



TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

BANKACILIK VE SİGORTACILIK YÜKSEL LİSANS PROGRAMI

KAMU ÇALIŞANLARININ BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ: TOKAT İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yakup AL

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sibel ÖLMEZ CANGİ

TOKAT-2023

Etik Sözleşmesi

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Dr. Öğr. Üyesi Sibel ÖLMEZ CANGİ danışmanlığında hazırlamış olduğum “**Kamu Çalışanlarının Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkındaki Görüşleri: Tokat İli Örneği**” adlı Yüksek Lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

28/04/2023

Yakup AL

JÜRİ KABUL VE ONAY

Yakup AL tarafından hazırlanan “**Kamu Çalışanlarının Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkındaki Görüşleri: Tokat İli Örneği**” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 28.04.2023 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı / Bankacılık ve Sigortacılık Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)**İmzası**

Üye (Başkan) :

Üye (Danışman):

Üye :

Üye :

Üye :

ONAY

...../...../2023

Prof. Dr. Mehmet GÜNEŞ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu çalışmaya zaman ayırarak destek olan başta saygı değer danışman hocam Sayın Dr. Sibel ÖLMEZ CANGİ'ye, istatistik analizlerinde katkı sağlayan Doç.Dr. Yalçın TAHTALI' ya, bu süreçte destek ve teşviki ile kıymetli eşime, anneme, babama ve yakın arkadaşım Murat Akyüz' e, emeği geçen herkese sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



ÖZET

KAMU ÇALIŞANLARININ BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ: TOKAT İLİ ÖRNEĞİ

AL, Yakup

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sibel ÖLMEZ CANGİ

Ocak 2023, xii+90 sayfa

Sosyal güvenlik, fizyolojik ve sosyo-ekonomik tehlikelerin olumsuz sonuçlarına karşı önlem alınmasının yanı sıra bir ülkenin ekonomik ve iktisadi kalkınmasında refahın önemli bir göstergesidir. Günümüz koşulları düşünüldüğünde sosyal güvenlik sistemlerindeki bütçe açıkları gelir-gider dengesi açısından finansman ihtiyacının artmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle sosyal devlet anlayışının gerekliliği, sorunlara çözüm üretmedeki ve sistemi idame ettirmedeki yetersizliği, kapsamlı bir reform ihtiyacını doğurmuştur. Bu doğrultuda ülkemiz hem sosyal güvenlik sistemindeki yükü azaltmak hem de ekonomiye uzun vadeli bir gelir kaynağı yaratmak amacıyla 2001 yılında Bireysel Emeklilik Sistemini yasal zemine oturtmuştur. Ancak ülkemizde bu dönemde önemli yol alınmasına rağmen birçok katılımcının emeklilik şartlarını tamamlamadan sistemden ayrıldığı görülmektedir. Bu çalışmada Tokat ilinde sisteme dahil olanların ve sistemden ayrılan kamu çalışanlarının tasarruf ve yatırım açısından Bireysel Emeklilik Sistemi tercihlerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırma istatistiksel olarak betimsel bir araştırma olup, veri toplama yöntemlerinden biri olan anket kullanılmıştır. Anket kapsamındaki soru formları kamu sektöründeki çalışanlar olmak üzere 368 katılımcıya yöneltilmiştir. Verilerin analizinde ve bulguların yorumlanmasında istatistiksel programlardan biri olan SPSS.22 programı kullanılmıştır. Bulgular istatistik testlerinden Bağımsız Örneklem T testi ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi testleri uygulanarak yorumlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda, ankete katılan çalışanların yaş, medeni durum, eğitim, meslek ve aylık gelir durumları ile Bireysel Emeklilik Sistemi tercihleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak yapılan analizde cinsiyet faktörü dikkate alındığında kadınların

Bireysel Emeklilik Sistemine yaklaşımlarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmış ve bu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Emeklilik, Bireysel Emeklilik, Tasarruf, Erken Ayrılma



