



T.C.
Avrasya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
İşletme Bilim Dalı

**TÜRKİYE’DE OTOMATİK KATILIMIN BİREYSEL EMEKLİLİK
SİSTEMİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ORDU İLİ
ÖRNEĞİ**

Uğur Furkan AŞIK

Yüksek Lisans Tezi

Mayıs 2019
TRABZON

**TÜRKİYE’DE OTOMATİK KATILIMIN BİREYSEL EMEKLİLİK
SİSTEMİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ORDU İLİ
ÖRNEĞİ**

Uğur Furkan AŞIK

**Avrasya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
İşletme Bilim Dalı**

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Ersan BOCUTOĞLU

Mayıs 2019

TRABZON

TEZ ONAY FORMU

Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, yüksek lisans programı öğrencisi Uğur Furkan AŞIK tarafından Prof. Dr. Ersan BOCUTOĞLU yönetiminde hazırlanan “Türkiye’de Otomatik Katılımın Bireysel Emeklilik Sistemine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Ordu İli Örneği” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 31/05/2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Thwe Myint
Linn

Jüri-Danışman

Prof. Dr. Ersan BOLTUĞAN
BOLUĞAN

Prof. Dr. Bennyamin ER

Tez savunması ile ilgili yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarını;

İNSTİTÜ MÜDÜRÜ
Prof. Dr. Mehmet ÖZER

Etik Beyan Sayfası

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırılmasının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve atıfta yapılan çalışmalara atıfla bulunduğunu beyan ederim. 31/05/2019

Uğur Furkan AŞIK



ÖZET

TÜRKİYE’DE OTOMATİK KATILIMIN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ORDU İLİ ÖRNEĞİ

AŞIK, Uğur Furkan, “Türkiye’de Otomatik Katılımın Bireysel Emeklilik Sistemine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Ordu İli Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, 2019.

Günümüz dünyası bireyin tüm hayatı boyunca daha iyi yaşam sürmesi için çeşitli önlemler almaktadır. Devletler özel sektörle birlikte bu konuda çeşitli adımlar atmakta ve yurttaşlarının sağlığını ve geleceğini güvence altına almasını sağlayan düzenlemeler yapmaktadır. Sosyal devlet anlayışı çerçevesinde bireysel emeklilik sistemi de toplumdaki sosyal adaletsizlik ve yoksulluğun azaltılması ve toplumda sosyal refahın sağlanması amacını taşımaktadır. Bu bağlamda bireysel emeklilik sistemi düzenli tasarrufların yatırıma yönlendirilmesi amaçlanarak bireylerin çalışma hayatları boyunca birikimlerinden emeklilik süreçlerinde ek gelir elde etme imkanı sağlayan ve aynı zamanda devlet tarafından belli bir oranda katkı ile desteklenen bir sistemdir.

Bu araştırmanın amacı otomatik katılımın bireysel emeklilik sistemine olan etkilerini araştırmaktır. Bu amaçla Ordu ilinde bir kamu bankasının müşterileri arasından seçilen 278 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonuçları SPSS programına girilerek değerlendirilmiştir. Otomatik katılımın bireysel emeklilik sistemine pozitif yönde önemli etkilerinin olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Emeklilik, Otomatik Katılım, Anket, Özel Sektör.

ABSTRACT

**RESEARCH ON IMPACT ON INDIVIDUAL RETIREMENT SYSTEM
OF THE AUTOMATIC SYSTEM IN TURKEY CONTRIBUTIONS:
THE CASE OF ORDU**

AŞIK, Uğur Furkan, “Research on Impact on Individual Retirement System of the automatic system in Turkey Contributions: the Case of Ordu”, Master Thesis, Trabzon, 2019.

Today's world takes various measures to ensure that the individual lives better throughout his or her life. States take various steps in this regard together with the private sector and make arrangements to ensure the health and future of its citizens. Within the frame work of the socials concept, the private pension system aims to reduce social injustice and poverty in society and to ensure social welfare in the society. In this context, individual pension is a system that is supported by state contribution, which enables the regular savings that individuals make during their working life by directing them to investment and gaining additional income during the retirement period.

The aim of this study is to investigate the effects of automatic participation on individual pension system. For this purpose, a questionnaire was put into practice to 278 people selected among the customers of a public bank in Ordu. The survey results were evaluated by entering SPSS program. It was determined that automatic participation had positive effects on the individual pension system.

Keywords: Individual Pension, Automatic Participation, Survey, Private Sector.

Teşekkür Sayfası

“Türkiye’de Otomatik Katılımın Bireysel Emeklilik Sistemine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Ordu İli Örneği” isimli bu çalışma bir yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır. Çalışmada otomatik katılım sisteminin bireysel emeklilik sistemi üzerindeki etkileri bizzat sistem katılımcılarının katkılarıyla birlikte değerlendirilmiştir.

Benim için oldukça verimli fakat bir o kadar da zor geçen tez yazma sürecinde bana katkı sağlayan ve destekleyen birçok kişi bulunmaktadır, hepsine teşekkürü bir borç bilirim. Başta tez çalışmam süresince bilgisinden son derece istifade ettiğim, hem ahlaki hem de insani değerleri itibarıyla kendime örnek aldığım, birlikte çalışmaktan onur duyduğum ve ayrıca tecrübelerinden yararlanma hususunda tarafıma gösterdiği hoşgörü ve sabırdan dolayı çok değerli tez danışmanım Prof.Dr. Ersan BOCUTOĞLU hocama ve Prof. Dr. Bünyamin ER hocama sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Eğitim hayatım boyunca her daim isimleri zihin dünyamda saklı bulunan ve ciddi emekleri geçmiş hocalarıma da teşekkürlerimi sunuyorum.

Uğur Furkan AŞIK

31/05/2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR SAYFASI	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ	viii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1.1. Bireysel Emeklilik Kavramı.....	4
1.1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi	6
1.1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Özellikleri	8
1.1.3. Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinde Taraflar	9
1.1.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman Kaynakları.....	10
1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi	11
1.3. Bireysel Emeklilik Sistemi Aracıları	12
1.4. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Durumu	14
1.4.1. Katılımcı Sayısı ve Birikim 2003-2019 Yılları Arasındaki Değişimi	15
1.4.2. Katılımcı Fon Tutarı	16
1.4.3. Katılımcı Sayıları.....	17
1.4.4. Yaş Dağılımı.....	18
1.4.5. Eğitim Durumuna Göre Aracı Dağılımı	18
1.4.6. En Fazla Katılımcının Yaşamış Olduğu İlk 10 İl	19
1.5. Dünya’da Bireysel Emeklilik Uygulamaları.....	19
1.6. Emeklilik Sözleşmesi Ve Çeşitleri	21
1.7. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hakları ve Yükümlülükleri	21
1.7.1. Fon Dağılım Değişikliği	21
1.7.2. Emeklilik Plan Değişikliği.....	22
1.7.3. Birikimlerin Aktarılması.....	22
1.7.4. Katkı Payının Değiştirilmesi ve Ödemeye Ara Verme	22
1.7.5. Sistemden Ayrılma	23

1.7.6. Emekliliğe Hak Kazanma ve Birikimin Ödenmesi	23
1.7.7. Cayma Hakkı	24

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE OTOMATİK KATILIM

2.1. Bireysel Emeklilikte Otomatik Katılım	25
2.1.1. Otomatik Katılımda Geçişin Yasal Boyutu ve Geçiş Süreci	26
2.1.2. Otomatik Katılıma Geçilmesindeki Amaç ve Beklentiler	29
2.1.3. Otomatik Katılımın Avantajları	30
2.2. Türkiye’de Otomatik Katılım Sisteminin Durumu	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ORDU İLİ ARAŞTIRMASI

3.1. Problem	34
3.2. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Sınırlılıkları	34
3.2.1. Araştırmanın Önemi	34
3.2.2. Araştırmanın Amacı	35
3.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	35
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	35
3.4. Araştırmanın Yöntemi	40
3.4.1. Veri Toplama Araçları	40
3.4.2. Kullanılan İstatistik Yöntemlerine Ait Bilgiler	41
3.4.3. Verilerin Analizi	42
3.5. Bulgular	42
3.5.1. Tanımlayıcı İstatistikleri	42
3.5.2. Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular	49
SONUÇ VE ÖNERİLER	53
KAYNAKLAR	55
EKLER	60
ÖZGEÇMİŞ	66

TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. Yatırıma Yönlendirilen Katkı Tutarları.....	10
Tablo 2. Hak Ediş Sürelerine Göre Hak Ediş Oranları.....	11
Tablo 3. Türkiye’deki BES’in Yasal Düzenleme Gelişimi	14
Tablo 4. 2019 Mart Ayı Genel Özet Bilgiler	14
Tablo 5. Türkiye’deki Emeklilik Şirketleri.....	15
Tablo 6. Yıllara Göre Katılımcı Sayısı ve Değişimi.....	16
Tablo 7. Emeklilik Şirketlerinin Fon Büyüklükleri	16
Tablo 8. Emeklilik Şirketlerinin Katılımcı Sayıları.....	17
Tablo 9. Katılımcı Yaş Dağılımı.....	18
Tablo 10. Eğitim Durumuna Göre Aracı Dağılımı	19
Tablo 11. Katılımın En Fazla Olduğu İller	19
Tablo 12. Kademeli Geçiş Tarihleri	27
Tablo 13. Bireysel Emeklilik ve Otomatik Katılım Arasındaki Farklar.....	31
Tablo 14. Uygulanan Anketin Güvenilirlik Analizi	36
Tablo 15. Ankete Katılanların Cinsiyet Durumları	37
Tablo 16. Ankete Katılanların Yaş Aralıkları.....	37
Tablo 17. Ankete Katılanların Medeni Durum	37
Tablo 18. Ankete Katılanların Öğrenim Durumu	38
Tablo 19. Ankete Katılanların Mesleki Kıdemi.....	38
Tablo 20. Ankete Katılanların Aylık Geliri	39
Tablo 21. Ankete Katılanların Otomatik Katılım Sistemine Bakışları	39
Tablo 22. Ankete Katılanların Otomatik Katılım Sistemine Güven Durumları	40
Tablo 23. Otomatik Katılım Gerekçeleri Tanımlayıcı İstatistikleri.....	43
Tablo 24. Sistemde Kalma Gerekçeleri Tanımlayıcı İstatistikleri.....	44
Tablo 25. Otomatik Katılım Sisteminin İşveren Maliyeti	44
Tablo 26. Sisteme Dahil Olma.....	45
Tablo 27. Otomatik Katılım Sisteminin Ülkemizdeki Tasarruf Oranına Etkisi	46

Tablo 28. Otomatik Katılım Sisteminin Fon Tutarına Etkisi.....	46
Tablo 29. Otomatik Katılımın Bireylerin Tasarruf Alışkanlığına Etkisi	47
Tablo 30. Otomatik Katılımın Emeklilik Şirketlerinin İş Potansiyeline Etkisi	48
Tablo 31. Otomatik Katılım Sisteminin BES'in Yaygınlaşmasına Etkisi	48
Tablo 32. Ankete Katılanların Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	49
Tablo 33. Ankete Katılanların Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması.....	50
Tablo 34. Ankete Katılanların Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması	50
Tablo 35. Mezuniyet Değişkenine Göre Farklılaşması	50
Tablo 36. Tukey Çoklu Karşılaştırma Tablosu.....	51
Tablo 37. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşması.....	52
Tablo 38. Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılaşması	52

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
F	Frekans
OK	Otomatik Katılım
OKS	Otomatik Katılım Sistemi
AB	Avrupa Birliği
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
EGM	Emeklilik Gözetim Merkezi



GİRİŞ

Bireysel emeklilik sistemi günümüz dünyasında hemen her ülkede yer alan, bireylerin düzenli olarak gelir elde ettikleri dönemde düzenli olarak tasarruflarına imkan sağlayan bir sistem olarak görülmektedir. Bireyler yapmış oldukları tasarruflar ile hem geleceklerine yönelik olarak bir hazırlık içerisinde girmekte hem de emeklilik günlerinde biraz daha rahat bir hayatın yaşanmasına yönelik olarak önemli bir adım atmaktadırlar.

Bireysel emeklilik konusu sadece bireylere bakan yönüyle değil paranın aynı zamanda ekonomiye kazandırılması açısından da önemli bir fonksiyon icra etmektedir. Bu çerçevede bireysel emeklilik, gelecekte ulusal tasarrufların daha da artırılması ve bu vasıta ile hem ekonomiye hem de sermaye piyasalarına fonların uzun vadeli bir şekilde kazandırılması bağlamında, ihtiyaç duyulan dış finansmanın azaltılmasına odaklanılarak üzerinde son derece ciddiyet ve hassasiyetle durulan bir uygulamadır.

Bireysel emeklilik sistemine katılan bireyler, emeklilik dönemlerinde ikinci bir emekli maaşı olarak katkı paylarının dönüştürülmesi yoluyla refah seviyelerini ve yaşam standartlarını korumayı amaçlamaktadır. Daha geniş bir perspektiften, küçük miktarlarda bireysel tasarruflar, büyük miktarlarda emeklilik fonları biriktirmektedir. Bu biriken fonlar da gerekli ekonomik birimlerde kullanılacak uzun vadeli kaynakların geliştirilmesine son derece önemli katkılar sağlamaktadır. Diğer taraftan sermaye piyasalarının geliştirilmesi ve derinleştirilmesine de bireysel emeklilik sisteminin büyük faydaları bulunmaktadır.

Otomatik katılım ise, yaş olarak bakıldığında 45 yaşın altında yer alan bireylerin gerek özel sektör olsun gerekse de kamu sektöründe olsun çalışan veya çalışmaya yeni başlayacak olan bireylerin otomatik bir şekilde bireysel emeklilik sistemine katıldığı bir uygulamadır.

Araştırmanın amacı:

Bu araştırmanın amacı 2017 yılında yürürlüğe giren otomatik katılım sisteminin, tasarruf sahiplerinin bireysel emeklilik sisteminde kalmalarına etki edip etmediğinin, etmiş ise etki eden faktörlerin neler olduğunun Ordu ili düzeyinde araştırılmasıdır.

Araştırmanın önemi:

Bu araştırma ülkemizde çok yeni olan otomatik katılım sisteminin bireysel emeklilik sistemine olan etkisini Ordu ili örnekleminde ortaya koymakla diğer farklı illerde yapılacak olan çalışmalar için gerek bir ölçüt gerekse de bir yol gösterici olması bakımından önem arz etmektedir

Diğer taraftan otomatik katılım ile bireysel emeklilik sistemine dahil olmuş bireylerin konuyla ilgili yaklaşımlarının tespit edilmesi sistemin işleyişinde meydana gelen sorunlu alanların çözülmesi için de ortaya konulacak yaklaşımlar araştırmanın yine önemine işaret etmektedir.

Sınırlılıklar:

Bu araştırma Ordu ili merkezinde hizmet veren bir kamu bankasının müşterileri içerisinde yer alan ve bireysel emeklilik sistemine dahil olan bireylerden seçilen 278 kişinin verdiği cevaplar ile sınırlı tutulmuştur.

Yöntem:

Araştırma kesitsel bir inceleme olarak gerçekleştirilecektir. Bir olgunun veya örneklemin belirli bir dönemdeki durumunu gözlemlemeyi içeren incelemeler “kesitsel incelemeler” olarak tanımlanır. “Keşfedici”, “betimleyici” ve “açıklayıcı” araştırmalar genellikle kesitsel araştırmalar olarak bilinir. Çok geniş bir örneklem ile gerçekleştirilen nüfus sayımları yalnızca belirli bir zamana ait bilgileri içermektedir. Açıklayıcı araştırmaya örnek olarak, insanların din hakkındaki peşin hükümlerinin sebeplerini ortaya koymak amacıyla yapılan incelemenin sonuçlarını verebiliriz.

Kesitsel araştırmaların kısıtlılığı, yalnızca tek bir zaman aralığında yapılmasıdır. Bu sebeple zamanla ortaya çıkan nedensel bağlantıları açıklamak isteyen açıklayıcı araştırmaların, yalnızca belirli bir zamana ilişkin verileri baz alarak bilgilendirme yapmaları, bu araştırmaları güçsüzleştiren etkenlerden biridir. Yapılan açıklayıcı araştırmaların zaman içinde yenilenmeleri, bu problemin çözülmesine yardım eder (Earl, 2004: 101-2).

Çalışmanın Veri Kaynakları:

Bu araştırmada kullanılan ana yöntemlerden bir tanesi dokümantasyon yöntemidir. Bu çerçevede kütüphane, internet, emeklilik gözetim merkezi, bireysel emeklilik sistemi gibi konularda yazılmış kitap, makale, tez vb. konularla ilgili kaynaklar taranarak derlenmiş ve yorumlanmıştır.

Bu araştırmanın birinci bölümünde bireysel emeklilik sistemi anlatılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin tarihçesi, amacı, özellikleri, tarafları ve finansman kaynaklarından söz edilmiştir.

İkinci bölümde ise, otomatik katılım sistemine yer verilmiştir. Bu kapsamda; otomatik katılım sisteminin yasal boyutu ve bu sisteme geçiş süreci, amacı, beklentileri gibi konulara yer verilmiş ve avantajlarından bahsedilerek, Türkiye ve Dünya'daki otomatik katılım sistemi uygulamaları üzerinde durulmuştur.

