olanların işsizler olması esasında kendi içinde tutarlıdır. Zira BES, neticede kamu sosyal güvenlik sistemine ek bir sistem hüviyetinde olduğu için bu gruptakiler sosyal güvenlik sisteminin şemsiyesi altına bile tam girmemişken BES hakkında araştırma yapmaları yada gördükleri bir tanıtıma dikkat edebilmeleri, ilgi duyabilmeleri olağan hayatın akışı içinde mümkün görülmeyebilir.

Kaldı ki böylesi bir reklam kendilerine ulaşsa dahi herhangi bir gelire sahip olmama ihtimalleri yüksek olan bu grubun sisteme katılımı çok da mümkün görülmemektedir. Dolayısıyla sistem hakkında bilgi sahibi olmama durumu, gelir sorunundan kaynaklı bir ilgisizliğin neticesi de olabilir. Nitekim BES ile ilgili yeterli tanıtım yapıldığını düşünen işsizlerin oranının, yeterli tanıtım yapılmadığını düşünenlerden fazla oluşu işsizlerin sistemden haberdar olduğu halde üye olmadıklarını kanıtlamaktadır.

Tablo 30. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES Bilgi Kaynakları

				İşsizler ve Çalışan Grupları				Ortalama
				İşsiz		İşçi	Memur	
BES ile ilgili bilgi kaynağınız nedir?	Yazılı ve görsel basın	n	7	9	46	8	70	
		%	58,3%	24,3%	47,9%	42,1%	42,7%	
	Broşür	n	0	6	7	0	13	
		%	0,0%	16,2%	7,3%	0,0%	7,9%	
	Emeklilik şirketi	n	0	2	11	1	14	
		%	0,0%	5,4%	11,5%	5,3%	8,5%	
	Arkadaş çevresi	n	3	8	17	1	29	
		%	25,0%	21,6%	17,7%	5,3%	17,7%	
	Yatırım danışmanı	n	0	2	4	6	12	
		%	0,0%	5,4%	4,2%	31,6%	7,3%	
	Diğer (İnternet, banka, işyeri vd.)	n	2	10	11	3	26	
		%	16,7%	27,0%	11,5%	15,8%	15,9%	
Total		n	12	37	96	19	164	
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Ki kare=36,673 ; p=0,001

BES hakkında bilgi sahibi olanlarda bilgi kaynağı ile meslek arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 31. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES Hakkında Bilgilendirilme Durumu

			İşsizler ve Çalışan Grupları				Ortalama
			İşsiz	İşçi	Memur	Serbest Meslek	
BES ile ilgili tanıtımların olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	n	3	12	23	3	41
		%	23,1%	32,4%	23,0%	14,3%	24,0%
	Hayır	n	6	16	30	10	62
		%	46,2%	43,2%	30,0%	47,6%	36,3%
	Kısmen	n	4	9	47	8	68
		%	30,8%	24,3%	47,0%	38,1%	39,8%
Total		n	13	37	100	21	171
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=8,461 ; p=0,206

Tablo 32. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES Üyelik Durumu

			İşsizler ve Çalışan Grupları				Ortalama
			İşsiz	İşçi	Memur	Serbest Meslek	
BES'e üye misiniz?	Evet	n	4	15	59	3	81
		%	30,8%	42,9%	60,2%	14,3%	48,5%
	Hayır	n	9	20	39	18	86
		%	69,2%	57,1%	39,8%	85,7%	51,5%
Total		n	13	35	98	21	167
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=17,299 ; p=0,001

BES'e üye olma durumu ile meslek arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Duruma ilişkin Tablo 40'ta yapılan açıklamalara ek olarak; serbest meslek sahiplerindeki düşük katılımı, iki nedenle açıklamak mümkündür. Birincisi; Bağ-Kur'a yapılan ödemelerdir. Zira emekliliğini bizzat finanse eden serbest meslek sahiplerinin benzer biçimde ikinci kez bir başka emeklilik sistemini finanse etmesinin, nakit ödeme yapmasının katılımcıları zorladığı düşünülebilir. İkincisi; ticaret hayatının içinde olan bu meslek grubunun birikimlerini kendince daha karlı bulduğu yatırım araçlarında değerlendirmeyi tercih etmesi, birikimini BES'e aktarmak yerine ticari faaliyetinde değerlendirmeyi tercih etmesi olabilir.

Tablo 33. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES Tercih Nedenleri

			İşsizler ve Çalışan Grupları				Ortalama
			İşsiz	İşçi	Memur	Serbest Meslek	
BES'e üye olanların BES'i tercih nedeni	Tasarruf yapmak	n	1	9	28	0	38
		%	25,0%	39,1%	45,9%	0,0%	40,9%
	Emeklilik maaşına ilave gelir elde etmek	n	2	4	19	3	28
		%	50,0%	17,4%	31,1%	60,0%	30,1%
	Etkili tanıtım	n	1	2	1	0	4
		%	25,0%	8,7%	1,6%	0,0%	4,3%
	Devlet katkısından yararlanmak	n	0	0	11	2	13
		%	0,0%	0,0%	18,0%	40,0%	14,0%
	Toplu gelir elde etmek	n	0	8	2	0	10
		%	0,0%	34,8%	3,3%	0,0%	10,8%
Total		n	4	23	61	5	93
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=35,591 ; p=0,000

BES'e üye olanlarda meslek ile BES tercih nedeni arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır. Etkili tanıtım seçeneğinin tüm gruplarda düşük oranda olması BES'in tanıtım eksikliği ile ilgili çalışmamız boyunca ifade edilenlerle örtüşmektedir. Devlet katkısından yararlanma seçeneğinin de aynı şekilde düşük oranlarda seyretmesi, sistemi cazip kılacak önemli unsurlardan birinin dahi bir tercih nedeni olmamasının da yine sistemin eksik tanıtımı kaynaklı olabilir. Toplu gelir elde amacının işçilerde yüksek olma nedeni işçilerin çalışma yaşamı boyunca kıdem tazminatı beklentisine sahip olmaları olarak düşünülebilir.

Tablo 34. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES’e Üye Olmama Nedenleri

			İşsizler ve Çalışan Grupları				Ortalama
			İşsiz	İşçi	Memur	Serbest Meslek	
BES’e üye olmayanların, BES’i tercih etmeme nedenleri	Yüksek aidat	n	2	3	3	1	9
		%	22,2%	15,0%	6,8%	5,6%	9,9%
	İhtiyaç duymuyorum	n	2	8	9	7	26
		%	22,2%	40,0%	20,5%	38,9%	28,6%
	Faydalı olacağına inanmıyorum	n	4	4	11	2	21
		%	44,4%	20,0%	25,0%	11,1%	23,1%
	Sistemin işleyeceğine inanmıyorum	n	1	0	11	4	16
		%	11,1%	0,0%	25,0%	22,2%	17,6%
	Daha karlı yatırım araçları var	n	0	0	4	3	7
		%	0,0%	0,0%	9,1%	16,7%	7,7%
	56 yaş sınırı çok yüksek	n	0	5	6	1	12
		%	0,0%	25,0%	13,6%	5,6%	13,2%
Total		n	9	20	44	18	91
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=21,111 ; p=0,105

BES’e üye olmayanlarda üye olmama nedeni ile meslek arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Serbest meslek sahiplerinde üye olmama nedeni olarak en düşük oranın “yüksek aidat” seçeneğinde görülmesi, bu gruptakilerin sisteme dahil olmama gerekçeleriyle ilgili ifade ettiğimiz hususları doğrulamaktadır. Memurlarda BES’e üye olmama sebebi olarak yaş sınırının yüksek olduğunu düşünenlerin diğerlerine göre fazla oluşu, memurlardaki emeklilik beklentisinin diğer yaş gruplarına göre farklı olduğunu da göstermektedir.

Tablo 35. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES'in Tasarruf Alışkanlığı Etkisi

			İşsizler ve Çalışan Grupları				Ortalama
			İşsiz	İşçi	Memur	Serbest Meslek	
BES'in size tasarruf alışkanlığı kazandırdığını düşünüyor musunuz?	Evet	n	1	13	27	1	42
		%	10,0%	36,1%	28,4%	5,6%	26,4%
	Hayır	n	9	23	68	17	117
		%	90,0%	63,9%	71,6%	94,4%	73,6%
Total		n	10	36	95	18	159
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=7,354 ; p=0,061

BES'in tasarruf alışkanlığı kazandırma durumu ile meslek arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Serbest meslek sahiplerinde, BES'in tasarruf alışkanlığı kazandırmadığını düşünenlerin oranının diğerlerine göre yüksek oluşu, bu gruptakilerin BES'i tercih etmeme gerekçelerini aklileştirme çabası olarak düşünülebileceği gibi piyasa ekonomisinin içinde bulunmaları sebebiyle tasarruf, gelir, karlı yatırım gibi hususları diğerlerine göre daha iyi etüt etmeleri de olabilir.

Tablo 36. İşsizlere ve Çalışan Gruplarına Göre BES Sisteminde Planlanan Kalma Süresi

			İşsizler ve Çalışan Grupları				Ortalama
			İşsiz	İşçi	Memur	Serbest Meslek	
BES'e üye olanların sistemde kalmayı planladıkları süre	0-2 yıl	n	2	7	12	4	25
		%	22,2%	24,1%	13,8%	26,7%	17,9%
	2-4 yıl	n	1	4	10	1	16
		%	11,1%	13,8%	11,5%	6,7%	11,4%
	4-6 yıl	n	0	2	0	0	2
		%	0,0%	6,9%	0,0%	0,0%	1,4%
	6-8 yıl	n	0	0	9	0	9
		%	0,0%	0,0%	10,3%	0,0%	6,4%
	8-10 yıl	n	2	3	12	0	17
		%	22,2%	10,3%	13,8%	0,0%	12,1%
	Emeklilik yaşı dolana kadar	n	2	6	16	3	27
		%	22,2%	20,7%	18,4%	20,0%	19,3%
	Herhangi bir süre belirlemedim	n	2	7	28	7	44
		%	22,2%	24,1%	32,2%	46,7%	31,4%
Total		n	9	29	87	15	140
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=20,586 ; p=0,301

Meslek ile planlanan sistemde kalma süresi arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır (p>0,05).

En uzun kalma sürelerinin memurlarda görülmesi, diğer gruplara göre daha fazla bilgi sahibi olan, sistem hakkında en fazla araştırma yapan grubun memurlar olması ile örtüşmektedir. 4 yıldan sonra kalma süresi planlayanların oranının düşük olduğu gözlenmektedir. Bu da sistemde sebat etmek konusunda 4 ile 8 yıl arasının kritik bir dönem olduğunu göstermekte, bilhassa bu dönemde gelir eksikliği yada gider kalemlerinin artışı sebebiyle tasarruf edebilme gücünün azalmış olabileceğini göstermektedir.

2.1.6. Aylık gelir düzeyi açısından BES’in çeşitli kriterlere göre etkisi

Tablo 37. Aylık Gelire Göre BES Dışı Tasarruf Tercihleri

			Aylık gelir durumu					Ortalama
			0-1400	1400-2000	2000-2500	2500-3000	3000+	
BES dışında tasarruf değerlendirme	Gayrimenkul	n	0	1	0	2	29	32
		%	0,0%	3,8%	0,0%	10,5%	26,1%	18,3%
	Araba	n	3	0	0	7	18	28
		%	20,0%	0,0%	0,0%	36,8%	16,2%	16,0%
	Altın	n	3	8	2	2	23	38
		%	20,0%	30,8%	50,0%	10,5%	20,7%	21,7%
	Döviz	n	2	2	0	3	6	13
		%	13,3%	7,7%	0,0%	15,8%	5,4%	7,4%
	Sermaye gelirleri	n	2	0	0	0	2	4
		%	13,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	2,3%
	Ticari faaliyet	n	0	3	0	3	6	12
		%	0,0%	11,5%	0,0%	15,8%	5,4%	6,9%
	Diğer (Faiz, repo, borsa, bono, sanal para, forex, fonlar)	n	5	12	2	2	27	48
		%	33,3%	46,2%	50,0%	10,5%	24,3%	27,4%
Total		n	15	26	4	19	111	175
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=48,888 ; p=0,002

1400 TL’lik gelir, anketimizin yapıldığı 2017 yılındaki asgari ücret rakamları esas alınarak anket sorularına dahil edilmiştir.

