

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
BANKACILIK VE SİGORTACILIK ENSTİTÜSÜ
SİGORTACILIK ANA BİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ: OTOMATİK
KATILIM SONRASI ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE
KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ**

Yüksek Lisans Tezi

SİNEM DEĞER

İSTANBUL, 2021

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
BANKACILIK VE SİGORTACILIK ENSTİTÜSÜ
SİGORTACILIK ANA BİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ: OTOMATİK
KATILIM SONRASI ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE
KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ**

Yüksek Lisans Tezi

SİNEM DEĞER

Danışman: PROF.DR. İCLAL ATTİLA

İSTANBUL, 2021

ÖZET

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ: OTOMATİK KATILIM SONRASI ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ

Bireysel emeklilik, bireylerin emeklilik döneminde refah düzeylerini artırırken ülke ekonomisine uzun dönemli yatırım sağlamaya dayalı bir sistemdir. Otomatik katılım sistemiyle beraber Türkiye’de yeni bir dönem başlamış, özel sektörde ve kamuda çalışma hayatına atılacak 45 yaş altı bireyler bireysel emeklilik sistemine dahil edilmiştir. Bu çalışmada, Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin genel durumu ve otomatik katılım sonrası süreç ele alınmıştır.

Çalışmanın amacı, otomatik katılım ile beraber bireysel emeklilik sistemini üniversite çalışanlarının görüşleri çerçevesinde karşılaştırmalı olarak ele almaktır. İlgili araştırmanın yapılabilmesi için popülasyon yoğunluğu ve de katılımcı oranının en yüksek olduğu İstanbul ili baz alınmıştır. Çalışmada iki örneklem grubu incelenmiştir. Birinci örneklem grubunu devlet üniversitelerinde çalışan akademik personel, ikinci örnek grubunu ise vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personel oluşturmaktadır. Nicel olarak incelenen bu çalışmada her iki örneklem grubuna da bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım sonrası düşüncelerini içeren bir anket uygulanmış, elde edilen veriler ışığında nedensel-karşılaştırmalı araştırma yöntemiyle istatistiksel bir analiz yapılarak çıkarımlarda bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Akademik personel, Bireysel emeklilik sistemi, Emeklilik, Otomatik katılım sistemi, Üniversite çalışanları

SUMMARY

INDIVIDUAL PENSION SYSTEM IN TURKEY: A COMPARATIVE ANALYSIS ON UNIVERSITY EMPLOYEES AFTER AUTOMATIC ENROLLMENT

Individual pension is a system based on providing long-term investment to the national economy while increasing the welfare of individuals during their retirement period. A new era began in Turkey with the automatic enrollment system. Individuals under the age of 45 who will start working in the private sector and the public sector are included in the private pension system. General status of the individual pension system and automatic enrollment process in Turkey is discussed in this study.

The aim of the study is to compare the individual pension system with automatic enrollment within the framework of the opinions of university employees. In order to conduct the relevant research, Istanbul has been chosen due to its being a population dense area and with the highest rate of participants. Two sample groups were examined in the study. The first sample group consists of academic staff working at state universities, and the second sample group consists of academic staff working at foundation universities. In this study, which was analyzed quantitatively, a questionnaire containing post-automatic enrollment thoughts was applied to both sample groups in the private pension system, and in the light of the data obtained, a statistical analysis was made with the causal-comparative research method and statistical inferences were made.

Keywords: Academic staff, Individual pension system, Pension, Automatic Enrollment System, University staff.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

İÇİNDEKİLER.....	i
TABLOLAR LİSTESİ.....	iv
GRAFİKLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ.....	1

1.BÖLÜM

GENEL OLARAK SİGORTACILIK VE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1.1 Genel Olarak Sigorta Kavramı.....	4
1.2 Sigortacılığın Gelişimi.....	5
1.2.1 Dünyada Sigortacılığın Gelişimi.....	5
1.2.2 Türkiye’de Sigortacılığın Gelişimi.....	9
1.3 Sigortanın Türleri.....	14
1.3.1 Zarar Sigortaları.....	14
1.3.2 Can Sigortaları.....	15
1.4 Sigortanın İşlevleri.....	16
1.5 Bireysel Emeklilik Sistemi Kavram ve Gelişimi.....	23
1.6 BES’in Performans Ölçümünde Kullanılan Küresel Emeklilik Endeksleri.....	26
1.6.1 Maddi Refah Endeksi.....	27
1.6.2 Sağlık Endeksi.....	27
1.6.3 Emeklilik Finansmanı Endeksi.....	28
1.6.4 Yaşam Kalitesi Endeksi.....	29
1.7 Bireysel Emeklilik Sisteminin İşlevleri.....	31

2.BÖLÜM

DÜNYADA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1 Gelişmiş Ülkelerde Bireysel Emeklilik Sistemi.....	38
2.1.1 Almanya’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	39
2.1.1.1 Almanya’da Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihi.....	39
2.1.1.2 Almanya’da Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi.....	41
2.1.2 Avustralya’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	46
2.1.2.1 Avustralya’da Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihi...	46
2.1.2.2 Avustralya’da Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi...	47
2.1.3 Birleşik Krallık’ta Bireysel Emeklilik Sistemi.....	50
2.1.3.1 Birleşik Krallık’ta Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihi	50
2.1.3.2 Birleşik Krallık’ta Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi	51
2.2 Gelişmekte Olan Ülkelerde Bireysel Emeklilik Sistemi.....	54
2.2.1 Bulgaristan’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	54
2.2.1.1 Bulgaristan’da Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihi.....	54
2.2.1.2 Bulgaristan’da Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi...	56
2.2.2 Macaristan’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	58
2.2.2.1 Macaristan’da Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihi.....	58
2.2.2.2 Macaristan’da Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi...	59
2.2.3 Şili’de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	60
2.2.3.1 Şili’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihi.....	60
2.2.3.2 Şili’de Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi.....	62
2.3 BES’in Seçilmiş Ülkeler Arasındaki Karşılaştırmalı Analizi.....	64

3.BÖLÜM

TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

3.1 Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi.....	67
3.2 Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Unsurları.....	72
3.3 Otomatik Katılım Sistemi.....	80
3.3.1 Otomatik Katılım Sistemi ve Etkileri.....	80
3.3.2 Otomatik Katılım Sisteminde Karşılaştırmalı Analiz.....	90
3.4 Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makroekonomiye Katkısı.....	91

4.BÖLÜM

TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ: OTOMATİK KATILIM SONRASI ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ

4.1 Gereç ve Yöntem.....	96
4.1.1 Araştırmanın Amacı.....	96
4.1.2 Literatür Taraması.....	97
4.1.3 Araştırma Yöntemi.....	101
4.1.4 Verilerin Analizi.....	102
4.1.5 Araştırmanın Hipotezleri.....	102
4.2 Bulgular.....	105
4.2.1 Akademisyenlerin Sosyo-Demografik Özellikleri.....	105
4.2.2 Akademisyenlerin Tasarruf Davranışlarına Yönelik Bulgular.....	108
4.2.3 BES’te Kalmamayı Tercih Edenlere Yönelik Bulgular.....	112
4.2.4 BES’te Kalmayı Tercih Edenlere Yönelik Bulgular.....	115
4.2.5 BES’te Kalma Durumunu Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırması.....	119
4.2.6 BES’te Kalmayı Tercih Etmeme Nedenlerinin Çalışılan Sektöre Göre Karşılaştırılması.....	128
4.2.7 BES’te Kalmayı Tercih Etme Nedenlerinin Çalışılan Sektöre Göre Karşılaştırılması.....	132
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	136
EK-1: ANKET FORMU.....	140
KAYNAKÇA.....	144

TABLÖLER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1: Otomatik Katılım Uygulamaya Başlama Tarihi.....	82
Tablo 2: Yıllara Göre Katılımcı Sayısı ve Birikim Tutarı.....	82
Tablo 3: Emeklilik Şirketlerinin Fon Büyüklükleri.....	83
Tablo 4: Emeklilik Şirketlerinin Katılımcı Sayılar.....	83
Tablo 5: Fon Grupları Büyüklükleri ve Ortalama Getirileri.....	85
Tablo 6: Otomatik Katılım Sistemi İstatistikleri.....	86
Tablo 7: Şirket Bazında Otomatik Katılım Göstergeleri.....	87
Tablo 8: 31.12.2019 İtibariyle OKS'de Gerçekleşmeler.....	88
Tablo 9: 30.11.2020 İtibariyle OKS'de Devam, Cayma ve Sonlanma Durumunun Kamu-Özel Sektörlerine Göre Dağılımı.....	88
Tablo 10: OKS'ye Giren Çalışanların OKS'den Önce BES Sözleşmesi Olma Oranları (%).....	89
Tablo 11: Cinsiyet ve Yaşlara Göre OKS Dağılımı.....	89
Tablo 12: BES ve OKS Arasındaki Benzerlikler ve Farklar.....	90
Tablo 13: Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	105
Tablo 14: Akademisyenlerin Yaşlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları...	105
Tablo 15: Akademisyenlerin Öğrenim Durumlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	106
Tablo 16: Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	106
Tablo 17: Akademisyenlerin Unvanlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları	107
Tablo 18: Akademisyenlerin Aylık Gelirlerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	107
Tablo 19: Akademisyenlerin Çalıştıkları Sektöre Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	108

Tablo 20: Akademisyenlerin Tasarruf Yapma Durumlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	108
Tablo 21: Akademisyenlerin Tasarruf Miktarlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	109
Tablo 22: Akademisyenlerin Tasarruf Konusunda Destek Alma Durumlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	110
Tablo 23: Akademisyenlerin Yönelindikleri Yatırım Türlerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	110
Tablo 24: Akademisyenlerin Risk Alma Durumlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	111
Tablo 25: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma Durumuna Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	111
Tablo 26: Akademisyenlerin Otomatik Katılımdan Sonra Bireysel Emeklilik Sistemi'nden Ayrılma Sürelerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	112
Tablo 27: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'ne Tekrar Dahil Olma İhtimallerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	113
Tablo 28: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalmayı Tercih Etmeme Sebeplerine Yönelik Betimsel Analiz Sonuçları.....	114
Tablo 29: Akademisyenlerin Hangi Fonda Kalmayı Tercih Ettiklerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	116
Tablo 30: Akademisyenlerin Sistemde Emekli Olana Kadar Kalma Durumlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	116
Tablo 31: Akademisyenlerin Maddi Sıkıntı Durumunda Sistemden Çıkma İhtimallerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	117

Tablo 32: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalmayı	
Tercih Etme Sebeplerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları.....	118
Tablo 33: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma	
Durumları ve Cinsiyetleri Arasındaki Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi	
Sonuçları.....	120
Tablo 34: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma	
Durumları ve Yaşları Arasındaki Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi Sonuçları..	121
Tablo 35: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma	
Durumları ve Öğrenim Durumları Arasındaki Karşılaştırmalı Ki-Kare	
Analizi Sonuçları.....	122
Tablo 36: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma	
Durumları ve Medeni Durumları Arasındaki Karşılaştırmalı Ki-Kare	
Analizi Sonuçları.....	123
Tablo 37: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma	
Durumları ve Unvanları Arasındaki Karşılaştırmalı Ki-Kare	
Analizi Sonuçları.....	124
Tablo 38: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma	
Durumları ve Aylık Gelirleri Arasındaki Karşılaştırmalı Ki-Kare	
Analizi Sonuçları.....	126
Tablo 39: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma	
Durumları ve Çalışılan Sektör Arasındaki Karşılaştırmalı Ki-Kare	
Analizi Sonuçları.....	127
Tablo 40: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalmayı	
Tercih Etmeme Nedenleri ve Çalışılan Sektör Arasındaki İlişkilere	
Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	129

Tablo 41: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalmayı

Tercih Etme Nedenleri ve Çalışılan Sektör Arasındaki İlişkilere

Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları..... 133



GRAFİKLER LİSTESİ

Sayfa No

Grafik 1: (a) Bazı Ülkelere Karşılık Gelen Küresel Emeklilik Endeksinin Yüzdelik Oranı (b) Belirtilen Ülkelere Karşılık Gelen Küresel Emeklilik Alt Endeks Gruplarının Yüzdelik Oranı.....	30
Grafik 2: Bazı OECD Ülkelerinin Kişi Başına Düşen Emeklilik Fon Miktarları	36
Grafik 3: Bazı OECD Ülkelerinin Kişi Başına Düşen Emeklilik Fon Miktarlarının Kişi Başına Düşen Milli Gelire Oranı.....	37
Grafik 4: (a) Küresel Emeklilik Endeksine Göre Seçilmiş Ülkeler (b) Seçilmiş Ülkelere Karşılık Gelen Küresel Emeklilik Alt Endesk Gruplarının Yüzdelik Oranı.....	65
Grafik 5: Katılımcı Yaş Dağılımı.....	84
Grafik 6: Katılımın En Fazla Olduğu İller (%).....	85
Grafik 7: 30.11.2020 İtibariyle OKS'de Devam, Cayma ve Sonlanma Durumunun Kamu-Özel Sektörlerine Göre Dağılımı (%).....	88

KISALTMALAR LİSTESİ

BADPPO	: Bulgaristan Ek Emeklilik Sigorta Şirketleri Birliği
BEP	: Bireysel Emeklilik Planı
BES	: Bireysel Emeklilik Sistemi
BGN	: Bulgar Levası
EGM	: Emeklilik Gözetim Merkezi
HMB	: Hazine ve Maliye Bakanlığı
HUF	: Macar Forinti
KEE	: Küresel Emeklilik Endeksi
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OKS	: Otomatik Katılım Sistemi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
T.A.Ş	: Türk Anonim Şirketi
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TL	: Türk Lirası
\$ A	: Avustralya Doları
\$	: Dolar
€	: Avro

GİRİŞ

Güvence, insanlığın var olduğu günden itibaren önemi artan bir ihtiyaçtır. Tarihi çağlardan itibaren insanların sahip olduğu varyetleri, yaşamları ve sağlıkları pek çok tehlikeye maruz kalmaktadır. Gündelik kullanım çerçevesinde risk ya da kaza olarak tanımlanan bu ifadeler sigortacılık kapsamında riziko olarak nitelendirilmektedir. Bu doğrultuda sigortacılık faaliyetlerini doğmasında, insanların yaşamları boyunca rastladığı ya da karşı karşıya kalma olasılıklarının olduğu risklere yönelik önlem alma gereksiniminin büyük ölçüde önem arz ettiği gözlenmektedir. Bu hususta, kişilerin karşılaşılabilecekleri riskler için kendilerini güvence altına alma arzuları sigortanın mevcudiyeti bakımından ilk öge olarak irdelenmektedir. Sigorta mekanizması kişilerin karşı karşıya kalabilecekleri risklerin neticelerini yok etme; onları yaşanan rizikonun öncesindeki finansal vaziyetlerine geri döndürme fonksiyonunu üstlenmiştir. Sigorta ve bireysel emeklilik sistemleri de bu ihtiyacı karşılamak üzere ortaya çıkmış kavramlardır. Sigorta, bireylerin karşılaşılabilecekleri rizikoların sonuçlarını yok etme ya da azaltma işlevi gören bir mekanizmadır.

Bireysel emeklilik sistemi ise kişinin kendi emekliliğini programlamasını sağlayan ve emeklilik teminatı olan kişilere de ikinci bir emeklilik imkanı sunan bir sistemdir. Bireysel emeklilik sistemi, bireyin kendi emekliliğinin kendisi tarafından programlanmasını mümkün kılan, emeklilik teminatı bulunanlara ikinci bir emeklilik olanağı sunarak bireylerin gelecek dönemlerini teminat altında tutmayı hedefleyen, fiili ehliyeti olan her bireye açık olan ve idaresi özel sektör tarafından yapılan, hükümet desteği ile faaliyetlerini sürdüren bir sigorta çeşididir. Sigorta ve bireysel emeklilik sistemleri, kişilere sağladıkları katkıların yanında birçok etki de yaratmaktadır. Sosyal güvenlik, istihdam, sosyal refah ve finansal piyasalar kapsamında birçok etkisi bulunan bu sistemlerin en önemli etkilerinden biri de makroekonomik dinamikler üzerinde gerçekleşmektedir. Bu kapsamda sigorta ve bireysel emeklilik sistemlerinin etkilerini ele almak, büyük önem taşımaktadır.

Bireysel Emeklilik Sistemi, bireylerin çalışma dönemleri boyunca, emeklilik dönemindeki hayat standartlarını yükseltmek amacıyla yapacakları tasarrufları

yönlendirmek için 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile kurulmuştur. Bireylerin gönüllülüğü esasına dayanan bu sistem, ilgili fonlarda biriken tasarrufların bireysel emeklilik sertifikası sağlayan şirketlerce değerlendirilmesiyle de ülke ekonomisine katkı sağlamaktadır. Halihazırda devam etmekte olan sosyal güvenlik sistemine ek olarak getirilen bu sistem, ilgili mevzuatın düzenlenmesi ve bireysel emeklilik sertifikası düzenleyen şirketlerin yetkilendirilmesi müteakip 2003 yılında uygulanmaya başlamıştır. Ancak sistemin ilk yıllarında hedeflenen katılım oranı sağlanamamış ve bu oranı artırmak amacıyla çeşitli vergi avantajlarını da içeren birtakım düzenlemelere gidilmiştir. Ayrıca 28/3/2001 tarihli ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa “Çalışanların otomatik olarak bir emeklilik planına dahil edilmesi” başlıklı yeni bir ek madde 25 Ağustos 2016 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak 1/1/2017 tarihinden yürürlüğe girmiştir. Belirtilen tarihte yürürlükte olan bireysel emeklilik sistemine temel değişiklikler getiren bu sistem kamuoyunca “bireysel emeklilikte otomatik katılım” olarak bilinmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde yeni bir dönem olarak adlandırılan otomatik katılımda çalışanları otomatik olarak bu sisteme dahil etmek için çeşitli kıstaslar bulunmaktadır. Sisteme otomatik olarak katılacak çalışanların, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı veya 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olması ve kırk beş yaşını doldurmamış olması gerekmektedir. İlgili kanun uyarınca otomatik katılım sertifikaları sadece ilgili kurumlarla uygun görülen şirketlerce yapılabilmektedir. Yapılan planlama ile, yukarıda bahsedilen şartları sağlayan tüm çalışanlar otomatik katılım sistemine dahil edilmekle birlikte bu geçiş şirketlerin çalışan sayılarına göre peyderpey gerçekleştirilmiştir. İşveren katkısı ve devlet katkısı gibi çeşitli teşvikleri içeren otomatik katılım bireysel emeklilik sistemine geçiş, 1/1/2017 tarihinde 1000 ve üzeri çalışanı olan özel sektör çalışanlarının katılmasıyla başlamış ve çalışan sayısı 5-10 arasında olan işyerlerinde çalışan bireylerin de 1/1/2019 tarihinde sisteme dahil edilmesiyle sonlanmıştır. Bu kapsamda devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan ve sayıları 150.000’i aşan akademik personeller de sisteme dahil edilmiştir.

İstatistiksel olarak analizlerin yapıldığı bu tez çalışmasında, üzerinde araştırmanın söz konusu olduğu örnek grupları daha sağlıklı veriler elde etmek amacıyla yoğun

popölasyonun olduğu İstanbul ilinde, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan akademik personeller baz alınarak yapılmıştır. Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personellerin sertifika devam oranları ve ilgili sebepleri araştırılarak ekonomiye katkı sağlaması amacıyla, çeşitli yollarla teşvik edilmeye çalışılan otomatik katılım sistemine devam oranını artırabilmek için toplumun eğitim neferlerinden olan akademik personeller üzerinden yola çıkılarak tüm çalışanları kapsayacak çeşitli öneriler ortaya konulması hedeflenmiştir.

Dört ana bölümden oluşan tez araştırmasının ilk bölümünde genel çerçevede sigortacılık ve bireysel emeklilik hakkında bilgiler verilmektedir. İkinci ana bölümde ise gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında bireysel emeklilik sistemlerinin anlatımı ve karşılaştırılması yapılmaktadır. Üçüncü ana bölümde Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi hakkında genel malumatlar verilmekte olup, bu sistemin makroekonomiye katkısı ile ilgili bilgilendirmelere yer verilmiştir. Son bölüm olan dördüncü bölümde ise araştırmanın konusu olan bireysel emeklilikte otomatik katılım sonrası üniversite çalışanları üzerine karşılaştırmalı bir analiz yapılmakta, elde edilen veriler ile hipotezler karşılaştırılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK SİGORTACILIK VE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1.1. Genel Olarak Sigorta Kavramı

Günümüzde insan hayatını kolaylaştırmak adına bilim ve teknoloji alanında süregelen gelişmeler yaşanmaktadır. Teknolojik alandaki bu gelişmeler insan hayatına olumlu yönde katkı sağladığı gibi tehlike olarak nitelendirebileceğimiz pek çok olumsuzluğu da beraberinde getirebilmektedir. Bireyin hayatını kolaylaştırmak için kullanmış olduğu teknolojik aletin ansızın infilak etmesi, bahsi geçen tehlike yaratan olumsuz durumlardan birine örnek olarak gösterilebilmektedir. Bunun dışında insanlar doğal afetler, kazalar ve beklenilmeyen durumlardan da zarar görebilmektedirler. Tüm bu tehlikelerden ve getireceği zararlardan kaçınma içgüdüsüne sahip olan insanoğlu, kendisini koruma altına alma ve tehlike sonrası oluşabilecek olumsuz durumların zararının karşılanmasını bekleme eğilimindedirler. Bu durumlara karşılık iki seçeneğe sahip olan birey ya önceden tasarruf yapıp, olumsuz olay sonrasında zararın karşılanması hususunda tasarrufundan yararlanabilmekte ya da sigorta yaptırabilmektedir. Böylelikle sigorta, insanların tehlikelere karşı katlanmak durumunda kalacakları kayıpların tazminini sağlayabilecekleri bir tanım olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sigorta, ortaya çıkma olasılığı olan tehlikelerden doğabilecek hasar ve zararların önceden ödenmiş bir prim karşılığında sigorta ettiren tarafından tazminini sağlamak amacıyla yapılan çift taraflı bir sözleşme olarak adlandırılmaktadır.¹

Türk Ticaret Kanunu'nun 1401. maddesi gereğince;

“Sigorta sözleşmesi, sigortacının bir prim karşılığında, kişinin para ile ölçülebilir bir menfaatini zarara uğratan tehlikenin, rizikonun, meydana gelmesi hâlinde bunu tazmin etmeyi ya da bir veya birkaç kişinin hayat süreleri sebebiyle ya da hayatlarında gerçekleşen

¹ Faruk YALVAÇ, **Bankacılık Terimleri Sözlüğü**, 1. Baskı, Ankara: ODTÜ Geliştirme Vakfı Yayıncılık, 1990, s.244

bazı olaylar dolayısıyla bir para ödemeyi veya diğer edimlerde bulunmayı yükümlendiği sözleşmedir.”²

Belirli bir miktar prim karşılığında, kişi ve kuruluşların para ile ölçülebilir değerlerinin, rastlantısal risklerin gerçekleşmesiyle doğacak maddi zararları karşılayan, aynı risk ile karşı karşıya olan bireyleri bir araya getiren, sosyo-ekonomik çöküntüleri dağıtan ve önleyen bir kurum olarak da tanımı yapılan sigortadan söz edebilmek için çeşitli hususların olması gerekmektedir. Olması gereken bu hususlar sırasıyla, ekonomik sonuç doğuran tehlikelerin var olması, olası tehlikelerin dağıtılması, düşük primler ile büyük zararların tazmini için çok sayıda tehlike taşıyıcısından oluşan bir topluluğun bulunması, sigortacı tarafın aynı ve benzer tehlikeye sahip kişileri tek bir çatı altında toplayabileceği organizasyona sahip olması olarak sıralanabilmektedir.³ Bu hususların dışında sigortada dört adet temel öge bulunması gerekmektedir: sigorta menfaati, risk, prim ve sigorta bedeli.⁴ Sigorta menfaati, sigortanın nedeni olmakla birlikte hasar durumunda sigortalı kişinin kaybedeceği manevi olmayan maddi değer olarak adlandırılmaktadır. Risk ise henüz gerçekleşmemiş olan tehlike olarak tanımlanmaktadır. Sigorta çatısı altında riskten söz edilebilmesi için, riskin gerçekleşme olasılığı olmak ile birlikte ileri bir tarihte meydana gelmeli ve irade dışında gerçekleşmesi gerekmektedir. Riskin bedeli olarak da sigorta primi karşımıza çıkmaktadır. Sigorta yaptıran kişi, uzman kişiler tarafından hesaplamalarının yapıldığı prim miktarını ödemekle yükümlüdürler. Yapılan sigorta sözleşmesinde açıkça belirtilerek, sınırları çizilmiş olan meblağ ise prim miktarı olarak adlandırılmaktadır.

1.2 Sigortacılığın Gelişimi

1.2.1 Dünyada Sigortacılığın Gelişimi

Sigortacılığın gelişiminin ise çok eski zamanlara dayandığı bilinmektedir. Dünya’da ilk olarak 4000 yıl öncesinde Babiller tarafından sigortacılığa benzeyen uygulamaların yapılmış olduğu varsayılmaktadır.⁵ Zamanın ticaret merkezi olarak bilinen

² Türkiye Sigorta Birliği, Türk Ticaret Kanunu, 2011, <https://www.tsb.org.tr> (10/02/2020), s.1.

³ Emine ORHANER, **Sigortacılık**, 1.b., Ankara: Siyasal Kitabevi, 2013, s.28.

⁴ ORHANER, **a.g.e.**, s.29.

⁵ Beyhan YASLIDAĞ, **Sigortacılık-Sigorta Aracıları ve Sigorta İşlemleri**, 3.b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, s.15.

Babil’de, kervanların soyulmaları veya fidye isteme gibi olumsuz durumlar ile karşı karşıya gelmeleri durumunda tüccarlar için bir miktar borç verildiği, bu olumsuz olayların gerçekleşmesi halinde o borçların silindiği, gerçekleşmemesi halinde ise borçları geri verip, kendilerine riski taşıma karşılığı olarak bir miktar para aldıkları bilinmektedir. Bahsi geçen bu uygulamanın yasallaşması Kral Hammurabi tarafından gerçekleştirilmiştir. Hammurabi Kanunları’nda eşkıyaların saldırısına uğramış olan kervanların maddi zararlarını diğer kervanlar arasında paylaştırılması, tehlikenin kara taşımacılığındaki paylaşımı ile ilgili ilk örneği olarak karşımıza çıkmaktadır.⁶

Babil’de olduğu gibi birtakım risklerin diğer taraflara paylaştırılmasını baz alan sigorta benzeri uygulamalara deniz ticaretinin geliştiği yerlerde de rastlanmaktadır. ⁷ Deniz ticaretinin yoğun yapıldığı Yunanlılar, Romalılar ve Kartacalılar arasında, geminin gideceği limana çeşitli olumsuzluklar sebebiyle varamaması riskini geminin taşıdığı yük üzerine borç verilip, geminin limana ulaşması beklenmekteydi. Eğer gemi hiçbir olumsuzluğa denk gelmeden limana varışını gerçekleştirirse, hem verilen borç miktarını hem de taşıdığı rizikoya karşılık denk gelen meblağı faiziyle alan tefeciler bulunmaktaydı. Eski Yunan’da başlayan bu sistem zaman geçtikçe Akdeniz ülkelerince de benimsenmiş ve bir nevi gemi sigortacılığı olarak uygulanmaya başlamıştır. Ancak faizle işletilen bu sistem Kilise tarafından hoş görülmeyp yasaklandığı bilinmektedir.⁸ Yüksek bir olasılıkla faizlerin yasaklanması ile doğabilecek risklerin karşılığının önceden ödendiği prim sistemine dönüşmesine bu vesileyle de sigorta fikrinin doğuşuna sebebiyet verdiği düşünülmektedir. Tarihte ilk kez Venedikliler 1255 yılında prim ödemeli sistemin fonundan yararlanarak, deniz taşımacılığında oluşabilecek olumsuzlukların, örneğin korsanlık, yağmalama, taşınan malların bozulması vb. gibi yaşanması halinde bu hasarların zararlarını taahhüt altına aldıkları bilinmektedir.

1347 yılının Ekim ayında, denizcilikte ilerlemiş ve nam salmış olan İtalya’da tarihte ilk olarak sigorta poliçesinin imzalandığı bilinmektedir. İtalya’nın Cenova kentindeki limandan Mayorka’ya yük taşıyan Santa Clara adlı gemi için düzenlenen bu sigorta sözleşmesi, gemideki malların herhangi bir riske karşı güvence altına alınmasını

⁶ YASLIDAĞ, a.g.e., s.16.

⁷ Ferudun KAYA ve Mehmet KAHYA, **Sigorta ve Sigortacılık**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2017, s.13.

⁸ Türkiye Sigorta Birliği, Sigortanın Tarihi, 2013, <https://www.tsb.org.tr> (11/02/2020), s.1.

sağlamak için yapıldığı görülmektedir. Denizcilik ve taşımacılığın gelişmesi beraberinde sigortacılığın da eş zamanla gelişmesini gerektirmiş böylece 1424 yılında dünyada ilk sigorta şirketi İtalya'nın Cenova şehrinde kurulmuştur⁹. İlk sigorta şirketinin kurulmasından yaklaşık 10 sene sonra sigorta konusundaki ilk yasal mevzuat Barcelona Kararnamesi'nde yer aldığı görülmektedir.

İtalya'da deniz taşımacılığı ile başlayan ilk sigortacılık uygulamaları ilerleyen yıllarda İngiltere'ye kadar ulaşmıştır. Sigortacılık uygulamalarının artması ile birlikte, yaşamın gerektirdiği riskler de göz önüne alınarak hayat sigortalarına dair fikirlerin doğması kaçınılmaz olmuştur. Gemi ile taşınan malların sigorta edilmesi, gemideki kaptan, yolcu ve diğer çalışanların da sigortalanması fikrini doğurmuştur. İtalyan bir banker olan Tonti, hayat sigortalarını hayata geçirecek olan Tontines isimli bir sistemi uygulamaya koymuştur. Tontines sisteminde belirli kişiler bir araya gelerek belirtilen bir zaman dilimi içerisinde ortak para havuzuna belirli bir miktar yatırmakta, bu süre sonunda da toplanan o meblağların hayatta olan kişiler arasında paylaşılmıştır.¹⁰ Bireyler sisteme katılan diğer insanlardan daha uzun süre yaşayacaklarına inandıkları için belirtilen süreden önce vefat eden kişilerin kayba uğradığını düşündükleri belirtilmektedir. Böylece ölüm rizikosunun karşılığı olarak prim ödenmesi öngörülmüş, hayat sigortalarına geçişin başlaması gerçekleşmiştir.

Dünyada sigortacılığın gelişmesi, 17. yüzyılın ilk yarısında yaşanan önemli iki olayı takiben gerçekleştiği bilinmektedir. Bu önemli iki olaydan ilki, sigortacılık içerisinde istatistiksel metotların ve de tekniklerin kullanılmaya başlanması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu metot ve tekniklerin kullanıldığı uygulama ise İhtimal Hesapları olarak adlandırılmaktadır.¹¹ Sigortacılığın gelişiminde rol oynayan ikinci büyük olay ise Londra'da meydana gelen ve dört gün süren büyük yangın olarak bilinmektedir. Büyük Londra yangınında yaklaşık olarak 13.000 ev ile 100 kilisenin kullanılamaz hale geldiği, yaşanan bu talihsiz felaket karşısında büyük ölçekli felaketlerin zarar tazmini için sigortanın daha da gelişmesi gerektiği düşünülmüş, gerekli adımlar

⁹ Murat ÖZBOLAT, **Temel Sigortacılık**, 6. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014, s.34.

¹⁰ YASLIDAĞ, **a.g.e**, s.16.

¹¹ Türkiye Sigorta Birliği, Sigortanın Tarihi, 2013, <https://www.tsb.org.tr> (12/02/2020), s.1.

atılmaya başlanmıştır.¹² Bu yolda atılan ilk adımlardan biri, İngiltere’de 1667 yılında Yangın Bürosu’nun kurulması olarak ifade edilebilmektedir. 1684 yılında ise Yangın Bürosu’na karşılık ilk yangın sigorta şirketi Friendly Society kurulmuştur.¹³ Böylece bu tarihleri takiben İngiltere’den sonra Almanya ve Hollanda’da sigorta şirketleri faaliyete geçmeye başlamıştır.

1688 yılına gelindiğinde İngiltere’de Lloyd’s temelleri atılmasıyla sigortacılık alanında yeni bir dönemin başladığı bilinmektedir.¹⁴ Londra’da bir kahvehane sahibi olan Edward Lloyd, kendi işletmesinde gemi sahipleri, tüccarlar ve iş adamlarını ağırlamaya başlamış ve böylelikle deniz ticareti hakkında bilgi alışverişinin yapılabildiği uğrak nokta haline gelmiştir. Bu uğrak nokta olan mekanda, gemi ve deniz taşımacılığıyla alakalı riskleri belirleyen, risk başına düşen payı bir kağıt üzerine yazan, belgeleme faaliyeti gösteren Underwriter sıfatlı kişilerin bulunduğu bilinmektedir.¹⁵ Bünyesinde underwriter barından Lloyd bir sigorta şirketi olmayıp, sigorta teminatı veren bireylerin oluşturduğu bir topluluk olarak adlandırılmaktadır ve Edward’ın ölümünden sonra da bu topluluk aynı sistemle işleyişine devam etmiştir. Lloyds birliğinde brokerler aracı olarak sigortalı kişi ile iş ilişkisinin devamlılığını sağlamışlardır. Aracı olan brokerler Lloyds’ta çalışabilmek için bu birliğe kaydolmakta, müşterilerin kayıt defterlerini tutarak, sigorta ve tazmin işlemlerini gerçekleştirmektedirler. Lloyds, sigorta merkezinin yanı sıra denizcilikle alakalı istihbaratın ve bilgilerin verildiği yer olarak benimsenmektedir.

Lloyd’s ilk yıllarında sadece deniz nakliyatı ile ilgili sigortalama üzerinde çalışırken, günümüzde sigortanın her alanında çalışması olduğu görülmektedir. Geçmişten günümüze uzun süreler boyunca ticaretin ve reasüransın merkezi İngiltere olmuştur. İngiltere’nin bu alandaki liderliği, dünya nakliyat sigortalarına ilişkin kuralların neredeyse hepsinin İngiliz sigortacılar tarafından hazırlandığı gerçeğini doğurmaktadır.¹⁶

18. ve 19. yüzyıla gelindiğinde, dünyada sanayinin gelişmesi ile birlikte hayat şartları da gelişip değişmeye başlamıştır. Toplumsal anlamdaki bu gelişmeler yeni riskleri

¹² ÖZBOLAT, **a.g.e.**, s.35.

¹³ İlhan ERDOĞAN, **İsteğe Bağlı Sigorta Hizmetlerine Karşı Tutum**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 1993, s.7.

¹⁴ KAYA ve KAHYA, **a.g.e.**, s.16.

¹⁵ YASLIDAĞ, **a.g.e.**, s.17.

¹⁶ ÖZBOLAT, **a.g.e.**, s.36.

de beraberinde getirmiştir. Özellikle sanayileşmenin artması istihdamı arttırmış bu artış da iş kazaları ve buna ilişkin tazminat taleplerini doğurmuştur. Böylelikle yeni gelişen risklerin güvence altına alınması amaçlı zorunlu sigorta uygulamaları gündeme gelmiştir. 19. yüzyılın sonuna doğru gelindiğinde ise zorunlu işveren sigorta uygulamaları yürürlüğe girerek, sigortacılıkta yeni bir dönem başlamıştır.¹⁷ Bir diğer zorunlu sigorta uygulaması ise otomobil kullanımının artmasının getirdiği kaza risklerine karşılık yapılan zorunlu trafik sigortası uygulaması olmuştur. İlk zorunlu trafik sigortası uygulaması Danimarka'da başlamış olup diğer ülkelere yayılımı ise 20. yüzyılın ikinci yarısına kadar sürdüğü görülmektedir.

Günümüze kadar tarihin akışı içerisinde gelişmekte olan sigortacılığın ilk kuraları örf ve teamül çerçevesinde belirlenmiş olsa da, ilerleyen zamanlarda Hollanda ve İspanya gibi ülkeler başta olmak üzere sigorta uygulanmasında değişikliklere gidildiği bilinmektedir. Özetle, sigortacılığın bugünkü halini almış olmasında yıllar boyu yaşanmışlık ve iyi bir ön görünün sonucu olarak karşımıza çıktığı söylenebilmektedir. Geçmiş zamanlarda yaşayan insanlar, geleceğe yönelik düşüncelerinde sabırlı yaklaşımlar ile rasyonelliği ön plana çıkararak, değişen toplumun ve risklerin ön görüsünü çağa ayak uyduracak şekilde planlamış ve böylece sigorta günden güne gelişim göstererek bugünkü konumuna gelmiştir. Bu noktada, sigortacılığa olan talep artarak, yeni ürün ve uygulamaların ortaya çıkarılması hususunda teşvik sağlanmış olup, bugünkü çağdaş sigortacılığın uygulamaları gündemde yerini almaktadır.

1.2.2 Türkiye’de Sigortacılığın Gelişimi

Türkiye’de sigortacılık tarihi incelendiğinde, 19. yüzyılın başlarında Anadolu’nun bazı köylerinde ihtiyaç olması durumunda yardım sağlamak amacıyla birey ya da bireylerin uğrayacakları zararları temin etmek gayesi ile sendikalar kurulduğu, bu sendikalarla vefat ya da hastalık durumlarında kendi üyelerine gereksinimleri dahilinde yardımların yapıldığı bilinmektedir.¹⁸ Bu örgütlenme ile halka yardımlaşmayı teşvik etme, güven verme ve sosyal dayanışmayı daha etkin kılma amacı güdüldüğü

¹⁷ KAYA ve KAHYA, **a.g.e.**, s.17.

¹⁸ Cansu AYHAN, “Türkiye’de Sigortacılık Sektörünün Etkinlik Analizi ve AB Ülkeleri ile Karşılaştırılması”, **Yüksek Lisans Tezi**, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017, s.37.

gözlemlenmektedir. Her ne kadar Avrupa’da sigortacılık uygulamaları gelişme kaydetmekteyse, Osmanlı toplumunun sahip olduğu mali düzen, sosyal yapı ve dini düşünceler, burada sigortacılığın gelişimine engel teşkil ettiği bilinmektedir.¹⁹ Ancak 19. yüzyılın ikinci yarısında büyük hasarlara sebebiyet veren yangınların, sigortacılık hakkındaki olumsuz olan tutumları değiştirmeye başladığı ve böylelikle Osmanlı’da sigortacılığın başlamasına etki ettiği kayıt altına alınmıştır. 1870 yılında Beyoğlu’nda yaşanan Büyük Pera Yangını çok fazla sayıda ev, işyeri, ibadet yerlerinde önemli ölçüde tahribat yaratmış ve bu bölgede yaşayan nüfusun genellikle yabancı ve yabancılarla ilişkisi olan zengin insanlardan oluşması sebebi ile sigortacılığın hızlı bir şekilde gelişmesi durumu söz konusu olmuştur.²⁰ Büyük Pera Yangını’ndan sonra oluşan büyük hasarlar sebebiyle sigortacılığın faaliyetlerine başlanmasının ilk adımı 1872 yılında İngiliz şirketlerinin Sun ve Northern British adındaki temsilciliklerini İstanbul’da açmasıyla atıldığı bilinmektedir.²¹ İngilizlerden sonra Fransızlar da 1878 yılında Türkiye’de sigortacılık ile alakalı faaliyetlerine başladığı görülmektedir. Fransızların Türkiye’de sigortacılık faaliyetlerine başlamasının ardından Almanya, İtalya, İsviçre gibi ülkeler de temsilciliklerini açarak sigortaya duyulan ihtiyacı giderme yoluna gitmişlerdir. Bu şirketler sigortalama işlemlerini gerçekleştirirken, temsilciliklerinin bulunduğu ülkede sigortacılığa dair bir yasanın bulunmaması neticesinde kendi merkezlerinden almış oldukları talimatlar ile denetime tabi tutulmadan işlem gerçekleştirmekteydiler.²² Merkezlerinin yurt dışında bulunduğu bu şirketler, kendi dillerinde sigorta poliçeleri düzenlemelerinden ötürü, tek taraflı olarak poliçelerin feshi veya tazmin edilmesi gereken hasarların ödenmemesi gibi kötü niyet barındıran faaliyetlerin sıklıkla yaşandığı bilinmektedir.²³ 1893 yılında, sigortacılığın denetimsiz olarak gerçekleştiği bu ortamda, ilk yerli sigorta şirketi olarak Osmanlı Umum Sigorta Şirketi faaliyetlerine başlamıştır. İleriki dönemlerde sigortacılık sisteminin daha iyi bir düzene oturtulması maksatlı yabancı sigorta şirketlerinin temsilcilikleri ile beraber hareket etme konusu gündeme gelerek, 12 Temmuz 1900’de, içlerinden sadece bir tanesinin yerli olduğu 44 sigorta

¹⁹ ÖZBOLAT, **a.g.e.**, s.38.

²⁰ YASLIDAĞ, **a.g.e.**, s.19.

²¹ ÖZBOLAT, **a.g.e.**, s.41.

²² Türkiye Sigorta Birliği, Türkiye’de Sigortacılık, 2013, <https://www.tsb.org.tr> (25.03.2020), s.1.

²³ Batu TUNAY, **Finansal Sistem: Yapısı, İşleyişi, Yönetimi ve Ekonomisi**, 1. Baskı, İstanbul: Birsen Yayınevi, 2005, s.371.

şirketi tek bir çatı altında toplanarak, temel bir yangın tarifesini belirlemişlerdir.²⁴ Tarihi kayıtlarda bu yangın tarifesini Türkiye'deki ilk tarife olarak tanımlanmaktadır. Bu tarife ile birlikte denetim yapılması ve denetimin devamlılığının sağlanması adına bir kuruluşun oluşturulmasına ek Yangın Sigorta Şirketleri'nin Sendikası adı ile bilinen bir örgütün faaliyete geçirilmesi kararı alındığı bilinmektedir.²⁵ Söz konusu sendikanın, Londra'daki Fire Office Committee merkezli bir yapı olduğu ve merkez talimatlarına göre hareket ettiği, yangınlara zamanında yetişme sağlayarak büyük derecede kayıpların önüne geçtiği söylenmektedir.²⁶ Tüm bu bilgilere ilaveten, yangınların sebeplerinin derinlemesine araştırılması amacıyla da Fasman adlı bir yapının kurulduğu görülmektedir. Kurulmuş olan sendikanın olumlu faaliyetlerine karşılık, mevcut olan sigorta şirketlerinin büyük bir kısmı sendikaya dahil olmayarak haksız rekabete ve işleyişin aksi yönünde kararlar alarak olumsuz durumların yaşanmasına sebep olmuşlardır. İlerleyen yıllarda yasalarda gidilen değişikliklerle birlikte yabancı şirketler kontrol altına alınmaya başlanmış, 1914 yılında getirilen yeni bir kanun ile yabancı sigorta şirketleri teminat gösterme ve vergi verme zorunluluğuna tabi tutulmuştur.²⁷ Yangın Sigorta Şirketleri'nin Sendikası'na ise Türkiye'de Çalışan Sigorta Şirketleri adı verilmiştir.²⁸ Tüm bu yaşanan yenilik ve değişimler ile yabancı şirketler Türklerle ortaklık kurma yolunda ilk adımlarını atmışlardır.

Cumhuriyetin ilk yıllarını takiben Türkiye'de 10 tanesi Türk şirketi olmak üzere, 39 tanesi yabancı olan toplamda 49 adet sigorta şirketi bulunduğu bilinmektedir. Prim üretimi bakımından bu şirketler değerlendirildiğinde, yabancı şirketlerin pazardaki payının yerli şirketlerin payına nazaran oldukça üzerinde olduğu görülmektedir. Milletinin bütünlüğünü ve çıkarlarını korumak gayesiyle, yabancı sermayeli şirketlerin sigorta poliçelerinde İngilizce ve Fransızca dilde yazımı yasaklanmış, 1924 yılında çıkarılan

²⁴ Haydar KAZGAN, **Osmanlı'dan Günümüze Türk Finans Tarihi**, 1. Baskı, İstanbul: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 1999, s.324.

²⁵ YASLIDAĞ, **a.g.e.**, s.21.

²⁶ KAYA ve KAHYA, **a.g.e.**, s.20.

²⁷ ÖZBOLAT, **a.g.e.**, s.41.

²⁸ Melahat HANCI, "Katılım Bankalarında Sigortacılık İşlemleri ve Uygulaması", (**Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), s.10.

kanun ile poliçe dili olarak Türkçe kullanma zorunluluğu getirilmiştir ve yine aynı sene içerisinde, bu köklü gelişmelere ek olarak Sigortacılar Kulübü kurulmuştur.²⁹

Cumhuriyet dönemi ile birlikte sigorta sektöründe millileşme hareketinin başladığı bilinmektedir. 1925 yılında da bu hareketi takiben, tamamen Türk sermayesinden oluşan Anadolu Sigorta Şirketi kurulmuştur.³⁰ 1927 yılında 1149 sayılı “Sigorta Şirketlerinin Teftiş ve Murakabesi” ile 1160 sayılı “Mükerrer Sigorta İnhisarı” kanunlarının yürürlüğe girmesi, sigortacılık sektörünün kurallara bağlanmasının ve gelişmesinin sağlanmasının ve de döviz tasarrufunun yapılmasının önemli adımları olmuştur.³¹ 1929 yılında Milli Reasürans T.A.Ş. kurularak, yabancı şirketlerin kasasına giden primlerin ülke sınırları içerisinde kalması ve böylece devlet hazinesine gelir yaratması sağlanmıştır. Milli Reasürans’ın kurulması ile birlikte Türkiye’de etkinliğini gösteren yerli ve yabancı olmaksızın tüm sigorta şirketleri yaptıkları her sigorta sözleşmesinden edindikleri primlerin belli bir kısmını Milli Reasürans T.A.Ş.’ye vermeye başlamışlardır.³² 1939’da Türkiye’deki sigorta şirketleri Ticaret Bakanlığı’na bağlanmış, 1959 yılında yürürlüğe sigorta sektörünü derinlemesine ele alan 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu girmiştir.³³ Türkiye’de sigortacılık kapsamında yasal boşlukları doldurmak, sigortacılık alanındaki şirketleri finansal açıdan geliştirmek ve işbirlikçi araçlarının durumunu yeniden düzenlemek amacıyla 1987 yılında 3379 sayılı kanun ile 7397 sayılı kanun yürürlüğe girmiştir.³⁴

1987 yılında yeni kanunların yürürlüğe girmesini takiben sigortacılığa dair tüm yetki ve görevlendirmeler Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı’na verilmiştir.³⁵ 1994 yılına gelindiğinde ise Sigortacılık Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

²⁹ Cansu AYHAN, “Türkiye’de Sigortacılık Sektörünün Etkinlik Analizi ve AB Ülkeleri ile Karşılaştırılması”, (Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017), s.39.