Üçüncü ve son bölümde ise Ordu ilinde bir kamu bankasının müşterileri arasından rastgele seçilen 278 kişiye uygulanan anket sonuçlarının değerlendirilmesi yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1.1. BİREYSEL EMEKLİLİK KAVRAMI

Dünyada özellikle bir fon toplama aracı olarak görülen bireysel emeklilik sistemi insanların düzenli olarak gelir elde ettikleri dönemlerde tasarruflarını bulundurmaları ve kendilerini yatırıma yönelten tasarruflarla birikim yapmaları, gelir elde edemedikleri ileriki dönemlerde emeklilik sistemine dahil olarak irat (gelir) elde etmelerini sağlayan özel emeklilik sistemi anlamına gelmektedir (WEB_1). Bireysel emeklilik sistemiyle yakından ilişkili olan Emeklilik Gözetim Merkezi kavramı “emeklilik döneminde kişiye ek bir irat (gelir) imkanı sunan ve refah seviyesini arttırmak amacıyla bireysel emeklilik sisteminin güvenilir bir şekilde uygulanmasını sağlayan sosyal güvenliğin bir tamamlayıcısı” anlamına gelmektedir (WEB_1).

Bu bağlamda bireysel emeklilik sistemi tasarlanması açısından bakıldığında mevcut kamuda yer alan sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcısı konumundadır. Bireylerin tasarrufları açısından bakıldığında kişilerin çalışma hayatları boyunca yapılan düzenli birikimlerin yatırıma yönlendirilmesini ifade etmektedir. Emeklilik günleri açısından bakıldığında ise bireylerin ilave gelir elde etmelerine imkan sağlayan ve bizzat devlet tarafından destek verilen bir sistemdir.

Hazine Müsteşarlığı tarafından yapılan bir tanımda bireysel emeklilik sistemi; sosyal güvenlik sisteminin yanında ikinci bir emeklilik gelirinin elde edilmesine imkan sağlayarak kişilerin emeklilikte gelir seviyelerinin artmasına, sosyal güvenliğin içeriğinin giderek büyümesine ve devletin sosyal güvenlik sisteminden meydana gelen yükünün hafiflemesine ve enflasyon açısından bakıldığında etkin bir mücadeleye ve büyüme açısından istikrara, piyasaların denge haline kavuşarak dalgalanmaların en aza indirilmesine ve spekülatif hareketlerin ortadan kaldırılmasına, sermaye piyasasının da daha da derinleşmesine imkan oluşturabilecek bir sistem şeklinde ifade edilmektedir.

Yukarıda farklı tanımları verilen bireysel emeklilik sistemi, Emeklilik Gözetim Merkezi, Hazine Müsteşarlığı, Takasbank, SPK ve Bağımsız Denetim Kuruluşlarının denetimi ile kontrolüne tabidir. Bu sisteme giren kişiler belirli bir katkı payı ödeyerek, bir

şart olarak yıl bazında en az 10 yıl süresince sistemde yer almak şartıyla, 56 yaşı doldurduklarında emeklilik hakkını elde etmektedir.

Sistem kendi içerisinde işleyiş olarak farklılaşmaktadır. Örneğin bireysel emeklilik hesabına sahip olmak kimi ülkelerde kişinin kendi rızasına dayanmakta kimi ülkelerde ise hükümet tarafından zorunlu tutulmaktadır. Bireylerin sisteme katılımını teşvik etmek için farklı teşvik araçları söz konusudur. Ülkemizde bu sistem gönüllü katılıma ve devlet teşvikine tabidir (Sarı, 2011: 15).

Türkiye, gönüllü bir bireysel emeklilik planına sahip olan ülke grubuna 2003 yılında katılmıştır. Ülkemizde teşvik mekanizması, bireysel emeklilik sistemindeki tasarruflara doğrudan verilen hükümet katkılarından ibarettir. Hükümet, bireyin emeklilik hesaplarına belli bir seviyeye kadar katkıda bulunmaktadır. Bu katkı bir yıllık asgari brüt ücretin yüzde 25'i ile sınırlanmıştır (Eren ve İleri, 2015: 26).

Bireysel emeklilik sisteminin getirilmesinin ardındaki temel neden, Hazine Müsteşarlığı tarafından emeklilerin refahının artırılması, mevcut sosyal güvenlik sisteminin devlet üzerindeki yükünün hafifletilmesi, kamu sektöründe uzun vadeli fonların kullanılabilirliğinin artırılması ve düşük enflasyon ve yüksek büyüme gösteren ekonomiyi sürdürmek için olumlu katkının sağlanmasıdır. Bu hedeflerin ortaya koyduğu gibi, yeni tasarlanan ve yürürlüğe giren bireysel emeklilik planı, Türk ekonomisinde uzun vadeli yapısal değişimleri benimsemektedir (Can, 2010: 139).

Devlet katkısıyla bireysel emeklilik hesapları, bireylere birikimlerini kullanmaları için alternatif bir araç sunmaktadır. Bireyler, bu hesaplarda tutulan varlıklar üzerinde, belirli bir süre için bireysel emeklilik sisteminde bulunmaları gerekmektedir. Diğer taraftan birikimlerinin muhafaza edilmesine dayanan bu sistemde bireysel emeklilik hesabı bulunan kimseler yüksek getiri kazanma fırsatına sahip olurlar. Bununla birlikte, sistemin denge fiyatları ve oranları üzerindeki genel denge etkileri nedeniyle tasarruflarda daha yüksek geri dönüşün olumlu etkisi de söz konusu olabilir. Bu genel denge etkileri, vergi oranlarındaki, faiz oranlarındaki ve ekonomideki ücretlerdeki değişikliklerle çalışır. Hükümetin sağladığı katkılar, artan vergilerle finanse edilmesi gereken bütçe harcamalarında önemli bir artışa neden olmaktadır.

Türkiye'de, bütçe harcamaları her yükseldiğinde tüketim vergilerini yükseltmek veya yeni tüketim vergileri getirmek yaygın bir uygulamadır. Daha yüksek tüketim vergisi oranı, ekonomideki tasarrufları teşvik eden bir faktördür. Bununla birlikte, tasarruflardaki ilk artış, ücretlerde artışa ve faiz oranlarında bir düşüşe neden olan fiziksel sermaye stokunda artışa neden olmaktadır. Daha yüksek ücretler, tasarruftaki artışı güçlendirirken, faiz oranlarındaki düşüş onu düşürmektedir. Yeni politikanın net tasarruf ve ekonominin toplam aktifleri üzerindeki toplam etkisi belirsizdir ve bu etkiler arasındaki etkileşime bağlıdır. Bu bağlamda bireysel emeklilik sisteminde tutulan birikimlerinin zamanla alacağı değer yukarıda belirtilen hususlarla birebir ilişkilidir (Aren vd., 2015: 46).

Mevcut gönüllü finanse edilen bireysel emeklilik planları, gayri resmi olarak istihdam edilenler ve işgücünün dışında kalanlar da dahil olmak üzere tüm bireylerin sisteme belli ölçüde katkılar sunmasını ve bir finansal varlık portföyü seçmesini sağlamıştır. Bu durum önümüzdeki yıllarda finansal piyasaları daha da geliştirmek için önemli bir potansiyele sahip durumdadır. Bu bağlamda bireysel emeklilik sisteminin ülkenin karşı karşıya olduğu tasarruf açığının kapanmasına katkı sunmasının yanı sıra özellikle Türkiye'nin en büyük problemlerinden biri olan cari açığın kapatılmasına da ciddi anlamda katkılar sunacağı öngörülmektedir.

Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi 2001 yılında 4632 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile başlamıştır. Bu yasa, sigorta şirketlerinin esas olarak bireysel emeklilik planları sunmalarına izin vermektedir. Türkiye'deki tek bileşenli emeklilik sistemi, bir zorunlu bileşen (yasal kamu emeklilik planları) ve bir seçmeli bileşen (gönüllü fonlu bireysel emeklilik sistemi) olmak üzere iki bileşenli bir sisteme dönüşmüştür.

1.1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi

Bireysel emeklilik sistemlerinin tarihçesine bakıldığında 1800'lü yılların ortalarına kadar gidildiği görülmektedir. Bireysel emeklilik sistemi ilk Avustralya'da 1862 yılında kurulmuştur. Benzer uygulamalar; Amerika Birleşik Devletleri'nde 1875 yılında ve İngiltere'de 1902 yılında kurulmuştur (Sarı, 2011: 15).

Gelişmiş ülkelerde çok erken dönemlerde başlayan bireysel emeklilik uygulamalarının gelişmekte olan ülkeler söz konusu olduğunda çok sonradan söz konusu olduğu görülmektedir. Örneğin, bireysel emeklilik sistemi 1980 yılında Şili'de, 1992

yılında ise Peru'da uygulamaya konulmuştur. Ülkelerin bireysel emeklilik sistemlerini kabul etmeleri dikkate alındığında sosyal güvenlik sisteminin bireysel emeklilik sistemi tarafından desteklenmesinin hem ülke hem de birey için faydalı olduğu bir gerçektir. Sosyal güvenlik sisteminin ülkelerin bütçesi üzerinde büyük açıklara neden olması nedeniyle mevcut emeklilik sisteminin bireysel emeklilik sistemi ile desteklenerek en azından bütçedeki yükün azaltılması hedeflenmektedir. Bireysel perspektiften bakıldığında, emeklilik yılları boyunca insanların giderlerini karşılamaya yetmeyecek mevcut sistemin, fazladan desteğe ihtiyacı olduğu da açıktır (Aren vd., 2015: 46).

Yukarıda zikredilen nedenlerden ötürü bir zorunluluk halini alan bireysel emeklilik sisteminin ülkemiz açısından son derece yeni bir sistem olduğunu vurgulamamız gerekiyor. Bu bağlamda ülkemizdeki aşamaları zikretmek gerekirse tarihsel olarak bireysel emeklilik alanındaki süreç şu şekilde yer almaktadır:

- Bireysel Emeklilik Tasarrufu ve Yatırım Sistemi Taslak Kanununun taslağı, Ağustos 1999'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kurulan Bireysel Emeklilik Komisyonunun çalışması sonucunda hazırlanmıştır (Türkoğlu, 2013: 278).
- 2001 yılında bireysel emekliliğe dair tasarruf ve yatırım odaklı sistem kanunu yürürlüğe girmiştir.
- 2003 yılında ilk emeklilik planlarının onaylanması ile birlikte sistem faaliyete geçmiştir.
- 2013 yılında %25 devlet katkısı dönemi başlamıştır.
- 2017 yılında çalışanlara yönelik olarak işveren camiasının bir emeklilik planına kendi çalışanlarını dahil etmeleri için esaslar düzenlenmiştir.

Ekonomik, sosyal ve demografik gelişmelere bağlı olarak, bireylerin hizmetlerini standartlaştırmak yerine sabit gelirli sistemler, çok katmanlı emeklilik sistemlerini, maaşları veya finanse edilen sistemleri tercih ederler. Netice olarak bir fona dayalı bireysel emeklilik sisteminin kurulması, bireylerin sahiplenme ve yatırım riskini alma konusundaki duyarlılığı, geleneksel araçların yeterli ve sürekli bir gelir sağlamadaki yetersizliği,

ekonominin yeterince uzun vadeli fon sağlanamaması ile çok önemli hale gelmiştir (Ersoy, 2004: 72).

1.1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Özellikleri

Bireysel emeklilik sisteminin amacına bakıldığında karşımıza öncelikle kişilerin birikimlerinin yatırıma yönlendirilmesi hedeflenmektedir. İkinci olarak kişilerin emekli olduktan sonra kazanım hale gelen ek bir gelir ile daha müreffeh bir yaşam amaçlanmaktadır. Üçüncü olarak istihdamın sağlanması için ekonomiye kaynak aktarımı hedeflenmekte ve böylelikle ekonomik kalkınmanın yapı taşlarının oluşturulması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda toplumun tüm üyeleri, her meslek mensubu ve aktif olarak çalışmayanlar da dahil olmak üzere, statü olarak herhangi bir ayırım gözetilmeksizin bireysel emeklilik sistemine katılmaya istekli olan her birey, 18 yaşında olmaları koşuluyla sisteme katılabilmektedir (Topalhan, 2010: 170).

Gönüllü katılım temelinde bireysel emeklilik sisteminin temel amacı; insanların aktif olarak çalışmasını ve gelirlerinin giderlerinden daha yüksek olmasını sağlamak ve emeklilik dönemlerinde ikinci bir gelir elde etmelerini olanaklı kılmaktır. Sistemin öncelikli hedefi ise ilgili ekonomik birimlerde kullanılacak uzun vadeli kaynakların yaratılmasıdır (Can, 2010: 139).

Bireysel emeklilik sistemine bu hedefler doğrultusunda katılan bireyler, çalışma süreleri boyunca refah düzeylerini ve yaşam standartlarını, emeklilik dönemleri boyunca ikinci bir emekli maaşı elde ederek, katkı paylarının dönüştürülmesi sayesinde korumayı amaçlamaktadır. Daha geniş bir ifade ile küçük miktarlarda bireysel tasarruflar, gerekli ekonomik birimlerde kullanılacak uzun vadeli kaynakların sağlanmasına, sermaye piyasalarının geliştirilmesi ve derinleştirilmesine büyük katkı sağlayan devasa miktarlarda emeklilik fonları biriktirmektedir.

Türkiye’de uygulanan bireysel emeklilik sisteminin özellikleri aşağıda verilmektedir (Topalhan, 2010: 172-173).

- BES, her şeyden önce var olan ulusal boyuttaki sosyal güvenlik sistemine ilişkin bir tamamlayıcı olarak oluşturulmuştur.
- BES, gönüllülük esasına dayalıdır.
- BES, fonlama yöntemiyle sürdürülmektedir.

- BES’den emekli olabilmek için öncelikle 56 yaşını doldurmak ve bu yaşa kadar en az 10 yıl boyunca prim ödemesi yapmak şartı aranmaktadır.
- BES şeffaftır.
- BES, bir tasarruf mekanizması ekseninde sürdürülmektedir. Bu nedenle sigortacılık faaliyetinin yapılmaması sistemin bir özelliğidir.
- BES katılımcılarının seçim hakkı bulunmaktadır.
- BES’in vergi teşvikiyle avantajları vardır.
- BES’te etkin denetim ve gözetim bulunmaktadır.

1.1.3. Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinde Taraflar

Bireysel emeklilik sisteminin unsurlarına bakıldığında 5 temel unsur bulunduğu görülmektedir:

Emeklilik Şirketi: Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa bağlı olarak faaliyetlerini yürüten ve bireysel emeklilik sistemi konusunda faaliyet vermek için ruhsatı bulunan şirketlere emeklilik şirketi denmektedir (4632 sayılı Yasa, Madde 2).

Katılımcı: Belirli emeklilik sözleşmesiyle birlikte şahsı adına ve hesabına taraf olan gerçek kişilerdir (4632 sayılı Yasa, Madde 2).

Bireysel Emeklilik Aracısı: Belli bir akit gereği devamlı olarak emeklilik hizmeti sunan şirketlerin sözleşmelerine aracılık hizmeti veren kişilerdir (SPK, 2007: 12).

Bireysel Emeklilik Hesabı: Emeklilik sözleşmesiyle katılımcı adına oluşacak hesaba ödenen katkılarla alakalı her türlü mevduatın takip edildiği hesaptır (Akın, 2013: 11).

Emeklilik Yatırım Fonu: Emeklilik yatırım fonuna bakıldığında öncelikle katkı ile riskin dağıtılması odaklı bir mal varlığının söz konusu olduğu görülmektedir. Buradaki katkı ile risk bizzat emeklilik şirketi tarafından bireyler ile yapılan emeklilik akdi çerçevesince kişilerin hesaplarında takip edilmektedir (WEB_2). Bu bağlamda sistemin içerisinde yer alan emeklilik şirketinin bizzat bu hesapların takipçisi olması oluşan katkının daha fazla olmasına da öncülük edecektir.

Portföy Yöneticisi: Sermaye Piyasası Kurulu, kriterlerinde Portföy Yöneticisi Belgesi alıp yetkilendirilmiş olan emeklilik fonlarını yönetme yetkisine sahip portföy yönetim şirketine portföy yöneticisi denmektedir (WEB_2).

1.1.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman Kaynakları

Her sistem kendi içerisinde bazı finansman kaynaklarına ihtiyaç duyar. Bu bağlamda bireysel emeklilik sisteminin de bazı finans kaynakları bulunmaktadır. Bu finans kaynaklarından ilkinin katkı payları oluşturmaktadır.

Katkı Payları

Bireysel emeklilik sistemine girmek gönüllülüğe dayanmaktadır. Ancak, sisteme giren katılımcı katkı payı ödemek zorundadır. Sözleşmenin tutarı emeklilik sözleşmesi ile belirlenir. Bu miktar kademeli olarak sabitlenebilir veya belirlenebilir. Bireysel emeklilik sistemine göre, katılımcı katkıda bulunacağı katkı miktarını belirleyebilir. Artış için ödenen para miktarı enflasyondan kaynaklanmaktadır. Katkı ödemeleri kişiye 3 ay, 6 ay ya da yıllık bir kez ödemeli yapılabilir (Aydın, 2008: 55).

Devlet Katkısı

Katılımcı bazında belli bir oranda devlet katkısının ödendiği bireysel emeklilik sisteminde katkı payının % 25 olduğu görülmektedir. Buradaki katkı payı da sınırsız değildir. Sınır olarak yıllık brüt asgari ücretin % 25'i konulmuştur. Aşağıda verilen tabloda bireylerin ödediği ve devletin katkı tutarları verilmekte ve neticede yatırıma giden tutar ortaya konulmaktadır. Bu bağlamda örneğin yıllık olarak 20.000 TL tutarında bir katkı payı ödeyen bir bireye devlet % 25'e denk gelen 5.000 TL'lik bir katkı sunmakta ve yatırıma toplamda 25.000 TL gitmektedir.

Tablo 1. Yatırıma Yönlendirilen Katkı Tutarları

Ödenen Yıllık Katkı Payı	% 25 Devlet Katkısı	Yatırıma Yönlenen Tutar
1.200	300	1.500
10.000	2.500	12.500
20.000	5.000	25.000
30.000	7.500	37.500

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr, (Erişim Tarihi: 13 Şubat 2019).