OPINIONS OF PUBLIC EMPLOYEES ON THE INDIVIDUAL PENSION SYSTEM: THE CASE OF TOKAT

AL, Yakup

Master's Thesis

Department of Business Administration

Advisor: Asis. Prof. Dr. Sibel Olmez Cangi

April, 2023, xii +90 pages

ABSTRACT

Social security is an important indicator of welfare in the economic and economic development of a country, as well as taking precautions against the negative consequences of physiological and socio-economic hazards. Considering today's conditions, budget deficits in social security systems cause an increase in the need for financing in terms of income-expenditure balance. For this reason, the necessity of the social state understanding, its inadequacy in producing solutions to the problems and maintaining the system has created the need for a comprehensive reform. In this direction, our country has put the Private Pension System on a legal basis in 2001 in order to both reduce the burden on the social security system and create a long-term income source for the economy. However, although significant progress has been made in this period in our country, it is seen that many participants leave the system without completing the retirement conditions. In this study, the opinions of those who are included in the system and the public employees who leave the system in the province of Tokat on the preferences of the Private Pension System in terms of savings and investment were examined. The research is statistically a descriptive research and a questionnaire, which is one of the data collection methods, was used. Questionnaires within the scope of the survey were directed to 368 participants, including employees in the public sector. SPSS.22 program, which is one of the statistical programs, was used in the analysis of the data and the interpretation of the findings. The findings were interpreted by applying the Independent Sample T-test and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) tests, which are statistical tests. As a result of the analysis, it was concluded that there was no significant difference between the age, marital status, education, occupation and monthly income status of the employees participating in the survey and their Private Pension

System preferences. However, considering the gender factor in the analysis, it was concluded that women's approach to the Private Pension System was more positive, and this was found to be statistically significant.

KeyWords: Social Security, Pension, Private Pension, Savings, Early Exit



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
Bilimsel Etik Sayfası	İ
Jüri Kabul Ve Onay.....	İİ
Teşekkür	İİİ
Özet	İV
Abstract.....	VI
İçindekiler.....	Vİİİ
Tablolar Listesi	Xİ
Şekiller Listesi	Xİİ
Kısaltmalar	Xİİİ
 GİRİŞ.....	 1
 BÖLÜM 1: SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI İLE BİLGİLER.....	 7
1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı	7
1.2. Sosyal Güvenliğin Amacı.....	8
1.3. Türkiye Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişim Süreci.....	9
1.3.1. Osmanlı Sosyal Güvenlik Sistemi	12
1.3.1.1 Tekaüd Sandıkları	12
1.3.1.2. Eytam Sandıkları.....	13
1.3.1.3. Teavün Sandıkları	13
1.4. Cumhuriyet Dönemi Sonrası Sosyal Güvenlik Sistemi	14
1.5. Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki Aksaklıklar	16
1.5.1 Kayıt Dışı İstihdam	17
1.5.2. Artan Yaşlılık Oranı ve Erken Emeklilik.....	19
1.5.3. Aktif-Pasif Dengesizliğindeki Artış.....	22
1.5.4. Sağlık Harcamalarındaki Artış.....	24
1.5.5. Toplanan Prim Tahsilatının Yetersizliği	25

BÖLÜM 2: BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE GENEL YAPISI	26
2.1.Kavramsal Çerçeve.....	26
2.2.Sistemin Amacı	28
2.3. Türkiye’deki Bes Sisteminin Tarihsel Gelişimi	28
2.4. Bireysel Emeklilik Sürecinin İşleyişi	30
2.5.1.Katılımcı	32
2.5.2. Bireysel Emeklilik Şirketleri.....	33
2.5.4. Takasbank	35
2.5.5. Hazine Müsteşarlığı	35
2.5.6. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu	35
2.5.7. Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş.....	36
2.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı	36
2.6.1. Katkı Payı Ödemeleri.....	36
2.6.2. Giriş aidatı.....	37
2.6.3. Yönetim gider kesintisi	37
2.6.4. Fon İşletim Gideri Kesintisi.....	37
2.7. Gönüllü Katılım Bireysel Emeklilik Sistemi.....	38
2.8. Otomatik Katılım Bireysel Emeklilik Sistemi.....	41
2.8.1. Otomatik Katılım Sisteminin Amacı	41
2.8.2. Otomatik Katılımda Devlet Katkısı	42
2.8.3. Otomatik Katılım İşleyişi.....	42
BÖLÜM:3 ÇALIŞAN BİREYLERİN BİREYSEL EMEKLİLİK HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	46
3.1. Amaç Ve Yöntem	46
3.2. Araştırmanın Modeli	47
3.3. Evren Ve Örneklem.....	48
3.4. Veri Toplama Araçları.....	49
3.5. Verilerin Analizi	49
3.5. Bulgular	50
3.5.1. Katılımcıların Demografik Durumuna İlişkin Bulgular	50
3.5.1.1. Cinsiyet Dağılımı	50
3.5.1.2. Yaş Dağılımı	51