³⁰ Abdulvahap ÖZCAN, “Türkiye’de Sigortacılık Sektöründe Etkinlik Analizi (2010-2016)”, **Journal of Social and Humanities Sciences Research**, Cilt 5, Sayı 16, 01/2018, s.80.

³¹ ÖZCAN, **a.g.m.**, s.80.

³² Ömür GENÇ, **Sigortacılık Sektörü ve Türkiye’de Sigorta Sektörünün Fon Yaratma Kapasitesi**, 1. Baskı, Ankara: Türkiye Kalkınma Bankası, 2002, s.24.

³³ KAYA ve KAHYA, **a.g.e.**, s.22.

³⁴ GENÇ, **a.g.e.**, s.24.

³⁵ Mehmet Can TANYOLU, “Enerji Sigortası ve Türkiye Uygulamaları”, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2019), s.20.

1990 yılının ilk yarısında Türk sigortacılığının tarihine damga vuran önemli bir gelişme yaşanmış, serbest tarife uygulamasına geçilmiştir. Bu kapsamda, 1990 yılının mayıs ayından itibaren zorunlu sigortalar haricindeki kaza sigortaları, mühendislik sigortaları ve tarım sigortalarında, ekim ayından itibaren de nakliyat ve yangın sigortalarında serbest tarife uygulaması geçerlilik kazanmıştır.³⁶ Fakat sigortacılık sektöründeki giderek artan rekabet ortamında şirketlerin karlılığının azalması ve prim alımlarında ve ödemelerinde bazı olumsuzluklar yaşanması kaçınılmaz olmuştur.

Ülkemizde 1999 yılında yaşanan bir doğal afet sonucu sigortacılıkta birtakım değişikliklere gidilmiştir.³⁷ 17 Ağustos 1999 tarihinde yaşanan ve Marmara Depremi olarak adlandırılan bu afet sonucu ülkemizde maddi ve manevi pek çok kayıp verilmiştir. Bu yaşanan üzücü olay sonrası Zorunlu Deprem Sigortası'na ilişkin düzenlemelere gidilmiştir.

Türkiye'de sigortacılık sektöründe 2000'li yıllara gelindiğinde birtakım gelişmeler yaşanmıştır. Kronolojik olarak bu gelişmeler sıralandığında 2003 yılında Trafik Sigortaları Bilgi Merkezi'nin kurulduğu, Bireysel Emeklilik Sistemi'nin başladığı ve 2005 yılında da Tarım Sigorta Havuzu'nun faaliyete geçtiği görülmektedir.³⁸

2007 yılında sigorta sektörünün ihtiyaçlarına karşılık verilememesi sebebiyle Sigorta Murakabe Kanunu yürürlükten kaldırılarak yerine sektörün ihtiyaçlarına cevap verebilir nitelikte olan ve hala günümüzde geçerliliğini koruyan 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu getirilmiştir.³⁹ Bahsi geçen Kanun ile Türkiye'deki sigortacılık sektörünün Avrupa Birliği mevzuatına uygun hale getirilmesi hedeflenmiştir.

Görüldüğü gibi sigortacılık zaman geçtikçe kendi içerisinde değişimlere uğrayıp gelişen bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de gün geçtikçe gelişen sigorta sektöründe 2019 yıl sonu itibari ile, 59 adedi anonim şirket, 2 adedi kooperatif şirket,

³⁶ ORHANER, a.g.e., s.159.

³⁷ KAYA ve KAHYA, a.g.e., s.24.

³⁸ ORHANER, a.g.e., s.161.

³⁹ ÖZBOLAT, a.g.e., s.43.

diğer 2 adedi ise yurtdışında kurulu olan toplam 63 adet sigorta, reasürans ve emeklilik şirketi bulunmaktadır.⁴⁰

1.3. Sigortanın Türleri

Türkiye’de sigortacılığın türlere ayrılması hususunda pek çok sınıflandırma kullanılmaktadır. Türk Ticaret Kanunu’na göre sigortanın türleri iki ana grupta incelenmektedir: zarar sigortaları ve can sigortaları.⁴¹ Zarar sigortaları ise iki alt başlığa ayrılmaktadır. Bu alt başlıklardan birincisi mal sigortaları, diğeri ise sorumluluk sigortaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Zarar sigortaları ile can sigortaları pek çok yönden birbirinden ayrılmaktadır. Genel olarak zarar sigortalarının konusu kişilerin maddi kayıplarının geri kazanımı ile ilgili iken, can sigortalarının konusu insan sağlığı ve hayatını konu almaktadır.⁴²

1.3.1. Zarar Sigortaları

Zarar sigortaları sigortacının, sigorta ettirenin maddi bir değeri olan menfaatinin zarara uğraması durumunda bu zararı gidermeyi taahhüt ettiği sigorta türü olarak tanımlanmaktadır. Bu sigorta türü aynı zamanda tazminat sigortaları olarak da adlandırılmaktadır. Türk Ticaret Kanunu’nun yaptığı sınıflandırmaya göre iki alt başlıkta incelenmektedir: mal sigortaları ve sorumluluk sigortaları.⁴³ Türkiye’de mal sigortaları başlığı altında aşağıdaki sigorta çeşitleri mevcuttur:

- Genel Zararlar Sigortaları
- Yangın ve Doğal Afetler Sigortaları
- Emniyeti Suistimal Sigortaları
- Nakliyat Sigortaları

⁴⁰ T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü, **Sigortacılık Sektörü Piyasa Analiz Raporu**, Ankara, 2019, s.6.

⁴¹ Türkiye Sigorta Birliği, 2011, Türk Ticaret Kanunu (6. Kitap: Sigorta Hukuku), <https://www.tsb.org.tr> (01/05/2020), s.1.

⁴² Mehmet Can TANYOLU, “Enerji Sigortası ve Türkiye Uygulamaları”, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2019), s.11.

⁴³ Işıl ULAŞ, **Zarar Sigortaları Hukuku**, 8.Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, 2012, s.165.

- Kara Araçları Sigortaları
- Raylı Araçları Sigortaları
- Hava Araçları Sigortaları
- Su Araçları Sigortaları
- Hukuki Koruma Sigortaları
- Destekten Yoksun Kalma Sigortaları
- Kredi Sigortaları

Türkiye’de sorumluluk sigortaları başlığı altında aşağıdaki sigorta çeşitleri mevcuttur:

- Hava Araçları Sorumluluk Sigortaları
- Kara Araçları Sorumluluk Sigortaları
- Su Araçları Sorumluluk Sigortaları
- Genel Sorumluluk Sigortaları

1.3.2. Can Sigortaları

İnsanın hayatı ile ilgili olarak bireyin ölmesi, kaza geçirmesi, sakatlanması ya da hastalanması gibi rizikoların teminat altına alındığı sigorta türlerine can sigortaları ya da başka bir ifade ile meblağ sigortaları tanımlaması yapılmaktadır.⁴⁴

Türkiye’de can sigortaları başlığı altında aşağıdaki sigorta çeşitleri mevcuttur:

- Kaza Sigortaları

⁴⁴ Zehra AVCI, “Rizikonun Gerçekleşmesinde Kusurun Sigorta Tazminatı ve Sigorta Bedelinin Ödenmesine Etkisi”, (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), s.75.

- Hastalık / Sağlık Sigortaları

- Hayat Sigortaları

1.4. Sigortanın İşlevleri

Sigortadan elde edilen primler ile ülkenin finansal sistemine kaynak oluşturulmaktadır. Bu sebeple sigortanın, ülke ekonomisindeki işlevinin büyük önemi haizdir. Sigortanın işlevleri genel olarak iki ana grupta incelenmektedir. İlk grup sigortanın makro işlevlerini oluştururken ikinci grup mikro işlevlerini oluşturmaktadır.⁴⁵

Günümüzde ekonomik ve teknolojik anlamdaki gelişmeler beraberinde getirdiği riskler ile yeni sigorta türlerine ihtiyaç doğurmaktadır. Yeni sigorta türlerinin oluşması ve bu bağlamda sigortacılığın gelişmesi ise mikro açıdan firmaların karlılığını, üretimini attıran, makro açıdan ise devletin ekonomik anlamdaki büyümesini teşvik eden bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ülkede sosyo-ekonomik anlamdaki gelişmeler, sigortadaki gelişmeleri de aynı paralellikte etkilemektedir. Ülke gelişmişlik düzeyi de bu sebeptendir ki sigorta sektörünün gelişme düzeyi ile doğru orantılı olmaktadır. Ülkedeki sigortalı olan insan sayısı, kişi başına düşen prim ücreti ve poliçe sayısının yüksekliği, o ülkenin gelişmişlik oranının yüksekliğini gösterebilmektedir. Bireylerin kendilerini ve ailelerini, mal varlıklarını türlü tehlike ve risklere karşı koruma altına almak sebebiyle sigorta yaptırmaları, ülkenin sosyal ve kültürel anlamda da ne denli gelişmiş olduğunun bir göstergesi olarak da ifade edilebilmektedir. Bu eksende sigortanın makro işlevlerini birkaç başlık altında toplayabiliriz:

- Sigorta, ekonomide tasarruf artırımını sağlamaktadır.⁴⁶ Bu bağlamda sigorta şirketleri, sigortalıların düzenli prim ödemeleri yapmaları hususunda yardımcı olmaktadır ve bu ödemeler tasarruf olarak adlandırılmaktadır. Primlerin değerlendirilmesinde sigorta şirketleri, hasar ödemelerini gerçekleştirene kadar primleri, hisse senedi, tahvil gibi finansal araçlar ile buluşturup, yatırımlara kaynak

⁴⁵ ORHANER, a.g.e., s.40.

⁴⁶ ORHANER, a.g.e., s.41.

yaratabilmektedirler.⁴⁷ Bilinen bir gerçektir ki, bir ülkedeki yatırımların artışı, tasarrufların artışına bağlı olmaktadır.⁴⁸

Makroekonomide ise yatırım kaynağı iki grupta incelenmektedir.⁴⁹ Bu yatırım kaynaklarından ilki tasarruflar diğeri ise tasarruf dışı yatırımlar olarak adlandırılmaktadır. Bankalardaki vadeli ve vadesiz mevduatın, para ve sermaye piyasası araçlarına talebin, oto-finance yoluyla yatırımların ve sigortalı sayısının artışı ile tasarrufların da arttığı görülmektedir. Bunların dışında miktarı tahmin edilen tasarruf olarak adlandırılan döviz, altın, gayrimenkul gibi yatırımların da potansiyel tasarruflar olduğu bilinmektedir. Potansiyel tasarruflar genellikle para ve sermaye piyasasının gelişmediği ülkelerde gözlemlenmektedir. Gelişmiş ülkeler ise potansiyel tasarrufların piyasaya transferini hızlandırarak yatırıma dönüşmesini sağlamaktadırlar. Tasarruf dışı kaynakları ise genel olarak enflasyon, zaman içerisinde atıl kalmış fonlar ve dış tasarruflar oluşturmaktadır.

Bir ülkedeki enflasyon oranı ile o ülkede yaşayan kişilerin satın alım güçleri arasında ters bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Enflasyon oranının artışı kişilerde satın alma gücünün sebiyet vermektedir.⁵⁰ Enflasyon artışı ile birlikte kişiler zorunlu tüketim haricindeki harcamalarında kısıtlamaya giderek, tasarruflarını arttırmayı hedeflemektedirler. Enflasyon haricinde bir diğeri tasarruf dışı kaynak ise çeşitli gayelerle oluşturulmuş fonlardaki yatırımlar gösterilebilir. Örneğin çeşitli kuruluşların prim gelirlerinin fazlalıkları sayesinde büyük fonlar oluşturulabilmektedir. Bireysel emeklilik sistemi bünyesinde toplanan primleri ve bu sistem için oluşturulan fonları tasarruf dışı yatırım kaynaklarından biri olarak gösterilebilmektedir. Oluşturulan büyük fonların para ve sermaye araçlarında değerlendirilmesi yatırımlar için önemli bir kaynak göstergesi olarak kabul edilebilmektedir.

- Sigorta, sosyal ve ekonomik çöküntüler kaynaklı sıkıntıların daha az zararlı atlatılmasına yardımcı olabilmektedir.⁵¹ Eğer bir ülkede ekonomik anlamda bir durgunluk söz konusu ise genel olarak üretim ve gelir seviyesinde düşüş meydana gelmektedir.

⁴⁷ KAYA ve KAHYA, **a.g.e.**, s.52.

⁴⁸ T.C. Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı - Yurtiçi Tasarruflar**, Ankara 2018, s.4.

⁴⁹ ORHANER, **a.g.e.**, s.41.

⁵⁰ Yüksel BİRİNCİ, "Enflasyon, Para Politikası Ve Stratejileri", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt 47, 1989, s.22.

⁵¹ YASLIDAĞ, **a.g.e.**, s.55.

Üretim ve gelirdeki bu düşüş firmaları olumsuz yönde etkilemekte, talep azlığı nedeni ile de firmalar kapanma yoluna gitmekte ve bu ekseninde işsizlik sayısında artış olabilmektedir. Yaşanan bu olumsuz durum karşısında hem işini kaybeden işgücü için hem de piyasada talep varlığını ve devamlılığını sağlayabilmek adına işsizlik sigortaları önemli bir rol oynayabilmektedir. İşsizlik sigortası ile işgücü, piyasadaki mal ve hizmetler için taleplerde bulunabilecek böylece talep devamlılığının sağlanması ile üretimin ve istihdamın daha alt seviyelerde seyretmesine engel olabilecektir. İşsizlik sigortasının verilmesi ile de işini kaybetmiş olan iş görenlerin ekonomik açıdan çöküntü rüzgarına kapılmasına mani olunabilmektedir. Tüm bunlara ek olarak, 2019 yılı Aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve tüm dünyayı derinden etkisi altına alıp pek çok can kaybına sebep olan Covid-19 salgını, başta turizm ve diğer hizmet sektörleri olmak üzere birçok sektörde ekonomik anlamda ciddi çöküntülere sebep olmuştur. Birçok işçinin çalıştığı işyerlerinde üretimin ve çalışma hayatının olumsuz yönde etkilenmesi ile küçülmelere gidildiği belirtilmektedir.⁵² Pandemi ile mücadele kapsamında devletimiz, İşsizlik Sigortası Kanunu'nda değişikliklerin gündeme gelmesi ile her anlamda olduğu gibi bilhassa ekonomi alanında vatandaşlarının arkasında durmuş, iş işleyişinin ve üretimin devam etmesini sağlamak amacıyla işverenlere ve çalışanlara İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği verilmesini kararlaştırmıştır.⁵³ Pandeminin ekonomiye getirdiği olumsuzluklar dışında doğal afetler de aynı sıkıntıları yaşatabilmektedir. Bu sıkıntıların getireceği olumsuzluklardan kaçınmak adına sigorta yaptırıp işini güvenceye alanlar, hasarları karşılanacağı için kısa sürede felaketin olumsuzluklarından kurtulup ekonomik faaliyetlerinin devamlılığını sağlayabileceklerdir. Devletin sosyal ve ekonomik çöküntüleri gidermek adına sağlayacağı yardımın yanında sigortanın ek bir destek olarak olumsuzlukların etkilerini azaltıcı önemli bir role sahip olduğu söylenebilir.

- Sigorta, iç ticaretin de uluslararası ticaretin de artırımını sağlayıcı bir işleve sahip olmaktadır.⁵⁴ Talep edilen malların istenilen yere istenilen zaman ve miktarda satışı ile ilgili olan faaliyet olarak karşımıza çıkan ticaret bünyesinde pek çok risk

⁵² Gide Loyrette Nouel, **Covid-19 Salgınının İş Hukuku Uygulamalarına Etkisi**, İstanbul, Nisan 2020, s.4.

⁵³ Burak TAŞÇI, "Kısa Çalışma Ödeneği Uzatılması Meclis'te Kabul Edildi", **Hürriyet**, (17 Temmuz 2020), s.1.

⁵⁴ ORHANER, **a.g.e.**, s.43.

barındırabilmektedir. Talep edilmiş olan malın satışı için istenilen yere taşınması esnasında, malın bozulması, hasar görmesi, kaybolması, zamanında ulaşamaması gibi olumsuz risklerin getireceği zararların sigorta ile güvence altına alınması, ticarete mal dolaşımını kolaylaştırmakta, böylece ticaretin artırımı işlevini yerine getirici bir unsur olarak karşımıza çıkabilmektedir. Ticarete sigorta sayesinde ekonomik aktörler birbirleriyle ekonomik ilişkilere daha sık ve daha kolay olarak girebilmekte bu sayede de hem ülke içi hem de ülkeler arası ticaret oranında artış sağlanabilmektedir. Sigorta ticarete artırım işlevinin yanında teşvik edici bir unsur olarak önemli rol oynamaktadır⁵⁵. İhracatta doğabilecek risklerin ihracat kredi sigortası ile güvence altına alınması, ihracatçı firmaların dünya genelinde her pazarda ticaret yapmasını teşvik etmektedir. Böylelikle ihracat ile alakalı riskler güvence altına alınmış olup, dünya pazarına güvenilir ve daha rahat bir şekilde ticaret yapma olanağına kavuşulabilmektedir.

- Sigortanın sosyal refahın artmasına yardım etme işlevi bulunmaktadır.⁵⁶ Bir ülkenin sosyal refah seviyesi, o ülkenin ekonomik refah seviyesine bağlı olmaktadır. Kişiler yaşamları boyunca elde ettikleri gelirler ile ekonomik refaha ulaşmaktadırlar. Ancak bireyler elde etmiş oldukları gelirleri çalışamaz hale geldiklerinde sağlayamadıkları zaman ekonomik ve sosyal refahta düşüş yaşanabilmektedir. Kişinin sakatlık, hastalık veya işsiz kaldığı durumlarda ekonomik ve sosyal refahtaki bu düşüş seviyesinin korunması amaçlı devletler sosyal güvenlik sistemlerini oluşturmuş, vatandaşlarının ihtiyaçlarını karşılamaya yönelmişlerdir. Oluşturulan sosyal güvenlik sistemleri, vatandaşlarının emeklilik, sakatlık, hastalık, işsizlik, vb. gibi durumlarla karşılaşmaları halinde yapacağı ödemelere ek olarak bireyler, anlaşmalı oldukları özel sigorta kuruluşlarından da destek alabilmekte, böylece bu olumsuz durumlar karşısında ekonomik ve sosyal refahını koruyabilmektedirler. Bireylerin yaşamları boyunca elde ettikleri gelir ile kendilerine oluşturdukları yaşam standartlarını, herhangi bir olumsuz durum karşısında kaybetmeden devam ettirebilmeleri, sigortanın sosyal ve ekonomik refahı önemli bir ölçüde etkilediğinin kanıtı niteliğindedir. Sigorta güvencesi ile bir risk durumunda işyerlerinin kapanmaması, kişiler için işsizliğin yaşanmaması manasına da

⁵⁵ Şebnem URALCAN,” Sigorta Faaliyetlerinin İşlevsel Açıdan Değerlendirilmesi ve Türk Sigorta Sektörünün Bu Bağlamda Dünya Sigorta Şirketleriyle Karşılaştırılması”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt 4, Sayı 1, 2012, s.128.

⁵⁶ YASLIDAĞ, **a.g.e.**, s.55.

gelmektedir. İnsanların kendilerini savunmasız ve çaresiz hissetmelerinin önüne geçilmesini sağlayan sigorta, herhangi bir kaza, yangın, hırsızlık, vb. olumsuz durumların maddi ve manevi anlamdaki vereceği hasarların güvence altına alınmasını sağlayarak kişinin sosyal refahını yükseltmektedir.⁵⁷

- Sigortanın istihdamı artırma işlevi bulunmaktadır.⁵⁸ Bu istihdam artırma işlevi dolaylı ve dolaysız olmak üzere iki ana grupta incelenmektedir. Sigorta aracılığıyla fonların oluşturulması, bu fonlarda tasarrufların finansal piyasalarda değerlendirilmesi yatırımların artmasına katkı sağlamaktadır. Yatırımların artması ile üretimde artış meydana gelmekte, üretim için de istihdam gerekmektedir. Bir ülkede üretimin artışı ile istihdamın artışı o ülkenin ekonomik refahının da artması manasına gelmektedir.⁵⁹ Sigorta sektöründe yaratılan fonların finansal piyasalara kaynak oluşturması yatırımları arttırmakta böylelikle de dolaylı yoldan istihdamı artışına katkı sağlamaktadır. Sigorta, dolaylı yoldan istihdama katkı sağlamasının yanı sıra dolaysız yoldan da katkı sağlamaktadır. Sigorta sektöründe yer alan sigorta şirketleri, reasürans şirketleri ve aracı kuruluşlarda küçümsenmeyecek bir istihdam sağlanmaktadır. Bankalardan sonra en çok istihdamın sağlandığı alan finansal aracı kuruluşlar arasında yer alan sigorta şirketleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

- Sigortanın devlete vergi kaynağı olma işlevi bulunmaktadır.⁶⁰ Genel olarak her ekonomik faaliyet gibi sigortacılık faaliyetleri de vergilendirilmekte, devlet için gelir sağlamaktadır. Büyüyen bir sigorta sektörü devlet için önemli bir geliri kaynağı olabilmektedir.

- Sigortanın ekonomide kayıt dışılığı önleme işlevi bulunmaktadır.⁶¹ Sigorta kayıt dışı ekonomik faaliyetleri önleme açısından önemli bir rol oynamaktadır. Her ekonomik aktör olası riskleri azaltmak istemekte, böylece sigortaya yönelmesi gerekmektedir. Sigortalama işlemi ekonomik faaliyetin kaydedilmesi anlamına geldiğinden bu süreçte

⁵⁷ ORHANER, a.g.e., s.43.

⁵⁸ YASLIDAĞ, a.g.e., s.54.

⁵⁹ Ercan TAŞKIN, “Türkiye Sigorta Pazarının Avrupa ve ABD Sigorta Pazarları ile Karşılaştırılması”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt 0, Sayı 49, 2005, s.128.

⁶⁰ KAYA ve KAHYA, a.g.e., s.54.

⁶¹ ORHANER, a.g.e., s.44.

ekonomideki kayıt dışı alan daralmakta ve kayıt dışılıktan kaynaklanan mahzurlar ve zararlar azalmaktadır.

Sigortanın makro işlevleri dışında mikro işlevleri de bulunmaktadır. Sigortanın mikro işlevlerinden ilki girişimcileri olumlu şekilde etkilemesi olarak karşımıza çıkmaktadır.⁶² Girişimci, kar elde etmek amacı ile üreten, üretim için tüm riskleri üstelenen kişi olarak adlandırılmaktadır.⁶³ Tam da bu noktada sigorta, girişimcinin üstlenmiş olduğu riskleri güvence altına alarak olası bir hasar durumunda zararı kısmen ya da tamamen tazmin ederek girişimciyi olumlu yönde etkileyebilmektedir. Örneğin bir girişimci olası risklere karşı sermayesinin bir kısmını doğabilecek hasarlara karşı tutmak durumunda kalabilmektedir. Bu noktada sigorta, girişimciye çok daha düşük maliyetler ile doğabilecek hasarlara karşı güvence verebildiği için, girişimci de risk karşılığında sermayesinden ayıracağı meblağı daha düşük seviyelerde tutabilmektedir.

Sigorta sayesinde girişimci gereksinim duymuş olduğu sermayeyi, kredi ile daha rahat karşılayabilmektedir.⁶⁴ Girişimci, sigorta ile güvence altına almış olduğu taşınır ya da taşınmaz varlıklarını ipotek veya rehin ettirerek daha kolay kredi sağlayabilmektedir. Girişimcinin sigorta ile güvence altına aldığı varlıklarının karşılığında gereksinim duymuş olduğu sermayeyi banka kredisi yolu ile temin edebilmektedir. Sigortanın girişimciye sağladığı faydaları genel olarak bahsetmek gerekirse;

- Sigorta sayesinde girişimci, olası hasarların riskleri için elinde tutacağı sermaye miktarını en aza indirebilmektedir.
- Sigorta, girişimcinin gereksinimi ile doğru orantılı ve daha az maliyetli olacak şekilde krediye sahip olmasını kolaylaştırabilmektedir.
- Sigorta, girişimcinin daha hızlı ve yerinde kararlar almasını kolaylaştırarak geleceğe yönelik yatırımlarında artış sağlatabilmektedir.

⁶² URALCAN, **a.g.m.**, s.128.

⁶³ ORHANER, **a.g.e.**, s.44.

⁶⁴ ÖZBOLAT, **a.g.e.**, s.28.

- Sigorta ile girişimcinin iflas etmesi, ekonomik bakımdan olumsuz durumlar yaşaması engellenebileceği için girişimci iş verimliliğini artırıcı her türlü yeniliği olumlu olarak karşılayabilmektedir.
- Girişimcinin sigorta sayesinde piyasada rekabete girmesi de kolaylaşmaktadır.

Sigortanın mikro işlevleri arasında fiyatların düşmesine yardım etme işlevi de bulunmaktadır.⁶⁵ Girişimciler birtakım risklerden doğabilecek hasarları temin edebilme amaçlı, satışa sunmuş olduğu ürünlerin fiyatlarını yükseltebilmektedirler. Genel olarak örtük maliyetler içerisinde yer alan bu meblağın yüksekliği ekonomik maliyetin yükselmesine yol açmakta bu sebeple de ters orantılı bir şekilde ekonomik karın azalmasına sebebiyet verebilmektedir.⁶⁶ Bu durumun alıcı taraflı yansıması da ürünün fiyat yüksekliği sebebi ile daha az talep edilebilir konuma düşmesine neden olabilmektedir. Hatta, satışa üretilen ve satışa sunulan mallar, ara mal kategorisinde ise diğer ürünlerin de fiyatlarını yükseltebilmekte buna karşılık olarak da enflasyona sebebiyet verebilmektedir. Halbuki sigorta ile risk durumu teminat altına alındığı için girişimci malların fiyatlarında daha gerçekçi bir fiyatlandırma yapabilecektir. Gerçekçi olan bu fiyatlandırma ile sigorta sonrası, tüketici alacağı ürünleri daha ucuz fiyattan temin edebilecek, genel olarak da fiyat düzeyinde düşme gözlemlenebilecektir.

Sigortanın mikro işlevleri arasında kişilerin risklere karşı dikkatli olmasını sağlama işlevi de bulunmaktadır.⁶⁷ Sigorta ile kişiler, risklerin oluşmasına engel olabilmek adına risk önleyici tedbirler alabilmektedirler. Örnek olarak yangın riskine karşı yangın söndürme tüpleri bulundurmak, yangın oluşmasına sebep verebilecek her türlü maddenin ve koşulun uzmanlar tarafından sıkı takibini sağlamak, elektrik tesisatlarının periyodik bakım ve takibinin yapılması gibi önlemler verilebilir. Sigorta şirketleri de bu hususta sigortalıları uyarmakta, bilinçlendirme görevlerini yerine getirerek birtakım teşviklerde bulunabilmektedirler. Örneğin bir sigorta şirketinin müşterisine sunacağı hasarsızlık indirimleri ile hem daha uygun fiyatlarla sigortalanmasına hem de bu sebeple hasar konusunda önlemler almasına katkı

⁶⁵ KAYA ve KAHYA, **a.g.e.**, s.52.

⁶⁶ ORHANER, **a.g.e.**, s.45.

⁶⁷ KAYA ve KAHYA, **a.g.e.**, s.52.

sağlanabilmektedir. Hasarsızlık indiriminden bahsedildiğinde, KASKO bir örnek olarak gösterilmektedir. KASKO sigortası için yıllık olarak belirlenen primde, hasarsızlık durumunda bu meblağ üzerinden sigortalılara indirim sağlanmaktadır. Sigortalı, riske karşı tedbirleri elden bırakmadığında ve iyileştirme yoluna girdiğinde, indirimli düşük fiyattan sigorta yaptırabilme seçeneği sunulmaktadır.⁶⁸

Sigortanın işlevleri incelendiğinde, makro ve mikro açıdan olumlu sonuçlar doğurduğu gözlemlenmektedir. Bilhassa, doğrudan ya da dolaylı olarak ekonomi üzerinde yarattığı olumlu katkıların göz ardı edilemeyecek seviyelerde olduğu görülmektedir.

1.5. Bireysel Emeklilik Sistemi Kavram ve Gelişimi

İnsanlar çalışma yaşamları boyunca, emekli olabilecekleri bir zamanın geleceği beklentisi içerisindeyler. Bazı bireyler açısından emeklilik maaşı, ortalama bir gelir düzeyi sağlamak için yeterli görülürken, bazı bireyler emeklilik planlarına dahil olmadan yatırım ile birikim yapmaktadırlar. Ancak pek çok birey emekliliklerinde ekstra bir getiri sağlayan emeklilik planlarına dahil olmak istemektedirler. Genel bir ifade ile bireylerin emeklilik dönemlerinde kendilerine ek bir gelir elde etmek amaçlı katılım sağladıkları sistem, bireysel emeklilik sistemi olarak adlandırılmaktadır.

Yasal tanımı;

“kişilerin aktif çalışma yaşamları süresince yaptıkları tasarrufları uzun vadeli yatırıma yönlendirerek emeklilik dönemlerinde yaşam standartlarını koruyabilecekleri bir gelir elde etmelerini sağlayan özel bir emeklilik sistemi”

olarak ifade edilen bireysel emeklilik sistemi pek çok ülkede gönüllülük esasına dayanmaktadır.⁶⁹

⁶⁸ Kemal BAYKAL ve Serpil BÜLBÜL, “Türkiye’de Trafik Sigortalarında Optimal Ödül-Ceza Sistemi Tasarımı: İyiRisk/Kötü Risk Modeli”, **Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**, Cilt 8, Sayı 14, Ocak 2016, s.19.

⁶⁹ Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik, 2020, <https://www.egm.org.tr> (30/03/2020), s.1.

Genellikle gönüllülük esasına dayanan bireysel emeklilik sisteminin çoğu ülkede vergisel açıdan çeşitli avantajlarla teşvik edildiği görülmektedir.⁷⁰ Dünyada emeklilik finansmanı modelleri genellikle iki ana grupta incelenmektedir: dağıtım modeli ve fonlama modeli.⁷¹

Dağıtım modelinde, aktif üyelere pasif üyelere gelir dağıtımının yapıldığı bu modelde, sosyal güvenlik harcamaları da karşılanmaktadır.⁷² Başka bir ifade ile de geliri yüksek olan popülasyondan, geliri düşük olan popülasyona kaynak aktarımı sağlanmaktadır. Bu şekilde yapılan kaynak aktarımının, dağıtım modelinin sosyal güvenlik ve sosyal devlet tanımları ile bir bütün olarak tanınmasına neden olmaktadır. Dünyada dağıtım modelinin ilk uygulanmaya başladığı zamanlarda pasif üyelerin yani üretmeyen ya da tüketen bireylerin sayısının, aktif üye olarak adlandırılan prim ödeyen ve de üreten bireylerin sayısına göre daha az olması sebebiyle bir kaynak oluşturduğu için yaygın bir biçimde kullanılmıştır.⁷³ Fakat zamanla ortaya çıkan birtakım değişiklikler bilhassa demografiksel değişiklikler ile yaş ve nüfus dengesinin bozulması, dağıtım modelinin aktif ve pasif dengesini de bozmaktadır. Sistemin işleyişi aktif üye sayısının azalıp, pasif üye sayısının artması ile sistem finansmanı olumsuz etkilenerek yeni alternatiflerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır.⁷⁴ Günümüzde çoğu ülkede devlet tarafından sunulmuş olan sosyal güvenlik hizmeti dağıtım modelini esas alırken, bu modelin finansal anlamdaki olumsuz etkilerini en aza indirmek için bazı ülkelerin çeşitli reformlara gittiği de bilinmektedir. Bazı ülkeler emeklilik yaşını artırma, emeklilik dönemi maaşlarında azaltma ve katkı paylarının yükseltilmesi gibi düzenlemelere yer verirken,

⁷⁰ Şule ŞAHİN, “Transformation Of The Turkish Welfare Regime: The Role Of The Individual Pension System and Its Effect On Women’s Welfare”, (**Yüksek Lisans Tezi**, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008), s.53.

⁷¹ Melek BAĞLAR, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye ile Arjantin Bireysel Emeklilik Sisteminin Karşılaştırılması”, (**Yüksek Lisans Tezi**, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), s.6.

⁷² Çağatay ERGENEKON, “Emeklilik Döneminin Finansmanı ve Özel Emeklilik Fonu Modelinin Türkiye’ye Uygulanabilirliği”, (**Doktora Tezi**, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000), s.5.

⁷³ Gökben ALTAŞ, “Özel Emeklilik Sistemleri”, **TSPAKB Sermaye Piyasasında Gündem**, Sayı 96, Ağustos 2010, s.9.

⁷⁴ Abdulkadir ERYILMAZ, “Tasarruf Aracı Olarak Bireysel Emeklilik Sistemi ve Çalışan Kişilerin Bireysel Emeklilik ile İlgili Görüşleri (Samsun İli Örneği)”, (**Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2019), s.22.

bazı ülkeler de bireysel emeklilik sistemi kapsamında fonlama modeline geçişlerini sağlamışlardır.⁷⁵

Fonlama modeli, katılımcıların emeklilik döneminde yaşayabilecekleri gelir kaybı riskini güvence altına almak amacıyla çalışmış oldukları aktif süre boyunca yaptıkları birikimleri esas alan bir model olarak karşımıza çıkmaktadır.⁷⁶ Kapitalizasyon modeli olarak da adlandırılan bu sistemde, aktif çalışan bireyler kendileri adına emeklilik dönemleri için birikim yapmaktadırlar.⁷⁷ Fonlama modeli bu nedenle kişinin bireysel tasarrufuna dayanmakta ve tasarruflar belirlenen fonlarda değerlendirilip, vatandaşı olduğu ülkenin yatırımlarına kaynak olarak aktarımı sağlanmaktadır. Önümüzdeki yıllarda teknolojinin ve demografiksel dinamiklerin günden güne gelişip değişecek olması sebebi ile bireysel emeklilik sistemi modellerinde de aynı paralellikte geçmişten bugüne olduğu gibi gelişmelerin ve reformların gündeme gelmesi beklenmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi uygulamalarının geçmişten günümüze pek çok aşamalardan geçerek geldiği bilinmektedir. 19. yüzyılın sonlarına doğru sanayileşmenin başlaması ile birlikte ilk bireysel emeklilik adımlarının Almanya’da atıldığı söylenmektedir.⁷⁸ Dönemin Prusya Şansölyesi Bismarck’ın ağır koşullar altında çalışan işçiler için oluşturduğu bu ilkel sistemde, işçilerin belirli bir miktar katkı payı ödemelerini sağlatıp, oluşan fondan ihtiyaç halinde örneğin sakatlık, iş göremezlik, emeklilik gibi durumlarda işçilere destek verildiği bilinmektedir. Literatürde, 1889 yılında Bismarck Sistemi, Yaşlılık ve Maluliyet Sigortası adı altında resmileştirilmiş olup ilk bireysel emeklilik sistemi olarak kayıtlarda yerini almaktadır.⁷⁹ Almanya’daki bu gelişmenin ardından Avustralya’daki bireysel emeklilik alanındaki gelişmelerin takip ettiği

⁷⁵ ALTAŞ, a.g.m., s.9.

⁷⁶ Emeklilik Sistemleri Nasıl Ayırıyor, 2019, <https://www.dogrulukpayi.com> (25 Mayıs 2020)

⁷⁷ Melek BAĞLAR, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye ile Arjantin Bireysel Emeklilik Sisteminin Karşılaştırılması”, (Yüksek Lisans Tezi, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), s.7.

⁷⁸ Şeniz KOÇER, “Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları”, (Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014), s.3.

⁷⁹ Şeniz KOÇER, “Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları”, (Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014), s.4.

görülmektedir.⁸⁰ Genel olarak bir değerlendirme yapıldığında BES'in oluşmasının 1880 - 1930 yılları arasında en üst seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. 1929 yılında yaşanan Ekonomik Buhran'ın yaşatmış olduğu olumsuz durumlardan sonra bireylerin tasarruf etme anlayışının geliştiği bu sebeple de talepler doğrultusunda dünya ülkelerinde özel emeklilik şirketlerinin kurulduğu bilinmektedir.⁸¹

Avrupa ülkelerinde 1940'lı yıllarda bireysel emekliliğin uygulanışı hızı kazanmış, gelişmekte olan ülkelerde ise bu uygulama daha geç yer aldığı gözlemlenmektedir. Türkiye'de ise bireysel emeklilik alanındaki gelişmelerin 2003 yılında 4632 sayılı Kanun ile başladığı görülmektedir.⁸²

1.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin Performans Ölçümünde Kullanılan Küresel Emeklilik Endeksleri

Dünyada emeklilik sistemleri bir ülkenin refah seviyesi hakkında bilgi verebilmektedir. Bir ülkenin refah seviyesinin de o ülkenin gelişmişlik seviyesi ile aynı paralellikte olduğu söylenebilmektedir.⁸³ Fransa'da önemli bir yatırım bankası olan Natixis 2019 yılında yayınladığı Küresel Emeklilik Endeksi raporunda bu konuya detaylı bir şekilde yer vermiştir. Ülkelerin emeklilik sistemlerinin performansının ölçümünde küresel çapta kullanılan bu endeksler ile ülkeler 100 üzerinden bir skor almakta, dünya ülkeleri arasından da almış olduğu skor ile sıralanmaktadır.

Küresel emeklilik endeksi dört adet alt endeksten oluşmaktadır. Bu alt endeksler sırasıyla; maddi refah endeksi, sağlık endeksi, emeklilik finansmanı endeksi ve yaşam kalitesi endeksidir.⁸⁴

⁸⁰ Axel BÖRSCH ve Reinhold SCHNABEL, "Social Security and Declining Labor-Force Participation in Germany", **Papers and Proceedings of the Hundred and Tenth Annual Meeting of the American Economic Association**, Vol. 88, No. 2, Mayıs 1998, s.173.

⁸¹ Murat ALTAY, "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi: Aydın İli Örneği", (Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013), s.25.

⁸² Seçkin ARSLAN ve Diğerleri, "Türkiye'de ve Dünya'da Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları Üzerine Bir İnceleme", **II. Uluslararası Multidisipliner Çalışmaları Kongresi**, Adana: Çukurova Üniversitesi, 5 Mayıs 2018, s.28.

⁸³ Fatih ÇEMREK, "Türkiye'deki İllerin Gelir ve Refah Düzeyi Değişkenleri Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, 2012, s.198.

⁸⁴ Natixis, **2019 Global Retirement Index**, Paris, 2019, s.13.

Her bir endeksin kendine ait performans ölçütleri bulunmaktadır. Bu ölçütler ile dünyanın farklı ülkelerindeki emeklilik sistemlerinin şekli ve güvenliği değerlendirilip, küresel bazda karşılaştırılması yapılmaktadır.

1.6.1. Maddi Refah Endeksi

Maddi refah endeksi, bir ülkenin kendi nüfusunun maddi ihtiyaçlarını karşılayabilmesini gösteren bir alt endekstir.⁸⁵ Bu endeks ise üç temel performans ölçütünden oluşmaktadır. Bu ölçütler sırasıyla; kişi başına düşen milli gelir, gelir eşitliliği ve işsizlik ölçütleridir.

Kişi başına düşen milli gelir ölçütünde, kişi başına düşen gayri safi milli gelir verileri kullanılarak hesaplama işlemleri yapılmaktadır. Gelir eşitliliği ölçütünde ise ortalama gelirden ziyade yüksek olan gelirin ne kadar eşit dağıldığının hesaplandığı görülmektedir. İşsizlik ölçütünde de işsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde zayıf ekonomi ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.⁸⁶ Ülke ekonomisindeki bu güçsüzlük, ülkenin sosyal güvenlik sisteminin de güçsüzleşmesine ve bunun kaçınılmaz bir sonucu olarak da emeklilikte maddi refah seviyesini olumsuz yönde etkilenmesine sebep olduğu görülmektedir.

1.6.2. Sağlık Endeksi

Sağlık endeksi, bir ülkedeki bireylerin sağlıkları ve sağlıkları ile ilgili sunulan unsurların ülke tarafından karşılanabilmesini gösteren bir alt endeks olarak tanımlanmaktadır. Bu endeks, başta yaşam beklentisi olmak üzere, kişi başına düşen sağlık harcamaları ve sigorta dışı sağlık harcamaları ölçütlerinden oluşmaktadır.⁸⁷

Her ülkenin kendine göre bir yaşam beklentisi ölçütü bulunmaktadır. Bu ölçütte ülkelerin bu verilerinden yola çıkılarak hesaplamalar yapılmaktadır. Kişi başına düşen sağlık harcamaları da yine aynı şekilde ülkelerin sunacağı verilerden elde edilerek sağlık endeksinin hesaplanmasına katkı sağlamaktadır. Sigorta harici sağlık harcamaları

⁸⁵ Natixis, **2019 Global Retirement Index**, Paris, 2019, s.71.

⁸⁶ Hülya AKAY, “Türkiye Ekonomisinde Ekonomik Büyüme ve İşsizlik”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt 14, Sayı 1, Ocak 2016, s.210.

⁸⁷ Natixis, **2019 Global Retirement Index**, Paris, 2019, s.71.

ölçütünde de bu harcamaların oranı ne kadar az olursa, sağlık hizmetlerine erişimin de bir o kadar fazla olacağı öngörülerek hesaplanmaktadır.

1.6.3. Emeklilik Finansmanı Endeksi

Emeklilik finansmanı endeksi, ülkenin finansal açıdan gücünün, yatırım ve tasarruf ile alakalı getirilerinin ve satın alma gücünün hangi seviyede olduğunu göstermektedir.⁸⁸ Bu endeks iki alt ölçütten oluşmaktadır. Bu ölçütlerden birincisi, kurumsal güç ölçütü olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumsal güç ölçütü ise bireylerin ifade özgürlüğü, devletin siyasi istikrarı, itibarı, yönetimi, şiddet ve terörizmin varlığı, hukukun üstünlüğü ve yolsuzluğun kontrolü konularını bünyesinde barındırmaktadır.⁸⁹

Bir diğer ölçüt ise yatırım ortamı olarak tanımlanmaktadır. Yatırım ortamı ölçütü kendi içerisinde altı adet unsur barındırmaktadır. Bu unsurlardan ilki bağımlı yaşlılık olarak ifade edilmektedir. Bağımlı yaşlılık oranı arttıkça, devlet tarafından yaşlıların bakımı için ödeme kapasitesinin genişletilmesi gerekmekte, mevcut kapasite genişliği de devletin bütçesinde dengesizliğe sebebiyet vermekte ve yapılmış olan yatırımların da getirisinde olumsuz bir eğri çizilmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda bağımlı yaşlılık, ülkede ekonomik anlamda üretkenliğin olmadığı bir grubun oranını da temsil etmektedir.⁹⁰ Bu grup üretim gerçekleştiremediği gibi, üretilenleri tüketme eğilimindedir ve bu sebeple de bağımlı olarak nitelendirilmektedirler.

Yatırım ortamı ölçütünün bir diğer unsuru ise enflasyon olarak karşımıza çıkmaktadır. Enflasyonun yükselmesinin, satın alma gücünde zorluk oluşturduğu, böylece yapılan tasarruf ve emekli maaşlarının da aynı paralellikte olumsuz etkilendiği görülmektedir.⁹¹ Reel faiz oranı da bir diğer unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Enflasyonun etkisini ortadan kaldırmak amacıyla nominal faiz oranı yerine reel faiz oranı kullanılmaktadır. Faiz oranı ne kadar artarsa, emeklilik açısından yatırım ve tasarruf

⁸⁸ Natixis, **2019 Global Retirement Index**, Paris, 2019, s.72.

⁸⁹ Julián David CORTÉS, “Institutional Strength, Peacebuilding, And Productive Entrepreneurship - Exploratory Analysis in Colombia”, **Business: Theory And Practice**, Cilt 1, Sayı 1, 2018, s.90.

⁹⁰ Yücel UYANIK, “Nüfus Yaşlanmasının İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkileri”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 19, Sayı 1, 2017, s.86.