Devlet Katkısında Hak Ediş

Devlet tarafından, katılımcıların bireysel emeklilik hesaplarına ödenecek katkının, katılımcı tarafından hak ediş süresi ve oranlarına bakıldığında karşımıza şöyle bir tablo çıkmaktadır. Aşağıda yer alan Tablo 2’deki örneğe göre hareket edersek örneğin sisteme dahil olan bir birey eğer 3 yıldan daha az bir süre sistemde kalırsa devlet katkısını alamamaktadır. Eğer bir kimse 3-6 yıl süresince sistemde kalmışsa devlet katkısının % 15’ini, 6-10 yıl süresince kalmışsa % 35’ini, 10 yıldan fazla kalmış ancak birikimlerini 56 yaşından önce çekmek isteyen bir kimse devlet katkısının % 60’ını, kişi eğer 10 yıl katkı payını ödemiş ve yaşı da 56’ya gelmişse devlet katkının tamamını alabilmektedir. Kişi eğer vefat veya maluliyet gibi bir durum söz konusu olursa yine devlet katkısının tamamını alabilmektedir.

Tablo 2. Hak Ediş Sürelerine Göre Hak Ediş Oranları

Hak Ediş Süresi	Hak Ediş Oranı
3 Yıldan Az	%0
3 - 6 Yıl	%15
6-10 Yıl	%35
10 Yıl (>), 56 Yaş (<)	%60
10 Yıl + 56 Yaş	%100
Vefat / Maluliyet	%100

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr, (Erişim Tarihi: 13 Nisan 2019).

Giriş Aidatı

Bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılan ve ilk kez hesabı açan katılımcıdan düşülen giderlerin bir parçası olan giriş aidatı, yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 01 Ocak 2016 tarihiyle birlikte ilk 5 yıl boyunca brüt asgari ücretin % 8,5’una karşılık gelen tutar olarak hesaplanmaktadır (WEB_2). Örneğin 2019 yılı için söz konusu edecek olursak brüt asgari ücretin 2.558,40 olduğunu hesaba kattığımızda bunun % 8,5’ine karşılık gelen bedel olan 217,46 TL’lik bir tutar giriş aidatı olarak belirlenmektedir.

1.2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ

Türkiye’deki bireysel emeklilik sistemine bakıldığında hiyerarşik bir işleyiş yapısına sahip olduğu görülmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin işleyiş sistemi ve

yapısına bakıldığında Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu en az Genel Müdür düzeyinde olmak koşuluyla şu üç kurumdan görevlendirilecek birer temsilciden oluşmaktadır:

- Hazine Müsteşarı'nın başkanlığında Maliye Bakanlığı,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
- Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu

En az üç ayda bir toplanan Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun toplanma tarihini ve gündemini Müsteşarlık belirlemektedir. 4632 sayılı Kanunun 3. maddesi uyarınca Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'nun sekretarya hizmetleri Müsteşarlık tarafından yürütülmektedir. Yine aynı kanunun ilgili maddesine göre Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'nun çalışma esas ve usulleri, bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun uygun görüşü doğrultusunda Müsteşarlıkça bir yönetmelikle düzenlemeye tabi tutulmuştur.

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişinde hiyerarşik olarak görev yapan birçok kurum bulunması, karşımıza kamu kamu, özel sektör ve katılımcıların dahil olduğu ilişkisel bir yapıyı çıkarmaktadır.

1.3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ARACILARI

Bireysel emeklilik sistemi aracılığı denildiğinde kastedilenler yine kişilerden ibarettir. Bu kişiler katılımcılara emeklilik şirketleri tarafından sunulan emeklilik sözleşmelerine aracılık etmektedirler. Yine aynı kişiler yaptıkları bu işlemi bir emeklilik şirketi adına yapmaktadırlar. Elbette bu işi yapan kişiler vasıfsız veya herhangi bir özelliği olmayan kişiler değildir. Resmi Gazete'de 29 Ağustos 2018 yılında yayınlanan 27334 sayılı kararın birinci maddesine göre ilgili kişilerde olması gereken niteliklere, bu bireylerin yapacağı faaliyetlere, çalışmalarının ne şekilde olacağına, hangi sınavlara gireceklerine, uygulanacak eğitim programlarına, tutulacak sicil, lisans ve tanıtım kartına yönelik olarak bütün usul ve esasların kanunla düzenlendiği görülmektedir.

Bireysel emeklilik sistemine aracılık edecek olan kişilerde aranan nitelik ile şartlara bakıldığında en az dört yıllık yükseköğretim kurumlarının herhangi birinden mezuniyet şartının arandığını görmekteyiz.

Diğer taraftan daha özelde muhasebe, para ve sermaye yönetimi, menkul kıymetler ve sermaye piyasası, işletme, borsa ve finans, sigortacılık, finans, bankacılık, pazarlama ve

satış yönetimi ve maliye gibi iki yıllık meslek yüksekokullarının bölümlerinden mezun olmak, ayrıca lise veya dengi herhangi bir okul mezunu olup belli bir tecrübeye sahip olunması da şartlar arasında yer almaktadır.

Sigorta şirketlerinde, sigorta acentelerinde, emeklilik şirketlerinde, sigorta brokerlerinde veya Müsteşarlıkça uygun görülen mali kuruluşlarda tam zamanlı bir şekilde şirket personeli olarak sınava başvuru tarihi itibarıyla en az toplam iki yıl süreyle çalışmış olmak da yine aracı kişilerde aranan şartlar olarak belirlenmiştir.

Aracı olan kişilerin özellikle bir suça karışmış olmamaları son derece önemlidir. Zira ilgili kanun aracı olan kişilerin müflis veya konkordato ilan etmiş olmaması şartını koymaktadır. Yine Türk Ceza Kanununun 53'üncü maddesinde belirtilen süreleri geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı beş yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alan kişiler aracı olamamaktadır. Ayrıca devletin güvenliğine karşı işlenen suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı işlenen suçlar, milli savunmaya karşı işlenen suçlar ve devlet sırlarına karşı suçlar ile casusluk suçunu işleyen kişilerin aracılık hizmetlerinde yer almaları söz konusu değildir.

Aracı olan kişiler, dolandırıcılık, rüşvet, sahtecilik, zimmet, hırsızlık, irtikap, hileli iflas, kaçakçılık, ihaleye fesat karıştırma, banka veya kredi kartlarının kötüye kullanılması, bozma, bilişim sistemini engelleme, edimin ifasına fesat karıştırma, verileri yok etme veya değiştirme, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, vergi kaçakçılığı, güveni kötüye kullanma, terörün finansmanı veya haksız mal edinme gibi suçlardan mahkum olurlar ise bireysel emeklilik sistemine aracılık edemezler.

Diğer taraftan ilgili kişilerinin mesleğin gerektirdiği şeref ve haysiyete muhalif bir davranış içerisine girmemeleri, girmiş oldukları sınavlarda başarı göstermiş olmaları, adına aracılık hizmetlerini vereceği emeklilik şirketine ilişkin eğitimlerini tamamlamış olması gerekmektedir. Yine bu kişilerin eğer emeklilik şirketi adına pazarlama ve satış faaliyetlerini çağrı merkezi ve müşteri ilişkileri gibi benzer isimler altında yapıyorlar ise bireysel emeklilik aracılarında hangi özellik aranıyor ise aynı şart ve nitelikleri haiz olması gerekmektedir.

1.4. TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN DURUMU

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım sistemi kanunu 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girdi. İlk emeklilik planlarının 27 Ekim 2003 tarihinde onaylanması ile birlikte sistem faaliyete geçti. 29 Haziran 2012’de vergi avantajı uygulaması kaldırılarak 1 Ocak 2013’de başlamak üzere % 25 devlet katkısı uygulaması sistemine geçileceği belirtildi. Ardından son olarak 29 Ağustos’ta Resmi Gazete’de yayınlanması ile birlikte işverenlerin çalışanlarını otomatik olarak bir emeklilik planına dâhil etmesine ilişkin esaslar 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına dair Kanun ile düzenlendi

Tablo 3. Türkiye’deki BES’in Yasal Düzenleme Gelişimi

Tarih	Kapsamı
28.03.2001	TBMM Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununu kabul etti.
07.04.2001	24366 sayılı Resmi Gazete’de Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu yayımlandı.
07.10.2001	Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemine yönelik Kanun yürürlüğe girdi.
10.07.2003	Merkezi İstanbul’da olmak üzere Hazine Müsteşarlığının görev ve yetkilendirmesi çerçevesinde, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca Emeklilik Gözetim Merkezi, kuruldu.
27.10.2003	Sistem ilk emeklilik planlarının onaylanması ile birlikte faaliyete geçti.
29.06.2012	1 Ocak 2013 tarihi itibarı ile vergi matrahından indirim yolu ile kullanılan vergi avantajı uygulaması kaldırılarak devlet katkısı sistemine geçileceği hususu 28338 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile belirtildi.
10.08.2016	İşverenlerin çalışanlarını otomatik olarak bir emeklilik planına dahil etmesine ilişkin esaslar, 6740 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile düzenlendi.

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr, (Erişim Tarihi: 13 Nisan 2019).

Tablo 4. 2019 Mart Ayı Genel Özet Bilgiler

Katılım Sayısı	6.817.985
Emeklilik Yatırım Fonların Toplam Büyüklüğü (TL)	80.847,5 milyon TL
Devlet Katkısı Fonların Toplam Büyüklüğü (TL)	12.379,4 milyon TL
Katkı Payı Tutarı	59.296,2 milyon TL
Yatırıma Yönlendiren Tutar	58.356,1 milyon TL
Emeklilik Şirketi Adeti	18
Yetkili Aracı Adeti	48.446

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr, (Erişim Tarihi: 13 Nisan 2019).

Faaliyetlerini emeklilik alanında yürütmek üzere kurulan geçmişte hayat şirketi iken emeklilik şirketine dönüşen şirketler ile birlikte mevcut şirket sayısı 2019 yılı itibarıyla 18'dir. Bu şirketler;

Tablo 5. Türkiye'deki Emeklilik Şirketleri

	Emeklilik Şirketi		Emeklilik Şirketi
1	Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş.	10	Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş.
2	Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.	11	Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.
3	Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş.	12	Groupama Emeklilik A.Ş.
4	Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.	13	Halk Hayat ve Emeklilik A.Ş.
5	Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.	14	Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş.
6	Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş.	15	Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş.
7	Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş.	16	NN Hayat ve Emeklilik A.Ş.
8	BNP ParibasCardif Emeklilik A.Ş.	17	Vakıf Emeklilik ve Hayat A.Ş.
9	Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.	18	Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş.

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr, (Erişim Tarihi: 13 Nisan 2019).

2019 Mart ayını baz aldığımızda sistemde halihazırda 6.817.985 katılımcıya ait toplam 9.093.789 adet sözleşme bulunmaktadır. Katılımcıların fon tutarı 80.847,5 milyon Türk Lirası'dır.

1.4.1. Katılımcı Sayısı ve Birikim 2003-2019 Yılları Arasındaki Değişimi

Bireysel emeklilik alanında gösterilen ilerleme gelişmiş ülkelere nazaran gerilerde kalsa da, Türkiye son yıllarda özellikle otomatik katılımın gelmesiyle birlikte bu alanda önemli ivmeler yakalamıştır. Aşağıda yakalanan bu ivme görülmektedir.

Tablo 6. Yıllara Göre Katılımcı Sayısı ve Değişimi

Yıl	Katılımcı Sayısı	Birikim (₺)
2003	15145	586.764,00
2007	1079289	2.847.980,00
2012	2670594	15.142.278,00
2016	6039300	42.979.157,00
2019	6817985	80.847.980,00

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr (Erişim Tarihi: 12 Ekim 2018)

Tablodan anlaşılabacağı üzere sistemin bilinirliği artırıldığında katılımcı sayısında ve birikim fon tutarında gözle görülür ciddi artışlar gerçekleşmiştir. Özellikle 2013 yılında devlet katkısının getirilmesi ile birlikte sistem daha da cazip hale gelmiştir.

1.4.2. Katılımcı Fon Tutarı

Bireysel emeklilik sisteminde toplam fon büyüklüğü 80.846 milyar TL'dir. Emeklilik şirketlerinin katılımcı fon büyüklükleri tabloda belirtilmiştir.

Tablo 7. Emeklilik Şirketlerinin Fon Büyüklükleri

Emeklilik Şirketi	Fon Tutarı (Milyon)
Aegon Emeklilik ve Hayat	122
Allianz Hayat ve Emeklilik	2.645
Allianz Yaşam ve Emeklilik	11.432
Anadolu Hayat Emeklilik	15.328
Avivasa Emeklilik ve Hayat	15.904
Axa Hayat ve Emeklilik	394
Bereket Emeklilik ve Hayat	349
BNP ParibasCardif Emeklilik	2.122
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	638
Fiba Emeklilik ve Hayat	1.551
Garanti Emeklilik ve Hayat	11.906
Halk Hayat ve Emeklilik	3.679
Katılım Emeklilik ve Hayat	1.363
Metlife Emeklilik ve Hayat	1.468
NN Hayat ve Emeklilik	2.984
Vakıf Emeklilik ve Hayat	6.743
Ziraat Hayat ve Emeklilik	4.045

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/katilimci-sayisi/ (Erişim Tarihi: 25 Şubat 2019).

Emeklilik şirketlerinin fon büyüklükleri incelendiğinde Avivasa Emeklilik ve Hayat 15.904 milyon TL, Anadolu Hayat Emeklilik 15.328 milyon TL ve Garanti Emeklilik ve Hayat 11.906 milyon TL ile ilk üç sırada yer almaktadır. Ülkemizde fon büyüklüğü bakımından sektör lideri şirket Avivasa Emeklilik ve Hayat şirkettir.

1.4.3. Katılımcı Sayıları

Bireysel emeklilik sisteminde toplam katılımcı sayısı 6.817.985 kişidir. Emeklilik şirketlerinin katılımcı sayıları tabloda belirtilmiştir.

Tablo 8. Emeklilik Şirketlerinin Katılımcı Sayıları

Emeklilik Şirketi	Katılımcı Sayısı
Aegon Emeklilik ve Hayat	38090
Allianz Hayat ve Emeklilik	96472
Allianz Yaşam ve Emeklilik	734439
Anadolu Hayat Emeklilik	1100759
Avivasa Emeklilik ve Hayat	801993
Axa Hayat ve Emeklilik	34454
Bereket Emeklilik ve Hayat	96060
BNP ParibasCardif Emeklilik	181846
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	86408
Fiba Emeklilik ve Hayat	92584
Garanti Emeklilik ve Hayat	1120062
Halk Hayat ve Emeklilik	552338
Katılım Emeklilik ve Hayat	247519
Metlife Emeklilik ve Hayat	184944
NN Hayat ve Emeklilik	255404
Vakıf Emeklilik ve Hayat	541294
Ziraat Hayat ve Emeklilik	649436

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/katilimci-sayisi/ (Erişim Tarihi: 25 Şubat 2019).

Emeklilik şirketlerinin katılımcı sayıları incelendiğinde fon büyüklüklerinde ilk üç sırada yer alan şirketlerin yer aldığı görülmektedir. Garanti Emeklilik ve Hayat fon büyüklüğünde üçüncü sırada olmasına rağmen katılımcı sayısında birincilik koltuğunda yer almaktadır. 1.120.062 katılımcı ile birinci sırada Garanti Emeklilik ve Hayat, 1.100.759 katılımcı sayısı ile ikinci sırada Anadolu Hayat Emeklilik ve 801.993 katılımcı sayısı ile Avivasa Emeklilik ve Hayat yer almaktadır.

1.4.4. Yaş Dağılımı

Bireysel emeklilik sisteminde yaş dağılımı tabloda belirtilmiştir.

Tablo 9. Katılımcı Yaş Dağılımı

Yaş Aralıkları	Katılımcı Yaş Dağılımı (%)
25 yaş altı	5,01
25-34 yaş	25,7
35-44 yaş	33,56
45-55 yaş	25,06
56 yaş ve üzeri	10,67

Kaynak:EGM, www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/katilimci-sayisi/ (Erişim Tarihi: 25 Şubat 2019).

Bireysel emeklilik sistemine vatandaşlar ağırlıklı olarak 25-34 yaşlarında tasarruf alışkanlıklarının başladığını, olgunluk yaşları dediğimiz 35-44 yaşlarında arttığını ve 55 yaşından sonra tasarruf alışkanlıklarının giderek azalmaya eğiliminde olduğu görülmektedir.

1.4.5. Eğitim Durumuna Göre Aracı Dağılımı

Aracı sayısı 48.446 kişidir. Aşağıdaki tabloya baktığımızda bireysel emeklilik araçlarının oranları görülmektedir. Bu araçlar bir emeklilik şirketine bağlı olarak çalışmaktadırlar.

Tablo 10. Eğitim Durumuna Göre Aracı Dağılımı

Aracı Dağılımı	Oran
Üniversite ve üzeri	87,53
Lise ve dengi okul	6,31
Meslek yüksekokulu	6,16

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr (Erişim Tarihi: 13 Nisan 2019).

1.4.6. En Fazla Katılımcının Yaşamış Olduğu İlk 10 İl

Katılımcı yoğunluğunun en fazla olduğu iller aşağıda belirtmiştir

Tablo 11. Katılımın En Fazla Olduğu İller

İller	Oran %
İstanbul	28,04
Ankara	9,11
İzmir	6,93
Antalya	4,16
Bursa	3,99
Kocaeli	2,62
Adana	2,52
İçel	2,11
Muğla	1,98
Konya	1,96

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/katilimci-sayisi/ (Erişim Tarihi: 25 Şubat 2019).