Aylık gelir ile BES dışındaki tasarruf değerlendirme yöntemleri arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 38. Aylık Gelire Göre Sosyal Güvence Durumu

			Aylık gelir durumu					Ortalama
			0-1400	1400-2000	2000-2500	2500-3000	3000+	
Sosyal güvenceniz var mı?	Evet	n	19	30	6	23	119	197
		%	86,4%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	98,5%
	Hayır	n	3	0	0	0	0	3
		%	13,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%
Total		n	22	30	6	23	119	200
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=24,642 ; p=0,000

Aylık gelir ile sosyal güvence arasındaki ilişki incelendiğinde geliri 0-1400 TL olanların %86,4'ünün sosyal güvencesi bulunurken, diğer tüm gelir gruplarında bulunan kişilerin tamamının sosyal güvencesi bulunmaktadır. Aylık gelir ile sosyal güvence arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 39. Aylık Gelire Göre Maddi Gelecek Kaygısı Durumu

			Aylık gelir durumu					Ortalama
			0-1400	1400-2000	2000-2500	2500-3000	3000+	
Maddi açıdan gelecek kaygısı yaşıyor musunuz?	Evet	n	14	27	6	19	59	125
		%	66,7%	90,0%	100,0%	82,6%	51,8%	64,4%
	Hayır	n	7	3	0	4	55	69
		%	33,3%	10,0%	0,0%	17,4%	48,2%	35,6%
Total		n	21	30	6	23	114	194
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=23,277 ; p=0,000

Aylık gelir ile maddi açıdan gelecek kaygısı yaşama durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

3000+ üzeri geliri olanlarda maddi gelecek kaygısının en alt düzeyde seyretmesi, objektif koşullar çerçevesinde kabul edilebilir görünmektedir. Bununla birlikte en alt gelir

düzeyi olan 1400- gelir grubundakilerde herhangi bir gelecek kaygısının olmadığını belirtenlerin oranının bu denli yüksek oluşu; reel düşünebilme, satın alma gücünü yıllara göre mukayese edebilme noktasında sağlıklı bir değerlendirme yapılamamış olabileceğini göstermektedir. Bu olasılığa ek olarak; bu gruptakilerin yaşamını konumlandığı standart düzeyinin, objektif temelden başka kendine özgü bir “gelecek”, “yoksulluk” kavramları yarattığı da düşünülebilir.

Tablo 40. Aylık Gelir Durumuna Göre Geleceğe Yönelik Endişeler

			Aylık gelir durumu					Ortalama
			0-1400	1400-2000	2000-2500	2500-3000	3000+	
Geleceğe ilişkin en büyük endişeniz nedir?	Emeklilik maaşının yetersizliği	N	2	8	2	7	11	30
		%	9,10%	26,70%	33,30%	31,80%	9,20%	15,10%
	Yaşlılık	N	0	3	0	4	13	20
		%	0,00%	10,00%	0,00%	18,20%	10,90%	10,10%
	Hastalık	N	13	14	2	4	51	84
		%	59,10%	46,70%	33,30%	18,20%	42,90%	42,20%
	Pahalılık	N	1	2	2	4	19	28
		%	4,50%	6,70%	33,30%	18,20%	16,00%	14,10%
	İşsizlik	N	4	1	0	2	6	13
		%	18,20%	3,30%	0,00%	9,10%	5,00%	6,50%
Diğer (Yalnızlık, çocuklar, doğal felaketler)	N	2	2	0	1	19	24	
	%	9,10%	6,70%	0,00%	4,50%	16,00%	12,10%	
Total		N	22	30	6	22	119	199
		%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Aylık gelir ile geleceğe ilişkin en büyük endişe arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Gelir üst sınırının 3000+ olarak belirlenmesi ve üst limitin belirlenmemesi; anket katılımcılarının birbirinden farklı mesleklere sahip olmaları ve dolayısıyla gelir düzeylerinin birbirlerinden tamamen farklı olması nedeniyle anket sorularındaki değişkenleri sınırlamak amacına dönüktür. En büyük endişe kaynağı olarak hastalığın gösterilmesi, toplumumuzda rasyonel düşünme noktasında çözülmesi gereken bir sorunun olduğuna işaret etmektedir. Çünkü olağan koşullar, henüz gerçekleşmemiş olan, henüz yüzleşilmemiş olan bir durumun endişe kaynağı olarak görülmesi ve bugün içinde yaşanan sorunların dahi daha geri planda kalması yalnızca rasyonaliteden uzaklaşma olarak görülebilir. Yaşanılan hayattaki sorunlara odaklanıp somut çözümlere yönelmek

yerine korkulardan yola çıkarak bir endişe kaynağı inşa etmek biçiminde niteleyebileceğimiz bu davranışın tüm gruplarda yüksek oranda çıkması, gelir düzeyi ile değil toplumsal yapıyla ilgili bir sorun olduğunu düşündürmektedir. İkinci en büyük endişe kaynağının emeklilik maaşının yetersizliği olması anlaşılabilir ise de tam da bu sebeple niçin BES’e yönelme olmadığı sorusu akla gelmektedir. Önceki bölümlerde sistemin tanıtımı konusunda yalanan aksaklıkların bunun en önemli sebeplerinden biri olduğu ifade edilmiştir. Emeklilik maaşının yetersiz oluşu, bir endişe olarak önümüzde durduğuna göre, çalışmamız bağlamında sorulması gereken önemli bir soru belirlemektedir: BES, bu endişeyi giderebilecek midir? Elbette ki sistemin amaçlarından biri ilave gelir sağlamaktır ancak sistemden sağlanacak maaşın tatmin edici olabilmesi hem yatırılan aidata hem de yatırım araçlarının karlılığına bağlıdır. Her iki hususun da piyasa ekonomisi ile ülkenin iktisadi yapısı ile ilgili olduğu açıktır. Bununla birlikte BES’ten sağlanan maaşın, emekli maaşının yetersizliğine genel anlamda belli bir oranda çözüm olacağı düşünülebilir. Ancak kişilerin ihtiyaçları, yaşam standartları birbirinden farklı olacağından tüm katılımcılar için geçerli bir tez öne sürmenin, bu noktada yanıltıcı olabileceğini belirtmek gerekir.

Tablo 41. Aylık Gelir Durumuna Göre Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeterliliği Hakkındaki Düşünceler

			Aylık gelir durumu					Ortalama
			0-1400	1400-2000	2000-2500	2500-3000	3000+	
Sosyal Güvenlik Sisteminin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	n	6	5	0	11	31	53
		%	27,3%	16,7%	0,0%	47,8%	26,1%	26,5%
	Hayır	n	2	10	2	4	12	30
		%	9,1%	33,3%	33,3%	17,4%	10,1%	15,0%
	Kısmen	n	14	15	4	8	76	117
		%	63,6%	50,0%	66,7%	34,8%	63,9%	58,5%
Total		n	22	30	6	23	119	200
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=20,565 ; p=0,008

Aylık gelir ile sosyal güvenlik sisteminin ihtiyaçları karşılama durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 42. Aylık Gelir Durumuna Göre BES Hakkında Bilgi Sahipliği

			Aylık gelir durumu					Ortalama
			0-1400	1400-2000	2000-2500	2500-3000	3000+	
BES hakkında bilginiz var mı?	Evet	n	3	18	4	14	72	111
		%	13,6%	60,0%	66,7%	60,9%	60,5%	55,5%
	Hayır	n	9	1	2	2	11	25
		%	40,9%	3,3%	33,3%	8,7%	9,2%	12,5%
	Kısmen	n	10	11	0	7	36	64
		%	45,5%	36,7%	0,0%	30,4%	30,3%	32,0%
Total		n	22	30	6	23	119	200
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=30,928 ; p=0,000

Tablo 43. Aylık Gelir Durumuna Göre BES Bilgi Kaynakları

			Aylık gelir durumu					Ortalama
			0-1400	1400-2000	2000-2500	2500-3000	3000+	
BES ile ilgili bilgi kaynağınız nedir?	Yazılı ve görsel basın	n	6	7	4	7	46	70
		%	40,0%	25,0%	80,0%	43,8%	46,0%	42,7%
	Broşür	n	2	4	0	0	7	13
		%	13,3%	14,3%	0,0%	0,0%	7,0%	7,9%
	Emeklilik şirketi	n	0	2	0	0	12	14
		%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	12,0%	8,5%
	Arkadaş çevresi	n	0	10	1	3	15	29
		%	0,0%	35,7%	20,0%	18,8%	15,0%	17,7%
	Yatırım danışmanı	n	0	2	0	4	6	12
		%	0,0%	7,1%	0,0%	25,0%	6,0%	7,3%
	Diğer (internet, banka, işyeri vd)	n	7	3	0	2	14	26
		%	46,7%	10,7%	0,0%	12,5%	14,0%	15,9%
Total		n	15	28	5	16	100	164
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=39,611 ; p=0,006

BES hakkında bilgi sahibi olanlarda bilgi kaynağı ile aylık gelir arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır.

Tablo 44. Aylık Gelir Durumuna Göre BES Hakkında Bilgilendirilme Durumu

			Aylık gelir durumu					Ortalama
			0-1400	1400-2000	2000-2500	2500-3000	3000+	
BES ile ilgili yeterli tanıtım yapılıyor mu?	Evet	n	5	5	2	3	26	41
		%	29,4%	17,9%	40,0%	18,8%	24,8%	24,0%
	Hayır	n	5	13	3	8	33	62
		%	29,4%	46,4%	60,0%	50,0%	31,4%	36,3%
	Kısmen	n	7	10	0	5	46	68
		%	41,2%	35,7%	0,0%	31,3%	43,8%	39,8%
Total		n	17	28	5	16	105	171
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=7,532 ; p=0,480

BES ile ilgili yeterli tanıtım yapılma durumu ile aylık gelir arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). BES ile ilgili tanıtım yapmakla görevlendirilen bir merci olmamakla birlikte; bireysel emeklilik sistemi alanında faaliyet gösteren şirketler, sisteme zorunlu katılımı öngörülmesiyle birlikte kamu idareleri, kendi bünyelerinde faaliyet gösteren bankalar, yatırım danışmanları gerekli tanıtımı yaparak katılımcının birikimlerini sisteme aktarmasını sağlamak durumundadır. Zira sistem hakkında bilgi sahibi olabilmek için bizzat araştırma yapma arzusunun, sistem hakkındaki bilinç düzeyinin ülkemizde istenilen düzeyde olmadığı bir vakadır. Bu nedenle tanıtım hizmetinin katılımcının ayağına götürülmesi yoluyla bir farkındalık yaratılması gerekmektedir.

Tablo 45. Aylık Gelir Durumuna Göre BES Üyeliği

			Aylık gelir durumu					Ortalama
			0-1400	1400-2000	2000-2500	2500-3000	3000+	
BES'e üye misiniz?	Evet	n	4	10	4	7	56	81
		%	23,5%	35,7%	80,0%	43,8%	55,4%	48,5%
	Hayır	n	13	18	1	9	45	86
		%	76,5%	64,3%	20,0%	56,3%	44,6%	51,5%
Total		n	17	28	5	16	101	167
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare= 10,158; p=0,038

Aylık gelir ile BES'e üye olma durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 46. Aylık Gelir Durumuna Göre BES Tercih Nedenleri

			Aylık gelir durumu					Ortalama
			0-1400	1400-2000	2000-2500	2500-3000	3000+	
BES' üye olanların, BES'i tercih etme nedenleri	Tasarruf yapmak	n	1	6	2	6	23	38
		%	20,0%	37,5%	50,0%	75,0%	38,3%	40,9%
	Emeklilik maaşına ilave gelir elde etmek	n	2	6	2	2	16	28
		%	40,0%	37,5%	50,0%	25,0%	26,7%	30,1%
	Etkili tanıtım	n	0	0	0	0	4	4
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	4,3%
	Devlet katkısından yararlanmak	n	0	0	0	0	13	13
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	21,7%	14,0%
	Toplu gelir elde etmek	n	2	4	0	0	4	10
		%	40,0%	25,0%	0,0%	0,0%	6,7%	10,8%
Total		n	5	16	4	8	60	93
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=22,888 ; p=0,117

Aylık gelir ile BES tercih nedeni arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır (p>0,05).