⁹¹ Jeremy BULOW, “The Effect of Inflation on the Private Pension System”, **the National Bureau of Economic Research**, Cilt 1, Sayı 1, 1982, s.124.

getirileri de artmakta böylece emekli bireylerin yararına bir durum söz konusu olmaktadır. Bir diğer unsur ise vergi baskısı ölçütü olarak isimlendirilmektedir. Bu ölçütün yatırım ortamı endeksindeki önemi, daha yüksek vergilendirme seviyelerinin, emeklilerin harcanabilir gelir seviyesini düşüreceği ve mali durumlarını etkileyeceği gerçeğinde yatmaktadır.⁹² Takipteki banka kredileri ise bir diğer unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Temerrüde düşen kredilerin oranını baz alan bu ölçüt ile bankacılık sisteminin gücü hakkında bilgiler edinilerek, yatırım ortamı endeksinin hesaplanmasında katkıda bulunmaktadır. Bu endeksin unsurlarından sonuncusu ise devlet borçlanması olarak tanımlanmaktadır. Bu ölçüt devletin mali istikrarlılığını ve sürdürülebilirliğini saptayarak, gelecek dönemdeki vergilendirme sisteminin bir tahmincisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.6.4. Yaşam Kalitesi Endeksi

Bu endeks, bir toplumdaki mutluluk ve tatmin düzeyinin yanı sıra, doğal çevresel faktörlerin bireylerin yaşam kalitesi üzerindeki etkilerini saptamaktadır.⁹³ Yaşam kalitesi endeksinin hesaplanmasında iki grup ölçüt etkili olmaktadır. Bunlardan birincisi mutluluk ölçütü olarak adlandırılmaktadır. Bu ölçütte, bireylere yanıtlayabilecekleri çeşitli değerlendirmeler sunulmakta, bu sunulan değerlendirmelerin cevaplarına istinaden belirli bir skor sonucuna ulaşılmaktadır.⁹⁴ Bu değerlendirmelerin sonuçlarının verileri ise Dünya Mutluluk Raporu (World Happiness Report) tarafından elde edilmektedir.⁹⁵

Yaşam kalitesi endeksinin hesaplanmasında rol oynayan bir diğer faktör ise doğal çevre ve bunun insanlar üzerindeki etkileri olarak karşımıza çıkmaktadır.⁹⁶ Doğal çevre ölçütünün hesaplanmasında ise dört adet etken baz alınmaktadır. İlk etken ülkenin hava kalitesinin ölçümü ile belirlenmektedir. İkincisi ise bir toplumdaki yaşayan bireylerin temiz içme suyu ve kaynaklarına ulaşımını sağlayan etken olan ülkenin altyapısını

⁹² Yakup KARABACAK, “Sosyal Politika Aracı Olarak Vergilemenin İşlevleri: Türkiye Örneği”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt 62, Sayı 2, Haziran 2012, s.242.

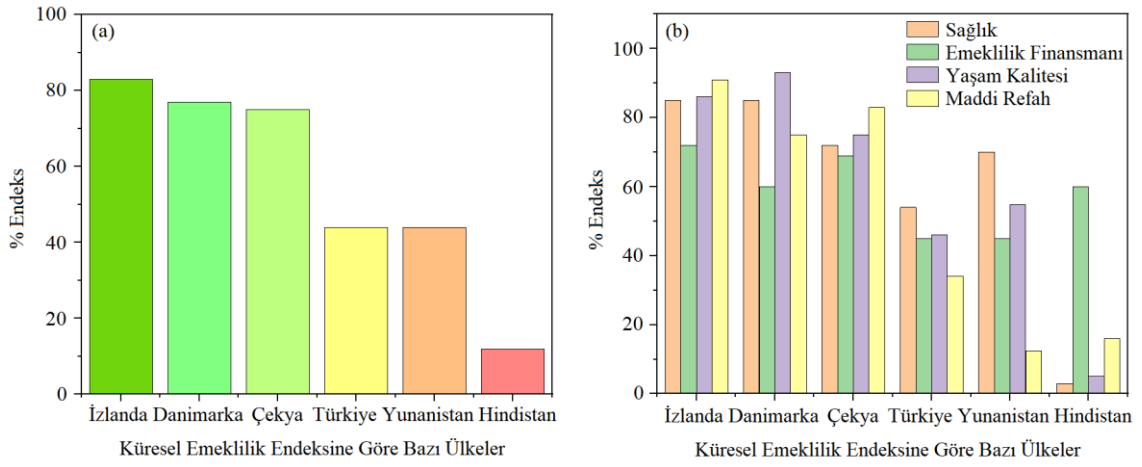
⁹³ Natixis, **2019 Global Retirement Index**, Paris, 2019, s.73.

⁹⁴ Laura Musikanski, “Happiness Index Methodology”, **Journal of Social Change**, Cilt 9, Sayı 1, 2017, s.6.

⁹⁵ Oliver KAHN ve Diğerleri, “World Happiness Report”, **World Happiness Report 2012**, New York: Columbia University, 2012, s.6.

⁹⁶ Natixis, **2019 Global Retirement Index**, Paris, 2019, s.72.

sağladığı su ve sanitasyon hizmeti düzeyi olarak açıklanmaktadır. Üçüncü etken ise biyo-çeşitlilik ve habitat faktörü olarak ifade edilmektedir, bu faktör de bir ülkenin kendi ekosistemini korumasına ilişkin bilgiler vererek doğal çevre ölçütünün hesaplanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Dördüncü etken ise çevresel faktörler olarak ifade edilmektedir. Bu faktör başta insan sağlığı olmak üzere, ülkedeki su kaynaklarını, tarımın ve ekosisteminin işleyişini önemli ölçüde etkileyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.



Grafik 1. (a) Bazı Ülkelere Karşılık Gelen Küresel Emeklilik Endeksinin Yüzdelik Oranı (b) Belirtilen Ülkelere Karşılık Gelen Küresel Emeklilik Alt Endeks Gruplarının Yüzdelik Oranı

Kaynak: Natixis, 2019 Global Retirement Index, Paris, Aralık 2019, s. 75.

Grafik 1 (a) ve Grafik 1 (b) sırasıyla, bazı ülkelerin küresel emeklilik endeksini (KEE) ve küresel emeklilik alt endekslerini göstermektedir. Natixis yatırım bankası tarafından hazırlanan küresel emeklilik raporuna göre, İzlanda %83'lük bir skor ile ilk sırada yer almaktadır.⁹⁷ Grafik 1 (b)'de gösterildiği üzere, küresel emeklilik endeksinin alt endeksleri olan sağlık, emeklilik finansmanı, yaşam kalitesi ve maddi refah endeksi skorlarının, KEE skoruna paralel olarak seyrettiği görülmektedir. İkinci ülke olan Danimarka %77'lik bir skorla raporun dünya sıralamasında 7. sırada yerini almaktadır. Danimarka'nın İzlanda'ya göre yaşam kalitesi endeksi daha yüksek iken, İzlanda'nın emeklilik finansmanı ve maddi refah endekslerindeki yüksekliği, dünya sıralamasında

⁹⁷ Natixis, 2019 Global Retirement Index, Paris, 2019, s.75.

daha yüksek sırada yer almasını sağlamaktadır. %75’lik bir oranla Danimarka’nın skoruna yakın olan Çekya, dünya sıralamasında 14. sırada bulunmaktadır. Maddi refah açısından dünya ortalamasının altında kalmasına karşın sağlık, emeklilik finansmanı ve yaşam kalitesi endekslerindeki puanı dünya ortalamasında seyreden, küresel emeklilik endeks skoru %44 olup, 40. sırada yer alan Türkiye’yi, %40’lık bir skor ve 41. sıra ile Yunanistan takip etmektedir. Yunanistan’ın küresel emeklilik alt endeksleri incelendiğinde, maddi refah endeksinin dünya sıralamasında sonuncu olan Hindistan’dan bile daha düşük olduğu gözlemlenmektedir. 44. ve en son sıralama %12’lik bir skor ile Hindistan’a aittir. Sağlık, yaşam kalitesi, maddi refah endekslerinin düşük olmasına karşın, emeklilik finansmanı endeksi ortalamasının üzerinde seyretmektedir. Bu durumun sebebi, emeklilik finansman endeksinin etkenleri olan banka takibindeki krediler, enflasyon ve faiz oranları alt endeks skorlarının yüksek seviyelerde olmasıdır.

1.7. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşlevleri

Dünya çapında farklı emeklilik planlarına sahip olan bireysel emeklilik sisteminin genel olarak belli başlı işlevleri bulunmaktadır:⁹⁸

- Bireysel emeklilik sistemi tasarrufların artmasına vesile olarak ülke ekonomisinin kalkınmasına katkı sağlamaktadır.
- Bireysel emeklilik sistemi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratmaktadır.⁹⁹
- Bireysel emeklilik sisteminde yapılan tasarrufların çeşitli fonlarda değerlendirilmesi ile sisteme ödenen primlerin direkt yatırıma yönlendirilmesi sağlanmaktadır.¹⁰⁰ Böylece sistemde birikmiş olan fonların verimli bir şekilde yönlendirilmesi sağlanarak ülke ekonominin gelişmesine katkı sağlamaktadır.

⁹⁸ Metin COŞKUN, “Finansal Sistem Açısından Bireysel Emeklilik”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 19, Sayı 1, 2003, s. 98-99.

⁹⁹ Serap Oran, “Türkiye’de Emeklilik Sisteminin Finansallaşma Çerçevesinde Analizi: Bireysel Emeklilik Sistemi”, **Mülkiye Dergisi**, Cilt 41, Sayı 3, 2017, s.62.

¹⁰⁰ Gülsün İŞSEVEROĞLU ve Zeynep HATUNOĞLU, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Cilt 0, Sayı 56, 2012, s.161.

- Bireysel emeklilik sistemine ödenen primler, piyasalardaki kısa vadeli kurgusal baskıların gravitesini azaltmaktadır.
- Bireysel emeklilik sistemine iştirak, vergi gelirlerinin artmasını, kayıt dışı istihdamın ise ters orantılı şekilde azalmasını sağlamaktadır.
- Bireysel emeklilik sistemi sektördeki istihdamı doğrudan veya dolaylı yolla arttırmaktadır.¹⁰¹

Bireysel emeklilik sisteminin işlevleri sigortalılar açısından incelendiğinde;

- Bireysel emeklilik sistemi emeklilik döneminde ek bir gelir sağlayarak bireylerin refah düzeyini yükseltmektedir.¹⁰²
- Dünya çapında bireysel emeklilik sistemini teşvik için devlet katkı payı ödemektedir. Böylece bireyler o ülkenin çatısı altında olmaktan kendilerini güvende hissetmektedirler.
- Dünya genelinde çoğunlukla bireysel emeklilik sistemine dahil olan fonlar vergiden muaf olmaktadır.
- Çoğu bireysel emeklilik sisteminde bireyler tasarruflarını hangi fonlara yönlendireceği konusunda danışmanlık hizmeti alarak arzu ettikleri fonda tasarruflarının değerlendirilmesini sağlayabilmektedirler.

Bireysel emeklilik sisteminin işlevleri sigorta sektörü açısından incelendiğinde;

- Sigorta sektöründe bireysel emeklilik sistemi ile birlikte rekabet artmakta, bu sebeple de aynı paralellikte kalite ve verimlilik de artmaktadır.

¹⁰¹ Ceyda ŞATAF ve Osman YILDIRIM, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi’nin (BES) Algılanma Düzeyi: Ordu İli Örneği”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, Cilt 22, Sayı 2, 2019,s.573.

¹⁰² Esra KARA, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Asimetrik Bilgi: İstanbul İli Örneği”, (**Yüksek Lisans Tezi**, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2020), s.15.

- Sektörde yeni iş olanakları artarak alanında uzman kişiler yetişmekte, müşteri portföyleri de doğru bilgi ile bilgilendirilerek bilinçlenmeleri sağlanmaktadır.
- Teknolojik gelişmeler daha yakından takip edilerek sistem ile entegrasyonu sağlanmakta böylelikle sistem herkesçe daha ulaşılabilir ve anlaşılabilir hale getirilmektedir.¹⁰³
- Bireysel emeklilik sistemi ile diğer sigorta dallarının da gelişimi olumlu yönde etkilenmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminin işlevleri sermaye piyasası açısından incelendiğinde;¹⁰⁴

- Bireysel emeklilik sistemine ödenmiş olan katkı paylarının, sermaye piyasalarının gelişmesini sağlamaktadır.
- Bireysel emeklilik sistemi ile kurumsal yatırımcıların etkinliği ve sayısı artmaktadır.
- Sistemde uzun vadeli yatırım seviyelerinin artması ile birlikte piyasadaki fiyat değişkenlik aralığı azalmaktadır.
- Bireysel emeklilik sistemine ödenen primler ile devletin alt yapı planlamalarının gerçekleştirilmesine kaynak sağlanmakta, bahsi geçen bu kaynaklar, düşük maliyetli ve uzun vadeli borçlanmayı kolaylaştırarak mali açıkların finansmanında önemli bir kaynak olmaktadır.

¹⁰³ Özge BÜYÜKÜĞURLU, “Mobil Teknolojiler ve Sigorta Sektöründe Uygulama Alanları”, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2015), s.76.

¹⁰⁴ COŞKUN, a.g.m., s.99.

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Bismarck Sistemi, dünyada bireysel emeklilik sisteminin çıkış noktası olarak bilinmektedir.¹⁰⁵ Almanya’da 19. yüzyılın sonlarına doğru sanayileşmenin ilerlemesi ile birlikte ağır şartlar altında çalışan işçi sayısında artış yaşanmıştır. Sanayileşmenin öne çıktığı yıllarda ağır şartlar altında çalışan işçilerin gelirleri de ülkedeki diğer kesimlere göre oldukça az seviyelerde seyretmekteydi. Bu şartlar altında çalışmak hem sakatlık/hastalık riski hem de gelecek için maddi anlamda kaygı yaratmaktaydı. Bir yandan da sanayide üretimin devamlılığı büyük önem arz etmekteydi. Kendisini bir refah ülkesi olarak görmek isteyen Almanya, üretimin devamlılığı için en önemli faktörün işçiler olduğunu biliyordu. Bu sebeple, üretimde aksaklıklara sebebiyet verebilecek olan işçilere bağlı olumsuz faktörlerin ortadan kalkması için birtakım düzenlemelerde bulunmaları gerekiyordu. Bu faktörlerden biri, ağır şartlar altında çalışan işçilerin geçirebileceği herhangi bir hastalık/sakatlık durumu, diğeri ise devlete güvensizlikten doğan gelecek kaygısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Prusya Şansölyesi Otto Van Bismarck üretimin devamlılığı esasına dayalı işçi sınıfını koruma amaçlı ilk adımı atarak işçilerin dahil olacağı bir sosyal sigorta sistemini kurmuş oldu. Bismarck sistemindeki amaç işçilerin korunması olduğu gibi aynı zamanda da işçilerin, Bismarck’ın görüşlerinin ters siyasi görüşü olan sosyalizme eğilimini ortadan kaldırmak istemesiydi.¹⁰⁶ Katılımın belli bir gelirin altındaki işçiler için zorunlu olduğu bu sistemde, her işçi kendi maaşı ile orantılı şekilde prim ödemesini yapmakta, işverenler ise kendi payına düşeni ödemekteydi. Bu oranın yüzde elli işçi yüzde elli işveren olmak üzere ki eş parçaya ayrılmış olduğu görülmektedir. Bu sistemde çalışıp gelir elde eden kesim kendi maaşı ile orantılı şekilde prim ödeyerek ve bu ödenen primler bir fonda toplanarak, işçinin hastalık

¹⁰⁵ Allan BOROWSKI, “Risky by Design: The Mandatory Private Pillar of Australia’s Retirement Income System”, **Social Policy & Administration**, Vol. 47, No. 6, December 2013, ss.749.

¹⁰⁶ *Bismarck Finansman Modeli*, <https://docplayer.biz.tr/110209298-Bismarck-f finansman-modeli-amaclar.html>, (14/07/2020)

kaynaklı çalışamamazlık durumunda bu fondaki birikmiş miktardan, çalışamayan işçiye aktarım sağlanmaktaydı. Bunun dışında da bu fondan, 70 yaşını aşmış, prim ödemelerini gerçekleştirmiş her işçiye de emeklilik maaşı sağlanmaktaydı. Böylece Bismarck Sistemi, resmi olarak 24 Mayıs 1889 yılında Yaşlılık ve Maluliyet Sigortası adı altında, Almanya'nın refah toplum olma aşamasındaki en büyük adımı olmakla beraber dünyadaki bireysel emeklilik sisteminin de ilk adımı olmuştur.¹⁰⁷ Zamanla değişen sosyo-ekonomik dinamikler, günden güne bireysel emeklilik sisteminin algılanış ve uygulanış biçimlerinin de aynı paralelde değişmesine sebebiyet verebilmektedir.

Günümüzde Bireysel Emeklilik Sistemi'nin işleyişi, ülkelerce farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Bu farklılıklar ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ile doğrudan bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Bir ülkenin gelişmişlik seviyesi genel bir tabir ile o ülkenin ekonomik anlamdaki gelişmişlik seviyesi ile belirlenebilmektedir. Ülkenin ekonomik anlamdaki gelişmişliği bir yana, ülkede yaşayan insanların yaşam kalitesi, eğitim durumu, işsizlik oranı, doğum-ölüm oranı, fikir beyan edebilmede özgürlük gibi faktörler de gelişmişlik düzeyinin belirlenmesinde yardımcı rol oynamaktadırlar.¹⁰⁸

Günümüzde dünya ülkelerince gelişmişlik seviyeleri iki ana grupta incelenmektedir: gelişmiş ülkeler, gelişmekte olan ülkeler.¹⁰⁹ İlk grup olan gelişmiş ülkelerde kişi başına düşen milli gelirin yüksek olması sebebiyle, gelir dağılımı düzenli, teknolojik imkanlar ise yüksek seviyelerde seyretmektedir. Aynı durum gelişmekte olan ülkelere ise, kişi başı düşen milli gelirin az olması sebebiyle gelir dağılımı düzensiz, teknolojik imkanlar ise daha az seviyelerde görülmektedir. Eğitim açısından bakıldığında gelişmiş ülkelere, ülkenin eğitime büyük yatırımlar ayırdığı böylelikle okuryazarlık oranının, farkındalığın ve araştırma-geliştirme programlarına sağlanan desteğin, gelişmekte olan ülkelere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Gelişmiş ülkelere

¹⁰⁷Federal Ministry of Labour and Social Affairs, **An Illustrated History of Social Security in Germany With the Future in Mind**, Almanya, 2000, s.3.

¹⁰⁸ Esranur DEMİRCİ ve Meltem KARAATLI, “Ülkelerin Gelişmişlik Seviyelerinin Tahmininde Kullanılan Sınıflandırma Algoritmalarının Karşılaştırılması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 24, Sayı 3, 2019, s.704.

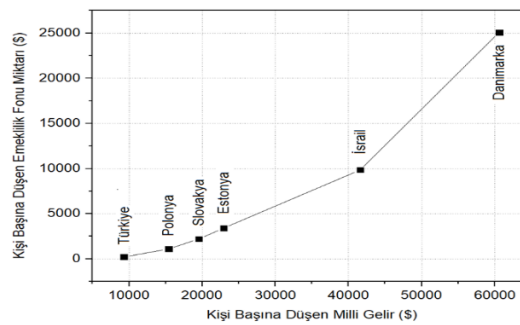
¹⁰⁹ *Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerin Karşılaştırması*, <https://sirazduvari.com/gelismis-ve-gelismekte-olan-ulkelerin-karsilastirmasi>, (14/07/2020)

nitelikli iş gücü yüksek seviyelerde seyrederken, gelişmekte olan ülkelerde ise bu durum tam tersi olarak daha az seviyelerde seyretmektedir.

Nüfus bakımından, nüfus artış hızının az olması ile birlikte gelişmiş ülkelerde kentsel nüfus hakimdir ve nüfusun çoğunluğu sanayi ve hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise nüfus artış hızının fazla olması ile birlikte, kırsal nüfus fazladır ve tarım sektöründe istihdam edilmektedirler. Gelişmekte olan ülkelerde tarım sektöründe çalışma hayatı fazla olmasına rağmen tarımsal anlamda iş işleyişinde ilkel yöntemler kullanılmakta iken gelişmiş ülkelerde ise modern yöntemler kullanılmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde sağlık sistemine yapılan yatırımların büyük ölçekte olması, insanların yaşam kalitesini olumlu yönde etkileyerek, doğum-ölüm oranını en az seviyede olmasını sağlamıştır ancak gelişmekte olan ülkelerde sağlık sistemine yatırımların düşük ölçekte olması, insanların yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyerek, doğum-ölüm oranını yüksek seviyelerde seyretmesine sebep olmuştur. Kısacası, gelişmişlik düzeyi ile ülkeler ekonomik güçleriyle ülkesinde yaşayan insanların yaşam kalitesini arttırmaya yönelik girişimlerde bulunarak, insanların refah seviyesinde yaşayabilmeleri adına her türlü desteği sağlamaktadırlar.

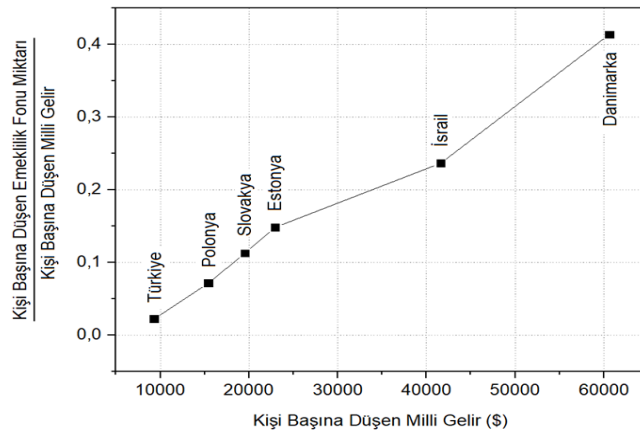
Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi bu ülkede emeklilik fonlarında biriken yatırımların miktarını da etkileyebilmektedir. Bu kapsamda kişi başına düşen milli gelirlerine göre bazı OECD ülkelerinin emeklilik fonlarında biriken yatırımların miktarı Grafik 2’de gösterilmektedir.



Grafik 2. Bazı OECD Ülkelerinin Kişi Başına Düşen Emeklilik Fon Miktarları

Kaynak: OECD, <https://www.stats.oecd.org/> , (28/03/2020)

Grafik 2’de kişi başına düşen milli geliri yüksek olan OECD ülkelerinden düşük olan ülkelere doğru Danimarka, İsrail, Estonya, Slovakya, Polonya ve Türkiye şeklinde sıralanan ülkeler, OECD verilerinden bilgi edinebildiğimiz, kişi başına düşen milli gelir açısından belirli düzen aralıklarına sahip olan ülkeler olarak seçilmiştir. Dünya Bankası’nın verilerine göre Türkiye 9.311 \$ kişi başı milli gelire sahip iken, Polonya 15.424 \$, Slovakya 19.547 \$, Estonya 22.928 \$, İsrail 41.614 \$, Danimarka ise 60.596 \$ kişi başına düşen milli gelire sahip olmaktadır. Kişi başına düşen milli gelirlere karşılık kişi başına düşen emeklilik fon miktarları ise Türkiye’de 208 \$ iken, Polonya’da 1.103 \$, Slovakya’da 2.205 \$, Estonya’da 3.401 \$, İsrail’de 9.848 \$, Danimarka’da ise 25.076 \$ olarak görülmektedir. Görüldüğü üzere, kişi başına düşen milli gelir arttıkça emeklilik fonlarında biriken yatırım miktarı da artmaktadır. Ancak Grafik 2, bireylerin emeklilik için fon yatırımlarının kişi başına düşen milli gelire oranlanması ile daha anlamlı olmaktadır. Böylece, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile bu ülkelerde yaşayan bireylerin ortalama yıllık kazançlarının ne kadarının emeklilik fonlarına aktarıldığı hususunda bilgi sahibi olunabilmektedir. Grafik 3’te aynı ülkeler için kişi başına düşen emeklilik fon miktarlarının kişi başına düşen milli gelire göre oranları verilmektedir.



Grafik 3. Bazı OECD Ülkelerinin Kişi Başına Düşen Emeklilik Fon Miktarlarının Kişi Başına Düşen Milli Gelire Oranı

Kaynak: OECD, <https://www.stats.oecd.org/> , (28/03/2020)

Grafik 3’te, kişi başına düşen emeklilik fon miktarının, kişi başına düşen milli gelire oranı en yüksek olan gelişmiş ülke Danimarka, en düşük oran olarak da gelişmekte olan ülke Türkiye olarak görülmektedir. Grafik 3’te görüldüğü üzere, ülkelerin

gelişmişlik düzeyi arttıkça o ülkede yaşayan bireylerin emeklilik için ayırdıkları pay da artmaktadır. Kısacası, kişi başına düşen milli gelir arttıkça, emeklilik fonundaki miktarın kişi başına düşen milli gelire oranı da artmaktadır. Örneğin, gelişmekte olan bir ülke olan Türkiye’de 9.311 \$ kişi başına düşen milli gelire karşılık yıllık 208 \$ emeklilik fonuna yatırım yapıldığı belirtilirken, kişi başı milli geliri 19.547 \$ olan gelişmiş ülke olan Slovakya’da, eğer Türkiye ile aynı oranda emeklilik yatırımı yapılsaydı, bu rakamın 437 \$ olması beklenirdi. Ancak Slovakya’nın emeklilik fonu için kişi başına ayrılan yatırımı 2.205 \$ olarak gözükmektedir. Beklenenin dışında gelişen bu fark, gelişmiş ülke ile gelişmekte olan ülkelerde yaşayan bireyler arasındaki emeklilik fonuna aktarılan miktarın arasındaki davranışsal farktan doğmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kişi başına düşen milli gelir ile kişi başı emeklilik fonu miktarı düşük seviyelerde seyretmektedir. Gelişmekte olan ülkelere yaşayan bireyler ancak kendi geçimlerini sağlayacak bütçeye sahip oldukları için geleceğe yönelik uzun vadeli bir yatırım olan emeklilik fonuna katılım miktarının az olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Gelişmiş ülkeler açısından bu durum incelendiğinde, bu ülkelere yaşayan bireylerin, kişi başına düşen milli gelir miktarının yüksek olması ile birlikte refah seviyesinin de yüksek olduğu görülmektedir. Bugüne ve geleceğe dair ekonomik anlamda kaygılarının minimum seviyede olması, uzun vadeli bir yatırım olan emeklilik fonuna katılım miktarını arttırdığı sonucuna ulaşılmaktadır.

2.1. Gelişmiş Ülkelerde Bireysel Emeklilik Sistemi

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi ile ekonomik düzeyi aynı paralellikte seyretmektedir. Ekonomik düzeyin saptanması hususunda en önemli ölçüt kişi başına düşen milli gelir olarak ifade edilmektedir. OECD ülkeleri arasından, kişi başına düşen milli geliri en yüksek üç adet ülkeyi değerlendirdiğimizde, bu gelişmiş ülkeler sırasıyla; Almanya, Avustralya ve Birleşik Krallık olarak karşımıza çıkmaktadır.¹¹⁰

¹¹⁰ OECD, Gross Domestic Product (GDP), 2020, <https://data.oecd.org/> (30.04.2020), s.1.

2.1.1. Almanya’da Bireysel Emeklilik Sistemi

2.1.1.1. Almanya’da Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihi

Dünya’da çalışanları güvence altına almak için sosyal sigorta kavramını gündeme getiren ilk ülke olarak tarihe adını yazdıran Almanya, dönemin Prusya Şansölyesi Bismarck tarafından oluşturulan işçileri ve ailelerini korumaya yönelik Bismarck Sistemi ile bireysel emeklilik sisteminin öncüsü olduğu görülmektedir. 1874 yılı sonrasında, ekonomik buhran sebebi ile ülkede sosyal anlamda bir kargaşanın ortaya çıktığı bilinmektedir.¹¹¹ Bismarck bu kargaşanın çözümlerine yönelik, sosyal devlet anlayışıyla, halkın sosyal anlamda güvenliğini sağlayabilmek amaçlı, “Malullük ve Yaşlılık Sigortası” tasarısını sunmuş, 1889 yılında ise meclis tarafından bahsi geçen sigorta (Reichstag) kabul görmüş, 1891 yılının ilk gününde yürürlüğe girmiştir.¹¹² Bu kanun, günümüz Almanya’sının sosyal güvenlik sistemini şekillendirmiş ve tüm çalışan kesim için hala kullanıldığı görülmektedir. Tüm çalışanları kapsayan ve emeklilik ile ilgili ilk adımların atıldığı Reichstag, dünyada ilk sistemli ve en düşük prim düzeyine sahip emeklilik planı olarak bilinmektedir.¹¹³ Bismarck sisteminde, dönemin tüm çalışanları zorunlu bir şekilde bu sisteme dahil edilmiştir.

Yıllar geçtikçe gelişme kaydeden bu sosyal sigortalar, 1911 yılında tek bir kanun başlığı altında toplanmışlardır. Tek bir çatı altında toplanılan bu kanunun adı İmparatorluk Kanunu olarak literatürde yer verilmiştir.¹¹⁴ Bu kanunu takiben 1912 yılında dul ve yetimler için yeni emeklilik planları oluşturulmuştur. 1916 yılında, Almanya’da emekli olma yaşı 70’den 65’e indirilmiştir. Emekli yaşının indirilmesinin en önemli sebebi olarak, o dönemin beklenen yaşam süresinin doğru tespit edilip, baz alınması olarak gösterilebilir. 1929 yılında ise 60 yaşında işsiz kalan kişiler için oluşturulmuş özel bir emeklilik planından söz edilmektedir. 20. yy.’ın başlarında hızla yaşanan olumlu

¹¹¹ Ahmet EROL ve Ercan YILDIRIM, **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, 2. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2008, s.51.

¹¹² Sait DİLİK, “Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi**, Cilt 43, Sayı 1, 1988, ss.79.

¹¹³ Maria Patricia LEWICKI, **Sustainability of the German Pension Scheme Employment at Higher Ages and Incentives for Delayed Retirement**, 1. Baskı, Karlsruhe: Scientific Publishing, 2014, s.18.

¹¹⁴ Ahmet Naim OKTAY, **Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Işığında Emeklilik Ödenekleri ve Vergilendirilmesi**, 1. Baskı, Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları, 2007, s.127.

yöndeki bu gelişmeler, 1929 yılında yaşanan Dünya Ekonomik Bunalımı'ndan sonra olumsuz yönde seyreterek yavaşlamıştır.

Almanya'da 1957 yılında emeklilik sistemi ile alakalı olarak ilk kapsamlı devrimin gerçekleşmesi ile birlikte fonlama bazlı sistemin yerini dağıtım bazlı sistem almıştır. Böylece, 1957 yılından itibaren Almanya'da bireysel emeklilik sisteminin finansmanı dağıtım sistemine dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Dağıtım modeli ise, çalışanın ücreti üzerinden prim kesintileri ile birlikte devlet desteğini kapsayan bir finansman modeli olarak tanımlanmaktadır. Dağıtım modeli olarak adlandırılması, bulunulan dönem içerisinde aktif çalışanlardan alınan primlerin, yine aynı dönem içerisinde emekli olan kişilere dağıtılmasından geldiği söylenmektedir. Hatta 1957 ve sonrasında artan doğum oranları ile birlikte aktif çalışan nüfustaki artış, dağıtım modeli için çok fayda getirisi yüksek bir durum olarak tarihte yerini almaktadır. 1970'lerde bu faydadan maksimum yarar elde eden Almanya, emeklilik ödenekleri bakımından dünyadaki en cömert emeklilik sistemine sahip ülke haline gelmiştir.¹¹⁵ Emeklilik yaşı ise engelli bireyler hariç 65 yaş olarak 1972 yılına kadar uygulanmıştır.

Çalışanların, emeklilik dönemlerinde sahip olacakları ödenekleri güvence altında tutmak amacını güden Almanya, 1974 tarihinde gönüllü mesleki emeklilik planlarını (betriebliche altersvorsorge), Şirket Emeklilik Kanunu'nun (Betriebsrentengesetz) yürürlüğe girmesiyle uygulamaya koymuştur. 1980'li yılları takiben de erken emeklilik hakkının sağlandığı Erken Emeklilik Kanunu (Vorruhestandsgezetts) getirilmiştir.¹¹⁶ Sigorta Denetleme Kanunu 1992 yılında yürürlüğe girerek, sigorta ve emeklilik şirketlerinin emeklilik için sürdürdüğü faaliyetleri denetim altına alınmıştır.

2000'li yıllara gelindiğinde, Almanya'da emeklilik hususunda mali istikrarın sürdürülebilmesi için yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmuş, Finansal Hizmetler Kanunu ile Emeklilik Tasarruf Kanunu getirilmiştir. 1 Ocak 2002'de, reform olarak bilinen bu kanunun, o dönemin Çalışma Bakanı Walter Reister zamanında yürürlüğe girmesi

¹¹⁵ BÖRSCH ve SCHNABEL, **Social Security and Retirement Around the World**, s.147.

¹¹⁶ Pablo ANTOLIN ve Stefano SCARPETTA, "Microeconomic Analysis of the Retirement Decision: Germany", **OECD Economics Department Working Papers No. 204**, Paris: OECD Publishing, 1998, s.5.

sebebiyle Reister Reformu olarak adlandırılmaktadır.¹¹⁷ Demografik açıdan gelişen baskıların, devletin emeklilik aylıklarını ödeyemeyecek raddeye gelmesine sebep olmakla beraber bu reformun ortaya çıkmasındaki en önemli basamak olduğu bilinmektedir. Bu reform ile birlikte emeklilik gelirlerinde azaltmaya gidildiği görülmektedir. 2002 yılı Kasım ayında, bu krizde mali istikrarı sağlayabilmek adına Alman Sosyal Sigorta Sistemleri Finansmanının Sürdürülebilirliği Komisyonu bir diğer ismi ile Rürup Komisyonu kurulmuştur. Bu komisyon, 2003 yılında Almanya’nda artan işsizlik oranları ve ekonomik açıdan oldukça düşük seviyelerde büyüme gözlemlenmesi, Almanya’nın emeklilik finansmanı açısından krize girebileceğini göstermiş ve buna karşılık olarak da yeni bir reform yapılma zorunluluğu doğmuştur.

2009 yılında Emeklilik Haklarını Denkleştirme Reform Kanunun kabul görmesi ile birlikte eşlerle ilgili emeklilik haklarının denkleştirilmesi hususunda adımlar atılmıştır. 2013 yılında da Emeklilik Reform Kanunu kabul edilerek Reister emeklilik planları için birtakım yenilikler getirilmiştir. 2020 yılı itibarıyla de, 1 Ocak 2021’de yürürlüğe girecek olan, düşük emeklilik aylığı ve emeklilik aylığı ile alakalı geçim sıkıntısı yaşayan emekliler için Temel Emeklilik Güvencesi (Grundrente) bir kanun maddesi olarak kabul görmüştür.¹¹⁸

2.1.1.2. Almanya’da Bireysel Emeklilik Sistemi’nin İşleyişi

Almanya’da zorunlu kamu emeklilik sistemi bünyesinde üç farklı sistemi barındırmaktadır.¹¹⁹ Birincisi Almanya Sigorta Kuruluşları Birliği kapsamında kamu emeklilik sistemi, ikincisi çiftçiler için kamu emeklilik sistemi, üçüncü ise memurlar, askerler ve yargıçları kapsayan emeklilik sistemidir.

¹¹⁷ Friedbert RUB ve Wolfram LAMPING, “German Pension Policies: The Transformation of a Defined Benefit System into What?”, **German Policy Studies**, Vol. 6, No. 1, 2010, s.146.

¹¹⁸ Almanya’da Temel Emeklilik Güvencesine Onay, 2020, <https://www.dw.com/tr/almanyada-ilave-emekli-maa%C5%9F%C4%B1na-onay/a-54030650> , (10 Haziran 2020)

¹¹⁹ Igor GUARDIANCICH, “Germany Current Pension System: First Assessment of Reform Outcomes and Output”, **Country Report**, Belgian: European Social Observatory, 2010, s.2.

Almanya’da çalışan devlet memurları sigorta primi ödememektedirler. Çünkü devlet onlar için kendi bütçesinden finansman ettiği, memur emekli planı adı altında yaşlılık sigorta sistemi uygulamaktadır.¹²⁰

35 yıllık çalışma hayatı olan Alman vatandaşlarına, memur emeklilik planlarına katılma şartıyla, bireyin en son ücretinin %75’ine denk gelecek şekilde ödeneğinin geri ödenmesini taahhüt etmektedir.¹²¹ Memur dışında, sanat işleriyle ilgili çalışanlara da devletin sanatçılar için ayırmış olduğu sanatçı sosyal kasasından ödemeler yapılmaktadır.

2013 yılından itibaren aylık 450 € üzerinden gelir elde eden vatandaşlar, emeklilik sistemine dahil edilmektedirler. 450 € altında geliri olan kişiler için Alman Hükümeti çeşitli programlar sunmaktadır.¹²² 450 € ile 850 € arasında gelire sahip olan kişiler için emeklilik prim ödemelerinde indirim sağlanmaktadır. Buna ek olarak, 16 yaşını aşmış vatandaşlar isteğe bağlı olarak, emeklilik sistemine prim ödeyebilmektedirler.¹²³ Almanya’da emekli olabilme yaşı 1947 yılı öncesi doğanlar için 65, 1947 yılı sonrası doğanlar için 67 olarak belirlenmiştir.

Almanya’da zorunlu emeklilik sisteminin finansmanı dağıtım modeli ile uygulanmaktadır. Bu sistemdeki finansal kaynak, yasal emeklilik sigorta primleri olarak karşımıza çıkmaktadır.¹²⁴ Bu primlerin finansmanı sosyal güvenlik vergi kaynağı ile diğer genel vergi kazanımlarımdan elde edilmektedir.

2015 yılı itibari ile ödenen prim miktarı, çalışanın aylık brüt ücretinin %18,7’sine, maden çalışanlarının ücretinin ise %26’sına tekabül etmektedir.¹²⁵ Bahsi geçen prim dışında buna ek olarak acil durum rezervi adı altında aylık giderin en az %0.2’si, en çok %1.7’sine denk gelecek şekilde bir fon oluşumu sağlanmaktadır. Halihazırda belirtilmiş olan meblağın %50’si işveren, diğer %50’lik kısmını ise çalışan ödemektedir.

¹²⁰ Nicole BRUNHART, **Individual Financial Planning for Retirement: Empirical Insights From the Affluent Segment in Germany**, 1. Baskı, Berlin: Springer-Verlag, 2008, s.56.

¹²¹ BRUNHART, **a.g.e.**, s.61.

¹²² Şeniz KOÇER, “Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları”, (**Uzmanlık Tezi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014), s.57.

¹²³ BRUNHART, **a.g.e.**, s.57.

¹²⁴ OKTAY, **a.g.e.**, s.131.

¹²⁵ BRUNHART, **a.g.e.**, s.57.

Almanya’da her yıl bu oranları Alman Emeklilik Sigorta Kurumu aldığı kararlar neticesinde belirlenmekte ve halka ilan edilmektedir.

Emeklilerin hak kazanımı olduğu ödeneğini belirleyen bazı faktörler bulunmaktadır.¹²⁶ Sırasıyla bu faktörler; ortalama ücret, yaş ve ödenen prim düzeyi olarak karşımıza çıkmaktadır. Emekliliğe hak kazanmak için sisteme dahil olup, asgari şekilde 5 yıl boyunca prim ödemesi yapmanın gerek olduğu belirtilmiştir. Söz konusu çalışan birey, sisteme 5 yıl prim ödediği takdirde, emeklilik yaşına eriştiğinde, asgari emeklilik ödeneğini almaya hak kazanmaktadır. Erken emekliliğin söz konusu olma durumu ise sistemde 35 yıl kalıp prim ödeyen ve 63 yaşına ulaşan kişileri kapsamaktadır. Erken emeklilik kesinti oranı %0.3 olarak uygulanmaktadır. 60 yaşını geçmiş, 35 yıl prim ödeme şartına tabi tutulmuş ve de kanıtlanmış bir şekilde %50 sakatlığı bulunan bireylere ise emeklilik ödeneği tam olarak ödenmektedir. Geç emeklilik durumunda ise Alman hükümeti, geç emekliliğe ayrılan kişiye % 0.5 daha fazla ödenek ödenmesini yasal olarak esas kılmıştır. Sisteme dahil olmuş ve 45 yıl prim ödemiş, devlet tarafından belirtilen yasal emeklilik yaşına ulaşmış bireylere ise ücretlerinin %70’i oranında kapsayıcı bir emeklilik ödeneği ödenmektedir. Bahsi geçen emeklilik durumları dışında bazı istisnai durumlar da gerekli şartların yerine getirilmesiyle emekliliğe hak sağlamaktadır.¹²⁷ Söz konusu hak, kesintili yaşlılık ödeneğini hak olarak adlandırılmaktadır. 60 yaşını doldurmuş, 15 yıllık hizmeti bulunan bireyler için tanınan bu hak için iki farklı şart sunulmuştur. Bu şartlardan ilki; son 10 yıl içerisinde 8 yıl prim ödemiş olması ve son 1,5 yıl içerisinde 52 hafta işsiz kalınması olarak belirtilmiştir. İkincisi ise; 1952 yılı öncesi doğan kadın bireylerin, 40 yaşını doldurduktan sonra 10 yılı aşkın sisteme sigorta priminin ödenmiş olması gerekmektedir. Bu iki şarttan bir tanesini sağlayanlar, kesintili yaşlılık ödeneğine sahip olabilmektedirler.

Zorunlu emeklilik sisteminin dışında Alman hükümetinin vatandaşlarına sağladığı gönüllü bireysel emeklilik sistemi de bulunmaktadır. Gönüllü bireysel emeklilik sistemi

¹²⁶ Thomas HUNGERFORD, “Is There an American Way of Aging? Income Dynamics of the ELderly in the U.S. and Germany”, **Working Paper No: 365**, New York: Levy Economics Institute of Bard College, 2002, s.3.

¹²⁷Şeniz KOÇER, “Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları”, (**Uzmanlık Tezi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014), s.59.

kendi içerisinde mesleki emeklilik planları ile bireysel emeklilik planları olarak ikiye ayrılmaktadır.¹²⁸

Mesleki emeklilik planları, 2002 yılı reformu olan Reister ile gündeme gelmiştir. Bu planlar genellikle çalışanın şirkette bir süre çalıştıktan sonra kendisine teklif edilmesiyle uygulanmaktadır. Şirketteki ünvan derecesine göre emeklilik planının sağlayacağı avantajlar doğru orantıda seyretmektedir. Bu planlardaki asıl amaç, yüksek mertebede çalışan kaliteli elemanların şirkete devamlılığını esas kılınmak istenmesidir.

Mesleki emeklilik planına dahil olabilmek için çalışan bireyin işten ayrıldığı tarihte en az 35 yaşını doldurmuş olması, özel sektörde çalışıyorsa ise en az 10 yıl sisteme prim ödemiş olması, kamu da çalışıyor ise en az 5 yıl prim ödemiş olması ve son olarak 12 yıl çalışma hayatında asgari olarak üç yıldan beri prim ödeyerek sisteme katkı sağlamış olması gerekmektedir. Ayrıca Alman mesleki emeklilik planlarının uygulanması üç farklı yöntemle gerçekleştirilmektedir. Bunlardan ilki maaş esaslı, ikincisi prim esaslı ve son olarak üçüncüsü ise asgari ödenek sağlayan prim esasına dayanan planlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Maaş esaslı emeklilik planlarındaki bireylerin katkı miktarı, sosyal güvenlik gelir sınırına kadar ödemesi yapılan ücretin %0.5 ile %1.5'i arasında, sınırın üstünde ücrete sahip olanlar için %1.4 ile %2'si arasında, çalışma süresinin hesaba da katılımıyla hesaplanmaktadır. Prim esaslı emeklilik planları için de sosyal güvenlik gelir sınırındaki ücretlendirmelere tabi tutulan kişiler için katkı payı ücretlerin %4 ile %8'i arasında, sınır üstünde ücretlendirmesi olanlar için de ücretlerinin %10 ile %15'i arasında ödenmektedir. Mesleki bireysel emeklilik planları ile diğer bireysel emeklilik planlarına dahil olan bireyler için devlet destek sağlamaktadır.

Bireysel emeklilik planları, çalışan bireylerin emeklilik dönemlerinde kullanılmak üzere kendileri için yarattığı ek bir tasarruftur olarak ifade edilmektedir.¹²⁹ Tamamen gönüllülüğün esas olduğu bu yapıda çalışanlar, emeklilik fonlarına ya da direkt emeklilik yönetim şirketlerine prim ödemektedirler. Bireysel emeklilik hesapları, Reister reformu ile Rürup reformu sayesinde devlet tarafından desteklenen bir yapı oluşturulmuştur.

¹²⁸ Serkan ACUNER, "Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi", (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017), s.122.

¹²⁹ ALTAŞ, a.g.m., s.23.

Almanya’da vatandaşlarına sağlanan emeklilik sistemleri, refah ülke standartlarına sahip diğer ülkeler gibi büyük avantajlarla donatılmış olduğu için çalışan bireyler bu hesaplardan az sayıda yararlanmaktadır.

Almanya’da gerçekleşen reformlar sonrasında iki farklı bireysel emeklilik planı gündeme gelmiştir.¹³⁰ Bu planlardan ilki reister BEP’ler iken diğeri rürup BEP’lerdir. Forder BEP’ler yani diğeri adıyla reister BEP’lerin en dikkat çekici özelliği Alman devleti tarafından desteklenmeleridir. Sisteme katılım sağlayan bireylerin eşleri de bu kaynağa prim ödeyerek katkıda bulunarak, sisteme dahil olabilmektedirler. Bireysel emeklilik sisteminde sisteme ödenecek katkının miktarı, sözleşmede belirtilen ücret üzerinden yapılmaktadır.