Bireysel Emeklilik Sistemine katılımın en yüksek olduğu il olarak İstanbul’u görmekteyiz. 17 Mart 2019 tarihi itibariyle 1.912.130 kişi İstanbul’da, 636.615 katılımcı Ankara’da, 621.456 kişi İzmir’de, 473.060 kişi Antalya’da, 284.297 kişi Bursa’da, 272.178 kişi Kocaeli’nde, 178.636 kişi Adana’da, 172.473 kişi İçel’de, 144.311 kişi Muğla’da, 134.243 kişi ise Konya ilinden sisteme dahil olmuştur (WEB_1).

1.5. DÜNYA’DA BİREYSEL EMEKLİLİK UYGULAMALARI

Bireysel emeklilik sistemi birçok gelişmekte (Arjantin, Brezilya, Bulgaristan, Şili, Kolombiya, Macaristan, Malezya vb.) ve gelişmiş ülkelerde (U.K. ABD, Danimarka, Hollanda) bulunmaktadır. Sistem uygulaması, bu ülkeler arasında çeşitli boyutlarda

farklılık göstermektedir. Bazı durumlarda, bireysel emeklilik hesaplarında biriken varlıklar emeklilikte tek gelir kaynağıdır. Kamu sosyal güvenlik sistemi ve bireysel emeklilik programının ekonomide bir arada var olduğu ülkeler de vardır (Eren ve İleri, 2015: 29).

Bireysel emeklilik hesabına sahip olmak bazı ülkelerde gönüllülük esasının olduğu görülmekte kimi ülkelerde ise hükümet tarafından zorunlu tutulduğu belirtilmektedir. Bireylerin sisteme katılımını teşvik etmek için farklı teşvik araçları da bulunmaktadır. Ortak başvurular, hükümetin daha düşük sermaye gelir vergisi ödemeleri veya bireysel emeklilik hesaplarında biriktirilen varlıklara vergi iadesi ödemesi durumunda vergi tercihli düzenlemelerdir (Sarı, 2011: 15).

Özel emeklilik sisteminin net tasarruf ve fiziki sermaye birikimi üzerindeki etkileri, farklı ülkeler için literatürde incelenmiştir. Çok sayıda makalede, ABD verilerini kullanmakta ve vergi tercihli emeklilik hesaplarının tasarruf etkisinin karışık kanıtlarını sunmaktadır. Venti ve Wise (1986, 1987, 1990, 1991) ve Skinner ve Feenberg (1990), IRA'ların genel tasarruf seviyesi üzerinde önemli olumlu etkilerini incelemişlerdir. Gale ve Scholz (1994), Attanasio ve DeLeire (1994) ve Özel ve Yalçın (2013), bireysel emeklilik sisteminin net tasarruf üzerindeki daha küçük ama yine de olumlu etkilerini bildirmektedir. Bu ampirik makalelere ek olarak, genel bir denge modelini simüle ederek bireysel emeklilik planlarını inceleyen başka çalışmalar da bulunmaktadır. İmrohoroğlu ve arkadaşları (1998), 1980'lerin başlarında ABD'deki bireysel emeklilik hesaplarının ana kurumsal özelliklerine yakın bir model ekonomiyi inşa etmektedir (Eren ve İleri, 2015: 38).

Bireysel emeklilik hesabı (IRA), birçok finansal kurum tarafından sağlanan ve ABD'de emeklilik tasarrufu için vergi avantajları sağlayan bir "bireysel emeklilik planı" şeklindedir. Hem bireysel emeklilik hesaplarını hem de daha geniş bireysel emeklilik düzenlemelerini tanımlamak için kullanılan Amerikan Sigorta Kurumu'nun kullandığı terim, bireysel emeklilik hesabını kapsamaktadır. Bu tanım, vergi mükelleflerinin veya yararlanıcılarının münhasır yararı için kurulmuş bir güven veya mahsup hesabı; ve mükelleflerin bir hayat sigortası şirketinden bir rant sözleşmesi veya bir bağış sözleşmesi satın aldıkları bireysel emeklilik rantıdır. Bireysel emeklilik hesabı (IRA), emeklilik için vergi avantajı odaklı tasarruf edilmesini sağlamaktadır.

1.6. EMEKLİLİK SÖZLEŞMESİ VE ÇEŞİTLERİ

Emeklilik sözleşmesi esas itibariyle bireysel emeklilik hesabının şirket nezdinde açılmasını ifade etmektedir. Açılan bu hesaplara katkı payı ödenmekte, tercih edilen fonlarda bu katkı paylarının yatırıma yönlendirilmesi gerçekleştirilmektedir. Diğer taraftan hak sahiplerine yönelik olarak hesapta biriken paraların ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile tarafların hak ve yükümlülükleri emeklilik sözleşmesi ile belirlenmektedir.

Bireysel veya grup emeklilik sözleşmesi olarak yapılabilen emeklilik sözleşmelerinde grup emeklilik sözleşmesi, gruba odaklanan bireysel veya işveren grup emeklilik sözleşmesi olarak düzenlenmektedir.

a-Bireysel emeklilik sözleşmesi, şirket ile katılımcının taraf olarak yer aldığı ve bireysel emeklilik planına bağlı olarak düzenlenen emeklilik sözleşmesidir.

b-Gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi, şirket ile katılımcının taraf olarak yer aldığı, bir grup emeklilik planına bağlı olarak düzenlenen emeklilik sözleşmesidir.

c-İşveren grup emeklilik sözleşmesi bir istihdam ilişkisine odaklanmaktadır. Burada şirket ile katılımcı lehine bir sponsor kuruluş arasında imzalar atılmaktadır. Emeklilik sözleşmesinde katkı payını katılımcı adına sponsor kuruluş ödemektedir.

1.7. EMEKLİLİK SÖZLEŞMESİ TARAFLARININ HAKLARI VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Her sözleşmede olduğu gibi bireysel emeklilik sözleşmelerinde de taraflar bulunmaktadır. Bu çerçevede ilgili taraflar bir araya gelmekte ve yapılacak olan sözleşmenin ana hatlarını belirlemeye çalışmaktadırlar.

1.7.1. Fon Dağılım Değişikliği

Kişiler bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini ve ödedikleri katkı paylarının fonlar arasındaki dağılım oranları ile tutarlarını bir yılda azami altı kez değiştirebilme hakkına sahiptir. Kişiler bu noktada ilgili emeklilik şirketine değişiklik talebini sunar, ilgili şirket de talebin ulaştığı tarihten itibaren iki iş günü içinde gerekli talimatları vererek bireylerin istemiş oldukları işlemleri gerçekleştirir.

1.7.2. Emeklilik Plan Değişikliği

Kişileri emeklilik planlarını bir yılda azami dört kez değiştirebilme hakkına sahiptir. Bireyler emeklilik şirketinin uygun görmesi halinde yeni emeklilik planına, plan değişiklik talebinin şirkete ulaşmasını müteakip on iş günü içinde geçiş yapabilirler. İşveren grup emeklilik sözleşmesinde ise uygulama biraz daha farklıdır. Böyle bir durumda tadil edilen işveren grup emeklilik sertifikası gruba dahil olan katılımcılara gönderilir.

1.7.3. Birikimlerin Aktarılması

Emeklilik sözleşmesi kapsamındaki birikimlerin başka bir şirkete aktarılabilmesi de mümkündür. Bunun için yürürlük tarihinden itibaren en az iki yıl süreyle sözleşmenin, şirkette kalması gerekmektedir. Bir başka şirketten aktarım yapılarak düzenlenmiş bir sözleşme tekrar aktarıma konu edilirse bunun gerçekleşmesi için ilgili şirkette sözleşmenin en az bir yıl süreyle kalması gerekmektedir.

Aktarım sınırlı değildir. Birikim ile devlet katkısı hesabına ilişkin miktarın bütününe şamil olacak şekilde yapılmaktadır. Şirket, beş iş günü içerisinde aktarım yapmak amacıyla kendisine başvuruda bulunan katılımcı ile sponsor müessesenin adresine aktarım bilgi formu ile hesap özeti ve ayrıca aktarım talep formunu gönderir. Bu talep formunun ulaşmasıyla birlikte on günlük süreç başlar. Bu süreç içerisinde aktarım yapılacak şirkete devlet katkısı hesabına ilişkin tutarlarla birlikte birikim aktarılır.

Aktarımın yapıldığı şirkette yer alan emeklilik sözleşmesi, birikimin aktarıldığı tarih itibarıyla yürürlüğe girer. Yeni emeklilik sözleşmesi de katılımcının adresine on iş günü içerisinde gönderilir.

Burada katılımcının bazı hakları da söz konusu olabilir. Örneğin, eğer katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklı süreye ilişkin hakları bulunuyorsa işte o zaman aktarım yapılan şirkette hak kazanma sürelerine ilişkin hakları aynen korunur.

1.7.4. Katkı Payının Değiştirilmesi ve Ödemeye Ara Verme

Bireyler ödedikleri katkı payı tutarlarını ve ödeme dönemlerini emeklilik sözleşmesi süresi içinde istedikleri zaman değiştirilebilir. Burada önemli olan bireylerin vadesi içerisinde ödenmesi öngörülen katkı paylarını ödemeleridir. Yine bireylerin kendi

tercihlerine göre katkı payının ödenmesine emeklilik sözleşmesi süresi içinde bir ara verilebilir. Diğer taraftan eğer birey ödemesi gerek katkı payını birbiri ardınca üç ay ödemez ise bu durumda da ilgili sözleşmede ödemeye ara verildiği varsayılır.

1.7.5. Sistemden Ayrılma

Sistemden ayrılma hususunda önemli ve dikkat edilmesi gereken konular bulunmaktadır. Eğer katılımcı emeklilik hakkını elde etmeden sözleşmeyi sona erdirir ise bu durumda bireysel emeklilik sistemine katılım yaptığı tarihten itibaren kazanmış olduğu süreye ilişkin hakları kaybeder. Kendisine ayrılmak amaçlı başvuran katılımcının adresine emeklilik şirketi ayrılma bilgi formu, hesap özeti ve ayrılma talep formunu beş gün içerisinde gönderir.

Katılımcının ayrılma talep formunu imzalaması ve konuyla muhatap olduğu şirkete göndermesi durumunda kişinin bireysel emeklilik hesabında yer alan tutar ile eğer var ise hak kazanılmış devlet katkısı tutarı ilgili formun şirkete ulaştığı andan itibaren yirmi iş günü içerisinde katılımcının belirttiği hesaba ödenmektedir.

Bireyin maluliyet durumu nedeniyle sistemden çıkma talebi bulunur ise bu durumda sosyal güvenliğin ilgili mevzuatı uyarınca maluliyet kazancını hak ettiğine dair doküman ile maluliyet durumunu gösteren resmi sağlık kurumlarından alınmış bir belgeyi şirkete vermek zorundadır.

Katılımcının vefat etmesi durumunda ise birikimler ile hak kazanılmış devlet katkısı ve getirilerinin ilgili emeklilik sözleşmesinde belirtilen kanuni mirasçılar ile lehtarlar arasında dağıtılması yapılmaktadır.

1.7.6. Emekliliğe Hak Kazanma ve Birikimin Ödenmesi

Katılımcını bireysel emeklilik sisteminden emekliliğini hak edebilmesi için öncelikle en az 10 yıl sistemde bulunması gerekmektedir. Diğer taraftan önemli şartlardan bir tanesi de bireyin 56 yaşını tamamlamasıdır.

Emeklilik hakkını elde etmiş bir bireyin karşısında üç seçenek bulunmaktadır. İlgili kişi isterse toplu bir şekilde bir anda alabilir. Bu bir seçenektir. Katılımcı isterse programlı bir geri ödeme ile parasını alabilir. Üçüncü bir seçenek de bireyin yıllık gelir sigortası

seçeneklerinden birini seçebilmesidir. Birey isterse hesabındaki tutarı belirtilen seçenekler arasında da pay edebilir.

Katılımcı hak ettiği birikim ile devlet katkısı tutarını belli bir plan çerçevesinde geri almak istiyor ise bu durumda kendisine aylık olarak, üç aylık şeklinde, altı aylık bir durumda veya yıllık dönemlerde düzenli ödeme yapılmasını isteyebilir. Katılımcı böyle bir plan dahilinde ödeme alacak ise bu durumda ödeme seçeneğini bir yılda en fazla iki kez değiştirme hakkına sahiptir. Katılımcı ayrıca hesabında kalan tutarı bir anda almak hakkına her zaman sahiptir.

Katılımcının bir diğer hakkı da istediği her an hesabında bulunan kalan tutarla ilgili olarak fon değişikliği yapabilmesi ve aktarım hakkını başka bir şirket lehine kullanabilmesidir.

Konumuzla ilgili olarak açıklanması gereken bir diğer husus katılımcının aynı veya farklı emeklilik şirketlerinde sözleşmesinin bulunması durumudur. Bu durumda katılımcı sisteme ilk önce hangi tarihte girmiş ise girdiği en eski sözleşme dikkate alınır ve tüm sözleşmelerinden emeklilik hakkını elde edebilmesi için en az bir emeklilik sözleşmesinin emeklilik hakkı kazanmış olması ve tüm hesaplarını birleştirmiş olması gerekmektedir.

Emeklilik hakkını kullanan katılımcının, başka bir şirketten aktarımla düzenlenenler hariç, yeni bir emeklilik sözleşmesi akdetmesi durumunda, bu sözleşmeden emeklilik hakkını kullanabilmesi için yeni sözleşmenin en az on yıl sistemde bulunması gerekir.

1.7.7. Cayma Hakkı

Bireysel emeklilik sisteminde yoğun olarak karşılaşılan durumlardan bir tanesi cayma durumudur. Katılımcılar imzaladıkları teklif formunun ardından teklifin onaylanmasıyla birlikte iki ay içerisinde cayma hakkını ellerinde bulundurmaktadırlar. Cayma durumunun meydana gelmesi halinde bu durum, şirketin çağrı merkezine veya faksla yahut postayla katılımcı tarafından şirkete bildirilir.

Şirkete ulaşan cayma bildiriminin ardından şirket tüm ödeme talimatlarını iptal eder ve ardından şirket, fon toplam gider kesintisi haricinde hiçbir kesinti yapmadan yapılan tüm ödemeleri, varsa yatırım gelirleriyle birlikte on iş günü içinde katılımcıya iade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE OTOMATİK KATILIM

2.1. BİREYSEL EMEKLİLİKTE OTOMATİK KATILIM

Bireysel emeklilik otomatik katılım sistemine bakıldığında bu sistemin işyeri odaklı olduğu görülmektedir. İşyerlerinde çalışan bireylere yönelik olarak hazırlanan özel emeklilik planları bazlı bir uygulama olan bireysel emeklilik otomatik katılım sistemine geçiş süresince öncelikle 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda değişiklik yapılmıştır. Sonrasında 6740 sayılı Kanun ile 25 Ağustos 2016 tarih ve 29812 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış ve ardından 2017 yılı itibariyle yürürlüğe girmiştir.

Otomatik katılım bireysel emeklilik sistemi uygulamasının ana hedefi olarak çalışanlara ek bir gelirin sağlanması ve ülkemizde tasarrufa yönelik olarak hem bilincin hem de anlayışın artırılması hedeflenmektedir. Gelişmiş ülkelere bakıldığında örneğin, ABD, İtalya, Yeni Zelanda ve İngiltere gibi ülkelerde bireysel emeklilik uygulamalarının öncelikle gelir elde edilmesi, fonlamanın sağlanması ve bireysel emeklilik olgusunun toplumun tüm tabanına yayılması amaçlanmaktadır.

Bireylere emeklilik dönemlerinde ek bir gelir sağlayarak hayat standardının korunması için düzenli olarak tasarruf yapmalarına imkan sağlayan bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım uygulaması otomatik katılım sistemine bireyleri dahil etmektedir. Bu dahil edilen bireylere bakıldığında gerek kamuda gerekse de özel sektörde çalışanları kapsadığı ve ayrıca 45 yaş altı kişilere yönelik olduğu görülmektedir.

1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe yukarıda belirttiğimiz ilgili kanunun otomatik katılım ile ilgili bölümlerine bakıldığında işverenlere bir yükümlülüğün getirildiğini görmekteyiz. Buna göre işverenler çalışanlarını Otomatik Katılım Sistemi'ne dahil etmekle yükümlü tutulmuştur. Bu çerçevede işverenlerin bir ödevi olarak nitelendireceğimiz husus çalışanlarının, özel sektör için prime esas kazançlarının, kamu için ise emeklilik keseneğine esas aylığın en az % 3'ünü sisteme aktarılmasıdır. Daha önceden de belirtildiği üzere çalışanların bu sistemde istedikleri kadar kalma hakları bulunmaktadır.

Otomatik Katılım Sistemine dahil olmak için öncelikle Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak gerekiyor. Diğer taraftan mavi kart sahibi olan ve 45 yaşını aşmamış hem kamuda hem de özel sektörde çalışanları kapsamaktadır. Bu sisteme otomatik olarak dahil edilen çalışanların en büyük avantajı sistemde kalmaları halinde, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirine ilave olarak bir gelire daha kavuşma imkanına sahip olmalarıdır.

2.1.1. Otomatik Katılımda Geçişin Yasal Boyutu ve Geçiş Süreci

Kapsam içerisine giren şirketlerin, tanım olarak işverenlerin, öncelikle otomatik katılım sistemine dahil olmak için herhangi bir emeklilik şirketinden biriyle anlaşarak sözleşme yoluna gidip imzaları atmaları gerekmektedir. Sonrasında işveren önemli bir görev düşmektedir. İşveren öncelikli olarak çalışanlarını bilgilendirmesi gerekmektedir. Burada gerekli bilgileri alan çalışanlar da gerekli fon tercihlerini belirleyecek ve emeklilik şirketine imzalanan sözleşmeler katılımcıların bilgileri ve son tercihleri eşliğinde gönderilecektir.