Tablo 47. Aylık Gelir Durumuna Göre BES'e Üye Olmama Nedenleri

			Aylık gelir durumu					Ortalama
			0-1400	1400-2000	2000-2500	2500-3000	3000+	
BES'e üye olmayanların BES'i tercih etmeme nedenleri	Yüksek aidat	n	1	1	1	1	5	9
		%	8,3%	5,6%	100,0%	11,1%	9,8%	9,9%
	İhtiyaç duymuyorum	n	5	5	0	4	12	26
		%	41,7%	27,8%	0,0%	44,4%	23,5%	28,6%
	Faydalı olacağına inanmıyorum	n	3	6	0	3	9	21
		%	25,0%	33,3%	0,0%	33,3%	17,6%	23,1%
	Sistemin işleyeceğine inanmıyorum	n	0	1	0	0	15	16
		%	0,0%	5,6%	0,0%	0,0%	29,4%	17,6%
	Daha karlı yatırım araçları var	n	0	3	0	0	4	7
		%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	7,8%	7,7%
	56 yaş sınırı çok yüksek	n	3	2	0	1	6	12
		%	25,0%	11,1%	0,0%	11,1%	11,8%	13,2%
Total		n	12	18	1	9	51	91
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=27,540 ; p=0,121

BES’e üye olmama durumu ile aylık gelir arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Sistemin faydalı olacağına inanamamanın sebeplerinin birbirinden farklı nedenleri olabilir. Ekonomik tablonun istikrarsız olduğuna ve dolayısıyla böyle bir sistemden sağlanacak gelirin ihtiyaçları gideremeyeceğine inanılmaması, zorunlu katılımın sisteme katılımı teşvikten ziyade likit ihtiyacını sağlamaya dönük olduğu düşüncesi ve bunun da katılımcı adaylarında yarattığı inandırıcılık sorunu, enflasyon ve pahalılık karşısında sistemden sağlanacak gelirin de eriyeceği ve dolayısıyla işlevsiz kalacağı düşüncesi bu nedenler arasında sıralanabilir. Sistemin işleyeceğine inanmama ve sistemin faydalı olacağına inanmama gerekçelerinin bazen içiçe geçmiş gibi görünmesinin sebebi her iki gerekçenin de ekonomik temelli olmasıyla yakından ilgilidir. “Sistemin işleyeceğine inanmama” daha ziyade idari aksaklıklar ve yönetsel beceriye ilişkin endişeleri de içermekte, sistemin faydalı olacağına inanmama ise daha ziyade ülkenin kendi iktisadi problemlerinin yıllar içinde ülke insanında oluşturduğu bir güvensizliğe dair kuşkuları barındırmaktadır.

Tablo 48. Aylık Gelir Durumuna Göre BES’in Tasarruf Alışkanlığı Etkisi

			Aylık gelir durumu					Ortalama
			0-1400	1400-2000	2000-2500	2500-3000	3000+	
BES’in size tasarruf alışkanlığı kazandırdığını düşünüyor musunuz?	Evet	n	3	10	2	5	22	42
		%	20,0%	35,7%	40,0%	33,3%	22,9%	26,4%
	Hayır	n	12	18	3	10	74	117
		%	80,0%	64,3%	60,0%	66,7%	77,1%	73,6%
Total		n	15	28	5	15	96	159
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=3,012 ; $p=0,556$

BES’in tasarruf alışkanlığı kazandırma durumu ile aylık gelir durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 49. Aylık Gelir Durumuna Göre BES’te Planlanan Kalma Süresi

			Aylık gelir durumu					Ortalama
			0-1400	1400-2000	2000-2500	2500-3000	3000+	
BES’e üye olanların sistemde kalmayı planladıkları süre	0-2 yıl	n	3	6	1	1	14	25
		%	27,3%	24,0%	20,0%	7,7%	16,3%	17,9%
	2-4 yıl	n	1	2	2	3	8	16
		%	9,1%	8,0%	40,0%	23,1%	9,3%	11,4%
	4-6 yıl	n	0	2	0	0	0	2
		%	0,0%	8,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
	6-8 yıl	n	0	0	0	0	9	9
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,5%	6,4%
	8-10 yıl	n	0	2	2	1	12	17
		%	0,0%	8,0%	40,0%	7,7%	14,0%	12,1%
	Emeklilik yaşı dolana kadar	n	2	6	0	3	16	27
		%	18,2%	24,0%	0,0%	23,1%	18,6%	19,3%
	Herhangi bir süre belirlemedim	n	5	7	0	5	27	44
		%	45,5%	28,0%	0,0%	38,5%	31,4%	31,4%
Total		n	11	25	5	13	86	140
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=31,839 ; p=0,131

Aylık gelir ile planlanan sistemde kalma süresi arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır (p>0,05).

2.1.7. Aylık tasarruf miktarı açısından BES’in çeşitli kriterlere göre etkisi

Tablo 50. Tasarruf Miktarına Göre BES Dışı Tasarruf Değerlendirme Beklentileri

			Aylık tasarruf miktarı					Ortalama
			0-250	250-500	500-750	750-1000	1000+	
BES dışında tasarruflarınızı hangi alanlarda değerlendiriyorsunuz?	Gayrimenkul	n	4	7	2	8	9	30
		%	4,9%	29,2%	13,3%	33,3%	34,6%	17,5%
	Araba	n	10	5	5	3	5	28
		%	12,2%	20,8%	33,3%	12,5%	19,2%	16,4%
	Altın	n	20	4	4	4	6	38
		%	24,4%	16,7%	26,7%	16,7%	23,1%	22,2%
	Döviz	n	4	1	0	6	2	13
		%	4,9%	4,2%	0,0%	25,0%	7,7%	7,6%
	Kar payı	n	4	0	0	0	0	4
		%	4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%
	Ticari faaliyet	n	9	0	0	0	3	12
		%	11,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,5%	7,0%
	Diğer(Faiz, repo, borsa, bono, sanal para, forex, fonlar)	n	31	7	4	3	1	46
		%	37,8%	29,2%	26,7%	12,5%	3,8%	26,9%
Total		n	82	24	15	24	26	171
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=56,237 ; p=0,000

Aylık tasarruf miktarı ile BES dışında tasarruf değerlendirme yöntemi arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Çok küçük tasarruf miktarları ile bu tercihler ışığında bir yatırım yapılabilmesinin rasyonaliteden uzak görülmesi, henüz mevcut olmayan “hastalık” vakasının bile geleceğe ilişkin en büyük endişe kaynağı sayılması ile birlikte düşünüldüğünde; bu tablo bize, ortada düşünsel bir aksaklığın olduğunu, gerçeklik algısının tam olarak yerleşmediğini işaret etmektedir. Bu durum da gelecek planlarının ayağı yere basan bir nitelik içermediğini, istikrarsız bir iktisadi tabloda bireylerin gerçeklerden ziyade beklenti ve hayallerle bir istikbal kurgusu yaptığını düşündürmektedir.

Tablo 51. Tasarruf Miktarına Göre Sosyal Güvence Durumu

			Aylık tasarruf miktarı					Ortalama
			0-250	250-500	500-750	750-1000	1000+	
Sosyal güvenceniz var mı?	Evet	n	92	26	17	26	28	189
		%	96,8%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	98,4%
	Hayır	n	3	0	0	0	0	3
		%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%
Total		n	95	26	17	26	28	192
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=3,112 ; p=0,539

Aylık tasarruf miktarı ile sosyal güvence durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır (p>0,05).

Tablo 52. Tasarruf Miktarına Göre Maddi Gelecek Kaygısı

			Aylık tasarruf miktarı					Ortalama
			0-250	250-500	500-750	750-1000	1000+	
Maddi açıdan gelecek kaygısı yaşıyor musunuz?	Evet	n	64	14	13	22	8	121
		%	69,6%	53,8%	76,5%	84,6%	29,6%	64,4%
	Hayır	n	28	12	4	4	19	67
		%	30,4%	46,2%	23,5%	15,4%	70,4%	35,6%
Total		n	92	26	17	26	27	188
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=22,276 ; p=0,000

Aylık tasarruf miktarı ile maddi açıdan gelecek kaygısı taşıma durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır (p<0,05).

Gelir düzeyinin artması ile birlikte maddi gelecek kaygısının da azalacağı bir vaka olmakla birlikte, bu soruya verilen cevaplar katılımcıların cevaplarındaki tutarlılığı ortaya koymaktadır.

Tablo 53. Tasarruf Miktarına Göre Geleceğe Yönelik Endişeler

			Aylık tasarruf miktarı					Ortalama
			0-250	250-500	500-750	750-1000	1000+	
Geleceğe ilişkin en büyük endişe kaynağınız nedir?	Maaş Yetersizliği	n	14	1	2	7	2	26
		%	14,7%	4,0%	11,8%	26,9%	7,1%	13,6%
	Yaşlılık	n	5	9	2	2	2	20
		%	5,3%	36,0%	11,8%	7,7%	7,1%	10,5%
	Hastalık	n	46	11	6	6	11	80
		%	48,4%	44,0%	35,3%	23,1%	39,3%	41,9%
	Pahalılık	n	8	4	2	9	5	28
		%	8,4%	16,0%	11,8%	34,6%	17,9%	14,7%
	İşsizlik	n	9	0	1	0	3	13
		%	9,5%	0,0%	5,9%	0,0%	10,7%	6,8%
Diğer (Yalnızlık, çocuklar, doğal felaketler)	n	13	0	4	2	5	24	
	%	13,7%	0,0%	23,5%	7,7%	17,9%	12,6%	
Total		n	95	25	17	26	28	19
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=49,021 ; p=0,000

Aylık tasarruf miktarı ile geleceğe ilişkin en büyük endişe arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p>0,05$).

En yüksek ve en düşük tasarruf miktarına sahip olan kesimlerde geleceğe ilişkin en büyük endişe kaynağının “işsizlik” olduğu görülmektedir. Ara gruplarda ise bu oran daha düşüktür. Tasarruf miktarının en düşük olduğu grupta işsizliğin en büyük endişe kaynağı olması doğal bir neticedir. Bununla birlikte tasarruf miktarı 1000 TL üzeri olanlarda da benzer bir sonucun çıkmasını izah etmek gerekmektedir. Bu gruptakilerin tasarrufun önemini kavramış olmaları, gelir ve harcama dengelerini bu çerçevede planlamış olmaları, dolayısıyla bu dengenin bozulmasına karşı duyarlı olmaları işsizliğin bu kesimde en büyük endişe kaynağı olmasının nedenleri arasında sayılabilir.

“Hastalık”ın geleceğe ilişkin en büyük endişe kaynağı olmasının rasyonel düşünme ile ilgili bir duruma işaret ettiği, çalışmamızın önceki bölümlerinde izah edilmişti. Hastalık, çalışma gücünü ve dolayısıyla geliri doğrudan etkilediğinden, bir oranda gelecek endişesi olması anlaşılabilir. Gerçekten de, bu seçeneği en fazla işaretleyen

grubun, tasarruf miktarı en alt iki grubu oluşturanlardan oluşması, gelir kaybı endişesini akla getirmektedir. Bununla birlikte “pahallılık” seçeneğinin, tasarruf miktarı ile doğru orantılı olmaması ilk bakışta anlamsız gibi görünse de, bu gruptakiler geleceğe dönük yaptıkları tasarruflarla pahallılığı bir gelecek kaygısı olarak görmekten de kurtulmuş olmaktadır. Zira tasarruflar sayesinde emeklilik dönemindeki refah düzeyinin artacağını planlayan katılımcılar, pahallılığın da etkilerini daha az hissedeceklerini düşünmüş olmalıdır.

Tablo 54. Tasarruf Miktarına Göre Sosyal Güvenlikle İlgili Düşünceler

			Aylık tasarruf miktarı					Ortalama
			0-250	250-500	500-750	750-1000	1000+	
Sosyal güvenlik sistemi ihtiyaçlarınızı karşılıyor mu?	Evet	n	31	3	4	2	13	53
		%	32,6%	11,5%	23,5%	7,7%	46,4%	27,6%
	Hayır	n	16	5	3	2	4	30
		%	16,8%	19,2%	17,6%	7,7%	14,3%	15,6%
	Kısmen	n	48	18	10	22	11	109
		%	50,5%	69,2%	58,8%	84,6%	39,3%	56,8%
Total		n	95	26	17	26	28	192
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=18,597 ; p=0,017

Aylık tasarruf miktarı ile sosyal güvenlik sisteminin ihtiyaçları karşılama durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 55. Tasarruf Miktarına Göre BES Bilgi Sahipliği

			Aylık tasarruf miktarı					Ortalama
			0-250	250-500	500-750	750-1000	1000+	
BES hakkında bilginiz var mı?	Evet	n	53	8	9	13	22	105
		%	55,8%	30,8%	52,9%	50,0%	78,6%	54,7%
	Hayır	n	15	4	2	4	0	25
		%	15,8%	15,4%	11,8%	15,4%	0,0%	13,0%
	Kısmen	n	27	14	6	9	6	62
		%	28,4%	53,8%	35,3%	34,6%	21,4%	32,3%
Total		n	95	26	17	26	28	192
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=15,520 ; p=0,050

Aylık tasarruf miktarı ile BES hakkında bilgi sahibi olma durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 56. Tasarruf Miktarına Göre BES Bilgi Kaynakları