Sisteme ödenecek katkı miktarı Almanya’nın hem doğu hem de batı eyaletleri için geçerli olan sosyal güvenlik geliri sınırının %18.7’si üzerinden hesaplanmaktadır. Bu plana dahil olan bireylerin devlet tarafından sübvans edilmesi, asgari bonus adı altında gerçekleşmektedir. Bu asgari bonus hak kazanımı için BES’e yıllık kazancın asgari %4’üne denk gelecek şekilde prim ödenmesi gerekmektedir. Devlet BES’e katılımı teşvik için, işe yeni başlayan çırak ve genç çalışanlara sisteme giriş bonusu adı altında yaklaşık 200 € değerinde destek sağlamaktadır. 2016 yılı itibariyle prim ve bonus destekleri toplamı yıllık azami 2.100 € olarak belirlenmiştir. Bu plandaki emeklilik ödenekleri, 60 yaş üstü kişilerin emekli olması halinde ödenmektedir. Emeklilik ödenekleri toplu çekim, aşamalı çekim şeklinde elde edilebilmektedir.

İkinci bireysel emeklilik planı olan rürup emeklilik planları temel bireysel emeklilik planları olarak da adlandırılmaktadır. Bu tür planlar serbest meslek erbapları ile yüksek kazanç sağlayan çalışanlar için tasarlanmıştır. Bu plana dahil olan kişiler yüksek vergi ödeme yükümlülüğüne sahip olduğundan ödenen primlere karşılık devlet desteği almamaktadır. Ancak ödenen primler nedeniyle önemli ölçüde devlet tarafından vergi indirimi sağlanmaktadır. Rürup emeklilik planlarına sahip kişilerin emeklilik ödeneği ömür boyunca temin edileceği gibi, işsizlik maaşı almaları durumunda dahi bu ödenek kesilmemektedir. Diğer BEP’lerden ayıran en büyük özelliklerinden biri

¹³⁰ Serkan ACUNER, “Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi”, (**Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017), s.128.

emeklilik hak kazanımından doğan kazançların verasete konu edinmemesidir.¹³¹ Aynı şekilde biriken bu tasarruflar başkalarına devredilememekte ve de rehin altına tutulamamaktadır. Emeklilik döneminde bu tasarruflar için emeklilik fonundan toplu para çekimi söz konusu olmamaktadır.¹³² 2015 yılında alınan bir karar ile bu plana dahil olan çalışanların sisteme ödedikleri katkı miktarlarının %80'i vergiye tabi olan gelirinden indirilmesine olanak sağlanmaktadır.

2.1.2. Avustralya'da Bireysel Emeklilik Sistemi

2.1.2.1. Avustralya'da Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihi

Avustralya'da ilk emeklilik planları 1862 yılında New South Wales Bankası tarafından uygulanmaya başladığı görülmektedir.¹³³ İlk kez, Deakin hükümeti tarafından 1909'da kamunun finanse ettiği ilk emeklilik ödeneği yapılmıştır. Bahsi geçen emeklilik ödeneği asgari düzeyde olup, asgari bir şekilde geçimin sağlanabilmesi amaçlanmıştır. Emeklilik planlarının işleyişinin devam ettiği bu süreçte, ek ve tamamlayıcı planlar sisteme dahil edilmiştir. Günümüz Avustralya'sında da uygulanmakta olan Süper Emeklilik Sistemi'nin ilk basamağı olarak bu tamamlayıcı planlar örnek olarak gösterilmektedir.¹³⁴ 1961 yılına kadar sistem havuzunda toplanan emeklilik primleri ile oluşan tasarruflar, devletin kazancını katlaması amacıyla çeşitli yatırım kaynaklarında değerlendirilmiştir. 1980 yılından sonra, devletin kazanç sağlanmasında büyük aracı olan süper emeklilik sisteminin kapsamı gittikçe genişletilmiştir.¹³⁵

1983 yılında seçimler sonucu Hawke Hükümeti'nin başına geçmesiyle süper emeklilik sisteminde değişiklikler yapılmış, sisteminin bazı özelliklerinin altı çizilerek daha ön plana çıkartılmıştır.¹³⁶ Yine bahsi geçen yıl içerisinde Mayıs Ekonomik

¹³¹ Mustafa ÇOLAK, "Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Bireysel Emeklilik Sistemlerinde Vergileme Anlayışı ve Öneriler", **Akademik Yaklaşımlar Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, s.85.

¹³² Hans FEHR ve Christian Habermann, "Private Retirement Savings in Germany: The Structure of Tax Incentives and Annuitization", **CESifo Working Paper No. 2238**, Berlin: German Socio-Economic Panel Study, 2008, s.1.

¹³³ Allan BAROWSKI, "The Revolution That Faltered: Two Decades of Reform of Australia's Retirement Income System", **International Social Security Review**, Vol. 58, No. 4, 2005, s.46.

¹³⁴ Jeremy COOPER, "Super for Members: A New Paradigm for Australia's Retirement Income System", **NATSEM Research Report**, Australia: NATSEM, 2009, s.9.

¹³⁵ Therese JEFFERSON, "Private Retirement Savings in Australia: Current Policy Initiatives and Gender Equity Implications", **Australian Bulletin of Labour**, Vol. 38, No. 3, 2012, s.235.

¹³⁶ Allan BAROWSKI, **a.g.m.**, s.48.

Bildirgesi'nde süper emeklilik sisteminin katkı payı %3 olarak altı çizilip, ön plana çıkartılan bir özelliği olmuştur.

1987 yılında ise Mesleki Süper Emeklilik Standartları Kanunu (Superannuation Guarantee Act) oy çoğunluğu ile kabul edilmiş, 1992 yılında ise yasalaştırılma işlemleri başlatılmış, kamu tarafından zorunlu hale getirilmiştir.¹³⁷ 2003 yılında süper emeklilik sistemine devlet katkısı getirilmiştir. 2007 yılına gelindiğinde ise, emeklilik planları arası transferlerin kolaylaştırılması sağlanmıştır.

Cinsiyet ayrımcılığına karşı olan Avustralya, 2008 yılında süper emeklilik sistemine eşcinsel bireylerin de katılabileceği çeşitli düzenlemelere gitmiş ve bu sayede cinsiyet eşitsizliğine karşı ilk adımı atarak dik duruşunu belli etmiştir. 2009 yılında, süper emeklilik planları dahilinde emeklilik aylığı alan bireylerin aylıklarındaki artışın, tüketici fiyat endeksine göre gerçekleştirilmesi hakkında devamlılık kararı alınmıştır. Yine aynı yıl içerisinde, yıllık gelirleri 27,500 \$A altında olan çalışanların gönüllü prim ödemelerine devletin katkısı 1'e 1 oranda belirlenmiştir. Örneğin, 1 \$A prim ödeyene 1 Avusturalya doları devletten ek olarak gelmektedir.

1 Ocak 2017 yılında Yaş Emekliliği (Age Pension) yürürlüğe girmiştir.¹³⁸ Yaş emekliliği, emeklilerin gelirlerini en üst eviyeğe taşımaya teşvik ederken, maddi ihtiyaç sahibi yaşlı bireylerin gelirine destek amacıyla uygulamaya başlanmıştır. Yaş ve ikamet koşullarını sağlayan ihtiyaç sahibi yaşlı bireylere ödemenin yapıldığı bu sistem, zaman geçtikçe beklenen yaşam süresinin artması sebebiyle güncellemelere uğramaktadır. Hala günümüzde geçerliliğini koruyarak devam eden Yaş Emekliliği'nden oldukça kişi yararlanmaktadır.

2.1.2.2. Avustralya'da Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi

Avustralya'da bireysel emeklilik sistemi, tüm dünyaya örnek olan, en iyi organize edilmiş emeklilik sistemi olarak adlandırılan bir yapıya sahip olduğu görülmektedir.¹³⁹

¹³⁷ Bill MARTIN ve Ning XIANG, "The Australian Retirement Income System: Structure, Effects and Future", **Work, Aging and Retirement**, Vol. 00, No. 00, s.3.

¹³⁸ *Australia Has The World's Third Best Retirement System*, 2020, <https://www.consultancy.com.au/>, (26 Ağustos 2020)

¹³⁹ BAROWSKI, **a.g.m.**, s.751.

Avustralya'nın bu başarısını etkileyen faktörleri arasında düşük maliyetli olması, yüksek bireysel birikim oranlarının sunulması ve de çok kapsayıcı olması örnek olarak gösterilmektedir.

Üç ayaklı bir emeklilik sistemine sahip olan Avustralya'da, ilk ayağı Yaşlılık Ayağı oluşturmaktadır.¹⁴⁰ Kamusal ayak olarak da isimlendirilen bu yapıda, asgari düzeyde yaşamı idame ettirebilme amaçlanmaktadır. 65 yaş üstü olan ve en az 10 yıl Avustralya'da ikamet eden kişilere tanınan bu emeklilik hakkı için bireyler servet ve gelir testlerine tabi tutularak, asgari düzeyin altındaki kişiler için ne kadarlık bir gelir düzeyine sahip olmaları gerektiği objektif bir bakış açısıyla tespit edilmektedir. Bahsi geçen düzey altında gelire sahip olan kişilere, prim ödemediği belirli bir aylık bağlanmaktadır. Refah düzeyi yüksek olan Avustralya'da yaşlılık aylığı, tespit edilen kişilere 15 günde bir olacak şekilde ödenmektedir.¹⁴¹

İkinci ayak emeklilik sistemi zorunlu olan bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sistem zorunlu özel süper emeklilik planlarını kapsamaktadır. Özel tasarrufların zorunlu kılındığı, çalışanların ise emeklilik dönemlerindeki refahını korumayı amaçladığı bir politika izlenmektedir. Böylece, emeklilik yıllarında yaşanacak olan gelir kaybının belirli bir kısmı hükümet tarafından güvence altına alınmaktadır. Tam zamanlı çalışan nüfusun %90'ını ve yarı zamanlı istihdam edilenlerin %60'ını kapsayan bu sistemde işverenlerin tüm istihdam ettiği bireyler için süper emeklilik planlarına prim ödemeleri esas kılınmıştır.¹⁴² Çalışan bireylerin ücretlerinin %9.5'ine denk gelen bu oranı, 70 yaş üzeri ve 18 yaş altında olup, ortalama çalışan ücretinin yaklaşık olarak %15 daha aşağısında olan kişiler için bu prim ödenmemektedir. 18 yaş altı çalışanlar için bir istisna olarak eğer haftalık 30 saat üzeri çalışıyor ise bu sistemden yararlanabilmektedir. Serbest meslek çalışanları için de süper emeklilik planlarına katılımı gönüllülük ilkesine uygun olarak sunulmaktadır.

Dünya ülkelerinin büyük bir kısmında olduğu gibi Avustralya'da da bireysel emeklilik sistemine devlet katkısı bulunmaktadır. Devlet katkısını etkileyen belli başlı

¹⁴⁰ Myra HAMILTON, "Just Deserts? 'Privatisation' and The History of Deservingness in Australia's Retirement Income System", *Australian Journal of Social Issues*, Vol. 47, No. 5, 2012, s.458.

¹⁴¹ OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD and G20 Indicators*, s.212.

¹⁴² MARTIN ve XIANG, *a.g.m.*, s.4.

faktörler bulunmaktadır: yaş sınırları, vize şartları ile elde edilen kazançların meblağsı ve niteliği.¹⁴³ 2014 yılının Temmuz ayından itibaren, gelir testine tabi tutulan çalışanların ödedikleri her 1 \$A prim tutarına karşılık, 1.5 \$A devlet katkısı ilave edilmektedir.¹⁴⁴ Gelir testine tabi tutulan ve gelir düzeyi yüksek seviyeyi aşan çalışanlar için belirlenen oranlarda devlet katkı miktarı azaltılmaktadır. Gelir yüzeyi yasal olan en üst seviyeye denk ve aşmış ise devlet katkısı hiç ödenmemektedir.

İşverenler tarafından süper emeklilik sistemlerine ödenecek olan primler için devlet önemli ölçüde teşvik etmektedir. Bu sistem zorunlu bir uygulama olsa da, işverenler tarafından bu sisteme ödenen primler için vergi avantajlarından faydalanması önemli bir teşvik aracı haline gelmektedir.¹⁴⁵ İşveren tarafından ödenmeyen her bir prim için idari para cezasına tabi tutulmaktadır.

Süper emeklilik sisteminden yararlanan kişilerin, tasarruflarının biriktiği planlardan toplu olarak yatırımlarını çekmek, bir program dahilinde emeklilik ödeneği talep etmek ya da birikimlerini sigorta şirketine transfer etmek suretiyle yeni bir hayat sigortası satın almak gibi hakları saklı tutulmaktadır.

Emeklilik sisteminin üçüncü ayağı ise Ek Süper Emeklilik Planları programı olarak adlandırılmaktadır.¹⁴⁶ Çalışanların büyük bir kısmının yüksek gelirlere sahip olduğu bu programda çalışanlar, gelirlerinin %9.5'ine denk gelecek şekilde prim ödemektedirler. Sistem gönüllülük esaslı birikim sağlayan, vergi avantajları barındıran ve ikinci ayak olan süper emeklilik programının dışında kalan ek bir emeklilik planını kapsamaktadır. Avustralya'da çalışan kişilerin sadece %20'sini oluşturan bu sistem avantajlarıyla üst gelirli bireyler tarafından çok ilgi görmektedir.

¹⁴³ Aaron BRUHN ve Tim HIGGINS, "Barriers to Co-Contribution in Superannuation: A Comparative Assessment of the Financial Benefits of Scheme Participation", **The Australasian Accounting, Business and Finance Journal**, Vol. 7, No. 3, 2013, s.129.

¹⁴⁴ BRUHN ve HIGGINS, **a.g.m.**, s.129.

¹⁴⁵ David KNOX, "The Fairness and Future of Australia's Retirement Income System", **The Australian Economic Review**, Vol. 43, No. 3, 2010, s.35.

¹⁴⁶ COOPER, **a.g.m.**, s.8.

2.1.3. Birleşik Krallık Bireysel Emeklilik Sistemi

2.1.3.1. Birleşik Krallık Bireysel Emeklilik Sistemini Tarihi

Birleşik Krallık'ta ilk emeklilik sistemi, Yaşlılara Yönelik Emeklilik Kanunu'nun (Old Age Pensions Act) 1908 yılında yürürlüğe girmesi ile başladığı bilinmektedir.¹⁴⁷ Bu kanun ile, dünya ülkeleri arasında emeklilik sistemine sahip olan ilk ülkeler arasında yerini alan Birleşik Krallık, 70 yaşını aşmış ve yoksulluk belgesine sahip kişilere emeklilik ödeneği sağlamıştır.¹⁴⁸ 1925 yılında Dul, Yetim ve Yaşlılara Yönelik Prim Esaslı Emeklilik Kanunu (Widows, Orphans and Old Age Contributory Pensions Act) yürürlüğe girerek, ilk prim bazlı emeklilik sistemi resmi olarak uygulanmaya başlamıştır.¹⁴⁹

1942 yılında, modern dünyada fakirlik konusunun çözümlenmesi açısından sosyal bir devrim yaratan Beveridge Raporu'nun yayınlanmasının ardından Birleşik Krallık, bahsi geçen raporu dikkate almış, sosyal güvenliği açısından yeni bir reform düzenlemeye gitmiştir.¹⁵⁰ Bu raporun üzerine 1948 yılında, Temel Devlet Emekliliği düzenlenip, uygulanmaya başlamıştır.¹⁵¹ 1959 ve 1973 yılları arası ek emeklilik programları, 1961 ve 1978 yılları arasında ise gelire göre değişkenlik gösteren kamusal emeklilik planları uygulanmıştır.

İki ayaklı emeklilik sistemine sahip olan Birleşik Krallık, 1970 yıllarından itibaren üç ayaklı sisteme geçiş yapmıştır.¹⁵² 1980 yılında mali açıdan yaşanan sıkıntılar sebebiyle, devletin emeklilik sistemi üzerindeki desteği giderek azalmaya başlamış, 1982 yılında prim miktarlarını arttırılması ve 1986 yılında işverenin ödemekle yükümlü olduğu primlerin tavan ücretinin kaldırılması ile mali açıdan toparlanmaya başlamıştır. Aynı

¹⁴⁷ Antonie BOZIO, Rowena CRAWFORD ve Gemma TETLOW, **The History State Pensions in the UK: 1948 to 2010**, 1. Baskı, London: Economic & Social Research Council, Institute for Fiscal Studies, 2010, s.7.

¹⁴⁸ Ali ŞUĞLE, **Bazı Avrupa Ülkelerinin Yaşlılık Sigortası Sistemlerine Genel Bir Bakış**, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2000, s.601.

¹⁴⁹ BOZIO, CRAWFORD ve TETLOW, **a.g.e.**, s.7.

¹⁵⁰ OKTAY, **a.g.e.**, s.222.

¹⁵¹ BOZIO, CRAWFORD ve TETLOW, **a.g.e.**, s.8.

¹⁵² Faruk TAŞÇI, "Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, Birleşik Krallık ve İtalya Örnekleri", **Çalışma ve Toplum**, Sayı 24, 2010, s.192.

süreç içerisinde devlet tarafından bireysel emeklilik planları arası transferlerin gerçekleşmesi teşvik edilmiştir. Bu tarihten öncesinde ise bireysel emeklilik planları maaş baz alınarak, iş veren destekli ve ya kamu destekli emeklilik planları olarak uygulandığı görülmektedir.

2002 yılında ikinci bir emeklilik sistemi uygulamaya başlayan Birleşik Krallık, 2003 yılı itibariyle çalışanların gelirlerinden elde ettikleri tasarrufları içerisinde her bir pounda karşılık 0,6 pens katkısıyla, bireyleri teşvik edici bir sistem olan emeklilik kredisini uygulamaya başlamıştır.¹⁵³ 2006 yılı itibariyle de çalışanlar, bireysel emeklilik sistemlerine gönüllü ek katkı (additional voluntary contributions – AVCs) olarak prim ödemeye başlamıştır. 2007 yılında emeklilik hakkı elde edebilmek için primler ile ilgili 2010 yılında uygulanacak olan bir zorunluluk getirilmiştir. Bu durumda, çalışanların aktif meslek hayatları boyunca, 30 senelik sisteme prim ödeme zorunluluğu getirilmiştir.¹⁵⁴

2012 yılında ise sisteme otomatik katılım gerçekleşmiştir. Devlet, belirli yaş aralığında ve belirli bir gelire sahip kişileri bu sisteme otomatik olarak dahil etmiştir. Otomatik katılım sisteminin uygulanması ile 2002 yılında başlatılan ikinci emeklilik sistemi içerisindeki emeklilik programları uygulamadan kaldırılmıştır. 6 Nisan 2016 yılında yeni gelen ve tek basamaklı olan emeklilik sistemi ile bu tarihten sonra emekliliğe hak sahibi olmuş kişilere, devlet katkısı pozitif yönde artış eğilimine girdiği görülmektedir.

2.1.3.2. Birleşik Krallık Bireysel Emeklilik Sistemi'nin İşleyişi

Birleşik Krallık'ta üç ayaklı bir emeklilik sistemi çalışanlara sunulmaktadır. Birinci ayağı Temel Devlet Emekliliği (Basic State Pension), ikinci ayağı Mesleki Emeklilik Planları ve son olarak da üçüncü ayağı çalışanların gönüllü olarak primler ödedikleri bireysel emeklilik planları oluşturmaktadır.

İlk ayak olan temel devlet emekliliği, devlet tarafından çalışanlara sağlanan zorunlu kamu emekliliği olarak adlandırılmaktadır.¹⁵⁵ Bu ayakta prim ödemeksizin,

¹⁵³ OKTAY, a.g.e., s.231.

¹⁵⁴ Igor GUARDIANCICH, "United Kingdom Current Pension System: First Assessment of Reform Outcomes and Output", **Country Report**, Brussels: European Social Observatory, 2010, s.3.

¹⁵⁵ TAŞCI, a.g.m., s.192.

devlet tarafından fonlanan aylık gelir dağıtımı yapılmaktadır.¹⁵⁶ Ancak devletin emeklilik için finansman oluşturmaları ulusal sigorta primlerinden elde edilerek yapılmaktadır. İşverenler ve çalışanlar ulusal sigorta fonuna prim ödemek zorunda oldukları için dolaylı yoldan emeklilikleri için de prim ödemektedirler.

Çalışan kişilerin ulusal sigorta fonuna ödedikleri primler ile doğru orantıda olacak şekilde, emeklilik asgari aylık ücretleri hesaplanmaktadır. Bu ayaktaki emeklilik hakkının sağlanabilmesi için çeşitli kriterler gündeme gelmektedir. 5 Nisan 1950 yılı ve öncesi doğan kadınlar için emeklilik yaşı 60, erkekler için 65 iken bu tarihten sonra doğan kadınlar için emeklilik yaşı 62'ye çıkartılmıştır. Bu haktan yararlanabilmek için kadınların ve erkeklerin sisteme en az 35 yıl boyunca prim ödemesi gerekmektedir.

Temel devlet emekliliği bünyesinde, emeklilik tasarruflarının fondan nakit olarak çekilmesini en aza indirmeyi amaçlayıcı bir ek destek daha sağlanmaktadır. Bu ek destek, emeklilik kredisi olarak adlandırılmaktadır. Bahsi geçen kredinin ulusal sigorta ile bir ilgisi bulunmayıp, düşük gelir grubunda bulunanlara tanınan, emeklilik gelirini belirli bir düzeyde güvence altına alan ve haftalık ödemesi sağlanan bir destek çeşidi olarak ifade edilebilmektedir.¹⁵⁷ Emeklilik kredisi, destek kredisi ve tasarruf kredisi olarak iki gruba ayrılmaktadır. Destek kredisi, asgari ücretin altında geliri olan ve emeklilik hakkı kazanmış kişilere, tasarruf kredisi ise 65 yaşını geçmiş, destek kredisinin de yeterli olmadığı kişilere sağlanmaktadır. Bu sağlanan desteklerin oranları çeşitli gelir testlerinin tespitiyle devlet tarafından yapılmaktadır.

Emeklilik sisteminin ikinci ayağı olan mesleki/işyeri emeklilik planlarını kapsayan bireysel emeklilik planları olarak tanımlanmaktadır.¹⁵⁸ Devlet tarafından finansmanin dolaylı olarak sağlandığı bu ayakta finansman, işveren ve ya çalışanlar tarafından ödenen primlerden karşılanmaktadır. Mesleki emeklilik planları bünyesinde maaş esaslı ve prim esaslı olmak üzere iki adet emeklilik planı barındırmaktadır. Buna ek olarak her ikisini de kapsayan karma emeklilik planları da mevcut bulunmaktadır.

¹⁵⁶ OKTAY, **a.g.m.**, s.234.

¹⁵⁷ BOZIO, CRAWFORD ve TETLOW, **a.g.e.**, s.53..

¹⁵⁸ BOZIO, CRAWFORD ve TETLOW, **a.g.e.**, s.46.

Erken emeklilik hakkının tanınabildiği maaş esaslı emeklilik planlarının emeklilik ödenekleri, çalışanların ortalama kazanç düzeyi ve gelirleri ile ilişkili bir hesaplamaya tabi tutulup, belirlenmektedir. Primlerin birikmiş olduğu ortak fondan, emeklilik ödenekleri ödenmektedir. Maaş esaslı emeklilik planlarında, bu plana dahil çalışanlar %5.2, işverenler ise %15.4 oranında prim ödemektedirler. Bir diğer mesleki emeklilik planlarından biri olan prim esaslı planlarda ise bu sisteme dahil olan çalışanlar ve işverenler için en düşük prim oranı %1 olarak belirlenmiştir. Primlerin düzeyine göre emeklilik ödeneği sağlanan bu planlarda primlerin çalışan için üst düzeyi %2.9, işveren için %6.1 olarak karşımıza çıkmaktadır. 55 yaşına kadar ödedikleri primlerden oluşan tasarruflarını çekmek isteyen bireylere, vergi açısından dezavantaj getirecek olan bir ceza uygulanmaktadır. Ancak birey 55 yaşından sonra tasarruflarını çekme işlemini gerçekleştirebilmektedir.

Birleşik Krallık'ta emeklilik sisteminin üçüncü ayağı olan ve 2001 yılı öncesi sadece serbest meslek erbapları ile mesleki bireysel emeklilik planlarına katılımı olmayan bireylerin dahil olduğu bireysel emeklilik planları, 75 yaş altında olan herkes için kullanıma sunulmaktadır. Prim ödenmesine dayalı, gönüllülüğü esas alan bireylere yönelik bireysel emeklilik planlarının bir şekli olarak karşımıza çıkan bu ayakta, beş ya da daha fazla çalışana sahip işverenler için zorunlu prim ödeme kuralı getirilmiştir. Bu zorunluluk ancak mesleki emeklilik planlarının işveren tarafından çalışanlarına sunulmadığı durumlar ile sınırlı tutulmaktadır.

Bireysel emeklilik planı ile diğer emeklilik planlarını birbirinden ayıran yegane fark, sistemden çıkmak isteyen tüm katılımcılara ve fon yöneticilerine hiçbir cezai işlem uygulanmayacak olması olarak nitelendirilmektedir. Bunun dışında yıllık yönetim ücretleri tavan ücretlendirme ile sınırlı olması bir diğer önemli fark olarak gösterilmektedir. 6 Nisan 2005 yılı itibari ile bu planlara dahil olan katılımcıların ödeyeceği yönetim ücreti, ilk 10 yıl içerisindeki prim miktarlarının %1'ine denk gelmektedir. Birleşik Krallık, bireysel emeklilik planlarında olan bireylerin tasarruflarını diğer emeklilik planlarına transferi konusunda hak sahibi olmalarını da sağlamaktadır.

2.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Bireysel Emeklilik Sistemi

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi ile ekonomik düzeyi aynı paralellikte seyrettiği, ekonomik düzeyin saptanması hususunda en önemli ölçütün kişi başına düşen milli gelir olduğu bilinmektedir. Dünya ülkeleri arasından, kişi başına düşen milli geliri en düşük üç adet ülkeyi değerlendirdiğimizde, bu ülkeler sırasıyla; Bulgaristan, Macaristan ve Şili olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁵⁹

2.2.1. Bulgaristan'da Bireysel Emeklilik Sistemi

2.2.1.1. Bulgaristan'da Bireysel Emeklilik Sistemi'nin Tarihi

Bulgaristan'da emeklilik sistemi ilk kez 1891 yılında, kamu çalışanlarının kapsandığı yaşlılık gelir sistemi ile ortaya çıktığı bilinmektedir.¹⁶⁰ 1924 yılında sadece devlet çalışanlarını değil, özel sektör çalışanlarını da kapsayacak şekilde yaşlılık gelir programının içeriği genişletilmiştir. 1940'lı yılların başlarında da çeşitli meslek gruplarına yönelik emeklilik programları getirilen yeni bir yasa ile yürürlüğe girmiştir. Bu yasa, aile ödeneklerini de kapsayıcı bir biçimde şekillendirilmiştir.

1948 yılına gelindiğinde, hükümet tarafından emeklilik katkı payları kaldırılmış, 1949 yılında ise ileri yaş dönemi gelirleri tek bir sistemin çatısı altında toplanmış, kamulaştırılarak entegre edilmesi sağlanmıştır. 1957 yılında getirilen Bulgaristan Emeklilik Kanunu ile çalışanlar, emeklilik ödenekleri için üç farklı kategoriye ayrılmışlardır. Birinci kategori tehlikeli işlerde görev yapan çalışanları, ikinci kategori sağlık açısından tehlike arz eden işlerde çalışanları, üçüncü kategori ise ilk iki kategorinin dışında kalan tüm çalışanları kapsadığı bilinmektedir. 1975 yılına gelindiğinde tarım kooperatiflerinde çalışan aile bireylerine yaşlılık geliri adı altında ödemeler yapılmıştır.

1994 yılında hükümet, emeklilik fonlarının yardımıyla, gönüllü emeklilik katılımını gündeme getirip, uygulanmasını sağlamışlardır. 1996 yılında Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu (Национален осигурителен институт) kurularak 1999 yılında

¹⁵⁹ GDP (Current US \$), 2020, <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD> , (25 Haziran 2020)

¹⁶⁰ Jaroslaw POTERAJ, **Pension Systems in 27 EU Countries**, 1. Baskı, Lithuania: The Association of Polish Scientists of Lithuania, 2008, s.103.

gönüllü emeklilik fonları ile ilgili yeni kanun çıkarılmıştır. Bu kanunla beraber erkekler için emeklilik yaşı 60, kadınlar için 55 olarak belirlenmiştir. 2000 yılının Eylül ayında, gönüllü emeklilik fonlarının kamusal anlamda resmileştirilebilmesi için Zorunlu Sosyal Sigortalar Kanunu getirilerek, yaştan emeklilik için 2002'den itibaren uygulanması planlanan üç sistem modeli geliştirilmiştir.¹⁶¹ Birinci model genel zorunlu dağıtım ödeme sistemi (pay-as-you-go) olarak adlandırılmakta ve bu sistemde aktif yani çalışan nüfus, o dönemin emeklilik giderlerini karşılayarak primlerin enflasyon karşısında değer kaybına uğraması engellenmektedir. Aynı zamanda dağıtım modeli olarak adlandırılan bu sistemdeki amaç yıllık gelir gider dengesini sağlamaktır. İkinci model ise zorunlu sosyal sigorta sistemi olarak geçer ve iki farklı kategoriye ayrılmaktadır. İlk kategoriye zor koşullarda çalışanlar için oluşturulmuş sistem, diğeri ise 31 Aralık 1959 yılından sonra doğan tüm çalışanları bünyesine dahil eden bir program olarak karşımıza çıkmaktadır. Üçüncü sistem ise gönüllülük esaslı tamamlayıcı bir model olarak adlandırılmaktadır.

2002 yılında getirilen reform ile birlikte zorunlu sermayenin uygulanması esas alınarak bu duruma istinaden de 42 yaşın altındaki tüm çalışanlar kapsayacak şekilde, yeni katkı brüt ücretin % 2'si olarak belirlenip, işveren için %65, çalışan için ise ödeme oranı %35 olarak uygulanmıştır.¹⁶² 2002 reformu kapsamında öğretmenlerin emekli maaşları genel sisteme dahil edilerek erken emeklilik fırsatını sadece zor koşullarda çalışanlara opsiyonlanması sağlanmıştır.

2003 yılında, denetim sistemini bankalar dışındaki finansal kurumlar üzerinde entegre eden açık emeklilik fonlarını denetlemeye başlayan Finans Denetimi Komisyonu (Комисия за финансов надзор) kurulmuştur. 2006 tarihli Bütçe Yasası, 500 milyon BGN'lik bir başlangıç sermayesi ile gelecekte emeklilik sisteminin birinci ayağını finanse etmek amacıyla faaliyete geçmeye başlayan Gümüş Fon'u tanıtmıştır.¹⁶³ 2007'de fonun devlet mülklerinin özelleştirilmesinden elde edilen gelirlerin %50'si ve bütçe fazlasının %10'u tarafından finanse edilmesi gerektiği söylenmektedir. 2007 yılı başında, emeklilik sisteminin hem birinci hem de ikinci ayağı için emeklilik katkı paylarının, çalışan ve

¹⁶¹ POTERAJ, a.g.e., s.105.

¹⁶² Katharina MÜLLER, "The Making of Pension Privatization in Latin America and Eastern Europe", Robert HOLZMANN, Mitchell ORENSTEIN ve Michal RUTKOWSKI (Ed.), **Pension Reform in Europe: Process and Progress** içinde (47 - 79), Washington, DC: The World Bank, 2003, s.50.

¹⁶³ POTERAJ, a.g.e., s.106.

işveren tarafından eşit paylarda ödenmesine ilişkin bir düzenleme getirilmiştir. Yine 2007 yılında, IORP171 Avrupa Direktifi uyarınca, zorunlu olmayan işveren destekli emeklilik fonları (üçüncü ayak) faaliyete geçtiği bilinmektedir.

2.2.1.2. Bulgaristan’da Bireysel Emeklilik Sistemi’nin İşleyişi

Bulgaristan’da bireysel emeklilik sistemi hükümet tarafından sunulan üç ayaklı bir yapıya sahipti olduğu görülmektedir. Bu sistemin ilk ayağını dağıtım modeli zorunlu kamu emeklilik sistemi, ikinci ayağını zorunlu bir ek emeklilik sistemi, üçüncü ayağını ise gönüllü bireysel emeklilik sistemi oluşturmaktadır. Bu sisteme ek olarak, çiftçiler ve tütün yetiştiricileri için ayrı bir emeklilik sistemi bulunmaktadır.

Zorunlu emeklilik sistemi içerisinde emekli olma yaşı kadınlar için 63, erkekler için 65 olarak belirlenmiştir. Bulgaristan’da emeklilik sisteminin ilk ayağı olan zorunlu kamu emekliliğinde, emeklilik ödeneği için üç farklı faktör baz alınarak hesaplama yapılmaktadır. Birinci faktör bireylerin ortalama sigorta gelirleri, ikinci faktör ücretin ortalama sigorta gelirine oranı, üçüncüsü ise sisteme katılım süresi olarak karşımıza çıkmaktadır. Sisteme katılım süresi içerisinde, katılımın gerçekleştiği her yıl emekli aylığının %1’ine tekabül etmektedir.¹⁶⁴ Bireysel emeklilik sistemine yeterli katkı öyküsü olmayan, 70 yaşında yaşlı bir birey sosyal emeklilik maaşı alabilmektedir. Emekli olmuş olan bireyin ölümü halinde, hak etmiş olduğu emeklilik aylığı, mirasçılara ödenmektedir. Malulen emekli olma durumunda ise, sağlık heyetleri tarafından alınan en az %50 iş göremezlik raporu ile emeklilik aylığı alınabilmektedir.

Sisteme toplam katkı, çalışan kişinin brüt maaşı üzerinden %23’lük bir dilime denk gelmektedir. Yapılan katkı, işveren ve çalışan tarafından eşit miktarda ödenmektedir. Buna ek olarak işveren, birinci ve ikinci kategorideki çalışanları için %3 oranında ek ücret ödemek ile yükümlü olmaktadır. Serbest meslek sahibi olanlar ise beyan edilen gelirin %23’ünü sisteme katkı olarak ödemektedirler. Bu ödemenin %19’u bireysel emeklilik sisteminin birinci ayağına, %4’ü ise sistemin ikinci ayağına tahsis edilmektedir. Sistem, sosyal emekliliğin %115’i olan asgari bir emeklilik aylığı

¹⁶⁴ Edward WHITEHOUSE, **Pensions Panorama: Retirement Income Systems in 53 Countries**, 1. Baskı, Washington DC: The World Bank, 2007, s.127.

sağlamaktadır.¹⁶⁵ Buna ek olarak özel işçi grupları dışında erken emeklilik söz konusu değildir ancak emeklilik istenilen süre kadar ertelenebilmektedir.

Zorunlu ek emeklilik sistemi olan ikinci ayak çerçevesinde iki tür olarak sunulmaktadır. Bunlardan birincisi özellikle zor koşullarda çalışanlar için tasarlanmış bir sistem olarak tanımlanmaktadır. İkincisi ise 31 Aralık 1959'dan sonra doğan tüm çalışanları kapsayan bir sistem olarak ifade edilmektedir.

Özellikle zor koşullarda çalışanlar için emeklilik sistemi, üyelerini iki kategoriye ayırmaktadır. Katkı her iki durumda da işveren tarafından ödenmekte ve bu oran birinci kategori için %12, ikinci kategori için %7 olarak belirlenmiştir. Sunulmuş olan bu sistem, çalışanın erken emekliliği seçebileceği tek sistem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tüm çalışanlar için geçerli evrensel sistem, brüt ücretin %4'üne eşit bir katkı payının, çalışan ve işveren tarafından eşit parçalar halinde ödenmesini gerektirmektedir. Katkılar açık emeklilik fonlarındaki bireysel hesaplara kaydedilmekte ve sermaye piyasalarına yatırımı sağlanmaktadır.¹⁶⁶ Fonlar, Bulgaristan Ek Emeklilik Sigorta Şirketleri Birliği'ne (BADDPO) bağlı emeklilik şirketleri tarafından yönetilmektedir.

Bulgaristan'da emeklilik sistemini üçüncü ayağı olan bireysel emeklilik sistemi, 16 yaş üzerinde bulunan tüm vatandaşlara açık olarak sunulmaktadır. Katılım miktarları, bireyin anlaşmalı olduğu emeklilik fonu yönetim şirketleriyle ile kendisi arasındaki yapılan sözleşmede serbest bir şekilde belirlenmektedir. Ortalama aylık katkı miktarı 47 BGN'dir, ancak katılımcılara sunulmuş olan herhangi bir portföy seçeneği bulunmamaktadır. Emeklilik ödenekleri, toplu ödeme, aşamalı para çekme veya dönemsel ödemeler şeklinde ödenmektedir.

Gönüllü bireysel emeklilik sistemine ek olarak, 2007 yılından itibaren gönüllü mesleki emeklilik programı uygulanmaya başlamıştır. Gönüllü programlar, toplu iş sözleşmelerinde belirtilen kurallara uygun olarak, 60 yaşına ulaştıklarında katılımcılara

¹⁶⁵ WHITEHOUSE, **a.g.e.**, s.127.

¹⁶⁶ POTERAJ, **a.g.e.**, s.109.

sabit süreli emekli aylıkları veya aşamalı para çekimi şeklinde olanaklar sağlamaktadırlar. Gönüllü meslek planları emeklilik fonu yönetim şirketleri tarafından yönetilmektedirler.

2.2.2. Macaristan’da Bireysel Emeklilik Sistemi

2.2.2.1. Macaristan’da Bireysel Emeklilik Sistemi’nin Tarihi

Macaristan'da emeklilik sisteminin başlangıcı, Habsburg Monarşisi dönemine kadar uzanmakta olduğu bilinmektedir. Dünya’da ilk emeklilik sistemi olarak bilinen Bismarck modelini, o günkü Austro Macar İmparatorluğu tarafından esas alındığı söylenmektedir. 1913 yılında memurların emekli maaşlarının yasal düzenlemesi oluşturularak 1929 yılında emekli maaşı ile ilgili ortak yasal düzenleme uygulanmaya başlamıştır. Emekli maaşı, emeklilikten önceki son beş yılın en iyi üç yılı üzerinden kurulmuş olan gelir tabanına bağlı olarak emeklilik yaşı hem kadınlar hem de erkekler için 65 olarak belirlenmiştir. 1938'de aile yardımları alanındaki ilk yasal düzenleme kurulmuştur. 1944'te ise dağıtım modelli emeklilik çözümü kabul edilerek her iki cinsiyet için emeklilik yaşı 60 yaşına düşürülürken, 1949'da kadınlarda 55 yaşına düşürülmüştür. 1957'de işsizlikle ilgili ilk yasal düzenleme kurulmuştur.

1975 kararnamesi ile yeni bir birleşik emeklilik yasası çıkartılarak, Merkezi Sosyal Sigortalar İdaresi (Országos Nyugdijbiztosítási Főigazgatóság, ONYF) emekli maaşlarının yönetimini kontrol altına alınması sağlanmıştır.¹⁶⁷ 1994 yılında 1993 yılı düzenlemesi nedeniyle, emeklilik sisteminin üçüncü ayağı olan ve 270 emeklilik fonu tarafından yönetilen isteğe bağlı toplu emeklilik planları üzerinde çalışılmaya başlandığı görülmektedir. Temel programdaki bir emeklilik katkısı, ücretin %30,5'ine eşitti; bunun %24.5'i işveren tarafından ve %6.0'ı çalışan tarafından ödeniyordu.

1997 yazında, üç yasal kanunla emeklilik sisteminin işleyişine ilişkin temel bir değişiklik ortaya çıktığı görülmektedir. Emeklilik sisteminin birinci ayağı dağıtım modelinin daha fazla işleyişi ve ikinci tam sermaye ayağı ile genişletilmesi yeni bir çözüm olarak dikkate alınmıştır. Birinci ayaktaki değişiklikler emeklilik yaşının artmasıyla bağlantılı olduğu belirtilmiştir. 1998 yılının başında yürürlüğe giren yeni emeklilik

¹⁶⁷ POTERAJ, a.g.e., s.208.

sistemi ile ilgili olarak her iki cinsiyetin de 62 yaşında emekli olabileceği, emeklilik prim ödemeleri için asgari sürenin uzatılacağı gibi konularda düzenlemelere gidildi. 2005 yılında, kanunlar uyarınca, Macaristan'da dördüncü ayak oluşturuldu ve bunu oluşturan bankalara gönüllü bireysel emeklilik hesapları getirildi. Macaristan'da 2007 yılında işveren tarafından ödenen primler ücretin %17'sine çekildi.

2010 yılı sonuna kadar zorunlu emeklilik sistemi iki ayaklı bir sistem olarak uygulanmaktaydı.¹⁶⁸ İlk ayağı sosyal güvenlik emeklilik sistemi, ikinci ayağı ise özel emeklilik fonu sistemi oluşturmuyordu. 3 Kasım 2010 tarihinden itibaren, işe yeni girenlerin artık bireysel emeklilik fonlarına girmesine gerek kalmayarak, zorunluluk kavramı terkedildiği görülmektedir.

2.2.2.2. Macaristan'da Bireysel Emeklilik Sistemi'nin İşleyişi

Macaristan'da bireysel emeklilik sisteminin işleyişi dört ayaklı bir modelden oluşmaktadır.¹⁶⁹ Birinci ayağı zorunlu dağıtım sistemi, ikinci ayağı zorunlu sermaye sigortası, üçüncü ayağı gönüllü kolektif sermaye sigortası, dördüncü ayağı ise gönüllü bireysel emeklilik banka hesapları oluşturmaktadır.

Zorunlu dağıtım sistemi, dağıtım modeli ilkelerine göre işleyiş göstermekte ve devlet sübvansiyonlarıyla tamamlanan katkılardan finanse edilen emeklilik sisteminin birinci ayağını oluşturmaktadır. Macaristan'da emeklilik yaşı hem kadın hem erkekler için 64 olarak belirlenmiştir. Sistemde 20 yıllık katılımın bulunması, emeklilik ödeneği almak için gerekli şartlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. 15 yıllık bir katılımın olması halinde, emeklinin elde edeceği gelir daha aza indirgenerek sağlanmaktadır. Sigorta primi brüt ücretin %25.5'i olup, bu ücretin %17'si işveren tarafından, %8.5'i ise çalışan tarafından ödenmektedir. Serbest meslek sahipleri ise beyan edilen ücretin %25.5'ini ödemekle yükümlüdür.

Macaristan'da emeklilik sisteminin ikinci ayağı olan zorunlu sermaye sigortasına ödenen katkı, çalışanın brüt ücretinin %8'ine tekabül etmektedir. Katkılar, sermaye

¹⁶⁸Pensions Reforms in Hungary - Background Summary, 2019, <https://www.etui.org/covid-social-impact/hungary/pensions-reforms-in-hungary-background-summary-updated-march-2019>, (07/09/2020)

¹⁶⁹ POTERAJ, a.g.e., s.212.

piyasalarına yatırım yapan emeklilik fonlarına aktarılmaktadır. İkinci ayakta toplanan katılım miktarları, emeklilik yaşına gelindiğinde yıllık gelir ya da tek seferlik ödeme şeklinde ödemesi yapılabilmekte, bu durum da katkı toplama süresinin 180 aydan kısa olmaması şartı ile mümkün hale gelebilmektedir.

Emeklilik sisteminin üçüncü ayağı olan isteğe bağlı toplu sermaye sigortası, emeklilik katkı paylarının birikmiş varlıkların yönetiminden sorumlu olan isteğe bağlı emeklilik fonlarına aktarılması olarak açıklanmaktadır. Üçüncü ayak emeklilik sistemine yapılan katkılar, bireysel gelir vergisinin vergilendirilebilir tabanından, mevcut fonların % 30'u oranında, ancak yıllık 100.000 HUF'dan fazla bir orandan düşürülebilmektedir. Emeklilik maaşı alımı, 10 yıl fona katılım sağlanması halinde mümkün olabilmekte, ancak genel kurallara göre vergilendirilmektedir. Sisteme katılımın sağlanmasının ardından 20 yıl sonra veya emeklilik yaşına ulaştıktan sonra yapılan ödeme gelir vergisine tabi tutulmamaktadır.¹⁷⁰ Üçüncü ayak emeklilik sistemi olan isteğe bağlı toplu sermaye sigortasına katılım en çok işverenler tarafından yapıldığı görülmektedir.

İsteğe bağlı bireysel emeklilik banka hesapları, Macaristan'daki emeklilik sisteminin dördüncü ayağını oluşturmaktadır. Hesaplara aktarılan kaynaklar menkul kıymetlere yatırılmaktadır. Hesaplardaki birikmiş varlıklar, vergilendirilebilir gelir vergisi tabanını yıllık %30 oranında 100.000 HUF seviyesine düşürülmektedir. Buna ek olarak sermaye yatırımlarından elde edilen karlar vergiye tabi olmamaktadır. Günümüzde on iki adet banka bu tür hesapları yıllık %1 garantili getiri oranı ile işletmektedir.

2.2.3. Şili’de Bireysel Emeklilik Sistemi

2.2.3.1. Şili’de Bireysel Emeklilik Sistemi’nin Tarihi

Şili’de bireysel emeklilik öncesi ilk sosyal güvenlik uygulamaları 1920’li yıllara dayandığı bilinmektedir. 1924 yılında ise tüm çalışanların sigortalanması hususunda emekliliğe yönelik ilk adım atılmıştır.¹⁷¹ 1924’ten 1980’e kadar sosyal güvenlik hile alakalı krizler yaşayan Şili, pek çok reform atağına sahne olmuş, emeklilik sistemi

¹⁷⁰Horvath I., Zaupper B. (2004), Three tier system, Global Pensions March 2004, http://globalpensions.com/data/GP_pdfs/features/feature_pdf_615.pdf

¹⁷¹ Alejandro Ferreiro YAZIGI, **The Chilean Pension System Based on Individual Capitalization**, 4. Baskı, Santiago: Superintendencia De Administradoras De Fondos De Pensiones, 2003, s.13.

hakkında da pek çok değişiklik gündeme getirmiştir. Bu değişimlerden en büyüğü ise 1980 yılında yapıldığı görölmektedir. Emeklilik sisteminin finansmanını dağıtım yöntemiyle fonlama modeline geçişini D.L. 3500 sayılı kanunu kabul ederek yürürlüğe koymuşlardır.