İşveren emeklilik şirketine aktaracağı tutar çalışanların maaşlarından prime esas kazancın veya emeklilik keseneğine esas aylığın minimum %3'üdür. İşveren bu miktarı kesinti yaparak, en geç çalışanın almış olduğu ücretin ödeme gününü takip eden iş günü emeklilik şirketine aktarmaktadır.

İşveren, katkı payını çalışanın ücretinden kesip emeklilik şirketine aktarmakla yükümlüdür. Kamu kurumları ise Maaş ödemelerini Maliye Bakanlığı'nca işletilen Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemini kullandıkları için aynı sistemi takip ederek katkı payı ödemelerini gerçekleştirmektedir. Katkı payının işveren tarafından emeklilik şirketine eksik veya geç aktarılması veya aktarılmaması durumunda, çalışanın birikiminde oluşan parasal kayıptan işveren sorumlu tutulmaktadır.

Ayrıca işverenlerin çalışanlarının bireysel emeklilik sistemi için katkı payı ödemelerini yasal süreler içerisinde emeklilik şirketlerine aktarmamaları durumunda Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kişi başı 100 TL idari para cezası uygulanmaktadır.

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren otomatik katılıma ilişkin hükümleri uyarınca T.C.

Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı tarafından 21 Aralık 2016 tarihinde yayınlanan kademeli geçiş tarihleri aşağıdaki şekilde yer almaktadır.

Tablo 12. Kademeli Geçiş Tarihleri

Sektör	Tarih
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 (Kamu İktisadi Teşebbüsü)	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: EGM, www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/ (Erişim Tarihi: 25 Şubat 2019).

Aşağıda otomatik katılıma geçişin kanuni kapsamına yer verilmektedir. Buna göre ilgili kanunda kamu kurumlarında çalışan kişilerin kapsama altına alınmasına yönelik ilgili kanunun 5. maddesinin birinci fıkrasına göre kamu idareleri hem merkezdeki hem de taşradaki birimler adına emeklilik şirketleriyle emeklilik sözleşmelerinin imzalanması amacıyla yetkili yöneticileri belirlemekle yükümlüdürler.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında kamu idarelerinde yer alan halihazırdaki çalışanların 2017 yılının 1 Nisan tarihi itibarıyla ilgili emeklilik planlarına dahil edileceği belirtilmektedir.

Aynı maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen diğer kamu kurumlarındaki çalışanların ilgili emeklilik planlarına dahil edileceği tarih 1 Ocak 2018 tarihi olarak belirlenmiştir.

Yine aynı maddenin dördüncü maddesi ise yukarıdaki tarihlerden sonra kamuda işe başlayanları ilgilendirmektedir. Bu kişiler işe başladığı tarih baz alınarak kendiliğinden ilgili emeklilik planlarına dahil edilmektedirler.

Madde beş, kamuda çalışanların kapsama altına alınmasından söz ederken ilgili kanunun altıncı maddesi özel sektör çalışanlarının kapsama altına alınmasını konu edinmektedir. Bu çerçevede ilgili kanunun altıncı maddesinde özel sektörde çalışanlar

adına işverenin emeklilik şirketleriyle sözleşme imzalayarak sürece dahil edileceği belirtilmektedir.

İlgili maddenin ikinci fıkrası ise özel sektördeki şirket çalışanlarının sayısını baz alarak tarih belirlemektedir. Örneğin 1 Ocak 2017 tarihinde çalışan sayısının bin ve üzeri olduğu şirketler otomatik katılım sürecine dahil olacaklardır.

Çalışan sayısı binden az ama iki yüz elliden (250) fazla ise bu durumda emeklilik planına 1 Nisan 2017 tarihi itibarıyla dahil olacaklardır.

Çalışan sayısı yüzden fazla ancak iki yüz elliden (150) az ise bu durumda emeklilik planına 1 Temmuz 2017 tarihi itibarıyla dahil olacaklardır.

Çalışan sayısı elliden fazla ancak yüzden az ise bu durumda emeklilik planına 1 Ocak 2018 tarihi itibarıyla dahil olacaklardır.

Çalışan sayısı ondan fazla ancak elliden (50) az ise bu durumda emeklilik planına 1 Temmuz 2018 tarihi itibarıyla dahil olacaklardır.

Çalışan sayısı beşten fazla ancak ondan (10) az ise bu durumda emeklilik planına 1 Ocak 2019 tarihi itibarıyla dahil olacaklardır.

Aynı maddenin üçüncü fıkrasında özel sektörde ilgili tarihlerden sonra işe başlayanların otomatik olarak emeklilik planına dahil edileceğinden bahsedilmektedir.

Aynı maddenin dördüncü fıkrasında bahsedilen husus şirketlerin çalışan rakamlarıyla ilgili olup çalışan sayısı belirlenirken eğer işverenin birden fazla işyeri varsa bütün işyerlerindeki toplam çalışan sayısının dikkate alınacağı vurgulanmaktadır.

Aynı maddenin beşinci fıkrasına bakıldığında ele alınan husus çalışma sayılarının tespitinde sosyal güvenlik kurumu verilerinin esas alınacağı ile ilgilidir.

İlgili kanunun yedinci maddesinin ilk fıkrasında çalışan katkı payının hesaplanmasının nasıl olacağı ve yüzde kaçlık bir kesintinin emeklilik keseneğine esas alınacağını belirtmektedir.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında yeniden çalışmaya başlayanlara yönelik olarak çalışan katkı payı tutarının nasıl hesaplanacağı üzerinde durulmaktadır. Üçüncü fıkra ise

emeklilik şirketine işverenin çalışanların katkı payı tutarını çalışanın ücretinden keserek aktaracağı üzerinde durulmaktadır.

Kanunun sekizinci maddesinde de çalışanın katkı payı kesintisine tabi olmayacak ücret ödemelerine ilişkin bilgiler verilmiş ve dokuzuncu maddede de yönetmeliğin yürürlük tarihinin ne zaman olacağı vurgulanmıştır.

2.1.2. Otomatik Katılıma Geçilmesindeki Amaç ve Beklentiler

Bireysel emeklilik sisteminin temel amacı sosyal güvenlik sistemine ilave olarak emeklilik döneminde ek gelir sağlanmasından ibarettir. Bireysel emeklilik sistemi ile insanlar emeklilik birikimlerine yatırım yapmaya ve emeklilik döneminde ek gelir elde etmeye yönelmektedir. Bu şekilde çalışma aşamasında sahip olunan yaşam standardına emekli olunduktan sonra da devam edilebilmektedir. Bireysel emeklilik sistemi ayrıca uzun vadeli kaynak yaratma ve istihdamı artırma amacına da sahip olup ayrıca ekonomik gelişime de katkıda bulunmaktadır.

Otomatik katılım sisteminin amaçları aşağıdaki şekilde belirtilmektedir:

- Kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlamak,
- İnsanların emeklilik tasarruflarına yaptıkları yatırımların değerlendirilmesini sağlamak,
- Emeklilikte çalışma hayatındaki yaşam standardını korumak,
- Ekonomide uzun vadeli kaynaklar yaratmak,
- İstihdamı arttırmak,
- Refah seviyesini ek gelirle yükseltmek,
- Ekonomik gelişmeyi desteklemek.

Bireysel emeklilik sisteminin kapsamına bakıldığında kanunda ilgili kısım şu şekilde yer almaktadır:

Emeklilik şirketlerinin, kurulması, çalışması, yönetim ve denetimine, kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşullarına, emeklilik yatırım fonlarının kuruluşuna, katkıların bu fonlarda toplanmasına ve değerlendirilmesine, aracılık hizmetlerine, kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamına ve bireysel emeklilik ile ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir (WEB_3).

2.1.3. Otomatik Katılımın Avantajları

Otomatik katılım sistemi ile birlikte katılımcıların ödediği katkı paylarının mevcut bireysel emeklilikte olduğu gibi % 25'i oranında devlet katkısı bireysel emeklilik hesaplarına aktarılmaktadır. Devlet katkısına ek olarak bir defaya mahsus olmak üzere 1.000 TL tutarındaki devlet katkısı cayma hakkını doldurduğu ayı takip eden hesap döneminde çalışanın bireysel emeklilik hesabına aktarılmaktadır. 1000 TL ek katkının hak ediş süresi devlet katkısının hak ediş süresiyle birlikte hak edilmektedir.

Ayrıca, emeklilik hakkı kazanan katılımcılar, en az 10 yıl boyunca yıllık gelir sigortası kapsamında düzenli gelir elde etmeyi tercih ederse katılımcı tasarruflarının % 5'ine ek olarak ilave bir devlet katkısı ödemesine hak kazanacaktır. Bu ek ödemeler mevcut sisteme göre belirgin bir avantaj sağlamaktadır.

Otomatik katılımın en büyük avantajlarından biri giriş ücretinin olmamasıdır. İlk girişte giriş ücreti kabul edilmeyeceği için ertelenmiş giriş ücreti alınmayacaktır.

Ertelenmiş giriş aidatı, ilk 5 yıl içinde bireysel emeklilik sisteminden ayrılmak isteyen katılımcılar için olumsuz karşılanmaktadır. Otomatik katılım sisteminde bu kesintiler yer almamaktadır.

2.2. TÜRKİYE'DE OTOMATİK KATILIM SİSTEMİNİN DURUMU

Türkiye'de 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kapsamda işverenler çalışanlarını otomatik katılım sistemine dahil etmek zorundadır. Bu kapsamda işverenler çalışanlarının brüt maaşlarının % 3'üne karşılık gelen kısmını anlaşılmış olduğu emeklilik şirketine aktarmaktadır.

Çalışanlar bu sistemde dilediği kadar kalma hakkına sahiptir. Otomatik Katılım sistemine TC vatandaşı ya da mavi kart sahibi olan, 45 yaşını doldurmamış, kamuda veya özel sektörde çalışanlar dahildir.

Çalışanların bireysel emeklilik sisteminden ayrılmamaları halinde, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirine ek bir gelire kavuşurlar.

Otomatik katılım sistemi her ne kadar zorunlu bir sistem gibi görünüyor olsa dahi katılımcılar sistemde kalıp kalmama noktasında kendi kararlarını verebilmektedir.

Otomatik katılım sisteminin hali hazırda mevcut bireysel emeklilikten farkları aşağıdaki şekilde yer almaktadır.

Tablo 13. Bireysel Emeklilik ve Otomatik Katılım Arasındaki Farklar

Maddeler	Bireysel Emeklilik Sistemi	Otomatik Katılım Sistemi
Sisteme Katılım	Gönüllü	Zorunlu
Emeklilik Şartı	10 yıl 56 yaş	10 yıl 56 yaş
Hedef Kitle	Fiil ehliyetine sahip kişiler	45 yaş altı çalışanlar
Yabancı Uyrukluların Sisteme Katılımı	Katılabilir	Katılamaz
Emeklilik Şirketini Belirleyen Taraf	Bireyler	İşveren
Sözleşme Düzenlenmesi Aşamasında İmzalanacak/Onaylanacak Belgeler	Bireysel ve gruba bağlı bireysel sözleşmeler kapsamında katılımcı teklif formu ve giriş bilgi formu	İşveren/işveren vekili tarafından otomatik katılım emeklilik sözleşmesi
Cayma hakkı	2 ay içerisinde	2 ay içerisinde
Devlet Katkısı	%25	%25 + 1000 TL
Devlet Katkısı Üst Limiti	Asgari Brüt Ücretin %25'i	Asgari Brüt Ücretin %25'i
Devlet Katkısı Hak Ediş	Yıllara göre baz alınır	Yıllara göre baz alınır
Dilediği Zaman Ek Katkı Payı Ödeme İmkânı	Var	Yok
Emeklilik Şirketinin Yapabileceği Kesintiler	Var	Yok

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks--bes-karsilastirmasi/ (Erişim Tarihi: 25 Şubat 2019).

Otomatik katılım sistemi kapsamına giren işverenler, diledikleri bir emeklilik şirketi ile sözleşme yapmaya yükümlüdür.

Düzenlenen sözleşme kapsamında işverenlere kurumsal internet şube hesabı tanımlanarak işverenler, çalışanlarına ait bilgileri sisteme girerek personellerini sisteme

dahil ederler. Ardından tahsilat işlemleri adımından ilgili aya ait tahsilat süreçlerini tamamlarlar.

Çalışanlar işverenlerinin yaptığı bu işlem adımlarından sonra emeklilik hesapları açılmış olur. Katılımcılar banka şubelerinden, internet şubelerinden ya da çağrı merkezi üzerinden birikimleri hakkında bilgi alabilirler ya da sistemden cayma hakkını kullanarak sistemden ayrılabilirler. Sistemden ayrılmayan katılımcılar emeklilik hesaplarında yer alan birikimlerinde diledikleri fonları seçerek değerlendirebilirler. Sistemde faizli veya faizsiz fon seçenekleri mevcut bulunmaktadır.

İşvereniniz tarafından maaşlardan kesilen %3'lük dilim emeklilik şirketindeki otomatik katılım hesabına aktarılan katkı payları, herhangi bir kesintiye tabi tutulmaksızın emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmektedir. Fonların değerlendirme işlemleri emeklilik şirketinin fon yönetimini yapan portföy yönetim şirketi tarafından yapılmaktadır.

Bireysel emeklilik hesabında yer alan birikimler Takasbank tarafından saklanmaktadır. Sistemde ara ve ayrılma hakkı bulunmaktadır. Otomatik katılım sisteminden emekli olabilmek için, sistemde 10 yıllık bir süre kalınması ve 56 yaşının tamamlanmış olması gerekir. Emekliliğe hak kazanma durumunda, birikimi topluca alma ya da aylık maaş şeklinde alma gibi seçenekler bulunmaktadır.

Sistemin tek kesintisi devletin stopaj kesintisidir. Bu kesinti yalnızca fon getirisi üzerinden mevduat hesaplarında bulunan vergi kesintisidir. Sistemde 10 yıldan az süreyle kalarak ayrılan katılımcılardan % 15, 10 yıl kalıp 56 yaşını tamamlamayanlardan % 10, 10 yıl 56 yaşını tamamlayıp ve vefat maluliyet gibi durumları olan katılımcılardan fon getirisi üzerinden % 5 stopaj kesintisi yapılmaktadır.

Katkı

Katılımcıların katkı payı, prim ödemelerinin % 3'ü şeklindedir. Asgari ücretliler için aylık 76,00 TL, azami SGK tabanı için 321,00 TL'dir. Bakanlar Kurulu, katkı oranını ikiye katlamak veya % 1'e düşürmek veya sabit bir tutarı belirlemek için yetkili durumdadır.

Kesilen tutar, en geç işçinin ücret ödeme gününü takip eden günde emeklilik şirketine devredilmelidir. Aksi halde çalışanın kaydettiği herhangi bir kayıptan işveren sorumlu olacaktır.

İki Ayda Emeklilik Sözleşmesinden Çekilme

Katılımcı çalışanlar, emekliliğe ilişkin plana dahil olma konusunda bilgilendirildikleri tarihin ardından 2 ay içinde sistemden çıkabilirler. Bu durumda birikmiş tutarlar ve varsa yatırım geliri 10 gün içinde iade edilmektedir.

Çekilme hakkını kullanmayan çalışan, belirli durumlarda katkı ödemelerinin askıya alınmasını isteyebilmektedir.

Devlet Katkısı

Hükümet, çalışanlara devlet sübvansiyonu sağlayacak ve çalışanların bireysel emeklilik hesaplarına ödenen katkı paylarının % 25'lik kısmını karşılayacaktır. Çalışanın planda kalması halinde, 1.000 TL tutarındaki devlet desteği bir defaya mahsus olmak üzere kişilerin emeklilik hesaplarına aktarılacaktır.

İş Yeri Değişiklikleri

İşyerinde değişim halinde çalışanın birikmiş birikimi ve emeklilik süresi esasına göre yeni işyerinin emekli maaşı planı varsa, yeni işyerinin emekli maaşı sözleşmesine devredilir. Aksi takdirde, çalışan, talep ettiği takdirde, önceki işyerinde düzenlenen sözleşmeye katkıda bulunmaya devam edebilir. Eğer devam etmek istemiyorsa, emekli maaşı feshedilecektir.

Emeklilik İçin Uygunluk

Emeklilik durumunda, katılımcının bir yıllık sözleşme kapsamında (en az on yıl) ödenmesi tercih edilirse, birikmiş tasarruflarının % 5'ini devlet sübvansiyonu olarak ödeyecekti

Emeklilik Şirketinin Sorumluluğu

Çalışanların katılımının gözlemlenmesi ve toplanması sorumluluğu emeklilik şirketine ait olacaktır. Şirket tarafından fon yönetim ücreti dışında herhangi bir indirim yapılamaz. İşverenlerin yürürlükteki düzenlemelere uymaması halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından idari para cezası olarak 100 TL ceza verilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ORDU İLİ ARAŞTIRMASI

3.1. PROBLEM

Ülkemizde son yıllarda devlet desteği ile birlikte bireysel emeklilik sistemine katılımın artırılması için oldukça yoğun çaba gösterilmektedir. Bireysel emeklilik sistemine 2013 yılında % 25 devlet katkısı teşviki gelmiştir. Geçen süre zarfında yeterli katılımın sağlanamadığından dolayı 2017 yılında devlet bireysel emeklilik sistemine katılımı tüm kamu kurumlarında ve özel sektörde 45 yaş altındaki çalışanlarına zorunlu hale getirmiştir.