			Aylık tasarruf miktarı					Ortalama
			0-250	250-500	500-750	750-1000	1000+	
BES ile ilgili bilgi kaynağınız nedir?	Yazılı ve görsel basın	n	31	6	6	10	14	67
		%	39,2%	30,0%	40,0%	43,5%	60,9%	41,9%
	Broşür	n	4	3	2	2	2	13
		%	5,1%	15,0%	13,3%	8,7%	8,7%	8,1%
	Emeklilik şirketi	n	7	2	2	3	0	14
		%	8,9%	10,0%	13,3%	13,0%	0,0%	8,8%
	Arkadaş çevresi	n	17	6	3	2	1	29
		%	21,5%	30,0%	20,0%	8,7%	4,3%	18,1%
	Yatırım danışmanı	n	7	0	0	2	3	12
		%	8,9%	0,0%	0,0%	8,7%	13,0%	7,5%
Diğer	n	13	3	2	4	3	25	
	%	16,5%	15,0%	13,3%	17,4%	13,0%	15,6%	
Total		n	79	20	15	23	23	160
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=17,966 ; p=0,590

BES hakkında bilgi sahibi olanlarda bilgi kaynağı ile aylık tasarruf miktarı arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 57. Tasarruf Miktarına Göre BES Hakkında Bilgilendirilme Durumu

			Aylık tasarruf miktarı					Ortalama
			0-250	250-500	500-750	750-1000	1000+	
BES ile ilgili tanıtımların olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	n	21	4	0	5	9	39
		%	25,6%	18,2%	0,0%	21,7%	39,1%	23,6%
	Hayır	n	34	9	9	5	3	60
		%	41,5%	40,9%	60,0%	21,7%	13,0%	36,4%
	Kısmen	n	27	9	6	13	11	66
		%	32,9%	40,9%	40,0%	56,5%	47,8%	40,0%
Total		n	82	22	15	23	23	165
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=17,089 ; $p=0,029$

Aylık tasarruf miktarı ile BES ile ilgili yeterli tanıtım yapılma durumu arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 58. Tasarruf Miktarına Göre BES Üyelik Durumu

			Aylık tasarruf miktarı					Ortalama
			0-250	250-500	500-750	750-1000	1000+	
BES'e üye misiniz?	Evet	n	37	6	8	19	11	81
		%	45,1%	33,3%	53,3%	82,6%	47,8%	50,3%
	Hayır	n	45	12	7	4	12	80
		%	54,9%	66,7%	46,7%	17,4%	52,2%	49,7%
Total		n	82	18	15	23	23	161
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=12,688 ; $p=0,013$

Aylık tasarruf miktarı ile BES'e üye olma durumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p>0,05$).

Tablo 59. Tasarruf Miktarına Göre BES Tercih Nedenleri

			Aylık tasarruf miktarı					Ortalama
			0-250	250-500	500-750	750-1000	1000+	
BES'e üye olanların BES'i tercih nedeni	Tasarruf yapmak	n	15	5	2	11	5	38
		%	33,3%	50,0%	25,0%	57,9%	45,5%	40,9%
	Emeklilik maaşına ilave gelir elde etmek	n	18	2	4	4	0	28
		%	40,0%	20,0%	50,0%	21,1%	0,0%	30,1%
	Etkili tanıtım	n	2	2	0	0	0	4
		%	4,4%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%
	Devlet katkısından yararlanmak	n	0	1	2	4	6	13
		%	0,0%	10,0%	25,0%	21,1%	54,5%	14,0%
	Toplu gelir elde etmek	n	10	0	0	0	0	10
		%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,8%
Total		n	45	10	8	19	11	93
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=48,172 ; p=0,000

Aylık tasarruf miktarı ile BES Tercih edenlerde tercih nedeni arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır (p<0,05).

Tablo 60. Tasarruf Miktarına Göre BES'e Üye Olmama Nedenleri

			Aylık tasarruf miktarı					Ortalama
			0-250	250-500	500-750	750-1000	1000+	
BES'e üye olmayanların BES'i tercih etmeme nedeni	Yüksek aidat	n	3	0	1	2	1	7
		%	7,1%	0,0%	9,1%	33,3%	7,7%	8,1%
	İhtiyaç duymuyorum	n	17	6	0	0	1	24
		%	40,5%	42,9%	0,0%	0,0%	7,7%	27,9%
	Faydalı olacağına inanmıyorum	n	10	4	6	0	1	21
		%	23,8%	28,6%	54,5%	0,0%	7,7%	24,4%
	Sistemin işleyeceğine inanmıyorum	n	5	2	2	2	5	16
		%	11,9%	14,3%	18,2%	33,3%	38,5%	18,6%
	Daha karlı yatırım araçları var	n	1	2	0	0	3	6
		%	2,4%	14,3%	0,0%	0,0%	23,1%	7,0%
	56 yaş sınırı çok yüksek	n	6	0	2	2	2	12
		%	14,3%	0,0%	18,2%	33,3%	15,4%	14,0%
Total		n	42	14	11	6	13	86
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=39,881 ; p=0,005

Aylık tasarruf miktarı ile BES tercih etmeyenlerde, tercih etmeme sebebi arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

BES’e üye olmama nedeni olarak “yüksek aidat”ın gerekçe gösterilmesi, en yüksek oranda 0-250 TL arası birikim yapanlarda gözlenmektedir. Bireylerin tüm tasarrufunu BES’e aktarmaları beklenmeyeceğine göre, asgari aidat miktarının daha aşağıya çekilebilmesi halinde, bu grubun da bir kısım tasarrufunu BES’e aktarabileceği değerlendirilebilir. İhtiyaç duymuyorum” ve “Faydalı olacağına inanmama” seçeneklerinin alttaki üç tasarruf grubunda gözlenmesi, bilhassa bu gruba ulaşacak tanıtım faaliyetlerine ağırlık verilmesi gerektiğini, bu grupların bilinçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Esasında reklam ve tanıtım faaliyetlerinin eksikliği en yüksek tasarruf yapan grupta da kendini hissettirmektedir. Zira en yüksek tasarruf grubunda da sistemin işleyeceğine dair inancın zayıf olduğu ve yine bu tasarruf grubundakilerin “daha karlı yatırım araçları” olduğunu düşündükleri görülmektedir. Dolayısıyla bu mesafeli yaklaşımların, sistemi eksik yada yanlış tanıma kaynaklı bir çekince olduğu ihtimali güçlenmektedir. 56 yaş sınırının yüksek olduğu düşüncesi en fazla karşılığı en az tasarruf yapan grupta görülmüştür. Bu durum, zaten kamu sosyal güvenlik sistemindeki emeklilik yaşının ileri bulunması sebebiyle, bu sistemin eksikliği ve yetersizliği üzerine kurulmuş olan BES’te daha düşük bir yaş sınırının beklenmesiyle alakalı olabilir.

Tablo 61. Tasarruf Miktarına Göre BES’in Tasarruf Alışkanlığı Etkisi

			Aylık tasarruf miktarı					Total
			0-250	250-500	500-750	750-1000	1000+	
BES'in size tasarruf alışkanlığı kazandırdığını düşünüyor musunuz?	Evet	n	18	3	4	12	4	41
		%	23,7%	14,3%	30,8%	52,2%	20,0%	26,8%
	Hayır	n	58	18	9	11	16	112
		%	76,3%	85,7%	69,2%	47,8%	80,0%	73,2%
Total		n	76	21	13	23	20	153
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=10,177 ; $p=0,038$

Aylık tasarruf miktarı ile BES'in tasarruf alışkanlığı kazandırma durumu arasında anlamlı derecede bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 62. Tasarruf Miktarına Göre BES Sisteminde Planlanan Kalma Süresi

			Aylık tasarruf miktarı					Total
			0-250	250-500	500-750	750-1000	1000+	
BES'e üye olanların sistemde kalmayı planladıkları süre	0-2 yıl	n	18	0	0	1	6	25
		%	27,7%	0,0%	0,0%	4,8%	31,6%	18,7%
	2-4 yıl	n	1	0	6	6	3	16
		%	1,5%	0,0%	50,0%	28,6%	15,8%	11,9%
	4-6 yıl	n	2	0	0	0	0	2
		%	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%
	6-8 yıl	n	2	0	2	3	2	9
		%	3,1%	0,0%	16,7%	14,3%	10,5%	6,7%
	8-10 yıl	n	7	0	0	6	4	17
		%	10,8%	0,0%	0,0%	28,6%	21,1%	12,7%
	Emeklilik yaşı dolana kadar	n	17	4	0	4	0	25
		%	26,2%	23,5%	0,0%	19,0%	0,0%	18,7%
	Herhangi bir süre belirlemedim	n	18	13	4	1	4	40
		%	27,7%	76,5%	33,3%	4,8%	21,1%	29,9%
Total		n	65	17	12	21	19	134
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki kare=82,725 ; $p=0,000$

Aylık tasarruf miktarı ile planlanan sistemde kalma süresi arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GELECEĞİNİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER ve BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN YARATABİLECEĞİ TOPLUMSAL DEĞİŞİM

Anket sonucunda ortaya çıkan eğilimler değerlendirildiğinde; toplumun büyük bölümünün gelecekle ilgili endişe duymakta, bu bağlamda yine toplumun yarıdan fazlası değişen miktarlarda olmak üzere tasarruf etmektedir. Aylık tasarruf miktarı olarak 0 – 250 TL'nin öne çıkması ve ayrıca bu tasarrufun da daha ziyade altın, döviz, gayrimenkul gibi geleneksel tasarruf araçlarına yönelmesi, BES açısından beklentileri karşılamaktan uzak olsa da mevcut durumun tespiti ve çözüm politikalarının tatbiki açısından yol gösterici veriler olarak karşımızda durmaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminin ve geleneksel sosyal güvenlik kurumlarının yetersiz kalmasına neden olan sebepler, bireysel emeklilik sisteminin bugünü ve yarını açısından önem arz etmektedir. Zira güvenlik ihtiyacının; yaş, cinsiyet, ırk, eğitim durumu vb. hiçbir değişkene bağlı olmayan evrensel bir ihtiyaç olması¹⁰⁵, günümüz koşullarında kamu sosyal güvenlik sistemlerinin ihtiyaçlara cevap veremez hale gelmesi, geleneksel kurumlardan temin edilen yardımların gönüllülük esasına dayanması, yardımların gerçek ihtiyaç sahiplerine zamanında ve gereken miktarda ulaşamama ihtimalinin var olması, yardım talep hakkının yada karşı tarafın karşılama mecburiyetinin olmaması, yardım alan kişide minnet duygusunun yaratılabilecek olması¹⁰⁶ bireysel emeklilik sisteminin hayati önemini ortaya koymaktadır.

Geleneksel yada aktüel yatırım araçlarının karlılığına ilişkin olarak objektif rakamlar ortaya konabilir yada subjektif değerlendirmeler yapılabilir. Ancak bireysel emeklilik sisteminde bugün uygulanmakta olan %25 devlet katkısı ve ayrıca fon getirisi göz önüne alındığında, BES'in yatırımcı açısından oldukça cazip bir seçenek olduğu açıktır. Zira katılımcının normal koşullarda sadece tasarrufu ve bu tasarrufunun fon getirisi ile girdiği bir yatırım planına, Devletin %25 gibi bir katkı sunması ve böylece katılımcının tasarrufunun %25 gibi bir kazanımı doğrudan elde etmesi, bir yatırım aracında sunulması mümkün olmayan bir kazanımdır. Nitekim ankete katılanların sadece yarısının sistemden

¹⁰⁵ Y. Alper (2016). a.g.k. s. 5

¹⁰⁶ Y. Alper (2016). a.g.k., s.5, 6

tam olarak haberdar olması ve ayrıca sistem hakkında bilgisi olup üye olmayanların da “sistemin işleyeceğine inanmıyorum”, “sistemin faydalı olacağına inanmıyorum” şeklinde kanaat belirtmesi sistemin etkin biçimde ve bilinç uyandıracak şekilde tanıtımının yapılması gereğine işaret etmektedir.

Bireysel Emeklilik Sistemi, bireylerin emeklilik dönemlerinde maddi kaygılardan kurtulabilmesini ve böylece toplumsal refahın bir ölçüde teminini hedeflediğinden, esasında sistemin geleceği bireyin ve toplumun geleceği olarak da görülebilir. Zira hem demografik hem de ekonomik göstergeler, aktif çalışma dönemindeki tasarruflarla finanse edilecek bir ilave gelirin yaşlılık döneminde bir ihtiyaç olacağını ortaya koymaktadır. Nitekim anket çalışmasına katılanların yarıdan fazlasının sosyal güvenlik sisteminin ihtiyaçları tam olarak karşılamadığını ifade ettiği görülmektedir.