3.5.1.3. Medeni Durum	52
3.5.1.3. Eğitim Durumu	52
3.5.1.4. Meslek Durumu	53
3.5.1.5. Aylık Gelir Durumu	54
3.6. Katılımcıların Tasarruf ve Yatırım Alışkanlıklarına İlişkin Bulgular	55
3.7. Katılımcıların Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Bulgular	58
3.7.1. Hayat Sigortasına İlişkin Bulgular	58
3.7.2. BES' e İlişkin Bulgular	58
3.7.3. BES Özelliklerine İlişkin Bulgular	59
3.7.4. BES Tercih Nedenlerine İlişkin Bulgular	60
3.7.5. BES Sonrası Davranışlara İlişkin Bulgular	62
3.8. Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Faktörlerinin İncelenmesi	64
3.8.1. Cinsiyete Göre BES Tercihine İlişkin Bulgular	64
3.8.2. Medeni Durumuna Göre BES Tercihine İlişkin Bulgular	66
3.8.3. Eğitim Durumuna Göre BES Tercihine İlişkin Bulgular	67
3.8.4. Yaş Değişkenine Göre BES Tercihine İlişkin Bulgular	69
3.8.5. Meslek Durumu Değişkenine Göre Bes Tercihine İlişkin Bulgular ..	70
3.8.6. Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre BES Tercihine İlişkin Bulgular	72
3.8.7 Yatırım Bilgisi Durumu Değişkenine Göre BES Tercihine İlişkin Bulgular	73
3.8.8. Hayat Sigortası Durumuna Göre BES Tercihine İlişkin Bulgular	75
SONUÇ	77
KAYNAKLAR	83
EKLER	92
ÖZGEÇMİŞ	HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Sosyal Güvenlik Hakkının Uluslararası Metinleri	10
Tablo 2. Kayıt Dışı İstihdam Oranları	18
Tablo 3. Bazı Avrupa Ülkeleri Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2007)	19
Tablo 4. OECD Ülkelerinde Emeklilik Yaşları	21
Tablo 5. Sağlık Harcamaları Kalemleri (milyon TL)	25
Tablo 6. Yıllara Göre Katılımcı Sayısı, Katkı Payı Tutarları	40
Tablo 7. Otomatik Katılım ile Sisteme Dahil Edilenlerin Ayrılma Verileri.....	44
Tablo 8. Katılımcıların Tasarruf Alışkanlıklarına İlişkin Sorular	55
Tablo 9. Katılımcıların Yatırım Alışkanlıklarına İlişkin Sorular	56
Tablo 10. Katılımcıların Hayat Sigortasına İlişkin Sorular	58
Tablo 11. Katılımcıların BES'e İlişkin Sorular	59
Tablo 12. Katılımcıların BES Özelliklerine İlişkin Sorular	60
Tablo 13. Katılımcıların Bes Sistemi Tercihlerine İlişkin Sorular	61
Tablo 14. Katılımcıların BES Sonrası Davranışlarına İlişkin Sorular.....	63
Tablo 15. Araştırmaya Katılanların Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararı	65
Tablo 16. Cinsiyete Göre Bağımsız İki Örneklem T-testi	65
Tablo 17. Medeni Duruma Göre Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararı.....	66
Tablo 18. Medeni Duruma Göre Bağımsız İki Örneklem t-Testi.....	67
Tablo 19. Eğitim Durumuna Göre Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararı	68
Tablo 20. Eğitim Durumu Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)	68
Tablo 21. Yaş Durumuna Göre Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararı.....	69
Tablo 22. Yaş Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)	70
Tablo 23. Meslek Durumuna Göre Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Karar	71
Tablo 24. Meslek Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....	72
Tablo 25. Aylık Gelir Durumuna Göre BES'e Giriş Kararı	72
Tablo 26. Aylık Gelir Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	73
Tablo 27. Yatırım Bilgisi Durumuna Göre BES'e Giriş Kararı	74
Tablo 28. Yatırım Bilgisi Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....	74
Tablo 29. Hayat Sigortası Durumuna Göre BES'e Giriş Kararı.....	75
Tablo 30. Hayat Sigorta Durumu Bağımsız İki Örneklem T- testi.....	75