Sistem zorunlu olmasına rağmen bireysel emeklilik sistemine katılımcıların devamlılığının sürekli olmadığı görülmektedir. Tezimizde otomatik katılım sisteminin bireysel emeklilik sistemine olan etkisini araştırmak ve sistemde kalan katılımcıların ayrılmamalarında hangi faktörlerin etkili olduğunun belirlenmesidir. Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım dönemi başladığında kimi ortaya çıkan durumlar ve bu durumların nedenleri çalışmada incelenmektedir. Bu çerçevede incelenen durumlar sistemde kalınması, sistemden ayrılmak isteme ve kararsız kalmalar şeklindedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE SINIRLILIKLARI

3.2.1. Araştırmanın Önemi

Bireysel emeklilik sistemine katılım oranlarının, katılımcıların finansal durumlarıyla direkt bağlantılı olduğu söylenebilir. İnsanlar çalıştığı sürece hayat standardını emekli olduklarında sağlayamamaktadırlar. Emeklilik dönemlerinde hayat standardını ve yaşam kalitesini korumak ya da artırmak için emeklilik dönemlerine yönelik olarak planlar yapmak gerekmektedir.

İnsanların emeklilik dönemlerinde ekonomik olarak olumsuzluk yaşamamaları için genç yaştan itibaren tasarruf alışkanlığını sağlamaları gerekmektedir. Yapılan tasarruflar emeklilik dönemlerinde ek gelir ve ihtiyaçlarını karşılamak adına hayatlarını kolaylaştırır. Bu nedenle Bireysel emeklilik sistemine yönelik olarak bireylerin tasarruf algısının ölçülmesi büyük önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın sonuçları bireysel katılıma insanların teşvik edebilecek bazı faktörlerin ortaya konulmasını sağlayacağından, ilgili kurumların bireysel emeklilik sisteminin daha tercih edilir hale getirilmesine kısmen yol gösterecektir. Araştırmanın ölçek maddeleri ile katılımcıların demografik özellikleri bireysel emekliliğe yönelik bireysel algılar hakkında genel bilgiler vermektedir. Araştırma, konu olarak önceki çalışmalarla benzerlik gösterse de güncelliği, kullanılan ölçek maddeleri ve kültürel farklılığı (Ordu ilinde uygulanması) nedeniyle diğer çalışmalardan farklıdır ve özel sonuçlara sahiptir. Ayrıca, araştırmanın bulguları bireysel teşviklere dair devletin hangi adımları atabileceğini, hangi konularda bireylerin ihtiyaçlarını reforme edebileceğini ortaya koymakta olduğundan Ordu ilinde olduğu kadar ülke genelinde de bireysel emekliliğe katılımın devamlılığının sağlanmasını göstermesi bakımından önemlidir.

3.2.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Ordu ilinde 2018 yılında bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım sistemi çerçevesinde giriş yapan bireylerin bu sistemde kalmalarında etkili olan faktörlerin belirlenmesidir. Ayrıca çalışmada bireysel emeklilik sisteminin sürdürülebilir olması ve katılımcı sayısının daha fazla artırılabilir olması için katılımcıların bireysel algısının belirlenmesi ve ortaya konulması amaçlanmaktadır.

3.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Ordu ilinde bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım ile dahil olmuş ve bu sisteme üyeliğinin devam etmekte ya da sistemden ayrılmış olan bireyleri kapsamaktadır. Dolayısıyla bu araştırmanın sonuçları Ordu ili ile sınırlandırılmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Çalışmanın evrenini Ordu ili merkezindeki bir kamu bankasının müşterileri arasından rastgele seçilen bireysel emeklilik sistemine dahil olan katılımcılar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise Ordu ilinde yaşayan, bireysel emeklilik sistemine otomatik olarak katılmış (sisteme devam eden ya da ayrılan) 278 katılımcıdan oluşmaktadır.

Araştırmanın ana kütlesini teşkil eden 1000 kişi bulunmaktadır. Yapılan anket sayısı ana kütlenin % 27,8'ine tekabül etmektedir. Örneklem ait sosyo-demografik bilgilerin frekans ve yüzde dağılımları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Yapılan çalışmaya göre araştırmanın ana kütlesini 1000 kişi için % 5 hata payı ile 278 kişi evreni temsil etmektedir.

Hedeflenen örneklem sayısının tespitinde;

Araştırmalarda örneklem büyüklüğünü saptamak için farklı formüller geliştirilmiş olup, en yaygın kullanılan örneklem formülü; $N = \frac{\pi(1-\pi)}{(\frac{e}{2})^2}$ şeklindedir. Buradaki simgelerin ne anlama geldiğine bakılırsa

N: Örneklem büyüklüğünü

π : Topluluk tahmini

e: Tolerans düzeyini

Z: Arzu edilen güven aralığını ifade etmektedir (Kurtuluş, 1985: 221).

Anketin eksiksiz geri dönüş oranı % 100 olarak gerçekleşmiştir. Ölçeğin güvenirlik analizi yapılmış ve aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 14. Uygulanan Anketin Güvenirlik Analizi

Ölçekler	Güvenirlik Analizi	N Sayısı
Otomatik Katılım Bilgi	,937	13
Otomatik Katılımda Kalma Nedeni	,907	8
Otomatik Katılımın BES'e Etkisi Ölçeği	,755	7

Otomatik katılım bilgi ölçeği ve otomatik katılımda kalma nedeni ölçeklerinin güvenirlik analizi değerlerine baktığımızda bu değerlerin $0,80 < x < 1,00$ aralığında olduğunu görmekteyiz. Bu değerler uygulanan anketin yüksek derecede güvenirliğe sahip olduğuna işaret etmektedir. Otomatik katılımın bireysel emeklilik sistemine etkisi ölçeği $0,60 < x < 0,80$ aralığında olduğundan yeterli düzeyde güvenirliğe sahiptir (Kalaycı, 2009: 676).

Örnekleme ilişkin bağımsız değişkenlerin frekans ve yüzde dağılımlarına baktığımızda ilgili değişkenler aşağıdaki tablolarda görülmektedir.

Tablo 15. Ankete Katılanların Cinsiyet Durumları

Cinsiyet	n	%
Erkek	158	56,8
Kadın	120	43,2
Toplam	278	100,0

Araştırmaya katılanların cinsiyet durumlarına baktığımızda % 56,8'inin erkek, % 43,2'sinin ise bayanlardan oluştuğunu görmekteyiz. Bu nedenle her ne kadar araştırmaya katılanların cinsiyet durumlarında erkeklerin önde olduğu görülüyor olsa da kadınlar ile aradaki farkı çok da büyük olmadığı söylenebilir. Aradaki farkın çok olmaması da erkekler kadar kadınların da otomatik katılım sistemi ile bir şekilde irtibatlı olduklarını göstermektedir.

Tablo 16. Ankete Katılanların Yaş Aralıkları

Yaş Aralıkları	n	%
18-30	56	20,1
31-40	154	55,4
41-54	68	24,5
Toplam	278	100,0

Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında % 55,4'lük bir oranla 154 kişinin 31-40 yaş aralığında olduğunu görmekteyiz. Katılımcıların % 20,1'i 18-30 yaş aralığında, % 24,5'inin ise 41-54 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların büyük çoğunluğunun (% 55,4) yaş ortalamasının 31-40 yaş arasında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 17. Ankete Katılanların Medeni Durum

Medeni Durum	n	%
Evli	211	75,9
Bekar	67	24,1
Toplam	278	100,0

Ankete katılanların medeni durumuna göre dağılımında evli sayısının bekar sayısından daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Buna göre evli olanların oranı % 75,9 şeklindedir. Bekar olanların sayısı ise 67 kişi olup oransal olarak % 24,1'e tekabül etmektedir.

Tablo 18. Ankete Katılanların Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu	n	%
İlkokul	2	,7
Ortaokul	4	1,4
Lise	42	15,1
Ön lisans	73	26,3
Lisans	143	51,4
Lisansüstü	14	5,0
Toplam	278	100,0

Araştırmaya katılanların öğrenim durumlarına baktığımızda % 0,7 sinin ilkokul mezunu oldukları görülmektedir. Ankete katılanların % 1,4 ü ortaokul, % 15,1'i lise, % 26,3'ü ön lisans, % 51,4'ü lisans, % 5'i ise lisansüstü mezunu konumundadır. Buna göre ankete katılanlar arasında lisans mezunlarının oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Ankete Katılanların Mesleki Kıdemi

Mesleki Kıdem	n	%
1 yıldan az	6	2,2
1-5 yıl	90	32,4
6-10 yıl	70	25,2
11-15 yıl	58	20,9
15 yıldan fazla	54	19,4
Toplam	278	100,0

Ankete katılanların mesleki kıdemlerine bakıldığında % 2,2'sinin henüz mesleklerinde bir yılı doldurmadıkları görülmektedir. Çalışmaya katılanların % 32,4'ü 1 ila 5 yıl arasında bir meslek tecrübesine sahiptir. Kıdem olarak 6-10 yıl arasında bulunanların oranı ise % 25,2 şeklinde. Katılımcıların % 20,9'u 11 ila 15 yıllık mesleki kıdeme sahipken, mesleklerinde 15 yılı aşkın kişilerin oranı ise % 19,4 şeklindedir.

Tablo 20. Ankete Katılanların Aylık Geliri

Aylık Gelir	n	%
0-2000 TL	12	4,3
2001-4000 TL	221	79,5
4001-6000 TL	39	14,0
6001-8000 TL	6	2,2
Toplam	278	100,0

Araştırmaya katılanların aylık gelirlerine bakıldığında çoğunluğun orta sınıf denilebilecek bir gelir düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bu aşamada gelirleri asgari ücretin altında kalan bir % 4,3'lük bir katılımcı grubunun olduğu görülmektedir. Diğer taraftan % 79,3'lük bir oranın geliri 2001 ile almaktadır. Katılımcıların % 14'ünün geliri 4001 ila 6000 TL arasında % 2,2 'sinin ise 6001 ila 8000 TL arasında yer aldığı görülmektedir.

Tablo 21. Ankete Katılanların Otomatik Katılım Sistemine Bakışları

Sisteme Bakış	n	%
Olumsuz bakıyorum	40	14,4
Ne olumlu ne de olumsuz bakıyorum	94	33,8
Olumlu bakıyorum	144	51,8
Toplam	278	100,0

Araştırmaya katılanların otomatik katılım sistemine yönelik olarak bakışlarının ortaya konulmaya çalışıldığı yukarıdaki tabloda katılımcıların % 14,4'ü otomatik katılım sistemine olumsuz baktıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların % 33,8'i otomatik katılım sistemine yönelik olarak bakışlarının nötr olduğunu ifade ederken katılımcıların % 51,8'i

otomatik katılım sistemine olumlu baktıklarını ifade etmektedir. Buna göre otomatik katılım sistemine olumlu bakanların oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 22. Ankete Katılanların Otomatik Katılım Sistemine Güven Durumları

Sisteme Güven	n	%
Güvenmiyorum	46	16,5
Kararsızım	88	31,7
Güveniyorum	144	51,8
Toplam	278	100,0

Araştırmaya katılanların otomatik katılım sistemine güvenip güvenmediklerini ortaya koyan tabloya göre katılımcıları büyük çoğunluğu sisteme güvendiklerini beyan etmektedirler. Sisteme güvenmeyenlerin oranı % 16,5 iken kararsız durumda olanların oranı % 31,7 şeklindedir. Tabloya göre otomatik katılım sistemine güvenen bireylerin oranı güvenmeyen bireylerden ve kararsızlardan daha yüksektir.

3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Yapılan bu araştırma tanımlayıcı bir çalışmadır. Uygulanan anket ile anket yapılan insanların perspektifinden bireysel emeklilik sistemine yatırımcıların bakış açısı tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.4.1. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların bireysel emeklilik sistemine yönelik algısını ölçek için yüz yüze anket yöntemi, veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Anket çalışması sonucunda araştırmanın örneklem büyüklüğü, eksik veya hatalı olan anket formları elenerek 278 olarak belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek maddelerinin anlaşılabilirliğinin, güvenilirliğinin ve cevap verilme süresinin tespit edilebilmesi amacıyla 75 kişilik bir gruba anket uygulanmıştır. Bu pilot uygulama çalışmasının sonucunda gerekli düzeltmeler yapılmış ve ankete devam edilmiştir. Yüz yüze anket yöntemiyle bireysel

emeklilik sistemi katılımcılarına ulaşılmış ve anket formu 01.07.2018-31.07.2018 tarihleri arasında Ordu’da uygulanmıştır.

Ankette, en başta demografik özellikler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi ve mesleki kıdemi) olmak üzere birinci bölümde katılımcıların sisteme bakış açısı, ikinci bölümde sistemden ayrılma ya da devam etme gerekçeleri, üçüncü bölümde ise bireysel emeklilik sistemine otomatik katılımın gelmesi ile birlikte bu durumun bireysel emeklilik sistemine katkısına yönelik ifadeler kullanılmıştır.

3.4.2. Kullanılan İstatistik Yöntemlerine Ait Bilgiler

İstatistiki yöntem olarak ankette yer alan soruların birbirleriyle olan tutarlılığını anlamak ve kullanılan ölçeğin doğruluğunu görebilmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi, daha önceden belirlenmiş bir ölçek türüne göre hazırlanmış ankete verilen yanıtların tutarlılığını ölçmektedir (Ryan, 1962: 302).

Örneğin anketin cinsiyet, gelir veya evet/hayır cevabı verilen sorularına güvenilirlik analizi uygulanmaz. Ancak örneğin her hangi bir konu hakkında görüş belirten bir soruya verilen 5’li likert ölçeği ile hiç katılmıyorum (1)’den kesinlikle katılıyorum (5) gibi sıralanabilir yanıtlar güvenilirlik analizine tabi tutulabilir.

Güvenilirlik analizinden sonra Anova testi uygulanmıştır. Varyans Analizi iki ya da daha fazla gruba ait ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı ile ilgili hipotezleri test etmek için kullanılmaktadır.

İki grubun ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı t testi kullanılarak da incelenebilir. Eğer ikiden fazla grubun ortalamaları karşılaştırılacak ise F Testi diğer bir isimyle Varyans Analizi uygulanır. İkiden daha fazla grup ortalamalarında t testinin kullanılmamasının sebebi, t testinin yalnızca ikili grupların hata oranını belirlemesinden kaynaklanmaktadır. Gruplar arttıkça hata oranı artmaktadır. F testi ise ikiden fazla grup ortalamalarında en uygun sonucu vermektedir.

Son olarak ise çalışmada Tukey çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Anova tablosu incelenirken varyansların eşit olması durumunda araştırmacıların seçebileceği çoklu karşılaştırma testlerinden birisi de Tukey çoklu karşılaştırma testi olarak bilinmektedir. Farklılık oluşturan grup ya da grupları belirlemek için çoklu karşılaştırma

yapılarak kullanılan güçlü bir test türüdür. Tukey çoklu karşılaştırma testinde gruptaki örneklem sayılarının eşit olmaması durumunda I. tip hatayı garanti altına alamamaktadır. Bu yüzden karşılaştırması yapılacak olan gruptaki örneklem sayılarının eşit olması durumunda Tukey kullanılması uygundur. Tukey yanlış pozitif oranını denetler. 0.05 düzeyinde test yapıyorsanız, bu, tüm çift olarak karşılaştırmaları yaparken bir veya daha fazla yanlış pozitif elde etme olasılığının 0.05 olduğu anlamına gelmektedir. Her ikili grup arasında yapılan Tukey testinde p değerlerine bakılır ve 0.05 ten küçük olan gruptan farklılık oluşturan grup bulunur. Bu şekilde farklılık oluşturan grup yorumlanır ve araştırmadaki önemine göre analiz yapılır (Tukey, 1949: 100)

3.4.3. Verilerin Analizi

Bu araştırmanın sonuçları SPSS programına girilerek kodlanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizi değeri hesaplanmıştır. Güvenilirlik analizi değeri ölçeğin güvenilirliğini gösteren bir katsayıdır (Kalaycı, 2009: 677).

Sosyo-demografik soruların tanımlayıcı istatistikleri yapılmıştır. Ölçek sorularının tanımlayıcı istatistikleri tablo haline getirilmiştir. Otomatik katılım sisteminin bireysel emeklilik sistemine etkisi ölçeğinin sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunu araştırmak için bağımsız örneklem t testi ve Anova testi kullanılmıştır. Kullanılan istatistiklere ait açıklayıcı bilgi aşağıdadır

3.5. Bulgular

Ordu il merkezinde bulunan toplamda 278 kişiye uygulanan anketin analiz sonuçları çalışmanın bu bölümünde değerlendirilecektir.

3.5.1. Tanımlayıcı İstatistikleri

Araştırmada veri seti için tanımlayıcı istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Böylece araştırma katılımcılarının genel eğilimlerinin belirlenmesi hedeflenmiştir (Cebeci ve Çabuk, 2016: 60).