Endüstri Devrimi, çalışma hayatı ve sosyal haklar bağlamında bir yığın sorunla birlikte var olmuştur. Çalışanların uzun soluklu mücadeleler ile sosyal haklarını kazanmasına benzer bir mücadele ülkemizde yaşanmadığından, bireysel emeklilik sisteminin motivasyon kaynaklarından biri olan “müreffeh yaşama arzusu” tarihsel bir arka plandan ve sosyolojik hafızadan mahrumdur. Beklenen katılımın olmayışı ve erken ayrılmaların fazla oluşunda bu durum önemli bir etkidir. Bunun yanı sıra “insan onuruna yakışır bir hayat seviyesi” kavramı da yine aynı dönemde verilen kişi hak ve hürriyetlerinin elde edilmesi, var olan hakların genişletilmesi mücadelesinden ayrılamamaktadır ve bu bağlamda da ülkemizde benzer bir siyasal tecrübe yaşanmamıştır. Tüm bu nedenlerden ötürü; pratik geçmişi olmayan, teoriye dayalı öğretiler etkisiz kalmakta, bireysel emeklilik sisteminin öncelikle düşünsel zemininin oluşması zorlaşmaktadır.

Yukarıda izah edilenler dolayısıyla sistemin geleceği, işleyişindeki sorunların niteliği ile birlikte değerlendirilmelidir. Bu bağlamda gelir yetersizliği ve sistemin işletilebileceğine dair güven eksikliği özellikle vurgulanmalıdır. Sistemin amaçlarından biri tasarruf alışkanlığı kazandırmaktır ve tasarruf etmek de tabiatıyla belli bir düzeyde gelir sahibi olmayı gerektirir. O halde gelir düzeyinde gereken iyileştirmeler yapılmadan sistemin istenen biçimde işleyebilmesi mümkün değildir. Tasarrufların aktarılmasının ardından sistemin sağlıklı biçimde yürütülebilmesi bir yandan verimli ve etkin bir işleyişi sağlayacak, öte yandan da henüz katılmayan adaylar nezdinde de güven temin edici bir

rol üstlenecektir. Güven eksikliği, gelir yetersizliğine nazaran irade üzerinde düşünsel anlamda etkilediği için gelir yeterli olsa bile, sistemin işleyeceğine dair bir güven sorunu var olduğu sürece birikimler bireysel emeklilik sistemine aktarılmayacaktır. Güven eksikliği yalnızca sistemsal bir sorun olmaktan öte, gerek mali disiplin ve gerekse idari pratikler anlamında daha genel bir soruna işaret etmektedir. Dolayısıyla her ne kadar gelir yetersizliği sorunu daha önemli bir sorun gibi algılansa da esas meselenin katılımcı adaylarına güven telkin etmek olduğu, güven duygusunun yerleşmesinin ise belli bir zamana bağlı olduğu belirtilmelidir.

Dünya Bankası'nın 1994 yılında yayımladığı "Annual Report of the Executive Board for the Financial Year" isimli raporda, ülkemizdeki yüksek enflasyon ve cari açığın kötüleşen ekonomik göstergelerin önemli bir nedeni olduğuna işaret edilmektedir¹⁰⁷. Kamu maliyesinin giderek kötüleştiği, bütçe açığı sebebiyle dış borçlanmaya başvurulduğunun da belirtildiği raporda personel harcamaları ve faiz ödemelerine de değinilmekte, faiz ödemelerinin de artan iç borç stokuna, yüksek borçlanma araçlarına gittiği belirtilmektedir. Vergi reformu ve özelleştirme çalışmalarına ağırlık verilmesi yönündeki tavsiyelerin Türk yöneticilerce benimsendiği ifade edilen raporda ülkemiz ekonomisinin olumsuz tablosu, enflasyonist ortama sıkça temas dilmekte ve para politikaları hususunda bir dizi öneriye yer verilmektedir. Esasında bu raporda; ekonomik aksaklık ve mali disiplin eksikliğinin neticesi olarak belirtilen hususlar, bir yönüyle piyasalara derinlik kazandıracak tasarruf eksikliğinin de bir neticesidir. IMF'nin aynı yıl yayımladığı "Yaşlılık Krizinin Önlenmesi (Averting the Old Age Crises)" başlıklı raporda da, artan yaşlı nüfus sebebiyle emeklilik sistemlerinin krize girdiği, emeklilik için yapılan harcamaların kamu sosyal güvenlik sistemlerinde var olması gereken dengeyi bozduğu, artık tek ayaklı bir emeklilik sistemini devam ettirebilmenin mümkün olmadığı, uygulanması gereken tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin ise her ülkede aynı model esas alınarak uygulanamayacağı, her ülkenin fona dayalı, gönüllü yada zorunlu sistemlerden

¹⁰⁷ <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/archive/pdf/ar1994.pdf>, Annual Report of the Executive Board for the Financial Year, 1994 Washington, D.C. s 76 vd.

kendi ihtiyaçları doğrultusunda geliştireceği ideal bir karışımı tatbik etmesi gerektiği vurgulanmaktadır¹⁰⁸.

Her ne kadar ilave gelir ihtiyacı ve bu durumu dayatan şartlar ağır bir biçimde hissedilse de, bireyin geleceğinde var olacak olan bu tabloyu ona içinde yaşanılan zamanda somutlaştırarak anlatmak gerekmektedir. Tarihsel arka planın olmayışı, önceki paragrafta da izah edildiği üzere bu noktada bir dezavantaj teşkil etse de sonuç itibariyle 5510 Sayılı Kanun'da 2008 yılında yapılan değişiklik sonrasında emekliliğe bağlı kazanımların güçleşmesi ve emeklilik döneminde elde edilen gelirin aktif çalışma döneminde elde edilen ile arasındaki farkın açılacak olması¹⁰⁹ artık ilave gelir ihtiyacını somutlaştıran gelişmelerdir.

Tasarruf ve tasarrufun miktarı, gelir düzeyine bağlıdır. Bu noktada anket çalışmasına katılanların aylık tasarruf miktarlarında 0 – 250 TL ne çıkmaktadır. Bu durum, arzu edilen tasarrufun sağlanabilmesi için öncelikle ücretlerin artırılması gereğini ortaya koymaktadır. Gelişmiş ülkelerde sosyal güvenliğin ayrılmaz parçası haline gelen sistem, ikame edici işlevi ile öne çıkmaktadır. Kişisel hürriyet ve bireysel inisiyatif algısının güçlenmesi ile birlikte artan farkındalık düzeyi sistemin toplumsal tabanının genişlemesine yardım edecek olan en önemli husustur. Maddi anlamda hissedilen ilave gelir ihtiyacı, bireylerdeki zihniyet dönüşümü ile birleşince, BES toplum hafızasına bir gereklilik olarak yerleşecektir.

Gl ve istikrarlı bir ekonomik yapının temini, fon derinliğine sahip bir piyasa yapısını zorunlu kılar. Bunun için de tasarrufların altın, döviz gibi nisbeten pasif yatırım araçlarında değil yatırımlara kaynak sağlayacak olan fonlarda toplanması gerekmektedir. Bu fonlardan sağlanacak kaynaklar sayesinde yeni yatırımlar yapılacak, mevcut yatırımların kredi ihtiyacı giderilecek, böylece üretim hayatının kısa vadeli borç krizlerinden ve manipülasyonlardan etkilenmesi önlenecektir. Bu yolla kurulacak olan gl ve istikrarlı mali bir yapı içinde bireylerin bilinçlenmesini sağlayacak olan yapının inşası da kolaylaşacak, ayrıca artan gelir düzeyi sayesinde tasarrufa yönelmelerinin de

¹⁰⁸ V. Dur (2014). Dünya Bankasının Ulusal Sosyal Güvenlik Reformlarına Etkisi, *Sosyal Güvence Dergisi* , Ağustos 2014, S .6, s. 10

¹⁰⁹ S. Uğur (2016). Sosyal Güvenlik ve Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları, *Toprak İşveren Dergisi*, Aralık 2016, s. 13

önü açılacaktır. Görüldüğü üzere tasarruflarla oluşan fon havuzu mali disiplini güçlendirmekte, bu yolla oluşan istikrarlı ve programa dayalı ekonomik yapı da yeni tasarrufların önünü açmaktadır.

Sistemi artık neredeyse bir zorunluluk haline getiren yaşlı nüfusun artışı, evlilik yaşının ilerlemesi, doğurganlığın azalması gibi hususların geriye doğru işlemeyeceği, tam aksine artan bir grafik halinde devam edeceği tarihsel tecrübeler ve istatistiksel verilerle sabittir. Dolayısıyla yaşlılık döneminde müreffeh bir yaşamın sağlanabilmesi noktasında bireysel emeklilik sistemini sağlıklı biçimde işler hale getirebilmenin zorunlu bir ihtiyaç olduğu, ilerleyen yıllarda bunun kendisini çok daha fazla hissettireceği açıktır. Bununla birlikte, bu ihtiyacın kendi kendine hissedilmesini beklemek, ülkemizde zaten arzulanın düzeyde olmayan katılımın istenilen seviyeye gelmesini geciktirecektir.

Otomatik katılımın uygulandığı 2017 yılının başından Eylül ayına kadar katılımcı sayısının 3.272.249'e ulaşması, son derece önemli bir aşamadır. Toplumda sigortacılık bilincinin istenilen düzeyde taban bulmamış olması, düşük gelir düzeyi, BES'in sonuçlarına ilişkin anlamlı verilerin yıllar sonra alınacak olması sistemin tabanının genişlemesini zorlayan etmenlerdir. Bununla birlikte katılımcıya tercih olanağı sağlayacak düzeyde artan emeklilik şirketi sayısı, istikrarlı bir tablo halinde artan katılımcı sayısı, artan fon büyüklüğüne bağlı olarak düşük faizli borçlanma imkanı doğması, yeni yatırımlara ve dolayısıyla istihdam olanaklarına imkan yaratılması iyimser olabilmeyi mümkün kılan hususlardan olmakla birlikte, otomatik katılımın benimsendiği bir sistemde iki ay gibi kısa bir süre cayma hakkı tanımak eleştirilmekte, bunun yerine sisteme katılımın başlayacağı aşamada iken belirli bir itiraz süresinin öngörülmesi, bu itiraz yapılmadığında ise otomatik katılımın başlamış sayılması önerilmektedir.¹¹⁰

Sisteme birikimlerin yatırılabilmesi için birtakım güdüleyicilere ihtiyaç vardır. İşte bu motivasyon kaynaklarından biri ek gelir ihtiyacıdır. Ek bir gelire ihtiyaç duyulması; mevcut gelirlerin enflasyonist ortamda erimesi ile ilgili olduğu kadar artan ihtiyaçlarla beraber giderlerin de artmasıyla ilgilidir. Öyleyse harcamalar dengesinde negatif yönde

¹¹⁰ S. Uğur (2017), a.g.k., .s. 37

seyir değiştiren bir tablo mevcuttur ve bu dengeyi kurabilmek için yeni bir ek gelir gerekmektedir.

Bireysel Emeklilik Sistemi, tasarrufların değerlendirildiği bir araç olmanın dışında bireyde inisiyatif alma, planlama ve tasarruf yapma yönünde davranış değişikliği yaratan, serbest piyasayı ve yatırım kültürünü güçlendiren niteliklere de sahiptir. Böylece katılımcılar yalnızca tasarruf yapmakla kalmayıp aynı zamanda ekonomik döngünün sağlıklı biçimde işlemesini de sağlayarak yatırımcının önünü açmakta, birikimini altın ve dövizde değerlendirmeye çalışmak yerine piyasaya fon temin ederek mali yapının öznesi olmaktadır.

Katılımcı adaylarının birikimlerini sisteme aktarmasına ikna edilebilmesi, onu zihinlere yerleştirmenin ilk adımıdır ve bu anlamda daha kısa vadeli bir hedeftir. Tasarruf etmek başlı başına bir karardır ve bu anlamda tasarruf edilen miktarın BES'e aktarılması ikinci bir karar niteliğinde olacaktır. Dolayısıyla bireyleri önce tasarrufa ikna etmek, ardından tasarruflarını, uzun vadede karlı bir yatırım olarak bireysel emeklilik sisteminde değerlendirmeye yöneltmek gerekecektir. Aktarılan birikimlerin sadece bireye değil, bireyin de dahil olduğu bütün bir ekonomik yaşama katkı sunacağı gerçeğinin empoze edilmesi gerekmektedir. Ankete katılanların %77'sinin lisans mezunu olmasına rağmen BES'e katılım noktasında çekince sergilemesi, yeterli tanıtım olmadığı tezini güçlendirmektedir. Bununla birlikte, bu düzeyde bir anlayışın geniş kitlelerde hakim olabilmesi için tek başına reklam ve tanıtım faaliyetinin yeterli olmayacağı ilköğrenim çağından başlayacak bilinçlendirme çalışmasının da yapılması gerektiği belirtilmelidir.