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi	15
Şekil 2. Aktif -Pasif Oranının Gelişimi (2008-2017)	23
Şekil 3. Sağlık Harcamaları Artış Grafiği, 2012-2021	24
Şekil 4. Bireysel Emeklilik Sistemi İşleyişi.....	32
Şekil 5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyet Dağılımı	50
Şekil 6. Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Dağılımı	51
Şekil 7. Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeniyet Durumlarının Dağılımı	52
Şekil 8. Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumu	53
Şekil 9. Araştırmaya Katılan Çalışanların Meslek Durumu	53
Şekil 10. Araştırmaya Katılan Çalışanların Aylık Gelir Durumu.....	54



KISALTMALAR

BES: Bireysel Emeklilik Sistemi

EGM: Emeklilik Gözetim Merkezi

GSMH: Gayri Safi Milli Hasıla

GSYİH : Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Orgaziation)

OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)

OKS : Otomatik Katılım Sistemi

OYAK : Ordu Yardımlaşma Kurumu

SPK :Sermaye Piyasası Kurulu

SPSS :Statistical Package for Social Sciences

SSK :Sosyal Sigortalar Kurumu

GİRİŞ

Günümüzde devletler toplumun refahını ve yaşam standartlarını arttırmak adına çeşitli sosyal güvenlik sistem uygulamaları geliştirmişlerdir. İş gücüne katılan bireylerin ölüm, yaşlılık, hastalık ve kaza gibi durumlardan dolayı birtakım riskler karşısında bireyin kendisini güvence altına alma isteği sosyal güvenlik sistemlerin doğmasına sebep olmuştur. Dolayısıyla sosyal güvenlik insanların gerek iş hayatlarında gerek sosyal yaşamlarında büyük bir öneme sahiptir. Ancak sosyal güvenlik sistemleri, ülkelerdeki ekonomik istikrarsızlıklar ve sürdürülebilir sosyal güvenlik sisteminin zamanla zayıflaması sebebiyle yeniden düzenlenmesi kaçınılmaz hale gelmiş ve Bireysel Emeklilik Sisteminin doğuşuna zemin hazırlamıştır. Sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak ortaya çıkan bu sistem, kişilerin çalışma hayatındaki yaşam standartlarını yaşlılık dönemlerinde de sürdürmek amacıyla kişilerin çalışırken tasarrufta bulunma ve birikim yapma sistemi olarak açıklanabilir. Bu sistemle birlikte tasarruflar toplanarak değerlendirilir, talep edilmesine bağlı olarak bireylere toplu ya da maaş olarak ödenir.

Devlet eliyle yürütülen sosyal güvenlik sisteminden tümüyle farklılık gösteren Bireysel Emeklilik Sistemi; gönüllü ve otomatik katılım esasında hareket etmektedir. Birçok ülkede uygulanmakta olan bu sistem mevcut sosyal güvenlik sistemlerin tamamlayıcı rolü ile sosyal güvenliğin eksiklerini gidermeye çalışan bir sistemdir. 2003 de uygulanmaya başlayan bu sistemle yaklaşık 8 milyon kişi katılımcı sayısına ve toplamda 431 milyar fon büyüklüğüne ulaşılmıştır.

BES'e katılımın artması hem bireylere olarak hem de ülkeler fayda sağlamaktadır. BES, özellikle çalışma hayatındaki yaşam standardının emeklilik döneminde de muhafaza edilmesi ve bireyin yaşlılığında da kaliteli bir hayat sürdürülebilmesini sağlarken, ayrıca, toplanan fonlar ile de ülke ekonomisine istikrar ve destek arttırıcı bir rol de üstlenmektedir. Çünkü BES ile toplanan fonlar sermaye piyasalarına derinlik kazandırırken yeni finansal araçların kullanımına da imkân sağlamaktadır. Dolayısıyla BES fonları devletler için uygun maliyetlerde kaynak tahsisini kolaylaştırmaktadır. Bu kazanımların sonucu olarak BES'in yaygınlaşması ülkeler adına önemli hale gelmektedir.