Ayrıca araştırma veri seti için faktör analizi uygulanmış ve veri setini açıklayan boyutlar belirlenmiştir

Tablo 23. Otomatik Katılım Gerekçeleri Tanımlayıcı İstatistikleri

Tanımlayıcı İstatistikler	Nn	Ortalama	Standart Sapma
Yüzde 25 devlet katkısı verilmesi	278	3,7842	1,13215
Sisteme girişin otomatik olması	278	3,7626	1,13101
2 aylık cayma süresi olduğu	278	3,6906	1,16414
45 yaşını doldurmamış çalışanların sisteme dâhil edileceği	278	3,5755	1,27162
2 aylık cayma süresi sonrasında da sistemden istenildiği zaman çıkılabileceği	278	3,5468	1,30660
Devlet katkısının tamamını hak etmek için/emekli olmak için, sistemde 10 yıl boyunca ve 56 yaşına kadar kalmak gerektiği	278	3,4892	1,32930
Çalışan herkesin brüt maaşının %3'ünün otomatik katılım için kesileceği	278	3,4676	1,32895
Aylık ödenen katkı payının artırılabilmesinin mümkün olduğu	278	3,4460	1,37630
Sisteme ödenen katkı paylarından herhangi bir kesinti yapılmamaktadır	278	3,2319	1,50292
Sistemde 2 ay kalanlara 1000 TL devlet katkısı verilecek olması	278	3,0072	1,48881
Sistemden çıkılması durumunda erken çıkış kesintisi olmaması	278	2,9784	1,50315
Çalışanlar diledikleri zaman katkı payı ödemeye ara verebilirler	278	2,9209	1,49640
Emekliliği hak ettikten sonra birikimlerini emekli maaşı şeklinde almayı tercih edenlere yüzde 5'lik bir ek katkı daha verileceği	278	2,7338	1,55559

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/ (Erişim Tarihi: 25 Şubat 2019).

Otomatik Katılım Gerekçeleri Tanımlayıcı İstatistikleri incelendiğinde katılımcıların en fazla bilgisi olduğu gerekçe en yüksek ortalamaya sahip olan (Ort:3,7842), “Yüzde 25 devlet katkısı verilmesidir.” Katılımcıların en düşük düzeyde bilgisi olduğu veya en düşük ortalamaya sahip olan gerekçe ise “Emekliliği hak ettikten sonra birikimlerini emekli maaşı şeklinde almayı tercih edenlere yüzde 5'lik bir ek katkı daha verileceği” ifadesidir.

Tablo 24. Sistemde Kalma Gerekçeleri Tanımlayıcı İstatistikleri

Kalma Gerekçeleri	n	Ortalama	Standart Sapma
Sistemi güvenilir buluyorum / Devlete güveniyorum	182	3,7033	,07708
Yatırım / birikim / tasarruf yapmak için	184	3,6739	,10744
Geleceğe yatırım yapmak için	182	3,5824	,13280
Emekli olduğumda ek gelir olması için / çift maaş alabilmek için	182	3,4176	,20831
Çocuklarım için / çocuklarıma yatırım olması için kalıyorum	182	3,3626	,28327
Emeklilikte / Yaşlılıkta rahat etmek için	182	3,3407	,22785
Devlet katkısından yararlanabilmek için / devlet katkıları cazip olduğu için	182	3,1209	,13054
Gelirim düşük, başka şekilde tasarruf edemeyeceğim için	184	3,0326	,29270

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/ (Erişim Tarihi: 25 Şubat 2019).

Katılımcıların sistemde kalma gerekçeleri arasında en fazla önem verdikleri durum sistemi ya da devleti güvenilir bulmalarıdır (Ort: 3,7033). Katılımcıların sistemde kalma gerekçeleri arasında en az öneme sahip olan ise gelirlerinin düşük olması ve başka şekilde tasarruf edemeyeceklerini düşünmeleridir (Ort: 3,0326).

Tablo 25. Otomatik Katılım Sisteminin İşveren Maliyeti

İşverene Ek Maliyet	n	%
Kesinlikle Katılmıyorum	0	0
Katılmıyorum	0	0
Kararsızım	30	10,8
Katılıyorum	128	46,0
Kesinlikle katılıyorum	120	43,2
Toplam	278	100,0

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/ (Erişim Tarihi: 25 Şubat 2019).

“Otomatik katılım sistemi sayesinde bireysel emeklilik katkı payları çalışanın ücretinden kesinti yoluyla emeklilik şirketlerine aktarılacağından işverene ek bir maliyet doğurmayacaktır” ifadesine katılma noktasında katılımcıların % 10,8’i kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların % 46’sı işverene herhangi bir ek maliyet oluşturmayacağı

düşüncesine katıldıklarını, % 43,2'si ise kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Tabloya göre “Otomatik katılım sistemi sayesinde bireysel emeklilik katkı payları çalışanın ücretinden kesinti yoluyla emeklilik şirketlerine aktarılacağından işverene ek bir maliyet doğurmayacaktır.” görüşüne katılımcıların büyük oranda katıldıkları görülmektedir.

Tablo 26. Sisteme Dahil Olma

Sisteme Dahil Olma	n	%
Kesinlikle Katılmıyorum	0	0
Katılmıyorum	16	5,8
Kararsızım	61	21,9
Katılıyorum	94	33,8
Kesinlikle katılıyorum	107	38,5
Toplam	278	100,0

Otomatik katılım sistemi ile bireysel emeklilik sistemine dahil olma oranının artırması beklenmektedir, ifadesine katılımcıların % 5,8'i katılmadıklarını, %21,9'u kararsız olduklarını, %33,8'i katıldıklarını, %38,5 i kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. “Otomatik katılım sistemi ile bireysel emeklilik sistemine dahil olma oranının artması beklenmektedir” ifadesine katılanların oranının katılmayanlardan daha büyük olduğu görülmektedir. Bu çerçevede katılımcılarda otomatik katılıma yönelik olarak bir benimsenme beklentisinin olduğu söylenebilir. Zira her yeni oluşan sistemde başlangıç zamanları itibariyle bir uzak durumu söz konusu olabilmektedir. Katılımcıların bu görüşe katılımlarında ortaya çıkan yüksek oranın önümüzdeki zaman dilimlerinde otomatik katılıma yönelik olarak benimsenmenin giderek artacağına işaret ettiği dile getirilebilir.

Tablo27. Otomatik Katılım Sisteminin Ülkemizdeki Tasarruf Oranına Etkisi

Tasarruf	n	%
Kesinlikle katılmıyorum	2	,7
Katılmıyorum	0	0
Kararsızım	27	9,7
Katılıyorum	196	70,5
Kesinlikle katılıyorum	53	19,1
Toplam	278	100,0

Otomatik katılım sistemi ile bireysel emeklilik sisteminde toplanan fonlar ülkenin tasarruf hacminin artmasını sağlamaktadır, ifadesine katılımcıların % 0,7'si kesinlikle katılmadıklarını, % 9,7 si kararsız olduklarını, % 70,5'i katıldıklarını, % 19,1 i kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. “Otomatik katılım ile bireysel emeklilik sisteminde toplanan fonlar ülkenin tasarruf hacminin artmasını sağlamaktadır” ifadesine katılımcıların büyük çoğunluğunun katıldığı görülmektedir.

Tablo 28. Otomatik Katılım Sisteminin Fon Tutarına Etkisi

Fon Tutarının Büyümesi	n	%
Kesinlikle katılmıyorum	2	,7
Katılmıyorum	3	1,1
Kararsızım	57	20,5
Katılıyorum	134	48,2
Kesinlikle katılıyorum	82	29,5
Toplam	278	100,0

Bireysel Emeklilik Sistemi'nde katılımcı sayısının Otomatik katılım sistemi ile artması toplam fon tutarının da hızla büyümesini sağlayacaktır, ifadesine katılımcıların % 0,7'si kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların, % 1,7'si bu görüşe katılmadıklarını, % 20,5'i kararsız olduklarını beyan etmişlerdir. Bireysel emeklilik

sisteminde katılımcı sayısının otomatik katılım sistemi ile artmasının toplam fon tutarının da hızla büyümesini sağlayacağını düşünenlerin oranları yüksek durumdadır. Bu çerçevede ilgili görüşe yönelik olarak katılımcıların % 48,2'si katılıyorum, % 29,5'i kesinlikle katılıyorum şeklinde fikirlerini beyan etmişlerdir. Toplam fon tutarının hızla büyümesine yönelik olumlu düşünen kimselerin aynı zamanda bireysel emeklilik sistemi ile ilgili bir faaliyet alanı içerisinde yer aldıklarını söyleyebiliriz. Diğer taraftan rasyonel bir tercih olarak da değerlendirebileceğimiz fon büyümesiyle ilgili ortaya konan bu görüşler aynı zamanda katılımcıların büyümeye yönelik olarak hissiyatlarıyla da izah edilebilir. Sonuç olarak “bireysel emeklilik sisteminde katılımcı sayısının otomatik katılım sistemi ile artması toplam fon tutarının da hızla büyümesini sağlayacaktır” ifadesine katılanların oranının katılmayanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 29. Otomatik Katılımın Bireylerin Tasarruf Alışkanlığına Etkisi

Tasarruf Alışkanlığı	n	%
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,1
Katılmıyorum	18	6,5
Kararsızım	26	9,4
Katılıyorum	128	46,0
Kesinlikle katılıyorum	103	37,1
Toplam	278	100,0

Otomatik katılım sistemi ile bireylere tasarruf alışkanlığı sağlanır, ifadesine katılımcıların % 1,1'i kesinlikle katılmadıklarını, % 6,5'i ise katılmadıklarını ifade etmektedir. Katılımcıların % 9,4'ü ise otomatik katılım sisteminin tasarruf alışkanlığı sağlama noktasında kararsız olduklarını beyan etmektedir. Katılımcıların % 46'sı bu görüşe katıldıklarını, % 37,1'i ise kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. “Otomatik katılım sistemi ile bireylere tasarruf alışkanlığı sağlar” düşüncesine katılım oranının yüksek olduğu görülmektedir. Bu oranın yüksek çıkmasına yönelik bir açıklama bireylerden kesilen miktarların hesaplarındaki birikim miktarlarını bizzat canlı olarak müşahade etmelerinden kaynaklanmaktadır. Zamanla büyüyen birikim ister istemez bireylere tasarruf düşüncesine de itmiş olabilir.

Tablo 30. Otomatik Katılımın Emeklilik Şirketlerinin İş Potansiyeline Etkisi

İş Potansiyelin Katkı	n	%
Kesinlikle katılmıyorum	2	,7
Katılmıyorum	16	5,8
Kararsızım	33	11,9
Katılıyorum	151	54,3
Kesinlikle katılıyorum	76	27,3
Toplam	278	100,0

Otomatik katılım sistemi emeklilik şirketlerinin iş potansiyeline katkı sağlayacaktır, ifadesine katılımcıların % 0,7'si kesinlikle katılmadıklarını, % 5,8'i katılmadıklarını, % 11,9'u kararsız olduklarını, % 54,3'ü katıldıklarını, % 27,3'ü ise kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Birikim ve iş potansiyeli açısından değerlendirildiğinde otomatik katılımı birlikte emeklilik şirketlerinin iş potansiyelinin artacağı bir gerçekliktir. Bu nedenle katılımcıların büyük çoğunluğunun bu görüşe katılmalarını normal karşılamak gerekir. Bireysel açıdan birikimlerini gören bireyler bu birikimlerin tutulduğu sigorta şirketlerinin de gelişeceğine ve iş potansiyeline katkı sağlayacağını düşünmüş olabilirler.

Tablo 31. Otomatik Katılım Sisteminin BES'in Yaygınlaşmasına Etkisi

BES'in Yaygınlaşması	n	%
Kesinlikle katılmıyorum	5	1,8
Katılmıyorum	15	5,4
Kararsızım	52	18,7
Katılıyorum	48	17,3
Kesinlikle katılıyorum	158	56,8
Toplam	278	100,0

Otomatik katılımla bireysel emeklilik sistemine katılımın artması sosyal güvenlik üzerindeki yükü azaltarak bireysel emeklilik sisteminin yaygınlaşmasını sağlayacaktır, ifadesine katılımcıların % 1,8'i kesinlikle katılmadıklarını, % 5,4'ü katılmadıklarını, % 18,7'si kararsız olduklarını, % 17,3'ü katıldıklarını, % 56,8'i kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Ankete katılanların verdikleri cevaplardan hareketle “otomatik katılımla Bireysel emeklilik sistemine katılımın artması sosyal güvenlik üzerindeki yükü azaltarak BES in yaygınlaşmasını sağlayacaktır” görüşüne katılma oranının yüksek olduğu görülmektedir. Ülkemizde son derece sorunlu bir alan olarak görülen ve parasal olarak sürekli bir açığın verilmiş olduğu sosyal güvenlik sisteminde bireysel emeklilik gibi uygulamaların varlığından haberdar olup bu alanın getireceği avantajların bilincinde olan bir müşteri profilinin söz konusu olabileceğini yukarıda soruya verilen cevaplardan çıkarabilmemiz mümkündür.

3.5.2. Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular

Yapılan araştırmada özellikle farklılıkların gösterilmeye çalışılması hem cinsiyet hem de yaşa göre değişkenlerin ortaya konulmasında önemli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu çerçevede ankete katılanların farklı değişkenlere göre durumları aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 32. Ankete Katılanların Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

Cinsiyete Göre Farklılaşma	n	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Erkek	158	4,1691	,54077	1,758	,080
Kadın	120	4,0571	,50564		

Otomatik Katılımın bireysel emeklilik sistemine etkisi ölçeğinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumunu araştırmak amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda *p*-value değeri 0,05 ten büyük çıktığından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 33. Ankete Katılanların Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

Yaş Göre Farklılaşma	n	Ortalama	Standart Sapma	F	p
18-30	56	4,1531	,55820	,153	,858
31-40	154	4,1076	,51761		
41-54	68	4,1239	,53218		
Toplam	278	4,1208	,52789		

Otomatik Katılımın bireysel emeklilik sistemine etkisi ölçeğinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumunu araştırmak amacıyla yapılan anova testi sonucunda *p*-value değeri 0,05 ten büyük çıktığından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 34. Ankete Katılanların Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

Medeni Duruma Göre Farklılaşma	n	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Evli	211	4,1293	,50882	,479	,632
Bekar	67	4,0938	,58720		

Otomatik Katılımın bireysel emeklilik sistemine etkisi ölçeğinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumunu araştırmak amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda *p*-value değeri 0,05 ten büyük çıktığından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 35. Mezuniyet Değişkenine Göre Farklılaşması

Mezuniyet DurumunaGöre	n	Ortalama	Standart sapma	F	p
İlkokul	2	4,2857	,80812	2,364	,040
Ortaokul	4	4,3929	,31677		
Lise	42	3,9592	,46509		
Ön lisans	73	4,2661	,52018		
Lisans	143	4,0929	,52919		
Lisansüstü	14	4,0306	,61427		
Toplam	278	4,1208	,52789		

Otomatik katılımın bireysel emeklilik sistemine etkisi ölçeğinin mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşma durumunu araştırmak amacıyla yapılan anova testi sonucunda p -value değeri 0,05 ten küçük olduğu için anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 36. Tukey Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Çoklu Karşılaştırma		Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.(Anlamlılık Değeri)
İlkokul	Ortaokul	-,10714	,45164	1,000
	Lise	,32653	,37744	,954
	Ön lisans	,01957	,37378	1,000
	Lisans	,19281	,37133	,995
	Lisansüstü	,25510	,39422	,987
Ortaokul	İlkokul	,10714	,45164	1,000
	Lise	,43367	,27289	,606
	Önlisans	,12671	,26780	,997
	Lisans	,29995	,26438	,867
	Lisansüstü	,36224	,29567	,824
Lise	İlkokul	-,32653	,37744	,954
	Ortaokul	-,43367	,27289	,606
	Önlisans	-,30696*	,10100	,031
	Lisans	-,13372	,09153	,689
	Lisansüstü	-,07143	,16094	,998
Ön lisans	İlkokul	-,01957	,37378	1,000
	Ortaokul	-,12671	,26780	,997
	Lise	,30696*	,10100	,031
	Lisans	,17324	,07502	,194
	Lisansüstü	,23553	,15216	,634
Lisans	İlkokul	-,19281	,37133	,995
	Ortaokul	-,29995	,26438	,867
	Lise	,13372	,09153	,689
	Ön lisans	-,17324	,07502	,194
	Lisansüstü	,06229	,14604	,998
Lisansüstü	İlkokul	-,25510	,39422	,987
	Ortaokul	-,36224	,29567	,824
	Lise	,07143	,16094	,998
	Ön lisans	-,23553	,15216	,634
	Lisans	-,06229	,14604	,998

Kaynak: (TUKEY, 1949: 100)

Lise ve ön lisans mezunlarının puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Ön lisans mezunlarının otomatik katılımın bireysel emeklilik sistemine etkisi ölçeği puan ortalamaları lise mezunlarından daha yüksektir.

Tablo 37. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşması

Mesleki Kıdem	n	Ortalama	Standart Sapma	F	p
1 yıldan az	6	4,0714	,59074	,260	,903
1-5 yıl	90	4,0952	,54261		
6-10 yıl	70	4,1551	,50770		
11-15 yıl	58	4,0887	,53037		
15 yıldan fazla	54	4,1587	,53428		
Toplam	278	4,1208	,52789		

Otomatik katılımın bireysel emeklilik sistemine etkisi ölçeğinin mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşma durumunu araştırmak amacıyla yapılan Anova testi sonucunda *p*-value değeri 0,05 ten büyük çıktığından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 38. Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılaşması

Aylık Gelir Değişkeni	n	Ortalama	Standart Sapma	F	p
0-2000 TL	12	4,3810	,32424	1,348	,259
2001-4000 TL	221	4,1235	,53746		
4001-6000 TL	39	4,0403	,50661		
6001-8000 TL	6	4,0238	,56725		
Toplam	278	4,1208	,52789		

Otomatik katılımın bireysel emeklilik sistemine etkisi ölçeğinin aylık gelir değişkenine göre farklılaşma durumunu araştırmak amacıyla yapılan Anova testi sonucunda *p*-value değeri 0,05 ten büyük çıktığından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada ulaşılan sonuçlar aşağıda verilmektedir:

1. Bu araştırma bağlamında, araştırmaya katılanların % 51,8'i,otomatik katılım sisteminin bireysel emeklilik sistemine olumlu etki yaptığını düşünmektedir.