1981 yılında özel ve bireysel olan emeklilik sisteminin her çalışandan toplanan primlerin aktarıldığı bir bireysel emeklilik hesabı oluşturulmuştur. Bu hesaplarda çalışanların ödeyerek biriktirmiş olduğu tasarrufları ve bunların getirileri toplanmıştır.

Bahsi geçen reforma ilk ev sahipliği yapan ülke olarak Şili gösterilmektedir. Şili'yi ilk olarak diğer Güney Amerika ülkeleri ardından da dünya çapında 20'den fazla ülke takip etmektedir. Bu reform temelinde, bireysel olarak kendilerinin finansman anlamında birinci derecede sorumlu olduğu, oluşturulan emeklilik fonlarının sermaye piyasalarında fon yönetim şirketleri tarafından değerlendirildiği bir sistem barındırdığı bilinmektedir. Bu sistem ile birlikte yeni çalışanlar sisteme zorunlu olarak dahil edilerek, eski sisteme tabi tutulan çalışanların ise devlet tarafından çeşitli teşviklerle yeni sisteme gönüllü olarak katılımı sağlanmıştı. Ancak çalışanlar içerisinde askeri ve emniyet işleri ile ilgili personellere farklı bir emeklilik sistemi sunulmaktaydı.¹⁷² Sistemin temel emeklilik kurallarından ilki kadınların emekli olma yaşı 60, erkeklerin ise 65 olarak güncellenmesi idi. Bunun yanında sisteme ödenen katkı paylarının artırıldığı ve buna karşılık emeklilik sonrası getirilerin azaltıldığı olumsuz bir dönem de yaşanmıştır. 1981 yılında reform ile gelen bu değişiklikler, 2006 yılında, fon yönetiminden sorumlu şirketlerin emeklilik fonlarının yönetilmesi ile ilgili olumsuz eleştiriler içeren bir rapor yayınlandığı görölmektedir. 2008 yılının Mart ayında devlet tarafından, uygulanması devam eden emeklilik sistemi gözden geçirilip, eksiklikleri saptanarak, bu eksikliklerin çözümüne yönelik çalışmalarda bulunduğu bilinmektedir. Bu çözümlerden biri, eksikliğin giderilmesi bakımından büyük önem arz eden sisteme katılımın gönüllülük esasına dayandığı meslek erbaplarını ilgilendirmekteydi. Yapılan değişiklik ile sisteme katılımları gönüllü olan çalışanların, sisteme girişleri zorunlu hale getirildiği görölmektedir.

¹⁷² Can TUNCAY, "Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 14, Sayı 2, 2000, s.6.

2014 yılına gelindiğinde, sisteme katılım gösterenlerin sayısı Şili’de yaklaşık olarak 9,7 milyon kişi olduğu ve bu kişilerin toplam emeklilik tasarruflarının yaklaşık değeri 170 milyar \$ olduğu bilinmektedir.¹⁷³ Günümüze Şili’inde ise devletin sunduğu sosyal güvenlik sisteminin emeklilik modeli üç ayaklı bir yapı ile karşımıza çıkmaktadır. Birinci ayağı yoksulluğa çözüm odaklı asgari emeklilik, ikinci ayağı zorunlu bireysel emeklilik, üçüncü ayağı ise gönüllü ek tasarruf hakkı oluşturmaktadır.¹⁷⁴

2.2.3.2. Şili’de Bireysel Emeklilik Sistemi’nin İşleyişi

Şili’de çalışanların emeklilik sistemine katılım gösterebilmesi adına Şili hükümeti, üç ayaktan oluşan bir sosyal güvence sağladığı görülmektedir. Sağlanan bu sosyal güvencenin ilk ayağını, emeklilik planına dahil olanların çeşitli sebepler nedeniyle aylıksız kalması durumunda, bireylere tanınan asgari emeklilik hakkı oluşturmaktadır. Birinci ayaktan yararlanmak isteyen kişilerin, sistemde en az 20 yıl prim ödemelerini gerçekleştirmiş olmaları gerekmektedir. Asgari emeklilik hakkı ayağında iki adet destek sağlanmaktadır. Bu desteklerden ilki, Sosyal Emeklilik (Pensiones Asistenciales – PASIS), ikincisi ise Asgari Emeklilik Garantisi (Minimum Pension Quarantee – MPG) olarak adlandırılmaktadır. Emekli olacak kişi ile yaşadığı hane halkının gelirleri belirli bir meblağın altında kalması durumunda, sistemde ne kadar süre bulunup ne kadar prim ödediğine bakılmaksızın, asgari ücretin üçte birinden daha azına denk gelecek şekilde verilen ve 65 yaş üzerinde olanların yararlanabileceği emeklilik ödeneği, Sosyal Emeklilik Hakkı’ndan sağlanmaktadır. Asgari Emeklilik Garantisi’nde ise PASIS desteğinin emeklilik ödeneği bakımından yaklaşık olarak iki katına denk gelen bir asgari emeklilik ödeneği sağlandığı bilinmektedir.¹⁷⁵

2008 yılında gelen reform ile birlikte PASIS ve MPG ödeneklerinin arttırılması ile ilgili çalışmaların yapılması sonucu bu iki sistemin yerini alacak olan yeni bir sistem getirilmiştir. Temel Emeklilik Yardımı (Pension Basica Solidaria – PBS) olarak

¹⁷³ Chant West Pty Limited, **Chilean Pension System Relevance for Australia**, Sydney, 2014, s.3.

¹⁷⁴ Alison SHELTON, “Chile’s Pension System: Background in Brief”, **Research Paper**, Washington: Congressional Research Service, 2012, s.1-5.

¹⁷⁵ EDWARDS, **a.g.e.**, s.46.

adlandırılan bu sistemde emekli olmuş kişilere bütçe desteği içeren sosyal emeklilik hizmeti sağlanmaktadır.¹⁷⁶

Şili hükümeti tarafından emeklilere sağlanan emeklilik hakkının ikinci ayağı ise asgari iade garantisi olarak adlandırılmaktadır. Emeklilik fon şirketlerinin yasal, nakit ve karlılık rezervlerinde yaşanan sıkıntıların sonucu oluşabilecek olumsuz durumlara karşılık güvencenin sağlanmasını ifade eden asgari iade ayağı, aynı zamanda bu şirketlerin iflas etmesi durumunda da şirketler tarafından yönetilen fonlarda bulunan bireysel yatırımları (primler vb.) garantisi altına almaktadır.

Şili’de emeklilik için sisteme ödenecek olan prim tutarı, ortalama olarak aylık gelirlerinin 1100 \$ olduğu durumda, 3000 \$’na kadar olan aylık geliri olan bir kişi için, bu gelirin %10’luk kısmına denk gelmektedir. Belirtilmiş olan orana ek olarak sisteme dahil olanlara vadeli hayat sigortası ve engellilik ile maluliyet hali için destek olanağı sağlanmaktadır. 2008 yılı sonrası reformu ile birlikte bu destekler için prim ödeyenler, aylık ücretlerinin %1.3’üne denk gelecek şekilde ek bir katkı payı ödemek durumundadırlar. Yönetim ücretleri ise yine bir ek katkı payı olarak, aylık gelirlerinin %1.5’i oranında ödeme gerçekleştirmelidirler. Kısaca, sisteme dahil olan birinin, aylık ücretinin %13’ü toplam ödeyeceği prime denk gelmektedir. Günümüz koşullarında, yönetim ücretlerinin sabit olması, bu oranı %12’lere kadar geriletmektedir.

Sisteme gönüllü dahil olanlar ile çalışanlara, Şili hükümeti tarafından üç farklı emeklilik hakkı sunulmaktadır.¹⁷⁷ Birinci seçenekte, yıllık gelir sigortası sözleşmesi ile, emekli olan kişi, fonda biriken emeklilik tasarruflarını sigorta şirketinden yaşam süresi boyunca yıllık maaş (anüite) olarak alma hakkına sahip olmaktadır. İkinci seçenekte ise emekli olacak olan bireyler, şartları ve koşulları belirlenmiş bir plan dahilinde, bireysel emeklilik hesaplarından aylık olarak tasarruflarını geri çekebilmektedirler. Ancak bu seçenekte, bu tasarruflarının tamamının çekilmesine izin verilmemektedir. Devlet tarafından sunulan iki seçenekte de devlet, beklenen yaşam süresinden uzun yaşayacak

¹⁷⁶ Serkan ACUNER, “Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi”, (**Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017), s.63.

¹⁷⁷ Gökhan OFLUOĞLU, “Farklı Ülke Deneyimleri Çerçevesinde Özel Emeklilik Programlarının Oluşumu ve Ortaya Çıkardığı Sonuçlar”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, 2011, s.47.

olanların aylıklarının asgari şekilde ödenmesini de garanti altına almaktadır. Üçüncü seçenekte ise emekli olacak kişi, sigorta şirketiyle yapacağı enflasyona endeksli bir emeklilik ödeneğinin anlaşması ile, emeklilik için tasarruflarını biriktireceği fonları sigorta şirketine transfer edebilmekte, ayrıca kendisinin vefatı halinde, bu ödeneğin kanuni mirasçılara ya da lehtarlarına ödenmesini talep edebilmektedirler. Devlet tarafından emeklilik hakkı için ek bir seçenek daha sunulmaktadır. Emekli olacak bireylerin emeklilik dönemlerinde mağdur olmasının önüne geçmeyi amaçlayan bu hak ile çalışanlar, bir hayat sigortası şirketi tarafından aylık ödenek hak elde edecek ya da isterlerse son aylık ücretinin %70'ine denk gelen emeklilik ödeneği sağlayacak düzeyde fon tutarından arta kalan kısmı, sistemden toplu olarak çekebilecekleri belirlenmiştir.¹⁷⁸

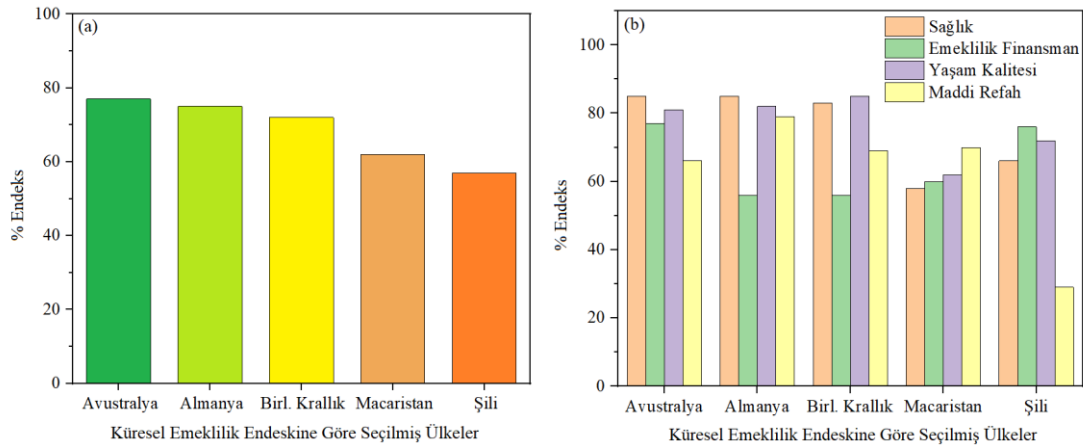
Şili'de emeklilik sistemine dahil olanların erken emekli olabilmesi için, tasarruflarının %110'nun üzerinde birikmiş olduğu fona sahip olmaları ve en az 55 yaşında olmaları gerekmektedir. Eğer kişi, çalışma gücünün en az üçte ikisini kaybettiğini, genel sağlık merkez komisyonu aracılığı ile ispat ederse, maluliyet halinden erken emekliliğe ayrılmaya hak kazanabilmektedir. Emeklinin erken vefatında ise arta kalan ödemeler kanuni mirasçılara ya da lehtarlara ödenmektedir.

2.3. Bireysel Emeklilik Sistemi'nin Seçilmiş Ülkeler Arasındaki Karşılaştırmalı Analizi

Dünya ülkelerince bireysel emeklilik sistemlerinin uygulanış biçimleri birbirinden farklı olduğu görülmektedir.¹⁷⁹ Bu farklılıklar ülkelerin kendisine ait yönetiliş biçimleri ve finansal anlamdaki refahıyla ortaya çıktığı bilinmektedir. Ülke refahını önemli ölçüde belirleyen kriter olan kişi başına düşen milli gelirin sınıflandırılarak ülkelerin gelişmişlik düzeyinin belirlenmesi sağlanmaktadır. Küresel bazda bu ülkeler arasındaki bireysel emeklilik sisteminin, Natixis şirketi tarafından 2019 yılında yayınlanan raporunda küresel emeklilik endeksleri hesaplanmış hali, yüksek endeks değere sahip ülkelere düşük endekse sahip ülkelere doğru sıralandırılarak, Grafik 4 (a)'da verilmiştir.

¹⁷⁸ EROL ve YILDIRIM, a.g.e., s.206.

¹⁷⁹ KPMG, Türkiye'de ve Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemleri, 2017, <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/tr/pdf/2017/02/bes.pdf>, (1 Ağustos 2020), s.19s



Grafik 4. (a) Küresel Emeklilik Endeksine Göre Seçilmiş Ülkeler (b) Seçilmiş Ülkelere Karşılık Gelen Küresel Emeklilik Alt Endesk Gruplarının Yüzdelik Oranı

Kaynak: Natixis, **2019 Global Retirement Index**, Paris, Aralık 2019, s. 75, (17/03/2020)

Bahsi geçen Avustralya, Almanya ve Birleşik Krallık OECD ülkeleri arasında olup, kişi başına düşen milli geliri baz alınarak yapılan değerlendirmelerde de gelişmiş ülkeler arasında yer almaktadır.¹⁸⁰ OECD ülkeleri arasından Şili ve Macaristan için kişi başına düşen milli gelir baz alındığında gelişmekte olan ülkeler grubunda yer almaktadırlar. Bulgaristan ise OECD ülkesi olma yolunda ilerlemekte, 2021 yılı itibariyle katılım sağlanması beklenmektedir. Küresel emeklilik endeksi raporu OECD ülkeleri baz alınarak yapıldığından, Bulgaristan da katılımını henüz sağlamadığından raporda KEE skoru henüz yer almamaktadır.

Grafik 4 (a)'da görüldüğü üzere, seçilmiş ülkeler arasından Avustralya %77'lik bir yüzdesel oran ile en yüksek KEE'ye sahip ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Raporun dünya sıralamasındaki yeri 9 numara olan Avustralya'nın, küresel emeklilik endeksini oluşturan alt grup endeksleri incelendiğinde, emeklilik finansmanı sağlama yüzdesinin ve de yaşam kalitesi yüzdesinin en yüksek olduğu ülke olarak Grafik 4 (b)'de gösterilmiştir. Yine aynı şekilde Almanya da %75'lik bir oranla Avustralya'yı, dünya sıralamasında 13. sırada takip etmektedir. Maddi refahın en üst seviyede olduğu ülkelerden Almanya'nın, küresel emeklilik alt endeks grubu olan yaşam kalitesinin de epeyce yüksek olduğu Grafik

¹⁸⁰ OECD, Gross Domestic Product (GDP), 2020, <https://data.oecd.org/> (1 Ağustos 2020), s.1

4 (b)'de gösterilmiş olup, dünya ülkeleri arasında iyi bir skora sahip olması yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Birleşik Krallık incelendiğinde, dünyada 17. sırada yer alarak %72'lik bir yüzdeliğe sahip olduğu, emeklilik finansmanının ortalama değerde seyrettiği ancak yaşam kalitesinin yüksek olması sebebiyle dünya ülkeleri arasında iyi bir konumda olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Avustralya ile Birleşik Krallık'ın küresel emeklilik alt endeks gruplarının değerlerinin aynı düzlemde seyrettiği, Grafik 4 (b) incelendiğinde emeklilik finansmanındaki farktan ötürü Birleşik Krallık'ın Avustralya'yı 8 basamak geriden takip ettiği söylenebilmektedir.

Gelişmekte olan ülkeler söz konusu olduğunda Macaristan ve Şili'nin, gelişmiş ülkelere nazaran küresel emeklilik endeksi skorlarının düşük olduğu Grafik 4 (a)'da gösterilmektedir. Macaristan küresel emeklilik alt endeks gruplarının her birinin ortalama değerde olması ile birlikte, %62'lik bir yüzdesel skorla 32. sırada yer aldığı görülmektedir. Şili ise Grafik 4 (b)'de gösterildiği üzere, seçilen ülkeler arasından maddi refahın en düşük olduğu ülke olması nedeniyle KEE de aynı oranda düşük olduğu söylenebilmektedir. Şili %57'lik bir skor ile 44 ülke arasından 37. sırada yer aldığı görülmektedir. Gelişmekte olan ülke Şili'nin emeklilik finansmanı yüzdesinin, gelişmiş ülke Avustralya'dan fazla olduğu ancak ülkelerin gelişmişliğini belirleyen ölçütlerden biri olan maddi refahının çok düşük olması sebebiyle küresel emeklilik endeksi skorunun bir hayli düşük olduğu Grafik 4 (b)'deki bilgiler ışığında söylenebilmektedir.

Dünya'da bireysel emeklilik sistemlerinin karşılaştırılması hususunda küresel emeklilik endeksi bu analizler için ışık tutmakta, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki farkı göstermektedir. Grafik 4 (a)'ya bakıldığında, gelişmişlik seviyelerine göre sıralandırılmış grafikte, küresel emeklilik endeksi skorunun gelişmişlik seviyelerine göre azaldığı sonucuna ulaşılabilmektedir. Bir ülkenin gelişmişlik seviyesinin yine o ülkenin maddi refahıyla doğru orantıda olduğu baz alındığında, küresel emeklilik alt endeksi olan maddi refah endeksinin küresel emeklilik endeks skorunu önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Özetle, bir ülkenin küresel emeklilik endeksi skoru, o ülkenin gelişmişlik seviyesi hakkında bize bilgiler verebildiği sonucuna ulaşılmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

3.1. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi

Türkiye’de yapısal yenilikler arasında yer alan sosyal güvenlik yeniliğinin bir parçası olarak benimsenen kamu sosyal güvenlik mekanizmasına bütünleyici bir özellikte emeklilik planlarının üretilmesine dair Bakanlar Kurulu’nca 16 Mayıs 2000 tarihinde TBMM Başkanlığı’na arz edilen "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı" ile bireylerin emekliliğe dair istekli tasarruflarını tertipleyen bireysel emeklilik ölçümlemelerine bağlı olan fonlu bir mekanizmanın kurulumu hedeflenmiştir. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanun Tasarısı Taslağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde 1999 yılı Ağustos ayında kurulan Bireysel Emeklilik Komisyonunda yapılan çalışma faaliyetlerinin neticesinde düzenlenmiştir. Bireysel Emeklilik Komisyonu faaliyetlerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kuruluşları, Sermaye Piyasası Kurulu ile alakalı sektör araçları iştirak etmiştir. Komisyon faaliyetleri esnasında bireysel emeklilik ile alakalı olan kurum ve kuruluşların fikirlerinin sergilenmesine temin olarak Türkiye Sigortalar Birliği, Sigorta Denetleme Kurulu, portföy idare firmaları, sosyal güvenlik maksatlı vakıf idarecileri, plasman firmaları ve bu hususta faaliyetler gösteren profesyoneller Komisyon’a çağrılarak faaliyetlere aktif olarak iştirak etmeleri mümkün kılınmıştır. Öte yandan komisyon çalışma faaliyetleri esnasında basın organları, üniversiteler ve derneklerden bahsi geçen hususa dair fikirlerinin yazılı bir şekilde bildirilmesi istenerek komisyon faaliyetleri kapsamında değerlendirilmiştir. Bu bakımdan, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu bilhassa Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu olarak alakalı bütün kuruluşların fikir ve tavsiyelerini irdelediği paydaş bir metin ve sosyal güvenlik yeniliğinin bir parçası konumunda olarak 28 Mart 2001 tarihinde TBMM tarafından onaylanmış ve 24366 sayılı Resmi Gazete’ de 7 Nisan 2001 tarihinde

yayımlanmıştır. Yasa, yayımlanma tarihinin üzerinde 6 ay geçtikten sonra 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlük kapsamına girmiştir.¹⁸¹

BES, var olan kamu sosyal güvenlik mekanizmasının bütünleyici olarak ve kişilerin kazanç sağladıkları süreçlerde düzenli olarak tasarruf yapmalarını olanaklı kılarak kişilerin mevcut refah düzeylerinin emeklilik zamanında da devam etmesini sağlanması, ekonomi üzerinde uzun dönemli kaynak yaratarak çalışma olanaklarının yükseltilmesi temeli üzerine kurulan bir sistem olmaktadır.¹⁸² BES' e dair vergi ile alakalı özendirmeleri tertiplemek maksadıyla Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na aktarılmıştır. Bahsi geçen Kanunu TBMM 28 Haziran 2001 tarihinde kabul etmiş ve 10 Temmuz 2001 tarih ve 24458 sayılı Resmi Gazete'de yayımlayarak bazı kararları yayım tarihinde, bazı kararları da 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapan Kanun ile bireysel emeklilik sisteminde dahil olma evresinde bireylere ve iş görenleri adına katkı yapmak isteyen işverenlere, fonların yatırım uygulamalarına yönlendirilmesi evresinde ve terakümlerin toplu olarak para ya da aylık biçiminde geri ödenmesi evresinde vergi özendirmeleri getirilmiştir.¹⁸³

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa bütünleyici özellikte Hazine Müsteşarlığı'nın ve SPK'nın paydaş faaliyetleri neticesinde yayımlanan yönetmelikler ve tebliğler şöyledir:¹⁸⁴

- Bireysel emeklilik sistemine dair stratejileri tespit etmek, bu stratejilerin uygulanması için alınması gereken tedbirleri hususunda tavsiye sunmak ve mevzuat tertiplemeleri hakkında öneri vasfında karar vermek üzere 31 Ekim 2001

¹⁸¹ EGM. (2017). **Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi**. <http://www.egm.org.tr/?sid=70>.

¹⁸² Eralp DOĞU ve Banu ÖZGÜREL, "Kalite Fonksiyon Göçerimi ile Bireysel Emeklilik Sistemleri Pazarlayan Sigorta Şirketlerinin Teknik Özelliklerinin İncelenmesi Üzerine Bir Çalışma", **İşletme Fakültesi Dergisi**, 2008, 9(1), s. 37.

¹⁸³ EGM. (2017). **Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi**. <http://www.egm.org.tr/?sid=70>.

¹⁸⁴ Hazine Müsteşarlığı, **Bireysel Emeklilik Sistemi**. <http://www.bireyselemlilik.gov.tr/tarihce.htm>, 2017.

tarikh ve 24569 sayılı Resmi Gazete' de Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik yayımlanmıştır.

- Sisteme dair genel çalışma şekline karşı yapılan tertiplerler 28 Şubat 2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik ile tespit edilmiş, kurulumu gerçekleştirilecek emeklilik firmasının kurulum çalışmaya başlama, çalışma yetki belgesi alma, pay devri, birleşim ve devredilmesine dair temel ve usuller tertiplenmiştir.
- Emeklilik firmalarının, istekli katılıma bağı olan ve tespit edilmiş katkı temeline göre meydana getirilen bireysel emeklilik sistemine katılmayı arzulayan katılımcılar ile gerçekleştirecekleri emeklilik sözleşmesine dair esas ve usuller 28 Şubat 2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazete'de neşredilen Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik ile organize edilmiştir.
- Bireysel Emeklilik Sisteminin ilerletilmesi ve güven duygusu içerisinde çalışmalarını sürdürebilmesi için bireysel emeklilik vasıtası çalışmaları ile bireysel emeklilik komisyoncularının faaliyet esasları ve usulleri 28 Şubat 2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazete'de neşredilen Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik ile organize edilmiştir.
- Emeklilik yatırım ödeneklerinin çeşitleri, kurumlar, kurum yapısı, çalışma prensipleri ve esasları, katkıların bu ödeneklerde toplanması ve incelenmesi, ödenek portföyündeki varlıkların muhafaza edilmesi, portföyün idaresi, ödeneklerin toplanma devir temelleri, iç ve dış kontrolü ile halkın bilgilendirilmesine dair esasları ve usulleri 28 Şubat 2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik ile organize edilmiştir.
- Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik gereğince sunulacak izinlerle alakalı olarak gerçekleştirilecek müracaatlarda yer verilecek veri, kayıt ve evraklara dair esaslar ve usuller tertiplenmiştir. 6 Nisan 2002 tarih

ve 24718 sayılı Resmi Gazete’ de neşredilen Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Tebliğ ile düzenlemesi gerçekleştirilmiştir.

Yürütülen mevzuat faaliyetleri ile mekanizmanın etkili bir şekilde tatbikatının yapılabilmesi için gereken olan idari ve yasak kapsam tespit edilmiş olup, emeklilik firmaları 2003 senesinden bu yana çalışmalarına devam etmektedirler. 12 Temmuz 2004 tarih ve 25520 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve 12 Ağustos 2004 tarihinde yürürlüğe konulan Emeklilik Şirketlerindeki Birikimli Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarımlara İlişkin Tebliğ aracılığı ile arzu eden sözleşme sahiplerinin birikimli yaşam sigortalarında bulunan terakümleri bireysel emeklilik mekanizmasına birtakım şartlar kapsamında nakledilmiştir. Nakil muameleleri Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun yürürlüğe girme tarihinden başlayarak beş senelik zaman diliminin sonu olan 7 Ekim 2006 tarihinde bitirilmiştir. 14 Haziran 2007 tarih ve 26552 sayılı Resmi Gazete’ de neşredilen ve pek çok hususu yayımlanma anında yürürlüğe konulan Sigortacılık Kanunu ile 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun kimi maddeleri farklılaştırılarak yasa kapsamına türlü hususlarda yeni kararlar ilave edilmiştir.

Grup emeklilik poliçelerinde, katılımcının ismine ödenen katkı hisselerinin katılımcılar tarafından hak edilmesi hususunun zaman ve şartları, bireysel emeklilik hesabı kapsamında terakümlerin ve senelik gelir sigortası içerisinde ayrılan maaşların el koyulabilme limiti, üyesi bulunanlara ya da iş görenlerine emekliliğe dair kefalette bulunan sendika, vakıf, sandık, tüzel kişiliğe sahip meslek kurumu ya da diğer ticari firmalardaki emekliliğe dair terakümler ve kefaletlere dair davranışların bireysel emeklilik sistemine nakil şartları ve sunulan üstünlükler, bireysel emeklilik hesabının firmalar arasında naklinde gecikme yaptırımı gibi hususlarda tertipleme yapılmıştır. Öte yandan Emeklilik Gözetim Merkezi’nin iş, otorite ve mesuliyetleri yasalarla tanımlanarak Müsteşarlık tarafından yaşam ve diğer sigorta dallarında sunulacak sorumluluklar da Emeklilik Gözetim Merkezi’nin çalışma kapsamına dahil edilmiştir. 12 Ocak 2008 tarih ve 26754 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve yayımlandığı tarih itibariyle yürürlüğe konulan Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği ile EGM’nin faaliyet

esas ve usulleri tertiplenmiş, örgüt yapısı ve sorunlulukları ayrıntılı bir biçimde tespit edilmiştir.

9 Nisan 2008 tarih ve 26842 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 9 Ağustos 2008 ‘de yürürlüğe konulan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik ile grup emeklilik anlaşmasının kapsadığı düzenlemeler; işveren grup emeklilik poliçelerine sahip olma zamanı, iş görenler tarafından sahip olunan terakümlerin nakledilmesi ve ödemelerinin yapılması, emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe konulması, vazgeçme hakkı, anlaşmanın feshi, ödenek dağılımı farklılaşması, terakümlerin nakledilmesi, hesapların bütünleştirilmesi ve haciz hususları olarak sıralanmaktadır.

9 Ağustos 2008 tarihi itibarı ile yürürlüğe konulan Dernek, Vakıf, Sandık ve Diğer Kuruluşlardan Bireysel Emeklilik Sistemine ve Yıllık Gelir Sigortasına Aktarım Hakkında Yönetmelik ile üyesi bulunanlara ya da iş görenlerine emeklilik uygulamasına dair kefalette bulunan sendika, dernek, sandık, tüzel kişiliğe sahip olan meslek kurumu ya da diğer ticari firmalarda bulunan emekliliğe dair mevcut terakümlere ya da kefaletlere dair meblağların bir kısmının ya da bütününe bireysel emeklilik mekanizmasına ya da senelik kazanç sigortasına nakledilmesine dair esasların ve usullerin tertiplemesi yapılmıştır.

29 Haziran 2012 tarih ve 28338 sayılı Resmi Gazete kapsamında yayımlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile vergisel indirim aracılığı ile kullanılan vergi üstünlüğü tatbikatı geçerliliğini kaybederek hükümet katkısı mekanizmasına geçiş yapılmıştır. Mekanizmalardan ayrılma durumlarında ise menkul sermaye geliri ifadesi ile tanımlanmakta olan ve ön kesintiye bağlı olan teraküm meblağı tatbikatı yerine, yalnızca gelir miktarı üzerine ön kesinti uygulanmasına dair farklılaştırmalar gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen bu tertiplemelerle, işverenlerce iş görenleri adına bireysel emeklilik sistemine ödenmekte olan ve vergi matrahının saptanmasında indirim hususu olabilecek katkı hisselerinin kesintisiz ücretin %10’luk kısmına kadar olan üst sınırı %15 oranına yükseltilmiştir. Üyesi olanlara ya da iş görenlerine emeklilik uygulamalarına yönelik kefalet veren sendika, dernek, vakıf, tüzel kişiliğe sahip meslek kurumu ya da sair ticari firmalarda bulunan emeklilik

uygulamalarına dair terakümlerin ya da kefaletlere dair meblağların bir kısmını ya da bütününe bireysel emeklilik sistemine nakledilmesine dair sunulan zamanın süresi 31 Aralık 2015 tarihine dek uzatılmış olarak nakil, ayrılma duruma ve emeklilik muamelelerinin gerçekleştirilmesi için tespit edilen muamele süreleri tekrar tertiplenmiş, mekanizmada parça ödeme temin etmeye ve değerli madenlerin oluşturduğu ödeneklerin kurulumunun gerçekleşmesine imkan verilmesine ilişkin farklılıklar yapılmıştır. 9 Kasım 2012 tarih ve 28462 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak 1 Ocak 2013 tarihinde yürürlüğe konulan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikle, emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe konulma, fesih, transfer ve emeklilik hakkı elde etme şartlarının tanımlaması tekrar yapılarak işveren grup emeklilik protokolleri hak ediş şartları ve mekanizma üzerinden uygulanan kesintiler tekrar tertiplenmiştir.¹⁸⁵

2017 yılında ise bireysel emeklilik sisteminde gönüllü katılımdan zorunlu katılıma dönerek yeniliğe gidilmiş, otomatik katılım sistemine geçilmiştir. 2020 yılına gelindiğinde ise, sigortacılığın ve emeklilik sisteminin Türkiye’deki gücünü arttırıcı adımlar atılması adına Yeni Ekonomi Programı kapsamında BES’le ilişkin reformlara gidileceği gündemdeki yerini almıştır.¹⁸⁶

3.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi’nin Unsurları

Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik’in 4. maddesinde belirtilen hususta Bireysel Emeklilik Sistemine ait unsurları şu şekilde açıklanabilir:

Katılımcılar: Emeklilik şirketi vasıtasıyla belirlenmiş olan emeklilik sözleşmesini imzalayarak bireysel emeklilik hesabı açılan gerçek kişiler katılımcılar olarak adlandırılır. Katılımcılar, fiil ehliyetine sahip bireysel emeklilik sözleşmesindeki taraflardan biridir. Katılımcıların sahip olduğu haklar ilgili Kanun tarafından hazırlanmıştır. Bu haklar şu şekildedir;

¹⁸⁵ EGM, **Emeklilik Gözetim Merkezi**, *Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi*, <http://www.egm.org.tr/?sid=70>, 2017.

¹⁸⁶ HMB, Yeni Ekonomi Programı Yapısal Dönüşüm Adımları 2019, Ankara: Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2019.

- Emeklilik sözleşmesindeki hükümler ışığında, katkı payı şirketin yükümlülüğünde olan birkaç çeşit fonda paylaştırılabilir.
- BES kapsamında bir emeklilik şirketinde yer alan tasarrufların başka bir şirkete aktarılması mümkündür. Bu aktarımın yapılması için ilk emeklilik sözleşmesi üzerinden en az bir yıl geçmiş olmalıdır.
- Emeklilik planı, yılda dört kere değiştirilebilir. Katılımcı, katkı paylarının fonlardaki dağılımını ise maksimum altı defa değiştirme imkânına sahiptir.
- Emeklilik hakkı kazanılmadan BES’e katkı sağlamaya ara verilebilmektedir. Vergi prosedüründe tarif edilen biçimde de sistem dışına çıkılabilmektedir.
- Emeklilik sözleşmesi sürecinde katılımcının çalışamaz konuma gelmesi durumunda ise BES’den birikimler alınıp çıkılması mümkündür.
- Emekliliğe hak kazanan katılımcılar tasarruflarını aylık veya tek bir seferde alabilir.
- Katılımcı, sözleşmesi bitmeden vefat ederse mirasçılar tasarrufu alma olanağına sahiptir.

Emeklilik Şirketi: 4632 Sayılı “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” kapsamında emeklilik alanında ruhsat alan şirketler, emeklilik şirketleri olarak adlandırılır. 4632 Sayılı Kanun’un 8.maddesi uyarınca; bireysel emeklilik şirketleri, kurulum safhasında ticari unvanında “emeklilik” kelimesinin yer alması, sermayesinin minimum yirmi milyon TL olması, anonim şirket olarak kurulması, ödenmiş sermayenin minimum on milyon TL olması ve kalanının üç yıl içerisinde ödenmesinin taahhüt edilmesi ile şirket kurucularının kanunda ifade edilen özelliklere sahip olması gerekir. 4632 Sayılı Kanun’un 9.maddesine göre bireysel emeklilik şirketleri, emeklilik branşında ruhsat almış olmalıdır. Bireysel emeklilik şirketi, ruhsat verilmiş tarihinin ardından en geç üç ay içerisinde üç fon oluşturmak adına SPK’ya başvuruda bulunmalıdır. Üç aylık süre zarfında başvuruyu yapmayan şirketin, daha sonra yapacağı başvuru kabul edilmemektedir. Bu noktada daha önce alınan faaliyet ruhsatı ile kuruluş izni de

hükümsüz hâle gelmektedir. Branşı “hayat ve ferdi kaza sigortaları” olan emeklilik şirketleri, bütün branşlar için hesabını farklı değerlendirmelidir. Bazı özel durumlar ayrı olarak 4632 Sayılı Kanun kapsamında yer almayan gerçek ve tüzel kişiler, yasalar çerçevesinde işlem yaptıklarını gösterecek biçimde “Emeklilik”, “Emeklilik Planı”, “Emeklilik Fonu” ve “Emeklilik Yatırım Fonu” vb. kavramlar kullanılamamaktadır. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nda yer alan 11. maddede bireysel emeklilik şirketlerine ait yükümlülükler belirlenmiştir. Bunlar şu şekilde açıklanabilir;

- Katılımcılarla yapılan emeklilik sözleşmesinde yer alan katkı paylarının fon kapsamında değerlendirilmesi ile gerçekleştirilen işlemlerin güncellenmesini sağlamak,
- Katılımcıların, emeklilikle ilgili bilgilerine günlük erişmelerini sağlamak,
- Fon portföyünün, şirket yönetimine uygun biçimde portföy yöneticilerince yönetimini gerçekleştirmek,
- Şirketin aldığı kararlar ve yönetim stratejisini dikkate alarak fon portföyünün yönetimini sağlamak,
- Mali tablolar, fon getirileri ile varlıklarla ilgili katılımcılara bilgi verilmesi,
- SPK, HMB gibi kurumlardan istenen belge, bilgi ve tabloların oluşturulmasını sağlamak,
- Fonların korunması ve bireysel emeklilik hesaplarının sürekliliği adına saklama koşullarını oluşturmak,
- Mevzuat ve kanuna göre fon portföyünü değerlendirerek pay fiyatını belirlemek.

Saklayıcı Kuruluş: Etkili bir bireysel emeklilik sistemi işleyişinin dizaynı için katılımcılara güvenli bir sistem sunulmalıdır. Kullanıcıların bir sistemden bekledikleri, çıkarlarının ve haklarının korunmasıdır. Katılımcıların beklentilerini karşılayabilmek

adına bütün şartlar öngör÷lmüştür.¹⁸⁷ Emeklilik yatırım fonlarının saklanması görevi, Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 28.maddesine göre Takasbank sorumluluğuna verilmiştir. Kıymetli madenler, para ve sermaye piyasası faktörleri ile diğer varlıklar Takasbank bünyesinde yer almaktadır. Fon hesaplarına ait bilgilere erişmek isteyen Takasbank, bu isteğini emeklilik şirketleri aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Fon portföyünün kurallara uygunluğunu kontrol edip karşılaştırılması muhtemel olağanüstü şartlara karşı alınması gereken tedbirler hakkında şirketleri bilgilendirmektedir.¹⁸⁸ Takasbank'a ait görevlere Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 29.maddesinde değinilmiştir. Bunlar şu şekilde açıklanmaktadır;

- Fon üzerinde yapılacak işlemlerin takas olabilmesi adına gereken işlemleri yerine getirmek,
- Fon varlıklarını saklamak,
- “Fon paylarının katılımcı bazında tutulması ve katılımcılara fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı payı tutarı ile bunlara karşılık gelen pay sayılarını fon bazında izleme imkânı sağlanması,”
- Fon portföylerinin SPK'nın ortaya koyduğu koşullara uygun olarak yönetildiğini denetleyerek portföy değerlerinin denetimini gerçekleştirmek,
- Fonlardan yapılan ödemeleri kontrol etmek,
- Emeklilik şirketi tarafından gönderilen katkı paylarının fona yönlendirilmesi esnasında pay oranlarını hesaplayarak kontrol etmek,
- Emeklilik şirketi ile portföy yönetim şirketine fonlarla ilgili rapor ve bilgileri elektronik ortamda hazırlamak,

¹⁸⁷ Zafer KARAUSTA, “Bireysel Emeklilik Şirketlerinde Fon Kaynak Kullanım Analizi”,(**Yüksek Lisans Tezi**, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008), s. 22.

¹⁸⁸ BURAK, **a.g.e.**, s. 19.

Emeklilik yatırım fonu varlıkları, emeklilik şirketlerinin devredilmesi, birleşmesi, iflas etmesi ve kapanması gibi risklere karşı güvence altındadır.

Hazine ve Maliye Bakanlığı: Emeklilik şirketinin hayata geçirilebilmesi hususunda kuruluş izni ile faaliyet yapabilmesi için ruhsat alması Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın onayına bağlıdır.¹⁸⁹ HMB'nin emeklilik sistemi hususunda başlıca görevleri aşağıdaki gibidir:

- Bireysel emeklilik şirketlerine etkinlik ruhsatının verilmek,
- Emeklilik şirketlerinin kontrolünü bir yıl içerisinde en az bir kere olacak şekilde gerçekleştirmek, kontrol sonrası raporlama yaparak düzenlemeleri bildirmek,
- Emeklilik şirketlerinin düzenlemesi gereken faaliyet raporlarındaki mali tabloların usul ve esaslarını belirlemek,
- Bireysel emeklilik araçlarının sahip olması gereken özellikleri ve yerine getirmesi gereken faaliyetleri hakkında esasları ortaya koymak,
- BES ile alakalı teknik konularda lüzumlu değişiklik ve onaylama işlemlerini sağlamak,
- BES hakkında kamuya takdim edilmesi gereken bilgiler ile sistemin halka sunulması esnasında gerçekleştirilen reklam ve ilanlara ilişkin gerekli düzenlemeleri belirlemek ve yapmak.

Kısacası, BES ile ilgili tüm aşamalarda Hazine ve Maliye Bakanlığı onay ve düzenlemeleri gerekmektedir.

Sermaye ve Piyasa Kurulu: Denetleme ve düzenleme, SPK'nın temel görevleridir. SPK'nın bireysel emeklilik sistemiyle ilgili sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumluluklar şirketle yapılan sözleşme, Takasbank, portföy yönetim şirketleri ile yatırım fonlarına yönelik gelişmelerdir. Sistemdeki bireysel emekliliğe aracı olan kurumlar ile emeklilik şirketlerinin reklâm ve ilânlar aracılığıyla gerçekleştirdikleri kamu

¹⁸⁹ Hüseyin ÜNAL, “Bireysel Emeklilik Sisteminde Ve Otomatik Katılım Sisteminde Portföy Yönetiminin İşleyişi Ve Önemi. Otomatik Katılım Sistemine Yönelik Olarak Nitel Bir Uygulama”, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), s.28.

bilgilendirmeleri, SPK ve HMB adına herhangi bir sorun teşkil etmemelidir.¹⁹⁰ BES düzenlemesi ve uygulanması esnasında HMB tarafından belirlenen usuller, SPK'dan alınan onay neticesinde uygulamaya konmaktadır.¹⁹¹ SPK'nın bireysel emeklilik sistemine yönelik yetki ve görevleri şu şekilde sıralanabilir;

- Yatırım fon paylarının kayda alınmasına yönelik düzenlemeler,
- Portföy sınırlandırmaları ve fon türlerine ilişkin düzenlemeler,
- Sistemin genel işleyiş yapısı,
- Muhasebe kayıtları ve gerekli belgelerin hazırlanıp düzenlenmesi,
- Katılımcılara yatırımlarla ilgili bilgi verilmesi,
- Fon devredilmesi ve birleştirilmesine ilişkin esaslar,
- Bağımsız denetim ve iç denetimle ilgili düzenlemeler,
- Fon portföyünde yer alan varlıkların saklanması ve değerlendirilmesi.¹⁹²

Denetleme görevi noktasında, emeklilik yatırım fonu denetleyicisi denetim raporunu SPK'ya göndermek zorundadır. Emeklilik şirketi fonları, saklayıcı hesapları ve portföy yöneticilerinin faaliyetleri ve işlemleri de SPK denetimindedir. Bağımsız dış denetimden geçen fonlarla ilgili denetim raporlarının SPK'ya gönderilmesi gerekmektedir.¹⁹³

Emeklilik ve Gözetim Merkezi: Sistemi kontrol etme görevi, Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) sorumluluğundadır. EGM, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerini gözlemleyerek gerekli raporları ilgili birimlere aktarır. EGM aynı zamanda emeklilik sisteminde yer alanları ve kamuoyunu bilgilendirme görevine de sahiptir.¹⁹⁴ Müsteşarlık, BES faaliyetleri ile sigortacılık faaliyetlerinden sorumludur. Müsteşarlık, emeklilik

¹⁹⁰ EGM, **a.g.e.**, 2004, s. 27.

¹⁹¹ YÜCEER, **a.g.e.**, s. 26.

¹⁹² ÖZTÜRK, **a.g.e.**, 2010a, s. 46.

¹⁹³ BURAK, **a.g.e.**, s. 21.

¹⁹⁴ AKIN, **a.g.e.**, 2008, s. 104.

şirketlerinin işlemlerini denetlemek maksadıyla kurulan tüzel kişilikleri emeklilik gözetim merkezi şeklinde görevlendirebilir. 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunun 20. Maddesi A bendinde EGM amaçları ifade edilmiştir. EGM amaçları;

- Emeklilik sistemindeki katılımcıların bilgilerini saklamak,
- Katılımcıların sahip olduğu hakların korunması adına işlem gören BES'lerin denetiminin sağlanması için uygun sistemi hazırlamak,
- BES'in verimli ve aktif olarak işlemlerini sağlamak,
- Katılımcı ve kamunun emeklilik sistemi hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamak,
- Hayat sigortası gibi branşlara yönelik görevleri yerine getirmek,
- Bireysel emeklilik araçları için gereken işlemleri düzenlemek,
- Emeklilik sisteminde elde edilen verileri erişebilir hâle getirmek olarak sıralanabilir.

Portföy Yönetim Şirketi: Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 20.maddesi kapsamında; birikimlerin değerlendirildiği emeklilik yatırım fonunun yönetimi, portföy yönetim şirketlerinin sorumluluğundadır. Portföy yönetim şirketi, SPK'dan aldığı yetki belgesi aracılığıyla emeklilik yatırım fon yönetimini gerçekleştirmektedir. Bu şirketlerin katılımcılara sunacağı hizmetler, portföy yöneticileri ile şirket arasında yapılacak olan sözleşmeye göre şekillenmektedir. Portföy yönetim şirketlerinin denetlenmesi ve düzenlenmesi ise SPK'nın sorumluluğundadır. Portföy yöneticileri, fon yönetimi esnasında likidite ve getiri faktörlerini göz önünde bulundurmalıdır.¹⁹⁵ Portföy yöneticisi, yatırımların yönetimini gerçekleştirirken birtakım kurallara da uymalıdır. Söz konusu kurallar sözleşmede yer alan içeriğe göre düzenlenmektedir. Sözleşmede yer alan bilgiler,

¹⁹⁵ Volkan YÜCEER, "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye'deki Bireysel Emeklilik Fonlarının Performanslarının Ölçülmesi", (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010), s. 23.

raporlar, araştırmalar, belgeler ve portföy yönetim stratejilerinin minimum 10 yıl saklanması gerekmektedir.¹⁹⁶ Portföy yöneticilerinin sorumluluklarını yerini getirmedikleri durumlarda şirket, sözleşme feshetme yetkisini kullanabilir.¹⁹⁷ Portföy yöneticilerinin fon yönetiminde uyması gereken ilkeler Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 21.maddesinde açıklanmıştır. Bu ilkeler aşağıda açıklanmıştır;

- Yönetilen fon çıkarlarının ayrıntılı şekilde incelenmesi (Portföy yöneticisi, yönettiğı fonların içinde veya diğeri müşterilerin birbirleri açısından olumsuz sonuçlar olabilecek işlemler yapamaz),
- Bu kapsamda elde edilen her türlü belge ve raporların en az 10 yıl süreyle saklanması gerekir,
- Fon yönetimi sürecinde getiri ve likidite unsurları göz önünde bulundurularak risk dağıtımının yapılması,
- Fon portföyünde yapılacak işlemler ile borsadaki varlıkların alım-satım faaliyetlerini gerçekleştirmek,
- Fon portföyündeki alım-satımlarda değeri altında veya rayiç bedel üzerinde varlıkların satışının yapılmaması,
- Portföy yöneticileri, kendi ya da üçüncü şahıslar için işlemde bulunmamaktadır,
- Fon portföyü kapsamında belirlenen getiriye yönelik herhangi bir sözlü ya da yazılı garanti bulunmamaktadır,
- Fon portföyünde yapılacak işlemlerden önce fiyat ve zaman faktörleri de dikkate alınmalıdır,

¹⁹⁶ Doğan ÖZTÜRK, “Bireysel Emeklilik Sisteminde ve Bireysel Emeklilik Hizmeti Sunan Şirketlerin Etkinlik Analizi”, (Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010), s. 43.