Ülkemizde geçmiş yıllarda yaşanan siyasi ve ekonomik olumsuzluklar tasarrufla bulunan kişileri tasarruf ve birikimde bulunmak adına daha çok kısa vadeli yatırımlara ve planlamalara itmiştir. BES'in daha çok yaşlılık döneminde refah artırıcı bir sistem olduğu düşünüldüğünde, toplumda bunun riskli bir yatırım aracı olarak görülmesine sebep olabilmektedir. Son yıllarda Bireysel Emeklilik Sistemine katılımı artış olduğu görülsede birtakım sebeplerden ötürü sistemden ayrılan kişi sayısı da bir hayli fazladır. Sistemden ayrılma yoluyla sözleşmelerini sonlandıran katılımcıların erken ayrılma sebeplerini araştırmak BES'e katılımı arttırmak adına üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur.

BES ile ilgili olarak finansal tutum ve davranışlarla alakalı Türkiye'de birtakım çalışmalar yer almakla birlikte; kamu çalışanlarını kapsayan az sayıda çalışma olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmamızda da Bireysel Emeklilik Sistemine katılımcı sayısını arttırmak adına otomatik katılım kapsamında BES'e dahil olanların ve sistemden ayrılanların davranışlarını etkileyen faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır. Literatürde BES tercihlerine yönelik bazı çalışmalar aşağıda yer verilmiştir.

Özer'in (2014), "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgi Düzeyi ve BES'e Katılımda Devlet Katkısının Etkisi Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmada katılımcıların BES hakkında bilgi seviyesinin oldukça düşük seviyede olduğu, ayrıca üniversite öğrencileri arasında BES'e katılımın çok az olduğu görülmekte olup; bu durumun en büyük sebebinin ekonomik faktörler olduğu ifadesine yer vermiştir.

Çetin ve Sevüktekin'in (2015) çalışmasında Bursa ilinde bireylerin emeklilik sistemine girişlerini etkileyen faktörleri analiz etmeyi amaçlamışlardır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile Bursa ilinde 350 kişiyle anket çalışması gerçekleştirilerek Bireysel Emeklilik Sistemine giriş kararlarını etkileyen faktörleri belirlemeyi temel amaç olarak belirtmişlerdir. Ankete katılan bireylerden elde edilen sonuçlar ışığında dört faktörün, kişilerin sisteme giriş kararlarını etkilediği tespit edilmiştir. Medeni durum, risk-sever olup olmama, finansal bilgi düzeyi ve kişilerin yatırım/harcama oranı değişkenleri bu dört faktör olarak tespit edilmiştir. Kişi eğer evliyse, yatırım kararlarında riski göze alabiliyorsa, finansal bilgi düzeyi yüksekse ve harcamalarının önemli bir kısmını yatırıma yönlendiriyorsa, BES'e girme olasılığının %76 olduğu sonucuna uygulanan istatistikî teknikle elde edilmiştir.

Atılğan'ın (2018), “Etkin Bir Bireysel Emeklilik Sistemi İçin Öneriler” isimli çalışmasında ülkemiz gibi kriz deneyimi olan ülkelerin tasarruf araçlarına olan güvensizliğin ortadan kaldırılması amacıyla yasal düzenlemeler yapılması gerektiğini, sisteme katılımı arttırmak adına önemli rol oynayan cayma bedelinin belirli ücret düzeyi üzerindekiyle yansıtılarak asgari ücretli çalışanların katılımındaki artış sağlayarak kapsamın genişletebileceği görüşüne yer vermektedir.

Polat ve Merdan'ın (2018), “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Ahlaki Tehlike Sorunu” adlı çalışmasında zorunlu Bireysel Emeklilik Sisteminin katılımcılar tarafından olumlu olduğunu düşünülse de “zorunlu” kelimesinin oluşturduğu olumsuz algı sebebiyle bu kelimenin kaldırılması gerektiğini, sistemin bireysel olmasıyla beraber katılımcıların aile fertlerini de kapsayacak şekilde katılımın genişletilmesi gerektiği yönünde ifadeler yer vermiştir.