Tamamlayıcı fonksiyonu ile öne çıkan bu organizasyonda bulunan yatırım araçlarının verimliliği, ileride sistemden sağlanacak gelirin yeterliğini etkileyecektir. Bu noktada ne çıkan iki önemli husus değerlendirilen fonların yüksek getiri elde edeceği bir piyasanın var olabilmesi ve yatırım araçlarını yöneten kimselerin alanlarında uzman olmalarıdır. Birinci koşul o ülkenin mali piyasasının zenginliği, finans sektörünün derinliği, üretim hacminin genişliği ile ilgili iken ikinci koşulda hem emeklilik şirketinin organizasyon yapısı, karar alma süreçleri hem de fon yöneticilerinin yatırım araçları ve finans piyasasını yakından tanımaları gerekmektedir. Çalışmamızın nceki bölümlerinde değinilen yatırım araçlarından hangisinin mevcut birikimlerin değerlendirilmesinde daha

kazanç getirici olacağı hususu etkin biçimde araştırılmak suretiyle gerekli bilimsel değerlendirmeler yapılmalı ve kaynaklar verimli değerlendirilmelidir.

Nüfus artış hızının yavaşlaması ve yaşam süresinin uzamasıyla birlikte çalışamayan yaşlı nüfusu finanse edebilecek çalışan genç ve dinamik nüfusun azalması, pasif sigortalıların sayısı ve pasif sigortalılık süresi artarken aktif sigortalıların azalması yalnızca tek sosyal güvenlik sistemi ile yetinilemeyeceğini ortaya koymuştur. Nitekim yukarıda da belirtildiği üzere, ankete katılanların yarısından fazlası sosyal güvenlik sisteminin ihtiyaçları tam olarak karşılamadığını düşünmektedir. Esasında sosyal güvenlik sisteminin sağlıklı bir biçimde işlevini sürdürebilmesi de bir noktada bireysel emeklilik sisteminin yerleşebilmesiyle ilgilidir. Çünkü BES sayesinde yerleşen tasarruf alışkanlığı sayesinde sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki baskı azalmakta, sosyal güvenlik sisteminin giderlerinin artması bir ölçüde yavaşlamaktadır¹¹¹.

Bireysel emeklilik sistemini bir anlamda zorunluluk haline getiren diğer sosyal ve ekonomik meselelere çalışmamızın önceki bölümlerinde detaylı olarak değinilmişti. Tüm bu nedenlerin dışında, günümüz koşullarının dayattığı bir sebep olarak da işyerlerinde teknolojinin yoğun kullanımı, üretimde otomasyona geçilmesi yani makineleşme oranının artması nedeniyle kol gücüne dayalı üretimin azalması gösterilebilir. Zira bu durum, kamu sosyal güvenlik sistemlerini, ödediği primlerle finanse edenlerin sayısının da azalacağı anlamına gelmektedir¹¹².

OECD'ye üye ülkelerin emeklilik fonu varlıklarının gayri safi milli hasılaya oranı bakımından yapılan sıralamada Hollanda, İzlanda ve İsviçre ilk üç sırayı alırken ülkemiz en az fon büyüklüğüne sahip ülkelerden biridir. Bunun temel nedeninin sigorta kavramının toplumsal ve ekonomik bir öge olarak kültürel yapımızda henüz istenen düzeyde yer edinmemiş olması olduğunu belirtmek gerekir¹¹³.

¹¹¹ Y. Alper (2016). a.g.k. s. 11

¹¹² U. Aşkın (2003). *Bireysel Emeklilik Rejimi: OECD Ülkeleri İle Karşılaştırılarak Türkiye'de Uygulanabilirliği*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi. s. 18

¹¹³ O. Şener ve F. Akın (2010). *Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye'de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, s. 294.

Sisteme katılımı özendirme, katılım konusunda bireyleri motive etme, katılımı teşvik etmek için vergi teşvikleri, ödeme kolaylıkları, kesintilerde azaltmaya gitme gibi bir dizi tedbirin tatbik edilmesi ve zorunlu katılımı uygulamaya koyma, sistemin ülkemizdeki gelişim seyrini ortaya koymaktadır. Bireysel emeklilik sistemine zorunlu katılım yoluyla sistemin gerekli olduğuna dair bir bilinç oluşturulması mümkün olmamakla birlikte, gelişmiş ülkelerdekini aksine ülkemizde uzun yıllar boyunca hala belli bir katılım düzeyine erişilememiş olması denenebilecek başka bir yöntemin de olmadığı kanaatini güçlendirmektedir. Bununla birlikte otomatik katılım neticesinde sisteme dahil olup da sistemde kalmak için zorunlu olan süre dolduğu anda ayrılanların sayısı düşünüldüğünde bu yöntemin de beklenen sonucu henüz yaratmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle sistemde kalma süresinin 2 aydan 6 aya çıkarılması da bu somut tabloyu değiştirebilecek yeterlikte görülmemektedir. Zira anket çalışmasına katılanların %31.4'ünün sistemde kalma süresini belirlemediğini ifade etmesi, kararsız kitle oranının yüksekliğine işaret etmektedir. Buna ek olarak, ankete katılanların yarıdan fazlası, sosyal güvenlik sisteminin ihtiyaçları tam olarak karşılamadığını düşündüğü halde bireysel emeklilik sisteminin otomatik katılımı dahi istenilen düzeyde yerleşememiş olması, yukarıda bahsedildiği üzere sigorta kültürünün yerleşememiş olması ile ilgili olduğu kadar, bu zorunlu dahil etme uygulamasının, içinde bulunulan finans darboğazını aşmak için bir kaldıraç olduğu, yani bireylere sistem sayesinde daha müreffeh bir gelecek sağlamaktan ziyade iktidarın kaynak yaratma çabasının bir ürünü olduğu fikri ile de ilgilidir. Dolayısıyla sisteme katılımın, ekonomik koşulların Devlete dayattığı bir sonuç olarak algılanmasından önce bu koşulların bireyi katılımı kendiliğinden zorlaması gerekirdi.

Esasında sisteme gönüllü katılımın olduğu 2003-2012 yılları arasında katılımcı sayısının 314.257'den 3.128.130'a çıkması, sistem kurulurken öngörülen hedeflere ulaşılmış görülse de, önceki bölümlerde de izah edildiği üzere aktif çalışan nüfusa kıyasla bu sayının yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Nitekim 2013 senesinde 4.153.055 olan katılımcı sayısının 2016 yılında 6.577.692'ye çıkması¹¹⁴ gönüllü katılım

¹¹⁴ www.egm.gov.tr (erişim tarihi: 17.11.2018)

ile on yılda alınan mesafenin, zorunlu katılımı çok daha kısa sürede alınabileceğini göstermektedir.

Yaşlılık dönemine ilişkin olarak kişilere sunulan güvenceler kamu sosyal güvenlik sisteminin ürünüdür. Bireyler bu sistem dahilinde, edilgen ve garantici bir anlayışa sahip olduklarından yalnızca sosyal güvenlik politikalarının getirileri düzleminde bir gelecek planı inşa edebilmektedirler. Bu da onların kendi yaşamlarının inisiyatiflerini ele geçiremediğinin bir belirtisidir ve daha ziyade Devletin mali politikalarda ve ekonomik teşebbüslerde bir yatırımcı gibi hareket ettiği ülkelerde görülmektedir. Oysa emeklilik sisteminin bireysel katkı payları ile finanse edildiği ve bu katkı paylarının da uzun vadeli yatırımlara dönüştüğü ülkelerde istikrarlı, rekabetçi ve finansal krizlere karşı dayanıklı bir ekonomik yapı oluşmakta ve yatırım araçlarının çeşitliliği sayesinde birikimlerin kanallara olacağı birçok tasarruf alternatifi ortaya çıkmaktadır. Böylece kişisel birikimlerin canlı piyasa içinde kullanılabilmesi sayesinde parasal krizler, fon ihtiyacı gibi sorunlar minimize edilmektedir. Dayanıklı, istikrarlı ve üretime dayalı bir ekonomik sistem ancak uzun vadeli yatırımlarla kurulabilir. Bu nedenle; serbest teşebbüsün kaynak gereksiniminin karşılanabilmesi için bireylerin, tasarruflarını altın, döviz gibi geleneksel yatırım araçları yerine piyasanın dinamizmini diri tutacak, ekonomik döngüyü devamlı kılacak BES gibi araçlara aktarması sağlanabilmelidir.

Yaşlı nüfusun artması hem sağlık harcamalarını hem de aktif işgücünün finanse edeceği pasif işgücünü artırmaktadır. Dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de gözlenen bu durum, katılımcı adaylarında, yaşlılık dönemini gözetken bir bakış açısının olması gerektiğini göstermektedir. Ülkemizdeki ekonomik tablonun seyri göz önüne alındığında, emekli maaşlarında yıllar içinde ciddi bir artışın olmayacağı aşikardır. Zira emekli maaşlarının ödenebilmesi için aktif nüfustan prim tahsil edilmesi gerekmektedir. Dört çalışanın bir emekliyi finanse etmesine dayanan dengenin korunamaması sebebiyle, emekli maaşlarında beklenen iyileşmenin sağlanması mümkün olmamakta bu da ilerleyen yıllarda bir ek gelir ihtiyacını kaçınılmaz kılmaktadır.

BES sayesinde yaşlılık döneminde sağlanacak olan ilave gelir, bu dönemde çoğu kez geliri yetmediği için çalışmak zorunda kalan bireylerin yaşamına önemli bir kalite standardı getirecektir. Çalışma döneminde inisiyatif olarak geleceğini düşünen, geleceğine yatırım yapan insanlar, yaşlılık döneminde çalışmak mecburiyetinde

kalmayabilecek, daha rahat bir yaşantı sürebileceklerdir. Bu bağlamda aktif bir rol üstlenmek istemeyen bireyler ise bu dönemi tümüyle kendine, yaşam kalitesini artırmaya ayıracaktır. Kuşku yok ki yaşam kalitesinin arttığı bir ülke tablosunun yaratılması, yukarıda belirtildiği üzere BES'in diğer yatırım araçlarından ne ölçüde farklı olduğunun en belirgin kanıtıdır. Kamu sosyal güvenlik sistemlerinin sağladıklarıyla yetinen, edilgen ve garantici bir anlayışla herhangi bir plan yapmayan bireyler, durağan ve gelişime kapalı bir yapı yaratmaktadırlar. Bu yolla yaşlılık döneminde de herhangi bir ilave gelire sahip olamadıklarından emeklilik dönemlerini de çalışarak geçirmekte, işverenin daha az maliyetli iş gücü ihtiyacını karşılarken esasında çalışabilir ve daha genç durumdaki nüfus açısından da bir işsizlik kaynağı olmaktadır.

Sistemin toplum tabanından yükselen bir talep halini alması, yalnızca ekonomik göstergelerin ve çalışma hayatına ilişkin hususların anlatılabilmesi ile mümkün değildir. Somut gerçekliklerin bireylere anlatılmasının yanısıra ilkokuldan itibaren başlayacak olan eğitimin¹¹⁵ zamanla bu noktadaki bilinçlenmenin önünü açacağı muhakkaktır. Çalışma döneminde inisiyatif alan bireyler, akışına bırakılan bir yaşamın nesnesi değil bizzat planladıkları bir geleceğin öznesi olmaktadır. Zira aylık ücret aldığı dönemde, gelecekteki gelir azalmasını ve çalışma gücü kaybını hesap eden, pahalılık ve enflasyonu da bu planlamaya dahil eden bireyler, imkanlar elverdiğince, arzu ettikleri yaşam standardının gerektirdiği ölçüde tasarruf etmeye çalışacaktır. Bugünün imkanları ile yarının ihtiyaçları arasında bir karşılaştırma yapılarak, belki de normal koşullarda tasarruf edilmesi düşünülmeyen meblağlar sisteme aktarılabilir. Bu sayede gelecek, bilinmezlik ve sürprizlerle dolu olmaktan çıkıp nisbeten daha öngörülebilir bir dönem halini almaktadır.