¹⁹⁷ Bülent BURAK, “Türkiye'deki Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Satış Ekiplerinin Kariyer Geliştirme Süreci: Bir Model Örneğı”, (Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2008), s. 18.

- Portföy yöneticine ait sorumluluklar görev sonrasında da devam eder.

Fonlar: BES’te fon türleri 14 ayrı kategoride incelenmektedir. Bu fon türleri sırası ile aşağıdaki gibidir:¹⁹⁸

- Hisse senedi fonu,
- Borçlanma araçları fonu,
- Katılım fonu,
- Karma fon,
- Para piyasası fonu,
- Kıymetli madenler fonu,
- Endeks fon,
- Fon sepeti fonu,
- Katkı fonu,
- Değişken fon,
- Standart fon,
- Hedef fon,
- Başlangıç fonu,
- OKS standart fon.

3.3. Otomatik Katılım Sistemi

3.3.1. Otomatik Katılım Sistemi ve Etkileri

10.08.2016 tarihinde 6740 sayılı kanunla, çalışanların otomatik olarak bir BES’e katılmasıyla ilgili yasal düzenleme yapılmış ve çalışanların BES’e otomatik olarak dahil olması da 01.01.2017 tarihi itibarıyla yürürlüğe konmuştur¹⁹⁹. Bu gelişmeyle birlikte Türkiye’de yeni bir dönem başlamış, özel sektörde ve kamuda çalışma hayatına atılacak

¹⁹⁸SPK, **Sermaye Piyasası Kurulu, Emeklilik Yatırım Fonlarına İlişkin Rehber**, <https://spk.gov.tr/Sayfa/Dosya/1205>, 2020.

¹⁹⁹ Hülya TARLABAŞI, “Banka Çalışanları Perspektifinden Bireysel Emeklilik Sistemine Yatırımcı Algısının Ölçülmesi: Sivas İli Örneği”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018), s. 28.

45 yaş altı bireyler BES'e dahil edilmiştir. İşverenler, çalışanlarının otomatik katılım sistemi kapsamında yer alması adına müsteşarlıktan uygundur görüşü almalıdır.²⁰⁰ Çalışanın belirlenen prime yönelik kazancının %3'lük kısmı, 5510 sayılı Kanun'unun 80'inci maddesi çerçevesinde katkı payı olarak ifade edilmiştir. Söz konusu tutar, işveren tarafından maaş gününün ardından sonraki ilk iş gününde de şirkete aktarılmaktadır. Bu madde kapsamında katkı payı eğer şirkete zamanında aktarılmaz ise birikimde meydana gelecek kayıp işverenin sorumluluğundadır. Çalışanlar, otomatik katılımı ilgili emeklilik sözleşmesinde yer alan tutardan daha fazlasının kesinti yapılmasını isteyebilir.²⁰¹ Çalışanlar, emeklilik planına dahil olduklarını öğrendikleri ilk iki ay içerisinde cayma hakkına sahiptir. Çalışanlar caydığı takdirde ücretlerinden yapılan katkı payı kesintileri 10 iş günü süresinde çalışana iade edilmelidir. BES, cayma sürecinde kesilen katkı paylarını, değer kaybetmeden yönetmekle görevlidir. Cayma hakkına başvurmayan çalışanlar ise müsteşarlık tarafından belirlenen durumlarda katkı payı ödemelerine ara verilmesini talep edilebilir.²⁰²

Çalışanın emeklilik sözleşmesinin bulunduğu işyerinin değişmesi durumunda kazandığı emekliliğe esas süre ile birikimi yeni işyerinde yapılan emeklilik sözleşmesine dahil edilmektedir.²⁰³ Çalışan dilerse, yeni işyerinde emeklilik planı yapmadan eski işyerindeki emeklilik planına katkı payı ödeyebilir. İşyeri değişikliği yapan çalışanlar emeklilik sözleşmelerine yönelik taleplerini iş değişikliğini takip eden ayın son gününe kadar BES'e bildirimde bulunmak zorundadır. Otomatik katılımı devletin sisteme yönelik teşviklere ek olarak özel teşvikleri de bulunmaktadır. Otomatik katılım çatısı altında sisteme dahil olanlar %25'lik devlet katkısından faydalanma imkânına sahiptir. Çalışanın cayma hakkını kullanmadığı takdirde bir seferliğe mahsus olmak üzere 1000 TL devlet ilave katkısı ödemesi bulunur. Otomatik katılım aracılığıyla sisteme girerek

²⁰⁰ Ezgi AKDİKMEN, "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Teşviki ve Otomatik Katılım-Arıtma Modeliyle Bir Analiz.", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Finans Enstitüsü, 2018), s. 79.

²⁰¹ Mehmet ALTUNCUOĞLU, "Faizsiz Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi: 2008 Sonrası Türkiye Örneği.", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017), s. 48.

²⁰² Mehmet ASILTÜRK, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Yurtiçi Tasarruflar Üzerindeki Etkisi: Türkiye ile Farklı Gelişmişlik Düzeyindeki Ülkeler için Karşılaştırılmalı Bir Analiz.", (Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018), s. 10.

²⁰³ ALTUNCUOĞLU, a.g.e., s. 48.

emeklilik hakkını kullanan çalışanlar bireysel emeklilik hesabındaki katkı payı en az 10 yıl boyunca yıllık gelir sigortası olarak alma yoluna giderse birikiminin %5'i oranında ek devlet katkı ödemesi yapmak durumundadır.²⁰⁴ Bu konuda bankalara ve SGK'ya önemli görevler düşmektedir. Bu kurumlar çalışan katkı payını takip ederek gereken bilgileri EGM'e ve şirkete aktarmalıdır. Şirketler, fon işletim kesintisi harici başka bir kesinti yapmak durumunda değildir.²⁰⁵

Tablo 1. Otomatik Katılım Uygulamaya Başlama Tarihi

1000 ve üzeri çalışanı olan özel sektör şirketleri	01.01.2017
250-999 arası çalışanı olan özel sektör şirketleri ve kamu kuruluşları (genel ve özel bütçeli idareler)	01.04.2017
100-249 arası çalışanı olan özel sektör şirketleri	01.07.2017
50-99 arası çalışanı olan özel sektör şirketleri, mahalli idareler ve KİT'ler	01.01.2018
10-49 arası çalışanı olan özel sektör şirketleri	01.07.2018
5-9 arası çalışanı olan özel sektör şirketleri	01.01.2019

Kaynak: Mehmet ASİLTÜRK, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Yurtiçi Tasarruflar Üzerindeki Etkisi: Türkiye ile Farklı Gelişmişlik Düzeyindeki Ülkeler için Karşılaştırılmalı Bir Analiz”,(Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018), s. 12. (05/07/2020)

Gelişmiş ülkelerdeki bireysel emeklilik faaliyetleri göz önünde bulundurulduğunda Türkiye'deki bu düzey henüz istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Ancak otomatik katılım gibi gelişmeler Türkiye'nin ivme kazanmasını sağlamıştır.

Tablo 2. Yıllara Göre Katılımcı Sayısı ve Birikim Tutarı (2003-2019)

Yıllar	Katılımcı Sayısı	Birikim (₺)
2003	15.145	586.764,00
2007	1.079.289	2.847.980,00
2012	2.670.594	15.142.278,00
2016	6.039.300	42.979.157,00
2019	6.871.132	101.883.905,00
2020*	6.889.877	133.959.444,00

*31.10.2020 itibarıyla.

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr. (05/07/2020)

²⁰⁴ ASİLTÜRK, a.g.e., s. 11.

²⁰⁵ AKDİKMEN, a.g.e., s. 80.

Tabloda aktarıldığı gibi sistem bilinirliği arttığında fon tutarında ve katılımcı sayısında azımsanmayacak boyutta artış yaşanmaktadır. 2013'te devlet katkısının getirilmesinin ardından sistemin cazibesi artarak daha kullanılır role kavuşmuştur.

Tablo 3. Emeklilik Şirketlerinin Fon Büyüklükleri

Şirketler	Fon Tutarı (milyon)
Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş.	134
Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.	4.401
Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş.	19.097
Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.	24.392
Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.	25.098
Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş.	650
Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş.	546
BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş.	3.267
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.	839
Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş.	2.332
Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.	18.420
Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş.	2.856
Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş.	2.115
NN Hayat ve Emeklilik A.Ş.	4.876
Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.	24.388

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr. (05/07/2020)

Tabloda yer alan emeklilik şirketlerinin fon büyüklükleri ele alındığında Avivasa Emeklilik ve Hayat 25.098 milyon TL, Anadolu Hayat Emeklilik 24.392 milyon TL, Türkiye Hayat ve Emeklilik 24.388 milyon TL, Allianz Yaşam ve Emeklilik 19.097 milyon TL ve Garanti Emeklilik ve Hayat 18.420 milyon TL ile öne çıkmaktadır. Bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı sayıları aşağıda yer alan tabloda bulunmaktadır.

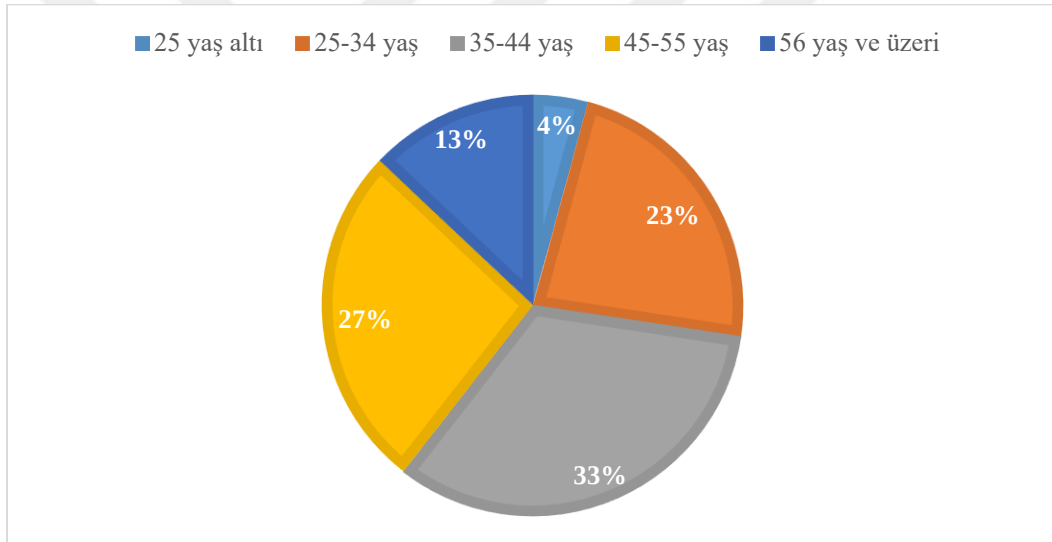
Tablo 4. Emeklilik Şirketlerinin Katılımcı Sayıları (30.11.2020)

Şirket	Katılımcı Sayısı
Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş.	36.071
Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.	89.206
Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş.	729.669
Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.	1.090.088
Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.	703.292
Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş.	33.096
Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş.	86.933
BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş.	179.123

Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.	71.499
Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş.	88.608
Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.	111.6969
Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş.	301.129
Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş.	183.526
NN Hayat ve Emeklilik A.Ş.	255.780
Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.	1.934.478

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr. (05/07/2020)

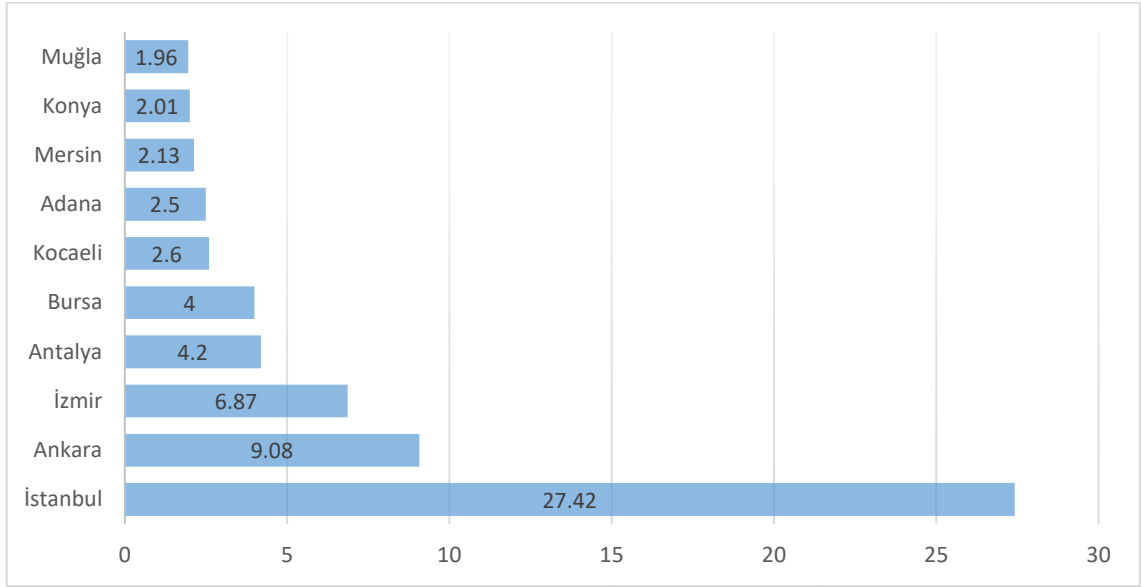
Emeklilik şirketlerindeki katılımcı sayısı incelendiğinde fon büyüklüğünde öne çıkan şirketlerin katılımcı sayılarının fazla olduğu göze çarpmaktadır. En fazla katılımcı sayısına sahip şirketler Türkiye Hayat ve Emeklilik, Garanti Emeklilik ve Hayat, Anadolu Hayat Emeklilik'tir.



Grafik 5. Katılımcı Yaş Dağılımı (%)

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr. (30/11/2020)

Bireysel emeklilik sisteminde yer alan katılımcıların 25-34 yaş arasında tasarruf alışkanlıklarına başladığını, 35-44 yaş grubunda tasarruf alışkanlıklarının arttığını ve 55 yaşından itibaren ise tasarruf alışkanlıklarında azalmanın başladığı gözlemlenmektedir. Katılımcı yoğunluğunda öne çıkan iller aşağıdaki grafikte yer almaktadır.



Grafik 6. Katılımın En Fazla Olduğu İller (%)

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr. (30/11/2020)

BES'e katılım alanında öne çıkan şehir İstanbul'dur. 30.11.2020 tarihi itibarıyla elde edilen verilere göre 1.891.651 katılımcı İstanbul'da, 626.717 katılımcı Ankara'da, 473.967 kişi İzmir'de, 289.512 kişi Antalya'da, 275.851 kişi Bursa'da, 179.414 kişi Kocaeli'de, 172.588 kişi Adana'da, 147.273 kişi Mersin'de, 135.130 kişi Muğla'da, 139.004 kişi ise Konya'dan sisteme katılmıştır.

Tablo 5. Fon Grupları Büyüklükleri ve Ortalama Getirileri

	Fon Adedi	Toplam Net Varlık Değeri (Milyon TL)	Değişim Oranı		Fon Grubu Net Varlık Değerinin Toplam İçindeki Oranı (%)	2020 Yılı Getirisi
Fon Grubu	30.11.2020	31.12.2019	30.11.2020	2020 / 2019	30.11.2020	(%)
Gönüllü BES Faizli	195	90.672	113.283	24,94	67,79	21,06
Gönüllü BES Faizsiz	38	11.003	21.595	96,26	12,92	42,84
Gönüllü BES Tüm	233	101.675	134.878	32,66	80,71	23,53
Otomatik Katılım Faizli	78	3.083	4.104	33,13	2,46	10,28

	Fon Adedi	Toplam Net Varlık Değeri (Milyon TL)	Değişim Oranı		Fon Grubu Net Varlık Değerinin Toplam İçindeki Oranı (%)	2020 Yılı Getirisi
Fon Grubu	30.11.2020	31.12.2019	30.11.2020	2020 / 2019	30.11.2020	(%)
Otomatik Katılım Faizsiz	64	5.103	6.831	33,85	4,09	12,35
Otomatik Katılım Tüm	142	8.186	10.935	33,58	6,54	11,58
Devlet Katkısı Faizli	15	15.678	19.207	22,51	11,49	10,33
Devlet Katkısı Faizsiz	15	1.235	2.085	68,79		1,25
Devlet Katkısı Tüm	30	16.913	21.291	25,89		12,74
TOPLAM	405	126.774	167.104	31,81		100,00

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr. (01/12/2020)

Tablo 6. Otomatik Katılım Sistemi İstatistikleri

Çalışanların Fon Tutarı	10.911,6 milyon TL
Faizli Fon Tutarı	4.055,7 milyon TL
Faizsiz Fon Tutarı	6.855,9 milyon TL
Devlet Katkısı Fon Tutarı	475,2 milyon TL
Faizli Fon Tutarı	160 milyon TL
Faizsiz Fon Tutarı	315,2 milyon TL
Katkı Payı Tutarı	8.725,8 milyon TL
Çalışan Sayısı	5.722.666 kişi
Sertifika Sayısı	7.330.907 adet
İşveren Sayısı	224.899 adet

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr.(04/12/2020)

Yukarıdaki tabloda 04.12.2020 tarihi itibarıyla OKS ile ilgili istatistiklerin genel görünümüne yer verilmiştir.

Tablo 7. Şirket Bazında Otomatik Katılım Göstergeleri

Emeklilik Şirketi	Çalışanların Fon Tutarı (TL)	Devlet Katkısı Fon Tutarı (TL)	Katkı Payı Tutarı (TL)	Çalışan Sayısı	Sertifika Sayısı	İşveren Sayısı
Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş.	0	0	0	0	0	0
Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.	0	0	0	0	0	0
Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş.	639.735.792	27.908.533	514.351.670	551.348	585.798	14.156
Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.	1.147.002.617	39.419.472	923.412.718	878.245	983.213	30.461
Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.	993.329.850	38.689.721	794.947.190	832.344	902.215	33.690
Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş.	97.324.691	4.086.278	79.312.628	95.373	101.965	4.515
BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş.	195.127.295	10.401.973	156.997.096	234.958	245.752	5.780
Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş.	58.722.782	2.778.907	45.482.583	14.825	15.808	1.156
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.	76.812.442	3.892.287	61.856.480	115.259	118.622	5.486
Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş.	72.839.138	3.787.798	57.050.716	72.720	75.989	1.145
Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.	895.231.437	30.189.344	806.122.423	858.550	910.188	33.130
Groupama Hayat A.Ş.	0	0	0	0	0	0
Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş.	249.192.263	11.896.193	195.915.534	278.999	295.823	8.476
Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş.	161.699.605	6.190.439	133.600.900	169.270	177.952	5.049
NN Hayat ve Emeklilik A.Ş.	184.562.596	0	148.625.494	217.861	241.737	3.495
Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.	6.139.993.380	295.919.846	4.808.113.742	2.295.583	2.675.845	81.749
Genel Toplam	10.911.573.887	475.160.791	8.725.789.174	6.615.335	7.330.907	228.288

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr. (05/12/2020)

Tabloda ele alındığında fon büyüklüğünde ilk sırada Türkiye Hayat ve Emeklilik şirketinin geldiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 8. 31.12.2019 İtibariyle OKS'de Gerçekleşmeler

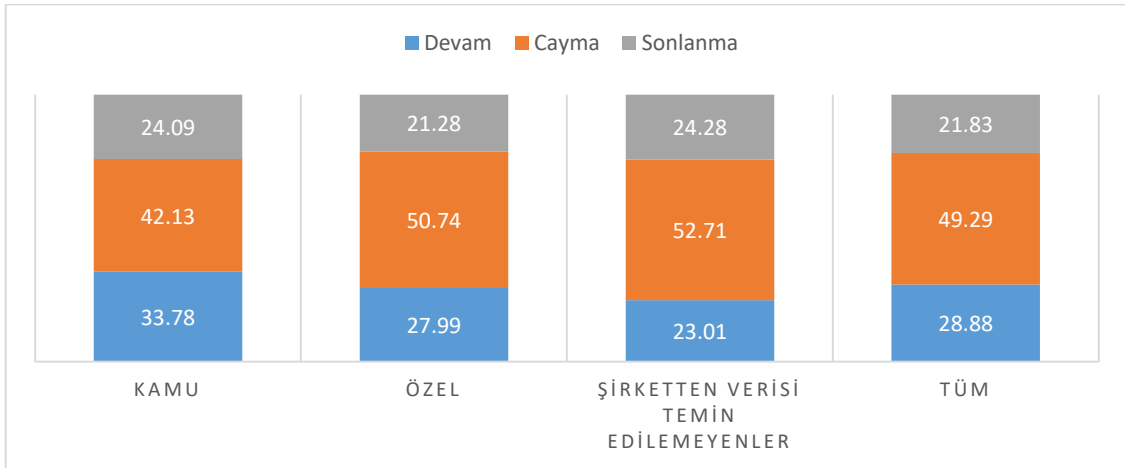
İlgili Yıl İçinde Otomatik Katılım ile Yürürlüğe Giren Sertifika Adedi	5.469.344
İlgili Yıl İçinde Sonlanan Sertifika Adedi	4.277.474
İlgili Yıl İçinde Otomatik Katılım ile Sisteme Giren Çalışan Sayısı	4.524.994
İlgili Yıl İçinde Otomatik Katılım Sertifikalarına Ödenen Toplam Katkı Payı Tutarı	4.400.344.572
İlgili Yıl İçinde Sonlanan Sertifikalara Yapılan Sonlanma Ödemesi Tutarı	2.077.412.148

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr. (05/11/2020)

Tablo 9. 30.11.2020 İtibariyle OKS'de Devam, Cayma ve Sonlanma Durumunun Kamu-Özel Sektörlerine Göre Dağılımı

	Devam	Cayma	Sonlanma
Kamu	1478270	1843345	1054277
Özel	5684828	10304783	4321268
Şirketten Verisi Temin Edilemeyenler*	135339	310055	142817
Tüm	7298437	12458183	5518362

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr. (07/12/2020)

**Grafik 7. 30.11.2020 İtibariyle OKS'de Devam, Cayma ve Sonlanma Durumunun Kamu-Özel Sektörlerine Göre Dağılımı (%)**

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr. (07/12/2020)

Grafikteki veriler incelendiğinde kamu sektöründe yer alan katılımcıların %42,13'lük kısmının iki aylık süreçteki cayma hakkını kullanıp sistemden ayrıldığı

görülmektedir. Katılımcıların %24,09'u ise cayma sürecinin ardından üyeliğini sona erdirmiştir. Buna göre kamu sektöründe yer alan katılımcıların 13 Aralık 2019 tarihli verileri incelendiğinde OKS'den ayrılma oranlarının %66,22 olduğu saptanmıştır. Bu oran özel sektörde ise %72,02 olarak belirlenmiştir.

Tablo 10. OKS'ye Giren Çalışanların OKS'den Önce BES Sözleşmesi Olma Oranları (%)

	OKS'den Önce BES'e Girmiş Olanlar		OKS'den Önce BES'e Girmemiş Olanlar	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
Sertifika adedi	23	74,7	15,7	82
OKS'ye giren	26,5	70,7	18,3	78,7
Cayma	25,4	71,5	18	78,7
OKS'de üyeliği devam eden	29,5	68,5	18,8	78,9

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr. (30/11/2020)

Tabloda görüldüğü üzere OKS'den önce BES'e girmiş olan kamu çalışanları oranı %26,5'tir. Bu oran özel sektörde %70,7'dir.

Tablo 11. Cinsiyet ve Yaşlara Göre OKS Dağılımı

		Kadın					Erkek				
		25 altı	25-34	35-44	45 ve üstü	Toplam	25 altı	25-34	35-44	45 ve üstü	Toplam
Kamu	Sertifika oranı (%)	14,1	49,6	34,9	1,4	100	20,4	45,1	32,8	1,8	100
Özel	Sertifika oranı (%)	34,9	36,9	27,6	0,7	100	29,7	40	29,5	0,8	100

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr. (03/12/2020)

Tabloya göre kamu ve özel sektör çalışanları arasında her iki cinsiyette de sisteme katılma oranının en fazla olduğu yaş aralığı 25-34'tür. 25 yaşının altındaki katılımcı oranları incelendiğinde ise bu oranın kadınlarda kamu sektöründe %14,1 olduğu, erkeklerde ise %20,4 oranında seyrettiği belirlenmiştir. Özel sektörde ise 25 yaş altı katılımcılardan kadın olanların sertifika oranı %34,9, erkek olanların ise %29,7'dir.

3.3.2. Otomatik Katılım Sistemi'nde Karşılaştırmalı Analiz

Otomatik Katılım Sistemi birtakım farklılıklara sahip olsa da BES ile bazı benzerliklere sahiptir. Emeklilik şartı her iki sistemde de aynıdır ancak katılım esasları konusunda farklılıklar bulunmaktadır. BES'te gönüllülük söz konusuysa OKS'de ise zorunluluk durumu vardır. OKS ile BES'i birbirinden ayıran farklar ile taşıdıkları benzerlikler aşağıda yer alan tabloda bulunmaktadır.²⁰⁶

Tablo 12. BES ve OKS Arasındaki Benzerlikler ve Farklar

	BES	OKS
Sisteme katılma	Gönüllülük esaslı	Zorunluluk esaslı
Emeklilik şartı	Sistemde en az 10 yıl ve 56 yaşını doldurmak	Sistemde en az 10 yıl ve 56 yaşını doldurmak
Emeklilik şirketini belirleyen taraf	Bireysel veya gruba bağlı sözleşmelerde katılımcı, işveren grup emeklilik sözleşmelerinde işveren	İşveren
Hedef kitle	Fiili ehliyeti olan herkes	45 yaşını doldurmamış çalışanlar
Cayma hakkı	Var, 2 ay	Var, 2 ay
Devlet katkısı	Katkı paylarının %25'i	- Katkı paylarının %25'i, - 2 aylık cayma süresi sonrası sistemde kalma durumunda bir defaya mahsus 1000 TL - Emekliliğini en az 10 yıllık gelir sigortası olarak tercih etme durumunda birikimin %5'i
Katkı payı tutarı	Planda belirtilen asgari tutar ya da üzeri	Esas kazancın %3'ü
Ek katkı payı	Var	Yok
Giriş aidatı	Var	Yok

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr. (06/12/2020)

BES işleyişinin ardından elde edilen fonlar, ülke tasarruflarının artmasını destekleyen faktörler arasındadır. Gelişmekte olan ülkelerdeki tasarruf yöntemleri

²⁰⁶ EGM. **OKS – BES Karşılaştırması.** <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks--bes-karsilastirmasi/>, 2020.

incelendiğinde yastık altı yönteminin öne çıktığı görülmekte, bu durum da finansal gelişmeleri negatif yönlü etkilemektedir. BES'in gelişmesi ve OKS'nin de zorunlu kılınmasıyla birlikte tasarruflar bu faktörlerde olumlu şekilde etkilenir. OKS ile birlikte klasik tasarruf kültüründe değişimler meydana gelmiş, bu durum OKS'nin önemini gözler önüne sermiştir. Gelişmekte olan ülkelerde uygulanacak bu gibi politikalarla birlikte tasarruf alışkanlıklarında yaşanan değişimler, ülkenin ekonomik büyüme performansına katkıda bulunur.²⁰⁷ Türkiye'de uygulanmakta olan OKS, tasarruf oranını arttırmak ve BES'e katılımı desteklemek gibi temel amaçlara sahiptir. Katılımcı sayısının artmasının teşvik edici uygulamalarla veya maliyet azaltıcı unsurlarla desteklenmesi gerekmektedir. Bu aşamada devlet desteği bulunmayan sistemin sürdürülebilirlikleri zayıftır. OKS'de çalışanlar, sisteme zorunlu şekilde katılmıştır. Böylelikle katılımcı sayısı da artmıştır.²⁰⁸

3.4. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makroekonomiye Katkısı

Bireysel emeklilik sisteminin vergisel etkisinden dolayı getirilen düzenlemeler ile örgütsel bazda emeklilik sistemleri daha çok hükümet çatısı altında kalmış ve özel teşebbüsler yaygın bir hale gelmiştir. Bahsi geçen sistem Türkiye'de tasarrufları özendirme amacı ile büyük ölçüde vergi dışında tutulmaktadır. Bu açıdan ödeneklerdeki birikimler üzerinde gelir vergisi stopajı uygulanmamaktadır. İktisadi büyümenin gerçekleşmesinde milli tasarruf seviyesinin artırılması önem arz etmektedir. Tasarruflarda oluşabilecek noksanlıklara engel olduğu zaman artış gösteren tasarrufların üretken yatırımlar doğrultusunda hareket ettirilmesi ile iktisadi büyümeye engel teşkil eden unsurlardan bir tanesi yok edilerek refah artışı sağlanacaktır. Ödünç verilebilir ödenek piyasasında yarattığı etki nedeni ile emeklilik yatırım fonları, kurumlar vergisinin dışında tutularak hem de bu fonların yatırım gerçekleştirdiği menkul kıymetlerden sağlanan kazançlara da stopaj uygulanmasının önüne geçilmektedir. Bireysel emeklilik ödenekleri gibi uzun dönemli yatırım araçlarının piyasalarda var olması, piyasalarda derinleştirici bir etki yaratarak ödünç verilebilir ödenekler piyasasına büyük ölçüde etki etmektedir. Bahsi geçen etkinin özel sektörün ve kamunun borç temin

²⁰⁷ Faruk AKIN, "Otomatik Katılım Sisteminin Bireysel Emeklilik Sektörüne Etkileri", **Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2016, 1(1), s. 5-7.

²⁰⁸ İbrahim PEKER, "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemindeki Maliyetlerin Düşürülmesi ve Otomatik Katılım Sistemi Üzerine Öneriler", **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2016, (33), s. 59.

etme maliyetlerini azaltmayı beklenmektedir. Piyasalarda yaşanan gelişmeler göz önünde bulundurularak kamunun para desteği gereksinimi orta ve uzun vadede mümkün olabilecek minimum düzeyde bir maliyet ile karşılanmaya çalışılmaktadır. Bu kapsamda bireysel emeklilik ödenekleri en önem arz eden uzun dönemli örgütsel yatırım vasıtaları arasında bulunarak bahsi geçen bahsi geçen hedefi gerçekleştirme hususunda pozitif yönde etki edebilecektir.

Bir hükümetteki iktisadi kalkınma büyük oranda o hükümette oluşan tasarrufların etkin kullanımı ile ilintili olmaktadır. Sermaye piyasaları aracılığı ile ekonomide yaratılan tasarrufların ödenek arz edenler ve talep edenler arasında en uygun şekilde dağıtılması ve üretken bir şekilde kullanılmaları gerçekleşmektedir. Sermaye piyasaları kamuya açılma vasıtası ile büyük sermayelerin temele yayılmasını mümkün kılmaktadır. Küçük oranda tasarruf oluşturan bireylerin yastık altındaki terakümelerini girişimcilerin kullanımına arz etmektedir. Aynı anda bireysel sermayedar olarak adlandırılan küçük ölçekli tasarruf sahipleri de asla erişemeyecekleri yatırım alanlarına erişme olanağı sunmaktadır. Ancak bireysel sermayedarların sermaye piyasası kapsamında ve makro iktisat bünyesinde oluşan gelişmeleri izleyecek ve başarılı bir biçimde inceleyecek vakitleri olmamakla birlikte bilgi ve beceride bulunmamaktadır. Bu vaziyet bireysel sermayedarların oluşturdukları küçük ama şahısları adına önem arz eden tasarrufları üretken bir biçimde değerlendirmelerinin önünde engel teşkil etmektedir. Bahsi geçen durum gelişim gösteren sermaye piyasası bünyesinde kurumsal sermayedarlara olan gereksinimi meydana çıkarmıştır. Hükümetlerin iktisadi kalkınma dönemleri irdelendiğinde, bahsi geçen kuruluşların portföy hacimleri ile hükümetlerin gelişmişlik seviyeleri arasında güçlü bir bağlantı bulunduğu gözlenmektedir. Hususi emeklilik ödenekleri aracılığı ile emeklilik süreçleri için tasarruf oluşturmuş olan kişiler mikro açıdan şahsi iktisadi menfaatleri doğrultusunda davranışlar sergilerken, makro iktisadi açıdan hususi tasarrufların ve milli tasarruf seviyesinin artış göstermesine katkı sunmaktadır.²⁰⁹

Sermaye terakümü sağlayan koordineli ve uzun dönemli tasarruf oranları artış gösterdikçe iktisadi büyüme gerçekleşmektedir. Artış gösteren tasarrufların yatırımlara yönlendirilmesi aracılığı ile sağlanacak olan iktisadi büyümenin oluşturacağı stabil refah

²⁰⁹ Çağatay ERGENEKON, **Emekliliğin Finansmanı**. İstanbul: TÜSİAD Yayınları, 2001, s. 27.

artışı, fonlama mekanizmasının tatbikatının yapıldığı toplumlarda her kuşağın kendisinden evvelki kuşaktan çok daha yüksek bir kazanç seviyesine erişmesine olanak sunacaktır. Özel emeklilik planlarının oluşturacağı tasarruf oranı artışı bu planlar bünyesindeki iş görenlerin emeklilik dönemlerine kadar sürecektir. İlk evre olarak isimlendirilebilecek olan bu dönem kapsamında özel emeklilik planları mali piyasalar içerisinde alıcı konumunda olmaktadır. Bu planları olgunlaşıp, emeklilik maaşlarının ödenmeye adım atılan ikinci evreden başlayarak özel emeklilik ödeneklerinin pazarlardaki alım oranları düşecek ancak belli bir ödenek meblağı piyasalarda mevcudiyetini devam ettirmeyi sürdürecektir.²¹⁰

Bireysel emeklilik mekanizmasının hedefinin kişilerin emekliliğe dair yapmış oldukları tasarruflarının yatırımlara yönelmesini sağlama ile emeklilik aşamaların ilave bir kazanç sağlanarak refah seviyelerinin yükseltilmesi, ekonomi üzerinde uzun dönemli kaynak oluşturarak istihdam düzeyinin artırılması ve iktisadi kalkınmaya destek sunmak olmaktadır. Bahsi geçen hedeflere ulaşılmasında, mekanizma sayesinde kazanılacak ödenek büyüklüğü büyük ölçüde önem arz etmektedir.²¹¹

Hükümetimizde bireysel emeklilik sisteminde biriktirilen ödenekler, şu an oldukça az bir seviyededir. Bu büyüklük henüz kendisinden beklenmekte olan iktisadi amaçları yerine getirebilecek bir boyuta sahip değildir. Politik ve ekonomik güven alanının temin edilmesi ile birlikte bahsi geçen ödeneklerin büyümesi halinde, kendisinden beklenmekte ola fonksiyonu yerine getirme yeteneğini kazanabilecektir.²¹² Sistemin makro iktisadi etkileri şöyle özetlenmektedir;

- İkinci emeklilik kazancı ile emeklilik döneminde kişilerin refah düzeylerinin artması sağlanacaktır.
- Finansal sektörde uzun dönemli ödenek artışı sağlanacaktır.
- Enflasyon ile savaşıma ve istikrarlı büyümeye pozitif yönde destek sunacaktır.

²¹⁰ ERGENEKON, **a.g.e.**, s. 28.

²¹¹ Esfender KORKMAZ, Tekin AKGEYİK ve Binhan YILMAZ, **Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik**. İstanbul: İTO Yayınları, 2007, s. 221.

²¹² KORKMAZ vd., **a.g.e.**, s. 222.

- Sermaye piyasalarının mevcut yoğunluğunu artacaktır.²¹³
- Vergi stopajları olmadan, maksimum üretkenlikte değerlendirilen ödeneklerin zamanla çok daha fazla vergi matrahı oluşturmasıyla; orta ve uzun dönemde halkın kazancında artış sağlama biçiminde sıralanmaktadır.²¹⁴

Bireysel emeklilik sistemi aracılığı ile var olan sosyal güvenlik hususuna yeni bir biçim kazandırılması, bireylerin emeklilik süreçlerinde kazanç seviyelerinin yükseltilmesi ve uzun vadede yaşam standartlarının artırılmasını hedeflemektir. Mekanizmanın uzun vadeli bir çalışmaya sahip olarak toplanan fonların boyutu göz önüne alındığında finansal sürdürülebilirliğe ve makro iktisada pozitif doğrultuda etki ettiği gözlenmektedir.²¹⁵ Yıldırım tarafından bahsi geçen mekanizmanın makro iktisadi etkileri şöyle izah edilmiştir:²¹⁶

- Hükümetin tasarruf oranı artış göstermektedir.
- Kişilerin emeklilik aşamalarında eski sistem aracılığı ile sahip oldukları emeklilik kazancına ek bir kazanç ile refah seviyeleri artış göstermektedir.
- Halkın sosyal güvenlik alanında üzerinde var olan yükü hafifletmektedir.
- Uzun vadeli fon ve yeni istihdam olanakları sağlanmaktadır.
- Kayıt dışı istihdam oranları azaltılmaktadır.

Hükümetlerin büyüme ve enflasyon stratejileri üzerinde pozitif yönde etkiler gözlemlenir. Sarı bahsi geçen etkilere ilave olarak “mekanizmanın özelleştirme aşamasının etkin hale getirilmesi” hususuna destek sunacağını vurgulamıştır.²¹⁷ BES’in

²¹³ Pelin BAKIR, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye”, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003), s. 72.

²¹⁴ ERGENEKON, a.g.e., s. 30.

²¹⁵ Gülsün İŞSEVEROĞLU ve Zeynep HATUNOĞLU, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, 2012, s. 161.

²¹⁶ İdris YILDIRIM, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik”. (Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011), s. 68.

²¹⁷ Zühal SARI, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Performans Değerlendirmesi”, (Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011), ss. 31-37.

iktisadi etkilerinin hacmi en fazla emeklilik fonların dağılışı ile tespit edilmektedir.²¹⁸ Fon dağılımının devlet vasıtalarına özel sektör vasıtalarından daha çok yönelim göstermesi halinde; mekanizma sermaye piyasalarına ve bu sebeple ekonomiye beklenen pozitiflikte bir etkide bulunamayacaktır ve mekanizma sermayenin temele dağılım göstermesine etki etmeyecektir. Bu açıdan bu sistemde toplanan katkı hisselerinin yatırım faaliyetleri doğrultusunda yönlendirilmesi evresinde gerçekleştirilen seçimler büyük önem arz etmektedir. Yatırım faaliyetlerine yönlendirilen davranışların sermaye sektörüne transfer edilmesinin hisse bonoları vasıtasıyla gerçekleşmesi; piyasaların yoğunluk kazanmasına pozitif doğrultuda destek sunacaktır. Aksi bir durumda; yalnızca var olan düzende bulunan fonların boyutunun artmasının finansal varlıklardaki pozitif etkisi ile yetinilecektir.²¹⁹

²¹⁸ Nagihan OKTAYER ve Asuman OKTAYER, “Özel Emeklilik Fonlarının Finansal Piyasaların Gelişimine Etkileri”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 2007, IX(II), s. 55.

²¹⁹ OKTAYER ve OKTAYER, **a.g.e.**, s. 77.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ: OTOMATİK KATILIM SONRASI ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ

4.1. Gereç ve Yöntem

4.1.1. Araştırmanın Amacı

Kamu veya özel sektör ayrımı olmaksızın tüm çalışanları yakından ilgilendiren bireysel emeklilik sistemi, bilhassa 01.01.2017 tarihinde otomatik katılım döneminin başlamasıyla birlikte ülke gündemimizde de önemli ölçüde yer bulmaktadır. Ülkemizde tasarrufların artırılmasına yönelik tedbirlerin yoğun olarak tartışıldığı bu dönemde, bireyler de gelecek kaygılarını gidermek maksadıyla çeşitli yollarla birikimlerini değerlendirmektedir. Toplumdaki öğretici misyonlarının yanı sıra kendileri de birer çalışan olan öğretim elemanları da 01.04.2017 tarihi itibarıyla otomatik katılım bireysel emeklilik sistemine dahil olmuşlardır. Ülkemizde halihazırda görev yapmakta olan 165.962 öğretim elemanı, maaş, statü, unvan, çalışma şartları, iş güvencesi gibi konularda birbirlerinden önemli ölçüde ayrılmaktadır. Bu ayrışma, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personeller bazında karşılaştırıldığında çok daha belirgin hale gelmekte, ancak bu ayrışmanın otomatik katılım bireysel emeklilik sistemine nasıl yansıdığına dair bir çalışma literatürde bulunmamaktadır.

İş güvencesi ve aylık maaş kriterleri göz önüne alındığında vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarına göre daha iyi şartlara sahip olduğu düşünülen devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarının birikim yapmaya daha yatkın olduğu öngörülmekte ve devam eden sertifika oranında vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarına göre daha önde oldukları düşünülmektedir. Ayrıca devlet memuru statüsünde bulunan devlet üniversitelerindeki öğretim elemanları ile özel sektör çalışanları olan değerlendirilebilecek vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanları arasındaki otomatik katılım bireysel emeklilik sistemi hakkında farkındalık oranlarının kayda değer bir şekilde değişiklik gösterebileceği öngörülmektedir.

Bu çalışmada üniversite çalışanları üzerine karşılaştırmalı bir analiz yapılmaktadır. Bu kapsamda devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının bireysel emeklilik sistemine bakış açılarını ve bu bakış açılarındaki farklılıkları görmek amaçlanmıştır. Bu farklılıklardan kaynaklanabilecek otomatik katılıma devam eden sertifikaların oranındaki değişimlerin ortaya konması ve bunlara sebep olabilecek temel etkenlerin araştırılması hedeflenmektedir. Ayrıca devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının otomatik katılım bireysel emeklilik sistemi hakkındaki farkındalıklarını ölçmek ve fon tercihlerini hangi kriterlere göre şekillendirdiklerini saptamak da bu çalışmanın hedefleri arasındadır. Bu çalışma sonucunda elde edilecek bilgi birikimi, otomatik katılım sertifikası düzenleyen şirketlere rehber olabilmesinin yanı sıra, devam eden sertifika oranının artırılmasını amaçlayan devlet kaynaklı yapısal reformlara da ışık tutabilecektir.

4.1.2. Literatür Taraması

Emeklilik Gözetim Sistemi'ndeki veriler incelendiğinde, kamu ve özel sektör çalışanları arasında, otomatik katılım sonrası sistemde kalma tercih oranları arasında fark olduğu görülmüştür. Verilere göre, özel sektörde çalışanların sistemden çıkış oranı, kamuda çalışanların çıkış oranlarına nazaran %22 daha fazla olduğu görülmektedir. Bu önemli fark göz önünde bulundurularak literatür incelendiğinde 2017 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi'nde yapılan "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Akademisyenlerin Sisteme Otomatik Katılıma Bakış Açılara İlişkin Bir Analiz" başlıklı tez çalışması gözükmektedir.²²⁰ Ancak bahsi geçen çalışma gerek tek bir üniversitedeki akademik personeller üzerinde yapılması gerekse de devlet/vakıf üniversitesi farkı gözetmeksizin örnek grubunun oluşturulması hasebiyle, yukarıda bahsedilen kamu ve özel sektör arasındaki farkları hesaba katamamıştır. İncelenen bu tez çalışmasında aylık gelir kriterinin, sistemde kalmaya devam etme oranı üzerinde etkisinin olmadığı belirtilmiştir fakat Emeklilik Gözetim Sistemi'nden elde edilen verilere göre kamu ve özel sektör çalışanlarının aylık gelir kriterine göre sistemde kalma durumları arasında

²²⁰ Tuba GÜLAY, Mürşit IŞIK ve Mustafa ÖZTÜRK, "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Akademisyenlerin Otomatik Katılıma Bakış Açılara İlişkin Bir Analiz: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği", *İş ve Hayat*, 2017, 3(6), 179-205.

fark gözlemlenmektedir. Bir devlet üniversitesi olan Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler arasındaki maaş farkı, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre göreceli olarak az olduğu için bu çıkarım ayrıca tartışmaya açıktır. 2018 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi'nde yapılan "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma" başlıklı tez çalışmasında da, kamu ve özel sektördeki örnek grupları ayrı ayrı incelenmiş ve bu iki küme arasındaki çeşitli farklılıklar gün yüzüne çıkarılmıştır.²²¹ Ancak, toplumu yönlendirme ve bilgilendirme misyonunu üstlenen ve devlet/vakıf üniversitelerinde görev yapan 165.962 akademisyenin devam oranlarını kapsamlı bir şekilde inceleyen bir çalışma henüz literatürde bulunmamaktadır.