2. Katılımcılarının çoğunluğunun otomatik katılımın bireysel emeklilik sistemine olumlu etki yaptığını düşündüren faktörler şunlardır:

a) Birinci faktörün bireysel emeklilik sistemine %2 5 devlet katkısının verilmesi olduğu söylenebilir. Bu kişiler sınırlı tasarruflarını yaşlılıklarında kullanmak üzere devletin yardımlarıyla değerlendirmek istemektedirler.

b) Bireysel emeklilik sistemine katılımı olumlu etkileyen ikinci faktör, sisteme girişin otomatik olmasıdır. Kişiler işe başladıktan sonra kendi belirledikleri bir miktar parayı bu sisteme katmak zorundadırlar. Ancak bu durum her ne kadar kişisel tercih olmasa da daha sonra kalma kararlarında etkili olabilecek bir durum olarak görülmektedir.

c) Sisteme katılmayı cazip kılan bir diğer faktör de 2 aylık cayma süresinin bulunmasıdır. Bu durum bireylerin sistemi deneyimlemesi açısından oldukça önemli olmaktadır.

d) Bireysel emeklilik sisteminde kalmalarını sağlayan dördüncü faktör kişilerin sistemi güvenilir bulmalarıdır. Bu kişiler emeklilik fonları için devlete ve bireysel emeklilik sistemine güvenmekte ve çıkmayı düşünmemektedirler. Yatırım, birikim ve tasarruf yapmak adına kişiler bu sistemde kalmaktadır. Buna benzer bir diğer gerekçe de geleceğe yatırım yapmak adıdır. Otomatik katılımın bireysel emeklilik sisteminin olumlu tarafı üzerinde önemli etkileri olduğu belirlenmiştir.

e) Beşinci faktör ise otomatik katılım sistemi bireysel emeklilik katkı payları çalışanın ücretinden kesinti yoluyla emeklilik şirketlerine aktarılacağından işverene ek bir maliyet doğurmamasıdır. Otomatik katılım bireysel emeklilik sistemine dahil olma oranını artıracaktır. Otomatik katılım ile bireysel emeklilik sisteminde toplanan fonlar ülkenin tasarruf hacminin artmasını sağlamaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı sayısının otomatik katılım ile artması toplam fon tutarının da hızla büyümesini sağlayacaktır. Otomatik katılım sistemi, ülkemiz için büyük önem arz eden tasarruf açığı

probleminin azaltılması ve bireylere tasarruf alışkanlığı kazandırmasında itici bir güç olacaktır. Otomatik katılım ile birlikte emeklilik şirketlerinin iş potansiyeline katkı sağlayacaktır. Otomatik katılım ile bireysel emeklilik sistemine katılımın artması sosyal güvenlik üzerindeki yükü azaltacaktır.

Bu araştırma doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

- Bireysel emeklilik sistemi Türkiye’de daha cazip hale getirilmelidir.
- İnsanların bireysel emeklilik gereksinimi bilinci yükseltilmelidir.
- Bireysel emeklilik sisteminin tabana yayılması için çalışmalar artırılmalıdır.
- Bireysel emeklilik sistemi getirisi banka faizi gibi alternatiflere göre daha avantajlı konuma getirilmelidir.
- Otomatik katılım sistemini uygulayan ülke örnekleri incelenerek Türkiye’ye uygun olan yönleri adapte edilmelidir.
- Bireysel emeklilik sisteminin gelecek dönemler için ek gelir sağladığı bilincini aşılmalıdır.
- Ülkemizde genç nüfusa gelecek dönemleri için tasarruf ve birikim alışkanlığı aşılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Akkaya, Y. (2000). “Sosyal Güvenlik Tarihi Üzerine Notlar”, *Toplum ve Hekim Dergisi*, Cilt: XV/1, 2-90.
- Akyıldız, H. (1999). “Dünyada Sosyal Güvenlik Alternatif Reform Arayışları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: XIV/2, 197-214.
- Alper, Y. (1999). “Yeni Bir Yüzyıla Girerken Yeniden Yapılanmanın Eşiğindeki Sosyal Güvenlik”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt: III/13, 10-35.
- Alper, Y., Tekeli, S. (2012). *Sosyal Güvenlik*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- Aren, S., Aydemir, S. D. (2015). “The factors influencing given investment choices of individuals”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 126-135.
- Attanasio, O. P., DeLeire, T. C. (1994). “IRAS and Household Saving Revisited: Some New Evidence (No. w4900)”, *National Bureau of Economic Research*, 178-215.
- Aydın, U. (1999). *Sosyal Güvenlik Sorununun Çözümünde Özel Sigortalar*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- Ayhan, A. (2012). “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: I/1, 41-55.
- Bach, David. (2005). “Financial Words You Need to Know”, *Oxford University Press*, USA.
- Bağlan, C. (2006). *Dünya’da ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Berghman, J. (1997). *Social Protection and Social Quality in Europe*, Kluwer Law International, London.
- Berkowitz, E. D. (1991). *America's Welfare State: From Roosevelt to Reagan*, Taylor & Francis, USA.
- Can, Y. (2010). “Bireysel Emekliliğin Türkiye’deki Durumu ve Gelişimi”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt: II/2, 139-146.
- Dear, M. J., Taylor, S. M. (1982). *Not On Our Street*, Pion, London,
- Demir, M. (2015). “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenlik Haklarına İlişkin Değerlendirmeler ve Öneriler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: XLIV/1, 177-194.

- Dilik, S. (1980). "Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: XXXV/1, 73-84.
- Dolgoff, R., Feldstein, D., Skolnik, L. (1980). *Understanding Social Welfare*, Harper & Row. New York.
- Dumlu, E. (2010). "İslam'ın İlk Dönemlerindeki Uygulamalar Ekseninde Kamusal Bir Gelir Olarak Zekât", *Atatürk Üniversitesi İlâhiyât Tetkikleri Dergisi*, Cil: X/33, 91-116.
- Egeli, H., Özen, A. (2009). "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Değerlendirilmesi", *Mevzuat Dergisi*, Cilt:XII/142, 1-15.
- Eren, O., İleri, S. G. (2015). "Government Subsidized Individual Retirement System," *Working Papers* 1520, Research and Monetary Policy Department, Central Bank of the Republic of Turkey.
- Erol, S. I. (2014). "Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü'nün Yoksullara Yönelik Sosyal Politikaları: Van Örneği", *Journal Of Life Economics*, Cilt: I/2, 149-170.
- Gale, W. G., Scholz, J. K. (1994). "Intergenerational Transfers and the Accumulation of Wealth", *Journal of Economic Perspectives*, Cilt: VIII/4, 145-160.
- Golding, P., Middleton, S. (1982). *Images of Welfare: Press and Public Attitudes to Poverty*, Robertson, Oxford.
- Gruber, J., Wise, D. (2000). "Social Security Programs and Retirement Around the World", In *Research in Labor Economics*, Emerald Group Publishing Limited, London.
- Hacker, J. S. (2002). *The Divided Welfare State: The Battle Over Public and Private Social Benefits in the United States*. Cambridge University Press, Cambridge.
- İmrohoroglu, S. (1998). "A Quantitative Analysis of Capital Income Taxation", *International Economic Review*, Vol: XXXIX/2, 307-328.
- Jacobs, J. (2010). *There Shall Be No Needy: Pursuing Social Justice Through Jewish Law and Traditio*, Jewish Lights Publishing, London.
- Kalaycı, E., (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınları, Ankara.
- Kıran, Z. B. (2009). "Uzun Ömürlülük Riskinin Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi", (Basılmamış Uzmanlık Tezi), T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Ankara.

- Koray, M. (2007). “Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: IV/15, 19-56.
- Melevvar, T. C., Saunders, J. (2000). “Global Corporate Visual Identity Systems: Using An Extended Marketing Mix”, *European Journal of Marketing*, Vol: XXXIV/5, 538-550.
- Metin, B. (2012). “Yoksullukla Mücadelede Asgari Gelir Güvencesi: Türkiye’de Sosyal Yardım ve Hizmet Sisteminde Mevcut Durum Asgari Gelir Güvencesi İhtiyacı”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: II/1, 92-116.
- Moser, C. O. (1998). The Asset Vulnerability Framework: Reassessing Urban Poverty Reduction Strategies, *World Development*, Vol: XXVI/1, 1-19.
- Okur, A. R. (2006). “Sosyal Güvenlik Reformu: Uzun Dönemli Sigorta Dalları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: VIII/1, 106-146.
- Okur, A. R., Güzel, A., Caniklioğlu, N. (1999). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Oral, A. İ. (2002). “ABD ve İngiltere Kamu Sağlık Sigortası Programları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 61-73.
- Orenstein, M. A. (2008). *Privatizing Pensions: the Transnational Campaign For Social Security Reform*, Princeton University Press, USA.
- Özel, Ö., Yalçın, C. (2013). “Yurtiçi Tasarruflar ve Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye’deki Uygulamaya İlişkin Bir Değerlendirme”, *TCMB Çalışma Tebliği Dergisi*, Cilt: XIII/4, 1-35.
- Öztuna, B. (2015). “Social Security of Turkish Athletes”, *International Journal of Science Culture and Sport*, Vol: III/3, 802-808.
- Rust, J., Phelan, C. (1997). “How Social Security and Medicare Affect Retirement Behavior in a World of Incomplete Markets”, *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, Vol: LXV/4, 781-831.
- Ryan, T. A. (1962). “The Experiment As The Unit For Computing Rates of Error”, *Psychological Bulletin*, Vol: LIX/4, 301-305
- Salamon, L. M. (1995). *Partners in Public Service: Government-Nonprofit Relations in the Modern Welfare State*. JHU Press.
- Sarı, S. (2011). “Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkiler: Bankacılık Sektörü Antalya Örneği”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Aydın.

- Satır, A. (2008). “*Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye’deki Uygulaması*”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Sayım, F., Odabaş, T. (2015). “5510 Sayılı Yasa İle Değiştirilen Emekli Aylığı Bağlama Oranlarının Olası Finansal Etkisinin Sosyal Politika Hedefleri Açısından Değerlendirmesi”, *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, Cilt:IV/9, 92-119.
- Skinner, J., Feenberg, D. (1990). “The Impact of the 1986 Tax Reform Act on Personal Saving”, (No. w3257). *National Bureau of Economic Research*, 1-48.
- Solomon, R. C. (1995). *A Passion For Justice: Emotions and the Origins of the Social Contract*, Rowman & Littlefield, Maryland.
- Solso, Robert L. (2013). *Psikolojide Deneysel Yönteme Giriş: Vaka Yaklaşımı*, Kitabevi, İstanbul.
- Tanzi, V. (2002). “Globalization and the Future of Social Protection”, *Scottish Journal of Political Economy*, Vol: XLIX/1, 116-127.
- Teksöz, A. T. (2005). “Sosyal Güvenlik Reformu”, *İşveren Dergisi*, Cilt: II/2, 1-24.
- Trattner, W. I. (2007). *From Poor Law to Welfare State: A History of Social Welfare in America*, Simon and Schuster, USA.
- Tuğsel, E. (2007). “*Ülkemizde Bireysel Emeklilik Sistemi ve Fonların Kaynağını Etkileyen Unsurlar*”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tukey, J. W. (1949). “Comparing Individual Means in the Analysis of Variance”, *Biometrics*, Vol: V/2, 99-114
- Türkoğlu, İ. (2013). “Sosyal Devlet Bağlamında Türkiye’de Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, Cilt:III/8, 275-305.
- Uyar, H. İ. (2012). “Bireysel Emeklilik Sistemi İle Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Mali Çözüm Dergisi/Financial Analysis*, 71-93.
- Venti, S. F., Wise, D. A. (1986). “Tax-Deferred Accounts, Constrained Choice and Estimation of Individual Saving”, *The Review of Economic Studies*, Vol: LIII/4, 579-601.
- Vrooman, J. C. (2009). “Rules of Relief; Institutions of Social Security, and Their Impact”, *The Netherlands Institute for Social Research*, 111–126.
- WEB_1. EGM. (2018). www.egm.org.tr/ Erişim Tarihi 15.09.2018.

WEB_2. SPK. (2019). www.spk.gov.tr/ Erişim Tarihi 15.02.2019

WEB_3. Resmi Gazete. (2019). <http://www.resmigazete.gov.tr/> Erişim Tarihi 16.03.2019

Zengin, E., şahin, A., Özcan, S. (2012). “Türkiye’de Sosyal Yardım Uygulamaları”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: XIX/2, 133-142.





EKLER

Ek-1.Anket Örneği

Değerli Katılımcılar

Bu anket, bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım etkisini araştırmak amacıyla gerçekleştirilen akademik bir çalışma için hazırlanmıştır.

Anketten elde edilen veriler, toplu olarak değerlendirilecek ve sadece çalışmanın amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. Ankete içtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

İlgi ve katkılarınız için ve zaman ayırdığınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Uğur Furkan AşIK
Y.Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz?

☐Erkek

☐Kadın

2. Yaşınız? ...

3 Medeni Durumunuz

☐Evli

☐Bekar

4. Mezuniyet durumunuz?

☐İlkokul

☐Önlisans

☐Ortaokul

☐Lisans

☐Lise

☐Lisansüstü

5. Mesleki kıdeminiz?

- ☐ 1 Yıldan Az ☐ 11-15 Yıl
- ☐ 1-5 Yıl ☐ 15 yıldan fazla
- ☐ 6-10 Yıl

6. Gelir durumunuz?

- ☐ 0-2000 TL ☐ 6001-8000 TL
- ☐ 2001-4000 TL ☐ 8001-10000 TL
- ☐ 4001-6000 TL ☐ 10000 TL den fazla

7.Otomatik Katılım Sistemi / Sisteme Bakışınız nasıldır

- ☐ Olumlu bakıyorum
- ☐ Ne olumlu ne de olumsuz bakıyorum
- ☐ Olumsuz bakıyorum

8.Otomatik Katılım Sistemine güveniniz nasıldır

- ☐ Güveniyorum
- ☐ Karasızım
- ☐ Güvenmiyorum

9.Aşağıdaki Otomatik Sisteme Katılma Gerekçeleri hakkında maddelere ilişkin bilgi düzeyinizi işaretleyiniz

	Hiç bilğim yok	Biraz bilğim var	Kararsızım	Bilğim ver	Çok bilğim var
Yüzde 25 devlet katkısı verilmesi					
2 aylık cayma süresi olduğu					
Sisteme girişin otomatik olması					
45 yaşını doldurmamış çalışanların sisteme dahil edileceği					
Devlet katkısının tamamını hak etmek için/emekli olmak için, sistemde 10 yıl boyunca ve 56 yaşına kadar kalmak gerektiği					
Sistemde 2 ay kalanlara 1000 TL devlet katkısı verilecek olması					
Çalışan herkesin brüt maaşının %3`ünün otomatik katılım için kesileceği					
Emekliliği hak ettikten sonra birikimlerini emekli maaşı şeklinde almayı tercih edenlere yüzde 5`'lik bir ek katkı daha verileceği					
Aylık ödenen katkı payının artırılabilmesinin mümkün olduğu					
2 aylık cayma süresi sonrasında da sistemden istenildiği zaman çıkılabileceği					
Çalışanlar diledikleri zaman katkı payı ödemeye ara verebilirler					
Sistemden çıkılması durumunda erken çıkış kesintisi olmaması					
Sisteme ödenen katkı paylarından herhangi bir kesinti yapılmamaktadır					

10.Sistemde kalma gerekçelerinizin önem derecesini belirtiniz

	Hiç önemli değil	Biraz önemli	Kararsızım	Önemli	Çok önemli
Yatırım / birikim / tasarruf yapmak için					
Emeklilikte / Yaşlılıkta rahat etmek için					
Geleceğe yatırım yapmak için					
Emekli olduğumda ek gelir olması için / çift maaş alabilmek için					
Devlet katkısından yararlanabilmek için / devlet katkıları cazip olduğu için					
Sistemi güvenilir buluyorum / Devlete güveniyorum					
Çocuklarım için / çocuklarıma yatırım olması için kalıyorum					
Gelirim düşük, başka şekilde tasarruf edemeyeceğim için					

11.Otomatik Katılımın BES’e Etkisi İle ilgili aşağıdaki ifadeler Katılım düzeyinizi belirtiniz?

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.OK Bireysel Emeklilik katkı payları çalışanın ücretinden kesinti yoluyla emeklilik şirketlerine aktarılacağından işverene ek bir maliyet doğmayacaktır.					
2. OK’ın Bireysel Emeklilik Sistemine dâhil olma oranını artırması beklenmektedir.					
3.OK Bireysel Emeklilik Sisteminde toplanan fonlar ülkenin tasarruf hacminin artmasını sağlamaktadır					
4. Otomatik Katılım Sistemi ile fon tutarının büyümesini sağlayacaktır.					
5.Otomatik Katılım Sistemi ile bireylere tasarruf alışkanlığı kazandırmasında etkisi olacaktır.					
6. OK Bireysel emeklilik şirketlerinin iş potansiyeline katkı sağlayacaktır.					
7.Otomatik katılım ile Bireysel emeklilik sistemine katılımın artması sosyal güvenlik sistemi üzerindeki mali yükü azaltarak BES’in yaygınlaşmasını sağlayacaktır					

ÖZGEÇMİŞ

1989 Ordu doğumluyum. İlk, orta ve lise öğrenimimi Ordu'da, üniversite lisans eğitimimi Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde tamamladım. Ayrıca Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme lisans bölümünü tamamladım. 30.07.2011 tarihinde Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş Genel Müdürlük bünyesinde iş hayatıma başladım. 1,5 yıl çalışmamın ardından 10.12.2012 tarihinden bu yana Ziraat Sigorta & Emeklilik A.Ş şirketinde Samsun Bölge Yöneticiliğinde Bölge Yetkilisi pozisyonunda görevime devam etmekteyim.