Yatırımlara kaynak oluşturulması sayesinde oluşan istihdam, birçok insana iş imkanı anlamına gelmekte, yatırım yapılan iş kolu ile bağlantılı diğer iş kolları da bu sayede hareketlenmekte, böylece bütün halinde canlanan yatırım alanları, serbest piyasadaki mali tabloyu üretim ekseninde işler hale getirmektedir. Üstelik BES'teki birikimle oluşan fonların işlevleri bununla da sınırlı değildir. Fonlar büyük yatırımlara uzun vadeli kaynak sağlamaktadır. Yani yatırımcıya sağlanan kredi, kısa vadeli bir borç olmadığından ve esasında büyük çaplı yatırımın kara dönüşmesi tabiatıyla belli bir zaman

¹¹⁵ S. Uğur (2016). a.g.k. s. 14

diliminin geemesini gerektireceğinden yatırımcı kısa zaman içinde borç ödeme mecburiyeti ile karşı karşıya kalmamaktadır. Böylece kısa vadede geri ödeme stresinden uzakta, yatırımın verimli hale dönüşmesi daha sağlıklı biçimde planlanmakta, dar zaman dilimi içinde borç ödeme telaşı yaşamak yerine sektörü içinde daha verimli ve kazançlı bir işletme yaratmanın yolları aranmaktadır. Sağlanan kredinin düşük faizli oluşu, önemi yadsınamaz bir başka avantajdır. Son olarak bireysel emeklilik sisteminde biriken tasarruflar, sadece yatırıma kaynak sağlamakla kalmamakta, gerek ülke gerekse Dünya çapında yaşanan birçok mali krizde oluşturdıkları fon derinliği sayesinde, işletmelerin ayakta kalması noktasında can simidi işlevi üstlenmektedir. Ekonomik krizlerde, spekülâtif yada reel dalgalanmalarda yatırımcılar işletmelerini ayakta tutabilmek için birçok önleme başvurmaktadır ki bunlardan bir tanesi de işı çıkarmadır. İşte fon derinliği, mali piyasadaki bu türden krizlerde işletmeyi ayakta tutmakta ve bir müddet sonra etkileri geçecek olan dalgalanmanın etkilerini minimal düzeyde tutmakta, yatırımcının krizden en az zararla çıkmasını sağlamaktadır. BES'e aktarılan birikimlerin dolaylı olarak işten çıkarmaları önlemek gibi bir işlevinin olması, böylece bir anlamda toplumsal dayanışma olgusunun somut biçimde ortaya konulmuş olması sisteme katılımın yaygınlaşması halinde nasıl bir toplumsal ve ekonomik dönüşümün yaşanacağını açık biçimde ortaya koymaktadır.

Yaşlılık döneminde kamu sosyal güvenlik sisteminin sağladıklarıyla yetinmek, bir anlamda her şeyi Devletten bekleyen bir anlayışla yaşamak ve birikimlerini altın, döviz, gayrimenkul gibi piyasa ekonomisine katkısı olmayan pasif yatırım araçlarında değerlendirmek, alternatifleriyle karşılaştırıldığında, BES'in nasıl bir bireysel ve sosyal değişimin dinamosu olduğu daha iyi ortaya çıkmaktadır.

SONUÇ

Katılımcıların, yatıracakları katkı payının miktarını kendilerinin belirlemelerinin yanında, bu katkıların değerlendireceği fonları da bizzat seçmeleri sebebiyle, emekliliğe hak kazandıktan sonra elde edecekleri emekli maaşının düzeyini şahsi tercihleri ile tayin etmektedirler. Böylece sistemin özünde var olan istikbalinin inisiyatifini elinde bulundurma olgusu, bireyin bugünkü ekonomik durumu ile gelecekteki ihtiyacı arasında bir denge kurulmasını ve buna göre yatırımlara yön verilmesini gerektirmektedir. Katılımcı bireylerin büyük çoğunluğunun fonlar ve sistem hakkında yeterli seviyede bilgi sahibi olmaması kuvvetle muhtemel olduğundan, organizasyonel yapılanma içinde katılımcı adaylarının fonlar hakkında bilgilendirilmesine de özel bir önem verilmelidir. Zira fon tercihi yapılmaması halinde risk düzeyi düşük olan standart fonlara aktarılan birikimler, diğer fon türlerine kıyasla getiri düzeyi açısından daha düşük bir kazanç sağlayacak, bu durum da emeklilik maaşının düşük olması sonucu doğacaktır. Ankete katılanların yarısının BES ile ilgili tam olarak bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmeleri, bilgi sahibi olanların yarıdan fazlasının yazılı, görsel basın ve broşür gibi karşılıklı iletişime dayanmayan kaynaklar aracılığıyla sistemden haberdar olduklarını ifade etmesi önemli bir tanıtım eksikliğini göstermektedir.

Sosyal güvenlik programlarının toplumun bütün katmanlarını kapsamı içine almadığı, toplumdaki yoksulluk sorununun çözümüne ciddi bir katkı sağlamadığı, siyasi müdahale ve kötüye kullanımlar sebebiyle, esasında güçlendirmesi gereken sosyal dayanışma olgusunu daha da zaafa uğrattığı, böylece sosyal güvenlik harcamalarını iyiden iyiye artırdığı ve bu yolla da mali yapının bozulmasına, enflasyona, yükselen faizlere, işsizlik rakamlarının yükselmesine¹¹⁶, üretilen sağlık hizmetlerindeki kalite düşüşüne neden olduğu da sisteme yöneltilen eleştiriler arasındadır.

Fon esaslı bir sistem olarak tasarlanan bireysel emeklilik sisteminin hukuksal altyapısının oluşturulmasına 16 Mayıs 2000'de başlanmış ve bu başlangıç Bakanlar Kurulu'nda olgunlaşmış olan "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı" ile gündemimize gelmiştir. Çalışmamızda sistemin özellikle toplumsal

¹¹⁶G. Poggi (2016). Çağdaş Devletin Gelişimi: Sosyolojik Bir Yaklaşım (çev. Şule Kut, Binnaz Toprak), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2016, s.137

tabandaki karşılığının üzerinde durulduğundan, sistemin ülkemizde alttan gelen bir talep mi yoksa üstten gerekli görülen bir reform niteliğinde mi olduğu da tartışılmıştır. Asıl itibariyle; halktan gelen talepleri yansıtmak suretiyle Meclis gündemine taşınan bir kanun teklifinin değil, yürütme organı olan Bakanlar Kurulu'nun masaya koyduğu bir tasarının sözkonusu olması bu tartışmayı hareketlendiren sebeplerden biridir. Böylece bireysel emeklilik sisteminin toplumun ihtiyacından doğan bir düzenleme mi yoksa ekonomik göstergelerin mecburi kıldığı bir mali disiplin mi olduğu sorusu zihinleri meşgul etmektedir. Bu tablo sistemin günümüzde beklenen talebi neden hala göremediğini de açıklamaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin, kamu sosyal güvenlik sisteminin yerini doldurmak iddiasında olduğunu dillendiren görüşlere göre bireysel emeklilik sistemi sosyal devlet ilkelerini örselemektedir. Sistemi bütünsel olarak algılamaktan uzak bu yaklaşım eleştiriye açık olmakla birlikte sosyal devlet ilkelerinin katı biçimde korunduğu, liberal politikaların sınırlandığı ülkelerde bireysel emeklilik sisteminin yerleşmekte zorlandığı ancak liberal uygulamaların bilhassa sosyal güvenlik alanında geniş bir uygulama sahası bulduğu ülkelerde ise sistemin oldukça yaygınlaştığı da bir vaka olarak önümüzde durmaktadır. Zira liberal politikalar, özelleştirme faaliyetleri; özel bir emeklilik sistemi olan BES'in zihinsel zeminini oluşturmaktadır Çünkü devlet kurum, kuruluş ve iştiraklerinde çalışanlar kamu emeklilik sistemini daha çok benimsemekte, buna karşın özel teşebbüslerde çalışanlar; iş garantisi olmaması ve özel sektörde çalışmanın verdiği her türlü olumsuz ihtimale hazır olma, nisbeten daha güvensiz olma durumu sebebiyle BES'e zihinsel olarak yatkın olmaktadır.

Geleneksel tasarruf kültürünün hakim oluşu, sistemin yeterli tanıtımının yapılamayışı, güven sağlamaktan uzak ekonomik göstergelerin yanı sıra gelir yetersizliği de ülkemizdeki mevcut ilgi düzeyini açıklayan sebeplerdir. Zira tasarruf edebilmek için birincil ihtiyaçların tatmin edilebilmesi, arta kalan gelir kısmı ile de ileride karşılaşılabilecek olumsuzluklara karşı önlem alınması mümkün olacaktır. Oysa ülkemizde özellikle alt gelir gruplarının, açlık sınırı rakamlarının altında yaşayan kitlelerin nicelik olarak önemli sayılara ulaşması ve bugünün gereksinimlerinin dahi karşılanmakta zorlanılması, gelecek için endişe duyabilmeyi bir lüks haline getirmektedir. Kuşku yok ki, mevcut geliri itibariyle bir hayat standardı olan bireylerin sisteme katılabilmesi için, öncelikle içinde bulunduğu yaşam kalitesinden memnun

olması ve ileride bunu kaybetmemek için önlem alma ihtiyacı duyması gerekir. Mali tablonun bu elverişsiz halinin yanısıra, kamu sosyal güvenlik sisteminin orta ve alt düzeydeki gelir grubu için asgari de olsa bir standardı temin etmesi sisteme katılım motivasyonunu azaltan etmenlerden biridir. Bu hususta, kişi başına düşen milli gelirin ve refah düzeyinin artması yoluyla öncelikle bireylerin bugününü değiştirmek ve onlardan yarın da bugünkü kaliteden ödün vermeden yaşamayı öncelikli hedefleri haline getirmelerini beklemek gerekmektedir.

Emeklilik maaşının yetersiz oluşu, bireylerin emeklilik döneminde de çalışmak zorunda kalmalarına sebep olmaktadır. Bu çalışma döneminde işveren çoğu kez emekliyi ucuz iş gücü olarak görmektedir. Böylece bir yandan aktif çalışma dönemindeki nüfusun istihdam oranı azaltılıp işsizlik oranı artırılırken öte yandan sosyal güvenlik primi yönünden ciddi kayıplar doğmasına neden olunmaktadır. Bu sebeple bireysel emeklilik sistemine katılımın yaygınlaşması öncelikle emeklilik dönemindeki çalışma zorunluluğuna son verip istihdamın aktif çalışma dönemindeki işçilere açılmasını sağlayabilir.

Sermaye piyasalarının gereken derinliğe sahip olamaması, fon yetersizliği, bireylerin ekonomik krizler sebebiyle mali sisteme güven duymayıp geleneksel tasarruf biçimlerinde ısrar etmesi ve bunun bir kısır döngü biçiminde bu tabloyu yıllar boyu tekrar ettirmesi, çözümsüz gibi görünen bir fotoğraf ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte çalışmada da vurguladığımız üzere, bu noktada atılacak zorunlu adımlardan birinin kamu makamlarınca topluma güven aşlamak ve ekonomik tedbir niteliğini haiz uygulamaların bugüne değin halka güven ve inanç telkin edememiş olduğu gerçeğini değiştirmek olduğu, diğer adımın ise neticesinin yıllar sonra alınacağı bir birikim yapma alışkanlığını bilinç haline getirerek toplumda tasarruf kültürünü inşa etmek olduğu açıktır.

Fonlama esasına göre işleyen bireysel emeklilik sisteminin, birçok ülkede sosyal güvenliğin ayrılmaz parçası haline gelmiş olması, ikame edici işlevini güçlendirmiştir. Kişisel hürriyet ve bireysel inisiyatif algısının güçlenmesi ile insanların artık kamu sosyal güvenlik sisteminin sağladığı koruma ile yetinmesi mümkün olmamaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki farkındalık düzeyi ve bireyselleşme olgusunun ülkemize de yansımaları, sistemin toplumsal tabanının genişlemesine yardım edebilir. Maddi anlamda hissedilen ilave gelir ihtiyacı, bireylerdeki zihniyet dönüşümünü tetikledikçe, BES toplum

hafızasına bir gereklilik olarak yerleştikçe, gelişmiş ülkelerdeki farkındalık ülkemizde de gözlenebilir.

Anket çalışmasında yüz yüze görüşülen kişilerin cevaplarından ve eğilimlerinden, gönüllü katılımın ülkemizde taban bulabilmesi için; ücretlerde iyileştirmeye gitmek, ilköğretim çağından itibaren sistem hakkında bilinçlendirici eğitime önem vermek, katılımcıların sistemde zorunlu kalma sürelerini, prim ödeme günleriyle orantılı olarak belirlemek ve asgari iki yılla sınırlamak gibi çözümlere başvurmak gerektiği değerlendirilmektedir. Bunun dışında iki yıl ile beş yıl arasında ayrılma halinde de, Devlet katkısından yararlanma oranının azaltılmasına benzer biçimde, sistemin sunduğu bazı avantajlardan mahrum kalma, vergi kesintileri gibi tedbirlere başvurma suretiyle sistemden erken ayrılmanın önüne geçilmesi gerekir. Zira ücretlerde artırıma gidilse dahi sistemin taban bulması konusunda ülkemizdeki asıl sorunun düşünsel anlamda geleceği tasarlama ve ek bir gelire ihtiyaç duyma konusundaki güdülenme eksikliğinden, bu yönde bir yaşam kültürünün oluşmamasından kaynaklandığı görülmektedir. Sistemden erken ayrılma, hem yeterli fon birikimini engellemekte, hem kişinin gereken faydayı görememesine sebep olmakta hem de bütünüyle sistemin işleyişinde uzun vadeli planlama yapılamamasına, yatırım araçlarının seçiminde emeklilik şirketinin daha kısa vadeli ve getirisi az olan fonlara yönelmesine sebep olmaktadır. Dolayısıyla emeklilik hakkı kazanılmadan sistemden ayrılma olması halinde hem sistem bakımından hem de katılımcılar bakımından zarar doğmaktadır. Sistem bakımından doğan zararlar; fonları emeklilik şirketlerini ve de uzun vadeli krediye ihtiyaç duyan yatırımcıları ilgilendirdiği için otomatik katılımda zorunlu bekleme süresinin artırılması birçok alanda olumlu etkisi görülecek bir durumdur. Sistemde böylece uzun süre kalacak olan katılımcılarda bu yolla tasarruf alışkanlık haline gelecek ve sisteme katkı payı ödemek yoluyla tecrübe kazanan bir yatırım kültürü yaratılmış olacaktır. Esasında 6237 sayılı Kanuna göre katılımcılarının devlet katkısı ve getirilerine hak kazanabilmek için 01.01.2013 tarihinden itibaren sistemde en az 3 yıl kalmalarının zorunlu tutulması, yukarıda değindiğimiz bekleme süresini artırmayı, sistemden erken ayrılmayı dezavantajlı hale getirmeyi hedefleyen bir uygulamadır. Yeni kanunda girişin mecburi hale getirilmesi, vaktiyle çıkışın zamanında zorlaştırılmamasının bir neticesi olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla daha kolay olanın yapılamaması nedeniyle bugün daha zor olan yapılmaktadır.