Sezer'e ait çalışmada bireysel emeklilik yatırım fonlarının finansal piyasalara sağlamış olduğu fonların performans değerlemesi gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada emeklilik yatırım fonları 5 ana gruba ayrılarak her biri adına karşılaştırma ölçütü hazırlanmıştır. Performans değerlendirme ölçütünde betayı esas alan yöntemlerle birlikte standart sapmayı esas alan yöntemlerin kullanımına özen gösterilmiştir. Çalışma kapsamında Ocak 2004-Aralık 2007 arasında geçen 48 aylık dönemde faaliyetini devam eden 53 fon yer almaktadır. Fonlardaki sistematik nitelik taşımayan riskler düştüğünde betayı esas alan yöntemler ile standart sapmayı esas alan yöntemler arasında değerlendirme sonucu bakımından farklılıkların ortadan kalktığı gözlemlenmiştir. Analizden elde edilen sonuçlar neticesinde emeklilik yatırım fonlarının piyasaya nazaran düşük performans sergilediği ortaya çıkmıştır.²²²

Ertuğrul, 2004-2008 arasında Türkiye'deki bireysel emeklilik şirketlerinin sektördeki performanslarını inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada bireysel emeklilik şirketlerinin yeri belirlenirken VZA yöntemi kullanılmış ve etkinlik analizi gerçekleştirilmiştir. Her yıl için hesaplanan tekniğe göre etkin ve etkin olmayan şirketlerin genelde aynı şirketler olduğu göze çarpmaktadır. Orta düzeyde pazar payına sahip şirketlerin ise daha etkin çalıştığı belirlenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuca göre

²²¹ Hakan ULUÇAY, "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma", (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018), s.40.

²²² Fatma SEZER, "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Fonlarının Performans Değerlendirmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008), s:23.

sektörde ölçek etkinliğine sahip olan şirket sayısı teknik etkinliğe göre daha az (2-4) sayıdadır.²²³

Öztürk'ün ulaştığı sonuca göre para piyasası likit fonunun sağladığı dönemsel getirinin döviz kurlarından, sanayi üretim endeksinden, altın fiyatlarından ve kısa vadeli faiz oranlarından etkilenmektedir. Fonun sağladığı getiri, çalışmadaki yaklaşımların tamamının faiz oranına karşı duyarlı olduğunun tahmin edilmesi beklentisiyle uyumludur. Hisse senedi fon getirisindeki öne çıkan belirleyicinin de beklentilere uygun olarak İMKB-100 endeksi olduğu ortaya çıkmıştır. Altın fiyatlarıyla faiz oranı da hisse senedi fon getirisini etkilemektedir. Gelir amaçlı fon getirisinde altın fiyatlarına ek olarak faiz oranları ve İMKB-100 endeksi gibi unsurların etkili olduğu belirlenmiştir. Fonla ilgili sonuçların zayıf kaldığı da belirtilmiştir. Sınır testi sonucunda ulaşılan tahmine göre faiz oranında meydana gelen bir puanlık artışın uzun dönemde para piyasası likit fon getirisini sadece 0,153 puan artış yaşanmaktadır. Hisse senedi fonu ve İMKB-100 endeksinin kısa dönemde neredeyse birebir bağlantılı, uzun dönemde ise getirinin %75'lik kısmını yakaladığı sonucu elde edilmiştir.²²⁴

Uyar yaptığı çalışmada 2004-2009 arasındaki aylık verileri ele almıştır. Buna göre mevduat faizi ve sertifika sayısı arasında anlamlı ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda ilgili dönemdeki sertifika sayısının, bir sonraki dönemde yer alan mevduat faizini etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre sertifika sayısında yaşanan %1'lik şok, bir sonraki dönemdeki mevduat faizini 0,0029 oranıyla, mevduat faizinde yaşanan %1'lik şok ise bir sonraki dönemdeki sertifika sayısının 2.374 artmasına neden olmuştur. Diğer değişkenler arasında bir ilişkinin saptanmaması ise sistemin yeni olmasına bağlanmaktadır.²²⁵

²²³ Erdal ERTUĞRUL, “Bireysel Emeklilik Sektörü İçin Etkinlik Analizi: Türkiye Örneği (2004-2008)”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010), s.40

²²⁴ Yavuz ÖZTÜRK, “Dünya’da ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirmeler.”,(Yayımlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010), s.50

²²⁵ Hilal UYAR, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Gelişmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.”, (Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011), s:44

Akın, gerçekleştirdiği çalışmada OKS'nin bireysel emekliliğe etkilerini ele almıştır. Söz konusu çalışmada 2003-2016 yılları arasındaki dönem veri analizi ve literatür taramasıyla değerlendirilmiştir. Buna göre OKS'nin bireysel emekliliği olumlu etkileyeceği ve fon gelişimini hızlandıracakı tespit edilmiştir.²²⁶

Merdan'a ait araştırmada Türkiye'deki kamu ve özel sektörde yer alan çalışanların BES'e olan bakış açıları incelenmiştir. Anket yönteminin tercih edildiği bu araştırmada katılımcıların BES'in yeterince yarar sağlamayacağını düşündükleri saptanmıştır. Fakat bu çalışmadaki çalışanların BES ile ilgili yeterince bilgi sahibi olmadıkları belirlenmiştir.²²⁷ Gülcan'ın çalışmasında ise öğrencilerdeki BES farkındalığı üzerinde durulmuştur. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi bünyesindeki Meslek Yüksekokulu Bankacılık ve Sigortacılık öğrencilerinin örnekleme oluşturduğu çalışmada öğrencilerin BES farkındalıklarının düşük olduğu sonucu elde edilmiştir.²²⁸

Can ve Eyidiker ise OKS'nin tasarruflara olan etkisini ele almıştır. 2017-2019 arasındaki dönemi baz alan çalışmada veri analizi ile literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Buna göre Türkiye'de OKS'nin tasarrufları olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Tasarrufların daha olumlu şekilde gerçekleşebilmesi adına OKS'den isteğe bağlı çıkılmasına imkân sağlanması gerektiğine dikkat çekilmiştir.²²⁹ Özel ve Yalçın da BES'in tasarruflara olan etkilerini incelemiştir. 1970-2010 arasındaki yılları ele alan ve Türkiye'nin yanı sıra gelişmekte olan 16 farklı ülkenin yer aldığı çalışmada BES'in tasarrufları arttırdığı belirlenmiştir.²³⁰

Ertuğrul vd. çalışmasında, Türkiye'deki BES içerisinde devletin rolü üzerinde durulmuştur. 2004-2016 yıllarının incelendiği çalışmada ekonometrik model olan ARDL sınır testi tercih edilmiştir. Bu çalışmaya göre devletin bireysel emekliliğe olan katkı

²²⁶ Faruk AKIN, "Otomatik Katılım Sisteminin Bireysel Emeklilik Sektörüne Etkileri", **Bilecik Şeyh Edebalı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2016, 1(1), 1-12.

²²⁷ Kurtuluş MERDAN, "Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılımın Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Açısından Değerlendirilmesi (Gümüşhane İli Üzerine Bir Örnekleme)", **Social Sciences Studies Journal**, 2017, 3(12), 2029-2040.

²²⁸ Nazlıgül GÜLCAN, "Bireysel Emeklilik Sistemi Farkındalığı: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma", **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2017, 9(21), 369-383.

²²⁹ Yeşim CAN ve Uğur EYİDİKER, "Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılımın Türkiye'deki Tasarruf Eğilimine Etkisi", **15. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi**. Morocco, 2019.

²³⁰ Cihan YALÇIN ve Özgür ÖZEL, "Yurtiçi Tasarruflar ve Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye'deki Uygulamaya İlişkin Bir Değerlendirme", **İktisat İşletme ve Finans**, 2013, 28(327), 31-66.

payını arttırmasının, katılımcı sayısını da doğru orantılı şekilde arttıracağı saptanmıştır. Bu nedenle BES fonlarındaki gelişimin hız kazanması adına teşvik politikalarının sürdürülebilir nitelik kazanması gerektiği ifade edilmiştir.²³¹ Akgiray vd. emeklilik fonlarının finansal istikrara olan etkisini incelemiştir. Ekonomik pay içerisinde emeklilik fon oranının %2 olduğu Türkiye ile aynı oranın %66 olduğu Şili’den elde edilen veriler incelenmiş ve 2004-2014 arasındaki dönem dikkate alınarak çalışma gerçekleştirilmiştir. Emeklilik fonlarının finansal istikrarı etkilediği yargısına Şili için ulaşılrken, aynı sonuç Türkiye açısından ise elde edilememiştir. Bu nedenle Türkiye’de emeklilik fon payının artması ve OKS’nin de geliştirilmesi gerektiği savunulmuştur.²³²

Reece ve Sam yaptıkları araştırmada özelleştirilmiş emeklilik sisteminin yabancı yatırımları etkileyip etkilemediği belirlenmeye çalışılmıştır. 1991-2006 arasındaki dönemi inceleyen bu çalışmada panel veri analizi tercih edilmiştir. Çalışmaya göre özelleştirilmiş emeklilik sisteminin yabancı yatırımlar üzerinde önemli etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.²³³ Emeklilik fon yatırımlarının borsaya olan etkisini ele alan Babalos ve Stavroyiannis ise OECD ülkelerini incelemiştir. 29 ülkenin yer aldığı 2001-2016 dönemini kapsayan araştırmada panel veri analizi kullanılmış ve emeklilik yatırım fonlarının borsanın gelişimini etkileyen bir faktör olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada dikkat çeken bir diğer konu da OECD ülkelerinde sermaye piyasalarının iyi işlediğidir.²³⁴

4.1.3. Araştırma Yöntemi

Emeklilik Gözetim Merkezi’nden edinilen verilere göre, otomatik katılımdan sonra, kamu ve özel sektörde çalışanların Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih etme oranlarında ciddi farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Bu tezde, tüm bu farklılıklar, kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında, nicel bir araştırma yöntemi olan Nedensel-Karşılaştırma modeli ile incelenmiştir. Farklılıkların

²³¹ Hasan ERTUĞRUL, Pınar Fulya GEBEŞOĞLU ve Burak ATASOY, “Mind the Gap: Turkish Cases Tudy of Policy Change in Private Pension Schemes”, **Borsa Istanbul Review**, 2018, 18(2), 140-149.

²³² Vedat AKGİRAY, Seda PEKSEVİM ve Emrah SENER, “Emeklilik Fonları ve Finansal İstikrar: Şili ve Türkiye Örneklerinden Dersler”, **International Journal of Finance ve Banking Studies**, 2016, 5(2), 1-20.

²³³ Christopher REECE ve Abdoul SAM, “Impact of Pension Privatization on Foreign Direct Investment”, **World Development**, 2012, 40(2), 291-302.

²³⁴ Babalos, Vassilios ve Stavroyiannis, Stavros. (2019). Pension Funds and Stock Market Development in OECD Countries: Novevidence from a Panel VAR. *Finance Research Letters*, 34.

araştırılmasında iki örneklem baz alınmaktadır. Bu örneklemlerden biri devlet üniversitelerinde (Marmara Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi vb.) çalışan akademisyenleri oluştururken, diğeri ise vakıf üniversitelerinde (İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul Gedik Üniversitesi, İstanbul Kültür Üniversitesi vb.) çalışan akademisyenlerden oluşmaktadır. Her iki örneklem grubuna da, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılım ile alakalı soruları barındıran anket 208 adet akademik personele uygulanmıştır. Söz konusu olan araştırmanın verileri; yüz yüze, telefon aracılığıyla, posta/e-posta yoluyla yapılan anketten elde edilmiştir. Anket sonuçlarının doğrultusunda elde edilen veriler ile araştırmanın hipotezi olan kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre otomatik katılımdan sonra sistemde kalmayı daha çok tercih etmesi durumu, istatistiksel olarak SPSS programında analiz edilip karşılaştırılmış, muhtemel örtüşmeler ve ayrışmalar olası nedenleri ile tartışılmıştır.

4.1.4. Verilerin Analizi

Toplanan verilere yönelik olarak yapılan tüm istatistiksel analizler IBM SPSS 25.0 programı ile yapılmıştır. Verilerin analizinde öncelikle elde edilen bulgular tanımlanmıştır. Bu aşamada tanımlayıcı istatistikler olan frekans (f), yüzde (%), ortalama ($\bar{X}$), standart sapma (SS) değerleri belirtilmiştir. Elde edilen veriler tanımlandıktan sonra öncelikle anketin güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş olup, yapılan analizlerde öncelikle otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme veya etmeme durumları, akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre ki-kare analizi yöntemi ile karşılaştırılmıştır. Daha sonrasında bağımsız örneklem t-testi analiz yöntemi kullanılarak otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme ve etmeme nedenleri, akademisyenlerin devlet veya vakıf üniversitelerinde çalışma durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Yapılan bütün analizlerde istatistiki anlamlılık $p < 0,05$ seviyesinde değerlendirilmiştir.

4.1.5. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H2: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H3: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumları öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H4: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H5: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumları unvanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H6: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumları aylık gelire göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H7: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumlarının çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H8: “Aylık gelirim sistemde kalmak için yeterli değil” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H9: “Devlet yeterli teşvik/katkı sağlamıyor” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H10: “İşimin devamlılığı konusunda endişeliyim” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H11: “Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahip değilim” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H12: “Bireysel Emeklilik Sistemi faydalı değildir” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H13: “Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilir değildir” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H14: “Bireysel Emeklilik Sistemi’ne katılım, ülke ekonomisine katkı sağlamaz” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H15: “Daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmeme katkı sağlamaz” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H16: “Dünyada ve ülkemizde yaşanan salgın hastalıklar, geleceğe dair yatırım yapmam konusunda beni teşvik etmez” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H17: “Aylık gelirim sistemde kalmak için yeterlidir” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H18: “Devlet yeterli teşvik/katkı sağlıyor” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H19: “İşimin devamlılığından eminim” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H20: “Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahibim” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H21: “Bireysel Emeklilik Sistemi faydalıdır” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H22: “Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilirdir” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H23: “Bireysel Emeklilik Sistemi’ne katılım, ülke ekonomisine katkı sağlar” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H24: “Daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmeme katkı sağlar” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

H25: “Dünyada ve ülkemizde yaşanan salgın hastalıklar, geleceğe dair yatırım yapmam hususunda beni teşvik eder” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır.

4.2. Bulgular

4.2.1. Akademisyenlerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmanın bu bölümünde akademisyenlerin cinsiyetleri, yaşları, öğrenim durumları, medeni durumları, unvanları, aylık gelirleri ve çalıştıkları sektör frekans analizi yöntemiyle incelenmiştir. Akademisyenlerin cinsiyetlerine yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 13’te sunulmuştur.

Tablo 13. Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Cinsiyet	f	%
Kadın	104	50,0
Erkek	104	50,0
Toplam	208	100,0

Tablo 13’te yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin cinsiyet dağılımları gösterilmektedir. Tabloya göre akademisyenlerin %50’si kadın ve %50’si erkektir. Akademisyenlerin yaşlarına yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 14’te sunulmuştur.

Tablo 14. Akademisyenlerin Yaşlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Yaş	f	%
25 yaş ve altı	11	5,3
26-35 yaş arası	89	42,8
36-50 yaş arası	108	51,9
Toplam	208	100,0

Tablo 14’te yapılan frekans analizi sonuçlarına göre akademisyenlerin yaş aralıkları incelendiğinde; akademisyenlerin %5,3’ünün 25 yaş ve altı olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin %42,8’i 26-35 yaş arasındadır. Akademisyenlerin %51,9’unun ise 36-50 yaş arasında olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin öğrenim durumlarına yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15. Akademisyenlerin Öğrenim Durumlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Öğrenim Durumu	f	%
Lisans	13	6,3
Yüksek lisans	71	34,1
Doktora	124	59,6
Toplam	208	100,0

Tablo 15’te yapılan frekans analizi sonuçlarına göre akademisyenlerin öğrenim durumu incelendiğinde; akademisyenlerin %6,3’ünün öğrenim durumunun lisans olduğu görülmektedir. %34,1’inin öğrenim durumunun yüksek lisans olduğu görülmektedir ve ayrıca %59,6’sının öğrenim durumunun doktora olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin medeni durumlarına yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16. Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Medeni durum	f	%
Bekar	81	38,9
Evli	127	61,1
Toplam	208	100,0

Tablo 16’da yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin medeni durumları incelenmiştir. Buna göre akademisyenlerin %38,9’u bekârdır. Akademisyenlerin %61,1’i

ise evlidir. Akademisyenlerin unvanlarına yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Akademisyenlerin Unvanlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Unvan	f	%
Profesör	23	11,1
Doçent	24	11,5
Dr. Öğretim Üyesi	45	21,6
Öğretim Görevlisi	53	25,5
Araştırma Görevlisi	54	26,0
Okutman/Uzman	9	4,3
Toplam	208	100,0

Tablo 17’de yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin unvan dağılımları incelenmiştir. Tabloya göre akademisyenlerin %11,1’i profesör, %11,5’i doçenttir. Akademisyenlerin %21,6’sı Dr. öğretim üyesi ve %25,5’i öğretim görevlisidir. Akademisyenlerin %26’sının araştırma görevlisi olduğu ve %4,3’ünün de okutman/uzman olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin aylık gelirlerine yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Akademisyenlerin Aylık Gelirlerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Aylık Gelir	f	%
4000 TL ve altı	23	11,1
4001 – 6000 TL arası	57	27,4
6001 – 8000 TL arası	59	28,4
8001 – 10000 TL arası	41	19,7
10001 TL ve üzeri	28	13,4
Toplam	208	100,0

Tablo 18’de yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin aylık gelirleri incelenmiştir. Buna göre akademisyenlerin %11,1’i 4000 TL ve altı aylık gelire, %27,4’ü 4001-6000 TL arası aylık gelire, %28,4’ü 6001-8000 TL arası aylık gelire, %19,7’si 8001-10000 TL arası aylık gelire ve %13,4’ü 10001 TL ve üzeri aylık gelire sahip olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin çalıştıkları sektöre yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19. Akademisyenlerin Çalıştıkları Sektöre Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Çalışılan Sektör	f	%
Devlet Üniversitesi	106	51,0
Vakıf Üniversitesi	102	49,0
Toplam	208	100,0

Tablo 19’da yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin çalıştıkları sektör incelenmiştir. Buna göre akademisyenlerin %51’i devlet üniversitesinde çalışırken, %49’u vakıf üniversitesinde çalışmaktadır.

4.2.2. Akademisyenlerin Tasarruf Davranışlarına Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde akademisyenlerin tasarruf yapma durumları, tasarruf miktarları, tasarruf konusunda destek alma durumları, yöneldikleri yatırım türleri, risk alma durumları ve otomatik katılım sonrası Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalma durumları frekans analizi yöntemiyle incelenmiştir. Akademisyenlerin tasarruf yapma durumlarına yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. Akademisyenlerin Tasarruf Yapma Durumlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Her ay düzenli olarak tasarrufta bulunur musunuz?	f	%
Evet	120	57,7
Hayır	88	42,3
Toplam	208	100,0

Tablo 20’de yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin tasarruf yapma durumları incelenmiştir. “Buna göre her ay düzenli olarak tasarrufta bulunur musunuz?” sorusuna akademisyenlerin %57,7’sinin evet cevabı verdiği %42,3’ünün ise hayır cevabı verdiği görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin yaklaşık yarısının her ay tasarrufta bulunduğu görülmektedir. Akademisyenlerin tasarruf miktarlarına yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21. Akademisyenlerin Tasarruf Miktarlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Aylık ortalama kaç TL tasarrufta bulunursunuz?	f	%
0 – 500 TL	91	43,8
501 – 1000 TL	35	16,8
1001 – 2000 TL	36	17,3
2001 – 3000 TL	32	15,4
3001 TL ve üzeri	14	6,7
Toplam	208	100,0

Tablo 21’de yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin tasarruf miktarları incelenmiştir. Akademisyenlerin %43,8’inin tasarruf miktarının 0-500 TL olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin %16,8’inin tasarruf miktarı 501-1000 TL arasında, %17,3’ünün tasarruf miktarı 1001-2000 TL arasında, %15,4’ünün tasarruf miktarı 2001-3000 TL arasında ve %6,7’sinin tasarruf miktarı 3001 TL ve üzeridir. Buna göre akademisyenlerin yarısına yakınının aylık 0-500 TL arasında tasarruf yaptığı görülmektedir. Akademisyenlerin tasarruf konusunda destek alma durumlarına yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22. Akademisyenlerin Tasarruf Konusunda Destek Alma Durumlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Tasarruflarınızı değerlendirmeniz söz konusu olduğunda uzman kişilerden destek almayı tercih eder misiniz?	f	%
Evet	41	19,7
Hayır	167	80,3
Toplam	208	100,0

Tablo 22’de yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin tasarruf konusunda destek alma durumları incelenmiştir. Buna göre akademisyenlerin %19,7’si “Tasarruflarınızı değerlendirmeniz söz konusu olduğunda uzman kişilerden destek almayı tercih eder misiniz?” sorusuna evet cevabını verirken %80,3’ünün bu soruya hayır cevabını verdiği görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin büyük çoğunluğunun tasarruflarını değerlendirmek konusunda uzman kişilerden destek almadıkları görülmektedir. Akademisyenlerin yöneldikleri yatırım türlerine yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 23’te sunulmuştur.

Tablo 23. Akademisyenlerin Yöneldikleri Yatırım Türlerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Yatırım yapma durumunuz söz konusu olduğunda, hangi tür yatırımlara yönelirsiniz?	f	%
Kısa vadeli yatırım	105	50,5
Uzun vadeli yatırım	103	49,5
Toplam	208	100,0

Tablo 23’te yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin yöneldikleri yatırım türleri incelenmiştir. Akademisyenlerin %50,5’i “yatırım yapma durumunuz söz konusu

olduğunda, hangi tür yatırımlara yönelirsiniz?” sorusuna kısa vadeli yatırım cevabını verirken akademisyenlerin %49,5’inin uzun vadeli yatırım cevabını verdiği görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin yarısı yatırım yapma konusunda kısa vadeli, diğer yarısı da uzun vadeli yatırımlara yönelmektedir. Akademisyenlerin risk alma durumlarına yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 24’te sunulmuştur.

Tablo 24. Akademisyenlerin Risk Alma Durumlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Yatırım yapma durumunuz söz konusu olduğunda risk almayı tercih eder misiniz?	f	%
Evet	60	28,8
Hayır	148	71,2
Toplam	208	100,0

Tablo 24’te yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin risk alma durumları incelenmiştir. Buna göre “Yatırım yapma durumunuz söz konusu olduğunda risk almayı tercih eder misiniz?” sorusuna akademisyenlerin %28,8’inin evet cevabı verirken, akademisyenlerin %71,2’sinin bu soruya hayır cevabı verdiği görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin büyük çoğunluğunun yatırım yapma konusunda risk almadığı görülmektedir. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sisteminde kalma durumuna yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 25’te sunulmuştur.

Tablo 25. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi’nde Kalma Durumuna Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Otomatik katılım sonrası Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalma durumunuz nedir?	f	%
Sistemde kalmayı tercih ettim	75	36,1
Sistemde kalmamayı tercih ettim	133	63,9
Toplam	208	100,0

Tablo 25’te yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin bireysel emeklilik sisteminde kalma durumu incelenmiştir. “Otomatik katılım sonrası Bireysel Emeklilik

Sistemi'nde kalma durumunuz nedir?" sorusuna karılımcıların %36,1'inin sistemde kalmayı tercih ettiği görülmektedir. Akademisyenlerin %63,9'unun sistemde kalmamayı tercih ettiği görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin büyük çoğunluğunun otomatik katılım sonrası Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmadıkları görülmektedir.

4.2.3. Bireysel Emeklilik Sisteminde Kalmamayı Tercih Edenlere Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamayı tercih edip sistemden ayrılan akademisyenlerin ayrılma süreleri, tekrar dahil olma ihtimalleri ve sistemde kalmayı tercih etmeme nedenleri frekans analizi ve betimsel analiz yöntemleriyle incelenmiştir. Akademisyenlerin otomatik katılımdan sonra Bireysel Emeklilik Sistemi'nden ayrılma sürelerine yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 26'da sunulmuştur.

Tablo 26. Akademisyenlerin Otomatik Katılımdan Sonra Bireysel Emeklilik Sistemi'nden Ayrılma Sürelerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Otomatik katılımdan ne kadar süre sonra sistemden ayrıldınız?	f	%
0 – 3 ay	105	78,9
4 – 12 ay	9	6,8
12 – 24 ay	9	6,8
25 ay ve üstü	10	7,5
Toplam	133	100,0

Tablo 26'da yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin otomatik katılımdan sonra Bireysel Emeklilik Sistemi'nden ayrılma sürelerinin dağılımları gösterilmektedir. Buna göre akademisyenlerin %78,9'unun 0-3 ay içerisinde sistemden ayrıldığı görülmektedir. Akademisyenlerin %6,8'inin 4-12 ay içerisinde, %6,8'inin de 12-24 ay içerisinde sistemden ayrıldığı görülmektedir. Akademisyenlerin %7,5'inin de 25 ay ve

üstü süre sonrasında sistemden ayrıldığı görülmektedir. Buna göre Bireysel Emeklilik Sistemi'nden ayrılan akademisyenlerin büyük çoğunluğu ilk 3 ay içerisinde ayrılmıştır. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'ne tekrar dahil olma ihtimallerine yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 27'de sunulmuştur.

Tablo 27. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'ne Tekrar Dahil Olma İhtimallerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

İlerleyen süreçte sisteme tekrar dahil olmayı düşünüür müsünüz?	f	%
Evet	10	7,5
Hayır	102	76,7
Kararsızım	21	15,8
Toplam	133	100,0

Tablo 27'de yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'ne tekrar dahil olma ihtimallerinin dağılımları gösterilmiştir. Buna göre akademisyenlerin %7,5'i ilerleyen süreçte sisteme tekrar dahil olmayı düşünüürken %76,7'si sisteme tekrar dahil olmayı düşünmemektedir. Buna göre Bireysel Emeklilik Sistemi'nden ayrılan akademisyenlerin büyük çoğunluğu ilerleyen süreçte sisteme tekrar dahil olmayı düşünmemektedir.

Otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmeyen akademisyenlere tercih etmeme sebepleri sorulmuştur. Akademisyenler ilgili sebeplere katılma düzeylerini 5'li likert tipindeki ölçekte belirtmişlerdir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Buna göre alınan ortalama puanın 5'e yakın olması akademisyenlerin o maddeye daha çok katılım gösterdiğini belirtirken, 1'e yakın olması ilgili maddeye daha az katılım gösterdiklerini belirtmektedir. Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmeme sebeplerine yönelik ortalama ve standart sapma düzeyleri Tablo 28'de sunulmuştur.

Tablo 28. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalmayı Tercih Etmeme Sebeplerine Yönelik Betimsel Analiz Sonuçları

Otomatik Katılım Sonrası BES'te Kalmayı Tercih Etmeme Nedenleri	N	Ortalama	Std. Sapma
Aylık gelirim sistemde kalmak için yeterli değil.	133	3,39	1,67
Devlet yeterli teşvik/katkı sağlamıyor.	133	3,14	1,39
İşimin devamlılığı konusunda endişeliyim.	133	3,44	1,63
Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahip değilim.	133	2,61	1,25
Bireysel Emeklilik Sistemi faydalı değildir.	133	2,99	1,40
Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilir değildir.	133	3,38	1,37
Bireysel Emeklilik Sistemi'ne katılım, ülke ekonomisine katkı sağlamaz.	133	2,38	1,31
Daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmeme katkı sağlamaz.	133	3,05	1,52
Dünyada ve ülkemizde yaşanan salgın hastalıklar, geleceğe dair yatırım yapmam konusunda beni teşvik etmez.	133	3,04	1,43

Tablo 28'de akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmeme sebeplerine yönelik betimsel analiz sonuçları yer almaktadır. Otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmeyen akademisyenler, ayrılma nedenlerinden "Aylık gelirim sistemde kalmak için yeterli değil" nedenine ortalama $3,39 \pm 1,67$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler "Devlet yeterli teşvik/katkı sağlamıyor" nedenine ortalama $3,14 \pm 1,39$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler "İşimin devamlılığı konusunda endişeliyim" nedenine ortalama $3,44 \pm 1,63$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler "Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahip değilim" nedenine ortalama $2,61 \pm 1,25$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler "Bireysel Emeklilik Sistemi faydalı değildir" nedenine ortalama $2,99 \pm 1,40$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler "Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilir değildir" nedenine ortalama $3,38 \pm 1,37$ düzeyinde katılmışlardır.

Akademisyenler “Bireysel Emeklilik Sistemine katılım, ülke ekonomisine katkı sağlamaz” nedenine ortalama $2,38 \pm 1,31$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler “Daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmeme katkı sağlamaz” nedenine ortalama $3,05 \pm 1,52$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler “Dünyada ve ülkemizde yaşanan salgın hastalıklar, geleceğe dair yatırım yapmam konusunda beni teşvik etmez” nedenine ortalama $3,04 \pm 1,43$ düzeyinde katılmışlardır.

Elde edilen bu bulgular incelendiğinde akademisyenlerin en fazla katıldığı maddelerin “İşimin devamlılığı konusunda endişeliyim.”, “Aylık gelirim sistemde kalmak için yeterli değil.” ve “Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilir değildir.” maddeleri olduğu görülmektedir. Buna göre otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi’nden ayrılan akademisyenlerin en büyük ayrılma sebeplerinin işlerinin devamlılığı konusunda endişeli olmaları, aylık gelirlerinin yetersiz olması ve Bireysel Emeklilik Sistemi’ni güvenli bulmamaları şeklinde söylenebilir.

Öte yandan, akademisyenlerin en katılmadığı maddelerin “Bireysel Emeklilik Sistemi’ne katılım, ülke ekonomisine katkı sağlamaz.”, “Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahip değilim.” ve “Bireysel Emeklilik Sistemi faydalı değildir.” maddeleri olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenler Bireysel Emeklilik Sistemi’nden ayrılırken ülke ekonomisine katkı durumu, yeterli bilgiye sahip olmamaları ve sistemin fayda durumu ayrılma kararları üzerinde en az etkili olan nedenler olmuştur.

4.2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminde Kalmayı Tercih Edenlere Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih edip sistemden ayrılmayan akademisyenlerin hangi fonda kalmayı tercih ettikleri, sistemde emekli olana kadar kalmayı düşünme durumları, maddi anlamda sıkıntıya düşme durumuna sistemden çıkma durumları ve sistemde kalmayı tercih etme nedenleri frekans analizi ve betimsel analiz yöntemleriyle incelenmiştir. Akademisyenlerin hangi fonda kalmayı tercih ettiklerine yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 29’da sunulmuştur.

Tablo 29. Akademisyenlerin Hangi Fonda Kalmayı Tercih Ettiklerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Hangi fonda kalmayı tercih ettiniz?	f	%
Faizli fon	22	29,3
Faizsiz fon	53	70,7
Toplam	75	100,0

Tablo 29’da yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin hangi fonda kalmayı tercih ettikleri gösterilmiştir. Akademisyenlerin %29,3’ünün faizli fonda kalmayı tercih ettiği görülmektedir. Akademisyenlerin %70,7’sinin faizsiz fonda kalmayı tercih ettiği görülmektedir. Buna göre Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalan akademisyenlerin büyük çoğunluğu faizsiz fonda kalmayı tercih etmiştir. Akademisyenlerin sistemde emekli olana kadar kalma durumlarına yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 30’da sunulmuştur.

Tablo 30. Akademisyenlerin Sistemde Emekli Olana Kadar Kalma Durumlarına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Sistemde emekli olana kadar kalmayı düşünüyor musunuz?	f	%
Evet	56	74,7
Hayır	6	8,0
Kararsızım	13	17,3
Toplam	75	100,0

Tablo 30’da yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin sistemde emekli olana kadar kalma durumları gösterilmektedir. Buna göre akademisyenlerin %74,7’sinin sistemde emekli olana kadar kalmayı düşündüğü görülmektedir. Akademisyenlerin %8’inin sistemde emekli olana kadar kalmayı düşünmedikleri görülürken, akademisyenlerin %17,3’ü bu konuda kararsız olduklarını bildirmektedir. Buna göre Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalan akademisyenlerin büyük çoğunluğu sistemde emekli olana kadar kalmayı düşündüklerini belirtmiştir. Akademisyenlerin maddi sıkıntı

durumunda sistemden çıkma ihtimallerine yönelik frekans analizi dağılımı Tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 31. Akademisyenlerin Maddi Sıkıntı Durumunda Sistemden Çıkma İhtimallerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Maddi anlamda ciddi bir sıkıntı içine girdiğinizi varsayacak olursak, bireysel emeklilik sisteminden çıkarak birikimlerinizi geri almak yönünde bir adım atar mısınız?	f	%
Evet	60	80,0
Hayır	8	10,7
Kararsızım	7	9,3
Toplam	75	100,0

Tablo 31’de yapılan frekans analizine göre akademisyenlerin maddi sıkıntı durumunda sistemden çıkma ihtimallerinin dağılımları gösterilmektedir. Buna göre akademisyenlerin %80’i maddi sıkıntı durumunda sistemden çıkarak birikimlerini geri almak yönünde adım atacağını bildirmektedir. Akademisyenlerin %10,7’si maddi sıkıntı durumunda sistemden çıkmayı düşünmezken, %9,3’ü ise maddi sıkıntı durumunda sistemden çıkıp çıkmama konusunda kararsız olduklarını bildirmektedir. Buna göre Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalan akademisyenlerin büyük çoğunluğu maddi sıkıntı durumunda sistemden çıkarak birikimlerini alabileceğini belirtmektedir.

Otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih eden akademisyenlere tercih etme sebepleri sorulmuştur. Akademisyenler ilgili sebeplere katılma düzeylerini 5’li likert tipindeki ölçekte belirtmişlerdir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Buna göre alınan ortalama puanın 5’e yakın olması akademisyenlerin o maddeye daha çok katılım gösterdiğini belirtirken, 1’e yakın olması ilgili maddeye daha az katılım gösterdiklerini belirtmektedir. Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih etme sebeplerine yönelik ortalama ve standart sapma düzeyleri Tablo 32’de sunulmuştur.

Tablo 32. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalmayı Tercih Etme Sebeplerine Yönelik Frekans Analizi Sonuçları

Otomatik Katılım Sonrası BES'te Kalmayı Tercih Etme Nedenleri	N	Ortalama	Std. Sapma
Sistemde kalmak için aylık gelirim yeterlidir.	75	4,01	1,28
Devlet yeterli teşvik/katkı sağlıyor.	75	3,75	1,23
İşimin devamlılığından eminim.	75	3,79	1,35
Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahibim.	75	3,61	1,21
Bireysel Emeklilik Sistemi faydalıdır.	75	3,91	1,00
Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilirirdir.	75	3,75	1,04
Bireysel Emeklilik Sistemi'ne katılım, ülke ekonomisine katkı sağlar.	75	4,00	1,17
Daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmeme katkı sağlar.	75	3,87	1,21
Dünyada ve ülkemizde yaşanan salgın hastalıklar, geleceğe dair yatırım yapmam hususunda beni teşvik eder.	75	3,77	1,10

Tablo 32'de akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme sebeplerine yönelik betimsel analiz sonuçları yer almaktadır. Otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih eden akademisyenler, kalma sebeplerinden “Sistemde kalmak için aylık gelirim yeterlidir” nedenine ortalama $4,01 \pm 1,28$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler “Devlet yeterli teşvik/katkı sağlıyor” nedenine ortalama $3,75 \pm 1,23$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler “İşimin devamlılığından eminim” nedenine ortalama $3,79 \pm 1,35$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler “Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahibim” nedenine ortalama $3,61 \pm 1,21$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler “Bireysel Emeklilik Sistemi faydalıdır” nedenine ortalama $3,91 \pm 1,00$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler “Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilirirdir” nedenine ortalama $3,75 \pm 1,04$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler “Bireysel Emeklilik Sistemi'ne katılım, ülke

ekonomisine katkı sağlar” nedenine ortalama $4,00 \pm 1,17$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler “Daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmeme katkı sağlar” nedenine ortalama $3,87 \pm 1,21$ düzeyinde katılmışlardır. Akademisyenler “Dünyada ve ülkemizde yaşanan salgın hastalıklar, geleceğe dair yatırım yapmam hususunda beni teşvik eder” nedenine ortalama $3,77 \pm 1,10$ düzeyinde katılmışlardır.

Elde edilen bu bulgular incelendiğinde akademisyenlerin en fazla katıldığı maddelerin “Sistemde kalmak için aylık gelirim yeterlidir.”, “Bireysel Emeklilik Sistemi’ne katılım, ülke ekonomisine katkı sağlar.” ve “Bireysel Emeklilik Sistemi faydalıdır.” maddeleri olduğu görülmektedir. Buna göre otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi’nden kalmaya devam eden akademisyenlerin en büyük kalma sebeplerinin aylık gelirlerinin yeterli olması, sistemin ülke ekonomisine katkı sağlaması ve Bireysel Emeklilik Sistemi’ni faydalı bulmaları şeklinde söylenebilir.

Öte yandan, akademisyenlerin en katılmadığı maddelerin “Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahibim.”, “Devlet yeterli teşvik/katkı sağlıyor.” ve “Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilirdir.” maddeleri olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenler Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalırken yeterli bilgiye sahip olmaları, devletin yeterli katkıyı sağlama durumu ve sistemin güvenilir olma durumu sistemde kalma kararları üzerinde en az etkili olan nedenler olmuştur.

4.2.5. Bireysel Emeklilik Sisteminde Kalma Durumunun Sosyo-demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Araştırmanın bu bölümünde otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih etme veya etmeme durumları, akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırmalarda, ki-kare analiz yöntemi kullanılmıştır. Akademisyenlerin otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih etme veya etmeme durumlarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasına yönelik ki-kare analizi Tablo 33’te sunulmuştur.

Tablo 33. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma Durumları ve Cinsiyetleri Arasındaki Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi Sonuçları

Cinsiyet	BES'te Kalmayı		X^2	p
		Tercih etti	Tercih etmedi	
Kadın	f	31	73	3,524 ,060
	%	29,8	70,2	
Erkek	f	44	60	3,524 ,060
	%	42,3	57,7	

Tablo 33'te yapılan ki kare analizi sonucunda akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir, $X^2 = 3,524$, $p > 0,05$. Sonuçlara bakıldığında kadınların %29,8'inin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %70,2'sinin ise Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Ayrıca erkeklerin %42,3'ünün Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %57,7'sinin ise Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir.

H1: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Reddedildi.)

Akademisyenlerin otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme veya etmeme durumlarının yaşlarına göre karşılaştırılmasına yönelik ki-kare analizi Tablo 34'te sunulmuştur.

Tablo 34. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma Durumları ve Yaşları Arasındaki Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi Sonuçları

Yaş	BES'te Kalmayı		X^2	p
		Tercih etti	Tercih etmedi	
25 yaş ve altı	f	6	5	10,921 ,004
	%	54,5	45,5	
26 – 35 yaş arası	f	21	68	
	%	23,6	76,4	
36 – 50 yaş arası	f	48	60	
	%	44,4	55,6	

Tablo 34'te yapılan ki kare analizi sonucunda akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumlarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir $X^2 = 10,921$, $p < 0,01$. Sonuçlara bakıldığında 25 yaş ve altındaki akademisyenlerin %54,5'inin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği görülmektedir, %45,5'inin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. 26-35 yaş arasındaki akademisyenlerin %23,6'sının Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %76,4'ünün ise Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. 36-50 yaş arasındaki akademisyenlerin ise %44,4'ünün Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %55,6'sının ise Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir.

Bulunan bu sonuçlara göre 26-35 yaş aralığındaki akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme durumu beklenenden anlamlı bir şekilde daha az, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamayı tercih etme durumu beklenenden anlamlı bir şekilde daha fazladır.

H2: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Kabul edildi.)

Akademisyenlerin otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme veya etmeme durumlarının öğrenim durumlarına göre karşılaştırılmasına yönelik ki-kare analizi Tablo 35'te sunulmuştur.

Tablo 35. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma Durumları ve Öğrenim Durumları Arasındaki Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi Sonuçları

Öğrenim durumu	BES'te Kalmayı			X^2	p
		Tercih etti	Tercih etmedi		
Lisans	f	2	11	15,451	,000
	%	15,4	84,6		
Yüksek lisans	f	15	56		
	%	21,1	78,9		
Doktora	f	58	66		
	%	46,8	53,2		

Tablo 35'te yapılan ki kare analizi sonucunda akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumlarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir, $X^2 = 15,451$, $p < 0,01$. Sonuçlara bakıldığında öğrenim durumu lisans olan akademisyenlerin %15,4'ünün Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %84,6'sının ise Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Öğrenim durumu yüksek lisans olan akademisyenlerin %21,1'inin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %78,9'unun Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Öğrenim durumu doktora olan akademisyenlerin %46,8'inin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %53,2'sinin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir.

Bulunan bu sonuçlara göre öğrenim durumu yüksek lisans ve doktora olan akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme durumları beklenenden anlamlı bir şekilde daha azken, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamayı tercih etme durumları beklenenden anlamlı bir şekilde daha fazladır.

H3: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumları öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Kabul edildi.)

Akademisyenlerin otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme veya etmeme durumlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasına yönelik ki-kare analizi Tablo 36'da sunulmuştur.

Tablo 36. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma Durumları ve Medeni Durumları Arasındaki Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi Sonuçları

Medeni durum		BES'te Kalmayı		X^2	p
		Tercih etti	Tercih etmedi		
Bekar	f	24	57	2,377	,123
	%	29,6	70,4		
Evli	f	51	76		
	%	40,2	59,8		

Tablo 36'da yapılan ki kare analizi sonucunda akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumlarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir, $X^2 = 2,377$, $p > 0,05$. Sonuçlara bakıldığında bekâr akademisyenlerin %29,6'sının Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği görülmektedir. Bekâr akademisyenlerin %70,4'ünün Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Evli akademisyenlerin %40,2'sinin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %59,8'inin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir.

H4: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Reddedildi.)

Akademisyenlerin otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme veya etmeme durumlarının unvanlarına göre karşılaştırılmasına yönelik ki-kare analizi Tablo 37'de sunulmuştur.

Tablo 37. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma Durumları ve Unvanları Arasındaki Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi Sonuçları

Unvan		BES'te Kalmayı		X^2	p
		Tercih etti	Tercih etmedi		
Profesör	f	10	13	12,403	,030
	%	43,5	56,5		
Doçent	f	11	13		
	%	45,8	54,2		
Dr. Öğretim Üyesi	f	21	24		
	%	46,7	53,3		
Öğretim Görevlisi	f	9	44		
	%	17,0	83,0		
Araştırma Görevlisi	f	20	34		
	%	37,0	63,0		
Okutman/Uzman	f	4	5		
	%	44,4	55,6		

Tablo 37'de yapılan ki kare analizi sonucunda akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumlarının unvanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit

edilmiştir, $X^2 = 12,403$, $p < 0,05$. Sonuçlara bakıldığında profesör unvanına sahip olan akademisyenlerin %43,5'inin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %56,5'inin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Doçent unvanına sahip olan akademisyenlerin %45,8'inin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %54,2'sinin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Dr. Öğretim Üyesi unvanına sahip olan akademisyenlerin %46,7'sinin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %53,3'ünün Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Öğretim görevlisi olan akademisyenlerin %17'sinin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %83'ünün Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Araştırma görevlisi olan akademisyenlerin %37'sinin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %63'ünün Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Okutman/uzman olan akademisyenlerin %44,4'ünün Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %55,6'sının Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir.

Bulunan bu sonuçlara göre Öğretim Görevlisi olan akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme durumları beklenenden anlamlı bir şekilde daha azken, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamayı tercih etme durumları beklenenden anlamlı bir şekilde daha fazladır.

H5: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumları unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Kabul edildi.)

Akademisyenlerin otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme veya etmeme durumlarının aylık gelire göre karşılaştırılmasına yönelik ki-kare analizi Tablo 38'de sunulmuştur.

Tablo 38. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma Durumları ve Aylık Gelirleri Arasındaki Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi Sonuçları

Aylık gelir		BES'te Kalmayı		X^2	p
		Tercih etti	Tercih etmedi		
4000 TL ve altı	f	2	21	42,259	,000
	%	8,7	91,30		
4001 – 6000 TL	f	6	51		
	%	10,5	89,5		
6001 – 8000 TL	f	26	33		
	%	44,1	55,9		
8001 – 10000 TL	f	26	15		
	%	63,4	36,6		
10001 TL ve üzeri	f	15	13		
	%	53,6	46,4		

Tablo 38’de yapılan ki kare analizi sonucunda akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalma durumlarının aylık gelire göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir, $X^2 = 42,259$, $p < 0,01$. Sonuçlara bakıldığında aylık geliri 4000 TL ve altı olan akademisyenlerin %8,7’sinin Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih ettiği, %91,3’ünün Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Aylık geliri 4001-6000 TL arasında olan akademisyenlerin %10,5’inin Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih ettiği, %89,5’inin Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Aylık geliri 6001-8000 TL arasında olan akademisyenlerin %44,1’inin Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih ettiği, %55,9’unun Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Aylık geliri 10001 TL ve üzeri olan akademisyenlerin %53,6’sının Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih ettiği, %46,4’ünün Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir.

Bulunan bu sonuçlara göre aylık geliri 6000 TL ve altı olan akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme durumu beklenenden anlamlı bir şekilde daha az, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamayı tercih etme durumu beklenenden anlamlı bir şekilde daha fazladır. Öte yandan aylık geliri 8001-10000 TL arasında olan akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme durumu beklenenden anlamlı bir şekilde daha fazla, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamayı tercih etme durumu beklenenden anlamlı bir şekilde daha azdır.

H6: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumları aylık gelire göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Kabul edildi.)