Sistemden çıkışın zorlaştırılmasının sistemi cazip kılmayacağı, kişilerin zaten cazip bulmadıkları BES'ten tümüyle uzaklaşacakları da düşünülebilir. Ancak BES, cazip bir ticari ürün gibi pazarlanacak niteliğe sahip değildir, kişilerde uzun vadeli düşünme kültürünün gelişmesi ile yaygınlaşabilecek bir sistemdir. Dolayısıyla sistemin yalnızca birtakım vergisel avantajlarla, devlet katkısıyla cazip kılınabilmesi mümkün görülmemektedir. Bu nedenle bireysel emeklilik sistemini cazip kılacak uygulamalara devam etmekle birlikte asıl yapılması gerekenin, toplumu bu sistemin gerekliliğine ikna etmek olduğu açıktır. Bunun için de kişilerin zihnine; BES'in bir zorunlu gereksinim olduğunu, refah toplumunun temini yolunda olmazsa olmaz bir sistem olduğunu, tasarruf etmenin birikimleri piyasadan çekerek garantici bir anlayışla altın ve dövize yatırmak olmadığını hem tasarruf edip hem de ekonomiye dinamizm kazandıracak yatırımlara kaynak sağlamanın mümkün olduğunu yerleştirmek gerekir. Ancak bu yolla kalıcı bir netice alınabilir ve BES'i kişilere götürmek yerine kişilerin BES'e geleceği bir zihinsel yapı inşa edilebilir.

KAYNAKÇA

- Akkaya, Y. (2000). Sosyal Güvenlik Üzerine Notlar, *Toplum ve Hekim*, 15(2), 82-91
- Alper, Y. (2002). Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik, *Çimento İşveren Dergisi*, Mart 2002, 6(2), 12-32
- Alper, Y. (2016). Sosyal Güvenlik ve Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları, *Toprak İşveren Dergisi*, Aralık 2016, 5-11
- Alper Y., Arıcı, K., Özşuca, Ş.T., Aydın U., ve Gökbayrak, Ş. (2015). Bireysel Emeklilikte Bir Başarı Öyküsü OYAK, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları
- Altan. M. ve Aslanlar, İ. (2001). Sosyal Güvenlik Kuruluşlarımızın Özel Sigorta Şirketleriyle Entegrasyonu Temelinde Bir Özelleştirme Modeli, *Reasürör*, Ekim 2001, 19-36
- Apak, A. (2010). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 121-129
- Aşkın, U. (2003). Bireysel Emeklilik Rejimi: OECD Ülkeleri ile Türkiye’de Uygulanabilirliği Karşılaştırılarak Türkiye’de Uygulanabilirliği, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara : Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Avacı, E. (2011). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Şirketi ve Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Etkinliği, İstanbul : Beta Yayıncılık
- Aydın, U. (1995). Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar, *Eskişehir Anadolu Üniversitesi : İ.İ.B.F. Yayınları*
- Ayhan, A. (2012). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1), 41-55

Bayrak Salantur, Ş. (2015). Bireysel Emeklilik Katılımcılarının Sistemden Erken Çıkma Riskinin Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bayraktutan, M. ve Şahin, Y. (2007). Bireysel Emeklilik Sektörünün Gelişimi ve Bilgi - Bilişim Teknolojilerinin Kullanımı, Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, II(II), 96-109

Bedük, A ve Mete, O. (2006). Avrupa Birliği Sürecinde Türk Sosyal Güvenlik, Selçuk Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı: 11, 24-42

Buzlupınar, E. (2002). Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı, Ankara : Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları

Çekici, M. E ve İnel, M. N. (2013). Türk Sigorta Sektörünün Direkt Prim Üretimlerinin Tahmin Teknikleri İle İncelenmesi, Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi, XXXIV(I), 135-152

Çelik. A. (2002). Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye, Ankara: TTK Basımevi

Dağlar, H. (2006). Türk Finansal Piyasalarında Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performansının Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Dilik, S. (1991). Sosyal Güvenlik, Ankara : Türk Tarih Kurumu

Dur, V. (2014). Dünya Bankasının Ulusal Sosyal Güvenlik Reformlarına Etkisi , *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Aralık 2014, Sayı 6, 5 - 27

Eralp, D. ve Özgürel B. (2008). Kalite Fonksiyon Göçerimi ile Bireysel Emeklilik Sistemleri Pazarlayan Sigorta Şirketlerinin Teknik Özelliklerinin İncelenmesi Üzerine Bir Çalışma, İşletme Fakültesi Dergisi, 9(1), 47-60

Ercan, Ü. (2016). Şirketlerin Şeffaflık Ve Hesap Verebilirliğinin Vekâlet Kuramı Bağlamında İncelenmesi: Oyak Örnek Olayı, Doktora Tezi, Ankara : Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü

Ercan, Ü. , Sıgı Ü. (2018). Şirketlerin Şeffaflık Ve Hesap Verebilirliğinin Vekâlet Kuramı Bağlamında İncelenmesi: Oyak Örnek Olayı, *İş ve İnsan Dergisi*, 5 (2), 209-226

Erdilek Karabay, M., Akpınar, Ö., Çoban Çelikdemir, N., Tezergil, S., Özcan, H., Demirbilek, İ. (2012). Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını

Ergenekon, Ç. (2000). Emekliliğin Finansmanı, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları 2, İstanbul : Rota Yayın

Ekin, N., Alper, Y., Akgeyik T. (1999). Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'nde Arayışlar, Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma. İstanbul : İstanbul Ticaret Odası Yayınları

Gökbayrak, Ş. (2010). Sosyal Güvenlik Sisteminin Dönüşümü, Çalışma ve Toplum, Sayı:25, ss. 141-162

Güzel, A., Okur, A. R. (1999). Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul : Beta

http-1: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/tr/pdf/2018/02/bes-2018.pdf>

http-2: <http://www.calismailiskileri.com/6740-sayili-kanunla-bireysel-emeklilik-sisteminde-yapilan-degisiklik-neler-getiriyor>

http-3: <http://www.egm.org.tr/?sid=70>, Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi

http-4: <http://www.egm.org.tr/?sid=70>, Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi

http-5: <http://www.guvenlicalisma.org/19722-mezarda-emeklilige-emeklilikte-yasa-takilmaya-zorunlu-bes-e-hayir>,

http-6: <http://www.imf.org>

http-7: <http://www.mahfiegilmez.com/2012/05/tasarruf-yatrm-ve-buyume.html>

[http-8://www.oyak.com.tr](http://www.oyak.com.tr).

[http-9:http://www.reitix.com/Makaleler/Dunyadaki-Bireysel-Emeklilik-Sistemleri/ID=1370](http://www.reitix.com/Makaleler/Dunyadaki-Bireysel-Emeklilik-Sistemleri/ID=1370)

[http-10://www.tekgida.org.tr/Oku/15625/Mezarda-Emeklilik-9-Ayda-228-Olum](http://www.tekgida.org.tr/Oku/15625/Mezarda-Emeklilik-9-Ayda-228-Olum)

[http-11: //www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1537](http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1537)

[http-12:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcmsi067588.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcmsi067588.pdf), ILO, Facts on Social Security, Geneva; 2005

[http-13 : https://www.polsan.com.tr/index.php/kurumsal/faaliyetraporu](https://www.polsan.com.tr/index.php/kurumsal/faaliyetraporu)

[http-14://uidder.org/mezarda_emekli_olmak_istemiyoruz.htm](http://uidder.org/mezarda_emekli_olmak_istemiyoruz.htm)

İbicioğlu, M. (2012). Yatırım Araçlarının Getirileri Arasındaki İlişkilerin Çok Boyutlu Ölçekleme Yöntemi İle Analizi, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8 (2), 45-55

İstanbul Ticaret Odası (2007). Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik, İstanbul : İstanbul Ticaret Odası

Işık, A., Ay, H., Meriç, M., ve Baran, T. (2011). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergisel Avantajlar ve Uygulamaları, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 16(1), 25-45

Karakök, T. (2011). Zonguldak Kömür Havzasında Bir Yardım Sandığı: Amele Birliği, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 7(13), 351-367

Karataş, M. ve Gavcar, E. (2001). Bazı Meslek Gruplarının Tasarruf Eğilimlerinin Araştırılması, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(2), 38-46

Kayhan, İ. (2007). Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sistemi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya : Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Korkmaz, E., Akgeyik, T., Yılmaz, B. E., Oktayer, N., Susam, N. ve Şeker, M. (2007). Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik. İstanbul : İTO Yayınları

Oktayer, N. ve Oktayer A. (2007). Özel Emeklilik Fonlarının Finansal Piyasaların Gelişimine Etkileri, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, IX(II), 55-807

Özşuca Ş. T. ve Gökbayrak Ş. (2012). Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Uyum Sorunu ve Denetim Mekanizmalarında Etkinliğin Sağlanması Sosyal Güvenlik Dergisi 2(2), 49-83

Petriçli, F, Bolatkale, F., Baskıcı M. M. ve Özsoy, O. (2015). Türkiye'nin Özgün ve Başarılı Modeli: OYAK, 1961-1970, Cilt: 1, Ankara

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

Soylu, S. (2004). Emeklilik Yatırım Fonlarının Yönetimi, Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları

Taşçı, F. (2013). AB, Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye : Harcamalar Üzerinden Karşılaştırma, Kamu-İş Dergisi, 59-101

TİSK (1997). Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması, Ankara: TİSK İnceleme Yayınları-18

Topalhan, T. (2010). Türkiye'de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi ve Uygulama Sonuçları. Kamu-İş, 11(2), 165-210

Uğur, S. (2016). Sosyal Güvenlik ve Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları, *Toprak İşveren Dergisi*, Aralık 2016, 12-17

Uğur, S. (2017). Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemindeki Dönüşümlerin Analizi, 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, s.33-38

Uluyol, O. (2011). Türkiye'de Ailelerin Tasarruf Yapma Alışkanlıkları Ve Tasarrufları Değerlendirme Yöntemleri Üzerine Bir Araştırma, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 10(35), 167-179

Uralcan G.Ş. (2004). Temel Sigorta Bilgileri ve Sigorta Sektörünün Yapısal Analizi, İstanbul : Beta Basım Yayım

World Bank, Averting The Old Crisis; World Bank Policy Research Resort; Washington D.C, 1994, 234 - 254

Yaman, O. ve Emir, M. (2012). Bireysel Emeklilik Sisteminin Denetim ve Muhasebe Yapısı. Mali Çözüm, 55-70

Yazgan, T. (1992). İktisatçılar için Sosyal Güvenlik Ders Notları, İstanbul : Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları

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

Zor, İ. ve Aslanoglu, S. (2005). Kurumsal Yatırımcı Olarak Özel Emeklilik Fonları: Türkiye’de Oluşturulan Sisteme Yönelik Değerlendirme ve Geleceğe Yönelik Bir Tahmin, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı: 26, 184-196

ÖZGEÇMİŞ

Doğum yılı: 19.03.1978

Doğum Yeri: Gebze /KOCAELİ

Yabancı Dil: İngilizce

E posta: korkmazekrem25@hotmail.com

EĞİTİM

LİSANS:

2014: Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi

2014: Anadolu Üniversitesi Medya ve İletişim Bölümü

2000: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği Bölümü

LİSE:

1995 : Gebze İmam Hatip Lisesi

İŞ:

2000 - 2014: Milli Eğitim Bakanlığı

2014 - 2015: Kocaeli Barosu avukatlık stajı

2015 - .. : Serbest avukatlık