Akademisyenlerin otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme veya etmeme durumlarının çalışılan sektöre göre karşılaştırılmasına yönelik ki-kare analizi Tablo 39'da sunulmuştur.

Tablo 39. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalma Durumları ve Çalışılan Sektör Arasındaki Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi Sonuçları

Çalışılan sektör	BES'te Kalmayı		X^2	p
	Tercih etti	Tercih etmedi		
Devlet	f	58	32,642	,000
	%	54,7		
Vakıf	f	17		
	%	16,7		

Tablo 39'da yapılan ki kare analizi sonucunda akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumlarının çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir, $X^2 = 32,642$, $p < 0,01$. Sonuçlara bakıldığında devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin %54,7'sinin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih

ettiği görülmektedir. Devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin %45,3'ünün Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin %16,7'sinin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği görülmektedir. Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin %83,3'ünün Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir.

Bulunan bu sonuçlara göre devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme durumları beklenenden anlamlı bir şekilde daha fazlayken, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamayı tercih etme durumları beklenenden anlamlı bir şekilde daha azdır. Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme durumları beklenenden anlamlı bir şekilde daha azken, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamayı tercih etme durumları beklenenden anlamlı bir şekilde daha fazladır.

H7: Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumlarının çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Kabul edildi.)

4.2.6. Bireysel Emeklilik Sisteminde Kalmayı Tercih Etmeme Nedenlerinin Çalışılan Sektöre Göre Karşılaştırılması

Araştırmanın bu bölümünde otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmeme nedenleri, akademisyenlerin devlet veya vakıf üniversitelerinde çalışma durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t-testi analiz yöntemi kullanılmıştır. Akademisyenlerin otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmeme nedenlerinin çalıştıkları sektöre göre karşılaştırılmasına yönelik bağımsız örneklem t-testi analizi Tablo 40'ta sunulmuştur.

Tablo 40. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi’nde Kalmayı Tercih Etmeme Nedenleri ve Çalışılan Sektör Arasındaki İlişkilere Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

	Çalışılan sektör	N	Ort.	SS	t	p
Aylık gelirim sistemde kalmak için yeterli değil.	Devlet	48	1,96	1,20	-9,725	,000
	Vakıf	85	4,20	1,32		
Devlet yeterli teşvik/katkı sağlamıyor.	Devlet	48	3,02	1,23	-,758	,450
	Vakıf	85	3,21	1,48		
İşimin devamlılığı konusunda endişeliyim.	Devlet	48	1,96	1,25	-10,786	,000
	Vakıf	85	4,27	1,15		
Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahip değilim.	Devlet	48	2,75	1,44	,979	,330
	Vakıf	85	2,53	1,13		
Bireysel Emeklilik Sistemi faydalı değildir.	Devlet	48	2,88	1,25	-,728	,468
	Vakıf	85	3,06	1,47		
Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilir değildir.	Devlet	48	3,17	1,28	-1,324	,188
	Vakıf	85	3,49	1,42		
Bireysel Emeklilik Sistemi’ne katılım, ülke ekonomisine katkı sağlamaz.	Devlet	48	2,60	1,33	1,522	,130
	Vakıf	85	2,25	1,28		
Daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmeme katkı sağlamaz.	Devlet	48	2,83	1,55	-1,250	,214
	Vakıf	85	3,18	1,51		
Dünyada ve ülkemizde yaşanan salgın hastalıklar, geleceğe dair yatırım yapmam konusunda beni teşvik etmez.	Devlet	48	2,96	1,38	-,478	,633
	Vakıf	85	3,08	1,47		

Tablo 40’ta yapılan bağımsız örneklem t-testi analizi sonuçlarına göre akademisyenlerin otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı

tercih etmeme nedenlerinin çalıştıkları sektöre göre karşılaştırması yapılmıştır. Buna göre “Aylık gelirim sistemde kalmak için yeterli değil” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır, $t = -9,725$, $p < 0,01$. Buna göre vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenler Bireysel Emeklilik Sistemi’nden ayrılma sebebi olarak aylık gelirlerinin yeterli olmaması sebebine devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerden anlamlı bir şekilde daha fazla katılmıştır.

H8: “Aylık gelirim sistemde kalmak için yeterli değil” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Kabul edildi.)

“Devlet yeterli teşvik/katkı sağlamıyor” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır, $t = -,758$, $p > 0,05$.

H9: “Devlet yeterli teşvik/katkı sağlamıyor” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Reddedildi.)

“İşimin devamlılığı konusunda endişeliyim” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır, $t = -10,786$, $p < 0,01$. Buna göre vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenler Bireysel Emeklilik Sistemi’nden ayrılma sebebi olarak işlerinin devamlılığı konusunda endişeli olma sebebine devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerden anlamlı bir şekilde daha fazla katılmıştır.

H10: “İşimin devamlılığı konusunda endişeliyim” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Kabul edildi.)

“Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahip değilim” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır, $t = 0,979$, $p > 0,05$.

H11: “Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahip değilim” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir vardır. (Reddedildi.)

“Bireysel Emeklilik Sistemi faydalı değildir” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır, $t = -0,728, p > 0,05$.

H12: “Bireysel Emeklilik Sistemi faydalı değildir” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Reddedildi.)

“Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilir değildir” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır, $t = -1,324, p > 0,05$.

H13: “Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilir değildir” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Reddedildi.)

“Bireysel Emeklilik Sistemi’ne katılım, ülke ekonomisine katkı sağlamaz” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır, $t = 1,522, p > 0,05$.

H14: “Bireysel Emeklilik Sistemi’ne katılım, ülke ekonomisine katkı sağlamaz” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Reddedildi.)

“Daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmeme katkı sağlamaz” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır, $t = -1,250, p > 0,05$.

H15: “Daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmeme katkı sağlamaz” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Reddedildi.)

“Dünyada ve ülkemizde yaşanan salgın hastalıklar, geleceğe dair yatırım yapmam konusunda beni teşvik etmez” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır, $t = -0,478, p > 0,05$.

H16: “Dünyada ve ülkemizde yaşanan salgın hastalıklar, geleceğe dair yatırım yapmam konusunda beni teşvik etmez” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Reddedildi.)

4.2.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Kalmayı Tercih Etme Nedenlerinin Çalışılan Sektöre Göre Karşılaştırılması

Araştırmanın bu bölümünde otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih etme nedenleri, akademisyenlerin devlet veya vakıf üniversitelerinde çalışma durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t-testi analiz yöntemi kullanılmıştır. Akademisyenlerin otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalmayı tercih etme nedenlerinin çalıştıkları sektöre göre karşılaştırılmasına yönelik bağımsız örneklem t-testi analizi Tablo 41’de sunulmuştur.

Tablo 41. Akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Kalmayı Tercih Etme Nedenleri ve Çalışılan Sektör Arasındaki İlişkilere Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

	Çalışılan sektör	N	Ort.	SS	t	p
Sistemde kalmak için aylık gelirim yeterlidir.	Devlet	58	4,10	1,25	1,129	,262
	Vakıf	17	3,71	1,36		
Devlet yeterli teşvik/katkı sağlıyor.	Devlet	58	3,86	1,18	1,512	,135
	Vakıf	17	3,35	1,37		
İşimin devamlılığından eminim.	Devlet	58	4,09	1,25	3,875	,000
	Vakıf	17	2,76	1,20		
Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahibim.	Devlet	58	3,69	1,17	1,012	,315
	Vakıf	17	3,35	1,32		
Bireysel Emeklilik Sistemi faydalıdır.	Devlet	58	3,98	1,02	1,218	,227
	Vakıf	17	3,65	,93		
Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilirirdir.	Devlet	58	3,81	1,07	,978	,331
	Vakıf	17	3,53	,94		
Bireysel Emeklilik Sistemi'ne katılım, ülke ekonomisine katkı sağlar.	Devlet	58	4,12	1,23	1,664	,100
	Vakıf	17	3,59	,87		
Daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmeme katkı sağlar.	Devlet	58	3,98	1,21	1,547	,126
	Vakıf	17	3,47	1,18		
Dünyada ve ülkemizde yaşanan salgın hastalıklar, geleceğe dair yatırım yapmam hususunda beni teşvik eder.	Devlet	58	3,83	1,11	,789	,433
	Vakıf	17	3,59	1,06		

Tablo 41'de yapılan bağımsız örneklem t-testi analizi sonuçlarına göre akademisyenlerin otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı

tercih etme nedenlerinin çalıştıkları sektöre göre karşılaştırması yapılmıştır. Buna göre “Aylık gelirim sistemde kalmak için yeterlidir” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır, $t = 1,129, p > 0,05$.

H17: “Aylık gelirim sistemde kalmak için yeterlidir” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Kabul edildi.)

“Devlet yeterli teşvik/katkı sağlıyor” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır, $t = 1,512, p > 0,05$.

H18: “Devlet yeterli teşvik/katkı sağlıyor” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Reddedildi.)

“İşimin devamlılığından eminim” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır, $t = 3,875, p < 0,01$. Buna göre devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalma sebebi olarak işlerinin devamlılığından emin olma sebebine vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerden anlamlı bir şekilde daha fazla katılmıştır.

H19: “İşimin devamlılığından eminim” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Kabul edildi.)

“Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahibim” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır, $t = 1,012, p > 0,05$.

H20: “Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahibim” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Reddedildi.)

“Bireysel Emeklilik Sistemi faydalıdır” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır, $t = 1,218, p > 0,05$.

H21: “Bireysel Emeklilik Sistemi faydalıdır” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Reddedildi.)

“Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilirdir” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır, $t = 0,978, p > 0,05$.

H22: “Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilirdir” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Reddedildi.)

“Bireysel Emeklilik Sistemi’ne katılım, ülke ekonomisine katkı sağlar” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır, $t = 1,664, p > 0,05$.

H23: “Bireysel Emeklilik Sistemi’ne katılım, ülke ekonomisine katkı sağlar” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Reddedildi.)

“Daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmeme katkı sağlar” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır, $t = 1,547, p > 0,05$.

H24: “Daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmeme katkı sağlar” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. (Reddedildi.)

“Dünyada ve ülkemizde yaşanan salgın hastalıklar, geleceğe dair yatırım yapmam hususunda beni teşvik eder” maddesine katılma durumuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır, $t = 0,789, p > 0,05$.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireysel Emeklilik Sistemi 2003 senesinde yürürlüğe konulan sosyal güvenlik mekanizmasının bütünleyicisi olarak gönüllük esasına bağlı olan bir fonlama mekanizmasıdır. 2017 yılında otomatik katılım sistemine geçilmesi ile BES var olan kamu sosyal güvenlik mekanizmasının bütünleyici olarak ve kişilerin kazanç sağladıkları süreçlerde düzenli olarak tasarruf yapmalarını olanaklı kılarak kişilerin mevcut refah düzeylerinin emeklilik zamanında da devam etmesini sağlanması, ekonomi üzerinde uzun dönemli kaynak yaratarak çalışma olanaklarının yükseltilmesi temeli üzerine kurulan bir sistem haline gelmiştir. Mekanizmanın dar anlamda hedefi, bireyleri tasarrufta bulunmaya teşvik ederek bireylerin bahsi geçen tasarrufları emeklilik aşamalarında ilave kazanç olarak değerlendirebilmelerini mümkün kılmak, geniş anlamda hedefi ise hükümet ekonomisinde kaynak oluşturmaktır. Bireysel emeklilik sisteminin finansal piyasalar, iktisadi istikrar, vergi özendirmesi gibi pek çok husus üzerinde büyük ölçüde önemli birçok işleve katkısı vardır. Mevcut tasarrufları artırmanın yanı sıra bu tasarrufların mali mekanizmaya aktarılması ve taksit sürelerinin uzatılabilir olması bakımından önem arz eden pek çok imkanı bulunmaktadır. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi ile oluşturulacak fon oranlarında artış yaşanması neticesinde, finansal mekanizmada önem arz eden farklılıkların ortaya çıkması beklenmektedir. Ülkemizde bu fonların bazen kısa dönemli spekülatif sermaye dalgalanmaları neticesinde yaşanan mali buhranları önleyeceği ya da buhranın yoğunluk düzeyini düşürecek bir etkide bulunacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada, otomatik katılım sistemi sonrasında Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine ilişkin toplumun eğitim neferlerinden üniversite çalışanlarının görüşlerinin alınması amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, akademisyenlerin yaklaşık yarısının her ay tasarrufta bulunduğu gözlemlenmektedir. Yine yarısına yakınının aylık 0-500 TL

arasında tasarruf yaptığı görülmektedir. Akademisyenlerin büyük çoğunluğu tasarruflarını değerlendirme konusunda uzman yardımı almamaktadır. Akademisyenler, yatırım yapma konusunda kısa vadeli, diğer yarısı da uzun vadeli yatırımlara yönelmektedir.

Akademisyenlerin büyük çoğunluğunun yatırım yapma konusunda risk almadığı görülmektedir. Büyük çoğunluğu otomatik katılım sonrası Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamıştır. Bireysel Emeklilik Sistemi'nden ayrılan akademisyenlerin büyük çoğunluğu ilk 3 ay içerisinde ayrılmıştır. Bireysel Emeklilik Sistemi'nden ayrılan akademisyenlerin büyük çoğunluğu ilerleyen süreçte sisteme tekrar dahil olmayı düşünmemektedir. Otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nden ayrılan akademisyenlerin en büyük ayrılma sebeplerinin işlerinin devamlılığı konusunda endişeli olmaları, aylık gelirlerinin yetersiz olması ve Bireysel Emeklilik Sistemi'ni güvenli bulmamaları şeklinde söylenebilir. Akademisyenler Bireysel Emeklilik Sistemi'nden ayrılırken ülke ekonomisine katkı durumu, yeterli bilgiye sahip olmamaları ve sistemin fayda durumu ayrılma kararları üzerinde en az etkili olan nedenler olmuştur.

Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalan akademisyenlerin büyük çoğunluğu faizsiz fonda kalmayı tercih etmiştir. Bu akademisyenler, emekli olana kadar sistemde kalmayı düşünmektedir. Akademisyenlerin büyük çoğunluğu maddi sıkıntı durumunda sistemden çıkarak birikimlerini alabileceğini belirtmektedir. Otomatik katılım sonrasında Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmaya devam eden akademisyenlerin en büyük kalma sebeplerinin aylık gelirlerinin yeterli olması, sistemin ülke ekonomisine katkı sağlaması ve Bireysel Emeklilik Sistemi'ni faydalı bulmaları şeklinde söylenebilir. Akademisyenler Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalırken yeterli bilgiye sahip olmaları, devletin yeterli katkıyı sağlama durumu ve sistemin güvenilir olma durumu sistemde kalma kararları üzerinde en az etkili olan nedenler olmuştur.

Sonuçlara bakıldığında kadınların %29,8'inin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %70,2'sinin ise Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Ayrıca erkeklerin %42,3'ünün Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %57,7'sinin ise Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir.

26-35 yaş aralığındaki akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme durumu beklenenden anlamlı bir şekilde daha az, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamayı tercih etme durumu beklenenden anlamlı bir şekilde daha fazladır. Öğrenim durumu yüksek lisans ve doktora olan akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme durumları beklenenden anlamlı bir şekilde daha azken, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamayı tercih etme durumları beklenenden anlamlı bir şekilde daha fazladır.

Bekâr akademisyenlerin %70,4'ünün Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir. Evli akademisyenlerin %40,2'sinin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih ettiği, %59,8'inin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etmediği görülmektedir.

Öğretim Görevlisi olan akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme durumları beklenenden anlamlı bir şekilde daha azken, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamayı tercih etme durumları beklenenden anlamlı bir şekilde daha fazladır.

Aylık geliri 6000 TL ve altı olan akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme durumu beklenenden anlamlı bir şekilde daha az, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamayı tercih etme durumu beklenenden anlamlı bir şekilde daha fazladır. Öte yandan aylık geliri 8001-10000 TL arasında olan akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme durumu beklenenden anlamlı bir şekilde daha fazla, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamayı tercih etme durumu beklenenden anlamlı bir şekilde daha azdır.

Devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmayı tercih etme durumları beklenenden anlamlı bir şekilde daha fazlayken, Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalmamayı tercih etme durumları beklenenden anlamlı bir şekilde daha azdır.

Araştırmada demografik değişkenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma ve kalmama durumunu farklılaştırdığı görülmektedir. Bu farklılıkları oluşturan başlıca

demografik unsurlar akademisyenlerin; yaşı, öğrenim durumu, unvanı, aylık geliri ve çalıştığı sektörü olarak sıralanmaktadır.

Araştırmanın hipotezlerinden biri olan çalışılan sektörün Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma ve kalmama nedenlerini farklılaştırdığı, yapılan istatistiksel analizler ile kabul edilmiştir. Elde edilen bulgular ile özel üniversitede çalışan akademisyenlerin gerek aylık gelir yetersizliği gerek işinin devamlılığı hususunda endişeler sebebiyle OKS sonrası sistemden ayrıldığı çıkarımı yapılabilir. Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerimizin sistemde kalmayı tercih etme sebepleri olarak gerek aylık gelirin yeterliliği gerekse işlerinin devamlılığı hususunda bir endişeye sahip olmamaları gösterilebilir. Buradan yapılacak olan çıkarımla ülkemizde bireysel emeklilik sisteminin gücünü artırabilmek amacıyla bahsi geçen bu iki önemli noktaya dikkat edilerek, bu hususlarda iyileştirilmelere gidilebilir. Özel sektördeki sistemde kalış oranını devlette çalışan kişilerin sistemde kalma oranlarına denk tutabilmek atılacak en büyük adımlardan biri olacaktır. Dolayısıyla, özel sektörde çalışan akademisyenlerin maaş aralığını devlette çalışan akademisyenlerin maaş aralığına göre yeniden düzenlemek bir çözüm olarak sunulabilir. Buna ek olarak özel sektördeki iş devamlılığı konusunda endişelerin ortadan kaldırılması amacıyla akademisyenler için daha kalıcı ve uzun süreli iş tekliflerinde bulunulması iyileştirici bir adım olarak karşımıza çıkabilir.

Sistemde kalmanın tercih edilmemesinin bir sebebi olarak da BES'in güvenilir bulunmaması yapılan analiz ile tespit edilmiştir. Devletimizin BES'i kamuya takdiminde daha anlaşılır ve daha cezbedici politikalar izleyerek tanıtımını yapması bu sorunun çözümü için önemli bir adım olabilir. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından BES için düzenlenen ve belirlenen usullerin yeniden gözden geçirilerek daha teşvik edici bir unsura dönüştürülmesi hususunda atılacak her adımı, devletimizin ekonomik kalkınması adına da atılmış bir adım olarak değerlendirmek yerinde olabilir.

EKLER

Ek-1: Anket Formu

Anket Çalışması - Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi: Otomatik Katılım Sonrası Üniversite Çalışanları Üzerine Karşılaştırmalı Analiz

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Otomatik Katılım Sonrası Üniversite Çalışanları Üzerine Karşılaştırmalı Analiz ” başlıklı Marmara Üniversitesi Sigortacılık ana bilim dalı yüksek lisans tez çalışması kapsamında yapılmaktadır. Vereceğiniz bilgiler yalnızca bilimsel çalışmalarda kullanılacak ve tamamen gizli tutulacaktır. Aşağıda yer alan soruları objektif ve samimi olarak cevaplandırmanız araştırmanın gerçek sonuçları yansıtabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Katılımınız için teşekkür ederiz.

Sinem DEĞER

Marmara Üniversitesi

Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü

Sigortacılık YL Öğrencisi

Danışman

Prof. Dr. İclal ATTİLA

Marmara Üniversitesi

Siyasal Bilgiler Fakültesi

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

1. Cinsiyetiniz

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Yaşınız

☐ 25 yaş ve altı ☐ 26-35 ☐ 36- 50 ☐ 50 yaş üstü

3. Öğrenim durumunuz

☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

4. Medeni durumunuz

☐ Bekar ☐ Evli

5. Unvanınız

- ☐ Profesör ☐ Doçent ☐ Doktor Öğretim Üyesi
☐ Öğretim Görevlisi ☐ Araştırma Görevlisi ☐ Okutman/Uzman

6. Aylık geliriniz

- ☐ 4.000 TL ve altı ☐ 4.001 – 6.000 TL
☐ 6.001 – 8.000 TL ☐ 8.001 – 10.000 TL ☐ 10.001 TL ve üzeri

7. Çalıştığınız sektör

- ☐ Devlet ☐ Vakıf

8. Her ay düzenli olarak tasarrufta bulunur musunuz?

- ☐ Evet ☐ Hayır

9. Aylık ortalama kaç TL tasarrufta bulunursunuz?

- ☐ 0 - 500 TL ☐ 501 - 1.000 TL
☐ 1.001 - 2.000 TL ☐ 2.001 - 3.000 TL ☐ 3.001 TL ve üstü

10. Tasarruflarınızı değerlendirmeniz söz konusu olduğunda uzman kişilerden destek almayı tercih eder misiniz?

- ☐ Evet ☐ Hayır

11. Yatırım yapma durumunuz söz konusu olduğunda, hangi tür yatırımlara yönelirsiniz?

- ☐ Kısa Vadeli Yatırım ☐ Uzun Vadeli Yatırım

12. Yatırım yapma durumunuz söz konusu olduğunda risk almayı tercih eder misiniz?

- ☐ Evet ☐ Hayır

13. Otomatik katılım sonrası Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalma durumunuz nedir?

- ☐ Sistemde kalmayı tercih ettim ☐ Sistemde kalmamayı tercih ettim

Sistemde kalmamayı tercih ettiyseniz; lütfen 14, 15. ve 16. soruları cevaplayınız.

14. Otomatik katılımdan ne kadar süre sonra sistemden ayrıldınız?

☐ 0 – 3 ay ☐ 4-12 ay ☐ 12 ay – 24 ay ☐ 25 ay ve üstü

15. İlerleyen süreçte sisteme tekrar dahil olmayı düşünür müsünüz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kararsızım

16.

OTOMATİK KATILIM SONRASI BES'TE KALMAYI TERCİH ETMEMEMİN NEDENLERİNDEN BİRİ DE;	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Aylık gelirim sistemde kalmak için yeterli değil.					
Devlet yeterli teşvik/katkı sağlamıyor.					
İşimin devamlılığı konusunda endişeliyim.					
Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahip değilim.					
Bireysel Emeklilik Sistemi faydalı değildir.					
Bireysel Emeklilik Sistemi güvenilir değildir.					
Bireysel Emeklilik Sistemi'ne katılım, ülke ekonomisine katkı sağlamaz.					
Daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmeme katkı sağlamaz.					
Dünyada ve ülkemizde yaşanan salgın hastalıklar, geleceğe dair yatırım yapmam konusunda beni teşvik etmez.					

Sistemde kalmayı tercih ettiyseniz, lütfen 17, 18, 19. ve 20. soruları cevaplayınız.

17. Hangi fonda kalmayı tercih ettiniz?

☐ Faizli Fon ☐ Faizsiz Fon

18. Sistemde emekli olana kadar kalmayı düşünüyor musunuz?

☐ Evet

☐ Hayır

☐ Kararsızım

19. Maddi anlamda ciddi bir sıkıntı içine girdiğinizi varsayacak olursak, bireysel emeklilik sisteminden çıkarak birikimlerinizi geri almak yönünde bir adım atar mısınız?

☐ Evet

☐ Hayır

☐ Kararsızım

20.

OTOMATİK KATILIM SONRASI BES'TE KALMAYI TERCİH ETMEMİN NEDENLERİNDEN BİRİ DE;	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Sistemde kalmak için aylık gelirim yeterlidir.					
Devlet yeterli teşvik/katkı sağlıyor.					
İşimin devamlılığından eminim.					
Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahibim.					
Bireysel Emeklilik Sistemi faydalıdır.					
Bireysel Emeklilik Sistemi güveniliridir.					
Bireysel Emeklilik Sistemi'ne katılım, ülke ekonomisine katkı sağlar.					
Daha rahat bir emeklilik dönemi geçirmeme katkı sağlar.					
Dünyada ve ülkemizde yaşanan salgın hastalıklar, geleceğe dair yatırım yapmam hususunda beni teşvik eder.					

KAYNAKÇA

Kitaplar

BOZIO, Antonie, CRAWFORD, Rowena ve TETLOW, Gemma. **The History State Pensions in the UK: 1948 to 2010**, 1. Baskı, London: Economic & Social Research Council, Institute for Fiscal Studies, 2010.

BRUNHART, Nicole. **Individual Financial Planning for Retirement: Empirical Insights From the Affluent Segment in Germany**, 1. Baskı, Berlin: Springer-Verlag, 2008.

ERDOĞAN, İlhan. **İsteğe Bağlı Sigorta Hizmetlerine Karşı Tutum**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 1993.

ERGENEKON, Çağatay. **Emekliliğin Finansmanı**. İstanbul: TÜSİAD Yayınları, 2001.

EROL, Ahmet ve YILDIRIM, Ercan. **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, 2. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2008.

GENÇ, Ömür. **Sigortacılık Sektörü ve Türkiye’de Sigorta Sektörünün Fon Yaratma Kapasitesi**, 1. Baskı, Ankara: Türkiye Kalkınma Bankası, 2002.

KAYA, Ferudun ve KAHYA, Mehmet. **Sigorta ve Sigortacılık**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2017.

KAZGAN, Haydar. **Osmanlı'dan Günümüze Türk Finans Tarihi**, 1. Baskı, İstanbul: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 1999.

KORKMAZ, Esfender, AKGEYİK, Tekin ve YILMAZ, Binhan **Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik**, 1. Baskı, İstanbul: İTO Yayınları, 2007.

LEWICKİ, Maria Patricia. **Sustainability of the German Pension Scheme Employment at Higher Ages and Incentives for Delayed Retirement**, 1. Baskı, Karlsruhe: Scientific Publishing, 2014.

MÜLLER, Katharina. “The Making of Pension Privatization in Latin America and Eastern Europe”, Robert HOLZMANN, Mitchell ORENSTEIN ve Michal RUTKOWSKI (Ed.), **Pension Reform in Europe: Process and Progress** içinde (47 - 79), Washington, DC: The World Bank, 2003.

OKTAY, Ahmet Naim. **Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Işığında Emeklilik Ödenekleri ve Vergilendirilmesi**, 1. Baskı, Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları, 2007.

ORHANER, Emine. **Sigortacılık**, 1.b., Ankara: Siyasal Kitabevi, 2013.

ÖZBOLAT, Murat. **Temel Sigortacılık**, 6. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014.

POTERAJ, Jaroslaw. **Pension Systems in 27 EU Countries**, 1. Baskı, Lithuania: The Association of Polish Scientists of Lithuania, 2008.

TUNAY, Batu. **Finansal Sistem: Yapısı, İşleyişi, Yönetimi ve Ekonomisi**, 1. Baskı, İstanbul: Birsen Yayınevi, 2005.

ULAŞ, Işıl. **Zarar Sigortaları Hukuku**, 8.Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, 2012.

WHITEHOUSE, Edward. **Pensions Panorama: Retirement Income Systems in 53 Countries**, 1. Baskı, Washington DC: The World Bank, 2007.

YALVAÇ, Faruk. **Bankacılık Terimleri Sözlüğü**, 1. Baskı, Ankara: ODTÜ Geliştirme Vakfı Yayıncılık, 1990.

YASLIDAĞ, Beyhan. **Sigortacılık-Sigorta Aracıları ve Sigorta İşlemleri**, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.

YAZIGI, Alejandro Ferreiro. **The Chilean Pension System Based on Individual Capitalization**, 4. Baskı, Santiago: Superintendencia De Administradoras De Fondos De Pensiones, 2003.

Sürekli Yayınlar & Makaleler

AKAY, Hülya. “Türkiye Ekonomisinde Ekonomik Büyüme ve İşsizlik”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt 14, Sayı 1, Ocak 2016.

AKGİRAY, Vedat, PEKSEVİM, Seda ve SENER, Emrah. “Emeklilik Fonları ve Finansal İstikrar: Şili ve Türkiye Örneklerinden Dersler”, **International Journal of Finance ve Banking Studies**, Cilt 5, Sayı 2, 2016.

AKIN, Faruk. “Otomatik Katılım Sisteminin Bireysel Emeklilik Sektörüne Etkileri”, **Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, 2016.

ALTAŞ, Gökben. “Özel Emeklilik Sistemleri”, **TSPAKB Sermaye Piyasasında Gündem**, Sayı 96, Ağustos 2010.

BAYKAL, Kemal ve BÜLBÜL, Serpil. “Türkiye’de Trafik Sigortalarında Optimal Ödül-Ceza Sistemi Tasarımı: İyiRisk/Kötü Risk Modeli”, **Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**, Cilt 8, Sayı 14, Ocak 2016.

BİRİNCİ, Yüksel. "Enflasyon, Para Politikası Ve Stratejileri", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt 47, 1989.

BOROWSKI, Allan. “Risky by Design: The Mandatory Private Pillar of Australia’s Retirement Income System”, **Social Policy & Administration**, Vol. 47, No. 6, December 2013.

BOROWSKI, Allan. “The Revolution That Faltered: Two Decades of Reform of Australia’s Retirement Income System”, **International Social Security Review**, Vol. 58, No. 4, 2005.

BÖRSCH, Axel ve SCHNABEL, Reinhold. “Social Security and Declining Labor-Force Participation in Germany”, **Papers and Proceedings of the Hundred and Tenth Annual Meeting of the American Economic Association**, Vol. 88, No. 2, Mayıs 1998.

BRUHN, Aaron ve HIGGINS, Tim. “Barriers to Co-Contribution in Superannuation: A Comparative Assessment of the Financial Benefits of Scheme Participation”, **The Australasian Accounting, Business and Finance Journal**, Vol. 7, No. 3, 2013.

BULOW, Jeremy. “The Effect of Inflation on the Private Pension System”, **the National Bureau of Economic Research**, Vol 1, No. 1, 1982.

CORTÉS, Julián David. “Institutional Strength, Peacebuilding, And Productive Entrepreneurship - Exploratory Analysis in Colombia”, **Business: Theory And Practice**, Vol. 1, No. 1, 2018.

COŞKUN, Metin. “Finansal Sistem Açısından Bireysel Emeklilik”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 19, Sayı 1, 2003.

ÇEMREK, Fatih. “Türkiye’deki İllerin Gelir ve Refah Düzeyi Değişkenleri Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, 2012.

ÇOLAK, Mustafa. “Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Bireysel Emeklilik Sistemlerinde Vergileme Anlayışı ve Öneriler”, **Akademik Yaklaşımlar Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1.

DEMİRCİ, Esranur ve KARAATLI, Meltem. “Ülkelerin Gelişmişlik Seviyelerinin Tahmininde Kullanılan Sınıflandırma Algoritmalarının Karşılaştırılması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 24, Sayı 3, 2019.

DİLİK, Sait. “Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi**, Cilt 43, Sayı 1, 1988.

DOĞU, Eralp ve ÖZGÜREL, Banu. “Kalite Fonksiyon Göçerimi ile Bireysel Emeklilik Sistemleri Pazarlayan Sigorta Şirketlerinin Teknik Özelliklerinin İncelenmesi Üzerine Bir Çalışma”, **İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt 9, Sayı 1, 2008.

ERTUĞRUL, Hasan, GEBEŞOĞLU, Pınar Fulya ve ATASOY, Burak. “Mind the Gap: Turkish Cases Tudy of Policy Change in Private Pension Schemes”, **Borsa İstanbul Review**, Vol 18, No. 2, 2018.

GÜLAY, Tuba, IŞIK, Mürşit ve ÖZTÜRK, Mustafa. “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Akademisyenlerin Otomatik Katılıma Bakış Açılarına İlişkin Bir Analiz: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği”, **İş ve Hayat**, Cilt 3, Sayı 6, 2017.

GÜLCAN, Nazlıgül. “Bireysel Emeklilik Sistemi Farkındalığı: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 9, Sayı 21, 2017.

HAMILTON, Myra. “Just Deserts? ‘Privatisation’ and The History of Deservingness in Australia’s Retirement Income System”, **Australian Journal of Social Issues**, Vol. 47, No. 5, 2012.

İŞSEVEROĞLU, Gülsün ve HATUNOĞLU, Zeynep. “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Cilt 0, Sayı 56, 2012.

JEFFERSON, Therese. “Private Retirement Savings in Australia: Current Policy Initiatives and Gender Equity Implications”, **Australian Bulletin of Labour**, Vol. 38, No. 3, 2012.

KARABACAK, Yakup. “Sosyal Politika Aracı Olarak Vergilemenin İşlevleri: Türkiye Örneği”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt 62, Sayı 2, Haziran 2012.

KNOX, David. “The Fairness and Future of Australia’s Retirement Income System”, **The Australian Economic Review**, Vol. 43, No. 3, 2010.

MARTIN, Bill ve XIANG, Ning. “The Australian Retirement Income System: Structure, Effects and Future”, **Work, Aging and Retirement**, Vol. 00, No. 00.

MERDAN, Kurtuluş. “Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılımın Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Açısından Değerlendirilmesi (Gümüşhane İli Üzerine Bir Örneklem)”, **Social Sciences Studies Journal**, Cilt 3, Sayı 12, 2017.

MUSİKANSKİ, Laura. “Happiness Index Methodology”, **Journal of Social Change**, Vol 9, No. 1, 2017.

OFLUOĞLU, Gökhan. “Farklı Ülke Deneyimleri Çerçevesinde Özel Emeklilik Programlarının Oluşumu ve Ortaya Çıkardığı Sonuçlar”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, 2011.

OKTAYER, Nagihan ve OKTAYER, Asuman. “Özel Emeklilik Fonlarının Finansal Piyasaların Gelişimine Etkileri”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, 2007.

Oran, Serap. “Türkiye’de Emeklilik Sisteminin Finansallaşma Çerçevesinde Analizi: Bireysel Emeklilik Sistemi”, **Mülkiye Dergisi**, Cilt 41, Sayı 3, 2017.

ÖZCAN, Abdulvahap. “Türkiye’de Sigortacılık Sektöründe Etkinlik Analizi (2010-2016)”, **Journal of Social and Humanities Sciences Research**, Cilt 5, Sayı 16, 01/2018.

PEKER, İbrahim. “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemindeki Maliyetlerin Düşürülmesi ve Otomatik Katılım Sistemi Üzerine Öneriler”, **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 33, 2016.

REECE, Christopher ve SAM, Abdoul. “Impact of Pension Privatization on Foreign Direct Investment”, **World Development**, Vol 40, No. 2, 2012.

RUB, Friedbert ve LAMPING, Wolfram. “German Pension Policies: The Transformation of a Defined Benefit System into What?”, **German Policy Studies**, Vol. 6, No. 1, 2010.

ŞATAF, Ceyda ve YILDIRIM, Osman. “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi’nin (BES) Algılanma Düzeyi: Ordu İli Örneği”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, Cilt 22, Sayı 2, 2019.

TAŞÇI, Faruk. “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, Birleşik Krallık ve İtalya Örnekleri”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 24, 2010.

TAŞKIN, Ercan. “Türkiye Sigorta Pazarının Avrupa ve ABD Sigorta Pazarları ile Karşılaştırılması”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt 0, Sayı 49, 2005.

TUNCAY, Can. “Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 14, Sayı 2, 2000.

URALCAN, Şebnem. “Sigorta Faaliyetlerinin İşlevsel Açıdan Değerlendirilmesi ve Türk Sigorta Sektörünün Bu Bağlamda Dünya Sigorta Şirketleriyle Karşılaştırılması”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt 4, Sayı 1, 2012.

UYANIK, Yücel. “Nüfus Yaşlanmasının İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkileri”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 19, Sayı 1, 2017.

YALÇIN, Cihan ve ÖZEL, Özgür. “Yurtiçi Tasarruflar ve Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye’deki Uygulamaya İlişkin Bir Değerlendirme”, **İktisat İşletme ve Finans**, Cilt 28, Sayı 27, 2013.

Yayınlanmış & Yayınlanmamış Tezler

ACUNER, Serkan. “Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi”, **Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

AKDİKMEN, Ezgi. “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Teşviki ve Otomatik Katılım-Arıtma Modeliyle Bir Analiz”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Ticaret Üniversitesi Finans Enstitüsü, 2018)

AKIN, Faruk. “Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine Bir Araştırma.” **Doktora Tezi**, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

ALTAY, Murat. “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Aydın İli Örneği”, **Yüksek Lisans Tezi**, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.

ALTUNCUOĞLU, Mehmet. “Faizsiz Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi: 2008 Sonrası Türkiye Örneği”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017)

ASİLTÜRK, Mehmet. “Bireysel Emeklilik Sisteminin Yurtiçi Tasarruflar Üzerindeki Etkisi: Türkiye ile Farklı Gelişmişlik Düzeyindeki Ülkeler için Karşılaştırılmalı Bir Analiz” **Yüksek Lisans Tezi**, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

AVCI, Zehra. “Rizikonun Gerçekleşmesinde Kusurun Sigorta Tazminatı ve Sigorta Bedelinin Ödenmesine Etkisi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

AYHAN, Cansu. “Türkiye’de Sigortacılık Sektörünün Etkinlik Analizi ve AB Ülkeleri ile Karşılaştırılması”, **Yüksek Lisans Tezi**, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

BAĞLAR, Melek. “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye ile Arjantin Bireysel Emeklilik Sisteminin Karşılaştırılması”, **Yüksek Lisans Tezi**, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

BAKIR, Pelin. “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye” **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.

BURAK, Bülent. “Türkiye'deki Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Satış Ekiplerinin Kariyer Geliştirme Süreci: Bir Model Örneği”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2008.

BÜYÜKUĞURLU, Özge. “Mobil Teknolojiler ve Sigorta Sektöründe Uygulama Alanları”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2015.

ERGENEKON, Çağatay. “Emeklilik Döneminin Finansmanı ve Özel Emeklilik Fonu Modelinin Türkiye'ye Uygulanabilirliği”, **Doktora Tezi**, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000.

ERTUĞRUL, Erdal. “Bireysel Emeklilik Sektörü İçin Etkinlik Analizi: Türkiye Örneği (2004-2008)”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010)

ERYILMAZ, Abdulkadir. “Tasarruf Aracı Olarak Bireysel Emeklilik Sistemi ve Çalışan Kişilerin Bireysel Emeklilik ile İlgili Görüşleri (Samsun İli Örneği)”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2019.

HANCI, Melahat. “Katılım Bankalarında Sigortacılık İşlemleri ve Uygulaması”, **Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

KARA, Esra. “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Asimetrik Bilgi: İstanbul İli Örneği”, **Yüksek Lisans Tezi**, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2020.

KARAUSTA, Zafer. “Bireysel Emeklilik Şirketlerinde Fon Kaynak Kullanım Analizi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

KOÇER, Şeniz. “Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları”, **Uzmanlık Tezi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014.

ÖZTÜRK, Doğan. “Bireysel Emeklilik Sisteminde ve Bireysel Emeklilik Hizmeti Sunan Şirketlerin Etkinlik Analizi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

ÖZTÜRK, Yavuz. “Dünya’da ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirmeler”, (**Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010)

SARI, Zühal. “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Performans Değerlendirmesi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

SEZER, Fatma. “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Fonlarının Performans Değerlendirmesi”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008)

ŞAHİN, Şule. “Transformation Of The Turkish Welfare Regime: The Role Of The Individual Pension System and Its Effect On Women’s Welfare”, **Yüksek Lisans Tezi**, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

TANYOLU, Mehmet Can. “Enerji Sigortası ve Türkiye Uygulamaları”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2019.

TARLABAŞI, Hülya. “Banka Çalışanları Perspektifinden Bireysel Emeklilik Sistemine Yatırımcı Algısının Ölçülmesi: Sivas İli Örneği”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018)

ULUÇAY, Hakan. “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörler”, **Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

ÜNAL, Hüseyin. “Bireysel Emeklilik Sisteminde Ve Otomatik Katılım Sisteminde Portföy Yönetiminin İşleyişi Ve Önemi. Otomatik Katılım Sistemine Yönelik Olarak Nitel Bir Uygulama”, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

YILDIRIM, İdris. “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik”, **Yüksek Lisans Tezi**, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

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

İnternet Kaynakları

Almanya'da Temel Emeklilik Güvencesine Onay, 2020, <https://www.dw.com/tr/almanyada-ilave-emekli-maa%C5%9F%C4%B1na-onay/a-54030650> , (10/07/2020).

Australia Has The World's Third Best Retirement System, 2020, <https://www.consultancy.com.au/>, (26/08/2020).

Bismarck Finansman Modeli, <https://docplayer.biz.tr/110209298-Bismarck-finansman-modeli-amaclar.html>, (14/07/2020).

EGM, **Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi.** <http://www.egm.org.tr/?sid=70> , (10/09/2020)

EGM, **OKS – BES Karşılaştırması.** <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks--bes-karsilastirmasi/>, (10/09/2020)

Emeklilik Gözetim Merkezi, **Bireysel Emeklilik**, 2020, <https://www.egm.org.tr> (30/03/2020).

Emeklilik Sistemleri Nasıl Ayırıyor, 2019, <https://www.dogrulukpayi.com> (25/05/2020).

GDP, 2020, <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD>, (25/06/2020).

Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerin Karşılaştırması, <https://sirazduvari.com/gelismis-ve-gelismekte-olan-ulkelerin-karsilastirmasi>, (14/07/2020).

Hazine Müsteşarlığı, **Bireysel Emeklilik Sistemi.** <http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/tarihce.html> (14/07/2020)

HORVATH I. Zaupper. Three tier system, Global Pensions, http://globalpensions.com/data/GP_pdfs/features/feature_pdf_615.pdf, (15/03/2020)

KPMG, Türkiye’de ve Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemleri, 2017, <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/tr/pdf/2017/02/bes.pdf>, (01/08/2020).

Pensions Reforms in Hungary - Background Summary, 2019, <https://www.etui.org/covid-social-impact/hungary/pensions-reforms-in-hungary-background-summary-updated-march-2019>, (07/09/2020).

SPK, **Sermaye Piyasası Kurulu**, Emeklilik Yatırım Fonlarına İlişkin Rehber, <https://spk.gov.tr/Sayfa/Dosya/1205>, 2020.

Türkiye Sigorta Birliği, 2011, Türk Ticaret Kanunu (6. Kitap: Sigorta Hukuku), <https://www.tsb.org.tr> (01/05/2020)

Türkiye Sigorta Birliği, Türk Ticaret Kanunu, 2011, <https://www.tsb.org.tr> (10/02/2020).

Türkiye Sigorta Birliği, Türkiye’de Sigortacılık, 2013, <https://www.tsb.org.tr> (25.03.2020).

Raporlar

COOPER, Jeremy. “Super for Members: A New Paradigm for Australia’s Retirement Income System”, **NATSEM Research Report**, Australia: NATSEM, 2009.

EGM, **Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporları**. Ankara: Emeklilik Gözetim Merkezi, 2004.

GUARDIANCICH, Igor. “Germany Current Pension System: First Assessment of Reform Outcomes and Output”, **Country Report**, Belgian: European Social Observatory, 2010.

GUARDIANCICH, Igor. “United Kingdom Current Pension System: First Assessment of Reform Outcomes and Output”, **Country Report**, Brussels: European Social Observatory, 2010.

KAHN, Oliver ve diğerleri, “World Happiness Report”, **World Happiness Report 2012**, New York: Columbia University, 2012.

T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü, **Sigortacılık Sektörü Piyasa Analiz Raporu**, Ankara, 2019.

T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, **Yeni Ekonomi Programı Yapısal Dönüşüm Adımları 2019**, Ankara, 2019.

Kongreler & Seminerler & Konferanslar

ANTOLIN, Pablo ve SCARPETTA, Stefano. “Microeconomic Analysis of the Retirement Decision: Germany”, **OECD Economics Department Working Papers No. 204**, Paris: OECD Publishing, 1998.

ARSLAN, Seçkin ve diğerleri, "Türkiye’de ve Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları Üzerine Bir İnceleme", **II. Uluslararası Multidisipliner Çalışmaları Kongresi**, Adana: Çukurova Üniversitesi, 5 Mayıs 2018.

CAN, Yeşim ve EYİDİKER, Uğur. “Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılımın Türkiye’deki Tasarruf Eğilimine Etkisi”, **15. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi**. Morocco, 2019.

FEHR, Hans ve HABERMANN, Christian. “Private Retirement Savings in Germany: The Structure of Tax Incentives and Annuitization”, **CESifo Working Paper No. 2238**, Berlin: German Socio-Economic Panel Study, 2008.

HUNGERFORD, Thomas. “Is There an American Way of Aging? Income Dynamics of the Elderly in the U.S. and Germany”, **Working Paper No: 365**, New York: Levy Economics Institute of Bard College, 2002.

Diğer

BABALOS, Vassilios ve STAVROYİANNİS, Stavros. Pension Funds and Stock Market Development in OECD Countries: Novevidence from a Panel VAR. **Finance Research Letters**, 34, 2019.

CHANT WEST PTY LIMITED, **Chilean Pension System Relevance for Australia**, Sydney, 2014.

FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS, **An Illustrated History of Social Security in Germany With the Future in Mind**, Almanya, 2000.

NATIXIS, **2019 Global Retirement Index**, Paris, 2019.

NOUEL, Gide Loyrette. **Covid-19 Salgınının İş Hukuku Uygulamalarına Etkisi**, İstanbul, Nisan 2020.

OECD, **Pensions At a Glance 2013: OECD and G20 Indicators**.

SHELTON, Alison. “Chile’s Pension System: Background in Brief”, **Research Paper**, Washington: Congressional Research Service, 2012.

ŞUĞLE, Ali. **Bazı Avrupa Ülkelerinin Yaşlılık Sigortası Sistemlerine Genel Bir Bakış**, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2000.

T.C. Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı-Yurtiçi Tasarruflar**, Ankara 2018.

TAŞÇI, Burak. “Kısa Çalışma Ödeneği Uzatılması Meclis'te Kabul Edildi”, **Hürriyet**, (17 Temmuz 2020).