Kocabıyık'ın (2018) “Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Sistemi ve Çalışanların Otomatik Sistemden Ayrılma Nedenleri: Isparta İlinde Bir Uygulama” isimli çalışmasında, otomatik katılımlı Bireysel Emeklilik Sistemine zorunlu katılanların yarısından fazlasının tanınan iki aylık cayma süresi hakkını kullanarak BES'ten ayrıldığının görüldüğü, bu durumun oluşmasında finansal okuryazarlık kavramının önemli rol aldığı, sistemin çalışan bireyler tarafından tam manasıyla anlaşılamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şataf'ın (2019) “Bireysel Emeklilik Sisteminin Algılanma Düzeyi: Ordu İli Örneği” isimli çalışmasında, Ordu ilinde cayma oranının yüksek olmasının sebebinin başta sisteme olan güven eksikliği olduğunu, bireylerin farklı yatırım enstrümanlarına yöneldiğini ve birikim yapamayacak derecede düşük gelir düzeyine sahip çok sayıda insanın olduğu görüşüne yer vermektedir. Maddi açıdan gelir durumu iyi olan ancak sisteme katılımda bulunmayan bireylerin davranışının arkasında küçümsenmeyecek derecede güvensizliğin yer aldığını ve buna bağlı olarak geçmişte yaşanan hayat sigortalarındaki olumsuz deneyimlerin sisteme olan güveni zorlaştırdığı yönünde bir tespit bulunmuştur.

Yazıcı'nın (2019), “Finansal Okuryazarlığın Gelişmesinde Bireysel Emeklilik Sisteminin Önemi” adlı çalışmasında bireylerin, yaşlılık dönemlerinde emekli aylığı bağlama oranının giderek düşecek olmasından ve kişilerin artan ihtiyaçlarını karşılama

noktasında devlet güvencesinin yetersiz kalacak olmasından dolayı BES'in öneminin giderek artacağı yönünde bir tespitte bulunmuştur Bu sebepten dolayı BES'in toplumun tüm kesimlerini kapsayacak şekilde farklı ürünlerin geliştirilmesini ve bunların anlatılması gerektiğini belirtmiştir.

Işık'ın (2019), “Sosyal Güvenlik Açısından Bireysel Emeklilik Sisteminin Önemi” adlı çalışmasında, Bireysel Emeklilik Sisteminin iktisadi açıdan sonuçta kâr amacı güden bir sistem olduğunu ve sosyal güvencenin ikincil planda olduğunun unutulmaması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, çalışmada sistemin tasarruf sahipleri açısından fırsat olarak değerlendirilmesi durumunda bile sosyal güvenlik sisteminin tamamen özel sigorta şirketlerine devredilmesinin gelir düzeyi düşük bireyler için uygun bir sistem olmadığı yönünde ifadeler yer verilmektedir.

Ünal ve diğerleri (2019), “Bireysel Emeklilik Sistemi Üyeliği ve Bazı Demografik Değişkenlerin Finansal Okuryazarlıkla İlişkisi” adlı çalışmasında ise, banka çalışanlarının finansal okuryazarlık düzeyleri ile BES'e dahil olmayanların finansal okuryazarlık düzeyleri arasında pozitif anlamda bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bireylerin finansal okuryazarlık seviyelerinin arttırılarak değişik yatırım enstrümanlarına teşvik edilmesinin daha etkin piyasa koşullarının oluşturulmasına fayda sağlayacağı görüşünde bulunmuşlardır.

Can (2019), “Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılımın Türkiye'deki Gelişiminin İzlenilmesi” adlı çalışmasında BES Otomatik Katılımının sürdürülebilirliği ve güveninin arttırılması için daha cezbedici özellikler eklenilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Katılımcıların sistemde kalmalarını uzatacak, sistemden çıkışını engelleyecek ve fon tutarlarının arttırılması sağlayacak amaçlara yönelik uygun politikalar geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Cayma sürelerinin uzatılmasını, emeklilik sonrası cazip enstrümanlar sağlayarak katılımın arttırılmasının sağlanması yönünde tavsiyelerde bulunmaktadır.

Yemez ve Akdoğan (2019), “Bireysel Emeklilik Sistemi Satın Alma Tercihlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı çalışmalarında, bireylerin müşterisi olduğu banka ve acentelerin onların bireysel emeklilik satın alma tercihlerinde önemli olduğunu, özellikle katılım bankası müşterilerinin diğer banka ve acente müşterilerine oranla BES satma konusunda daha istekli oldukları sonucuna

ulaşmışlardır. Gelir durumu yüksek bireylerin gelir durumu daha düşük gelir grubundaki bireylere göre satın alma konusunda daha istekli oldukları ve ayrıca daha önce sisteme katılanların ilk defa katılacak olanlardan daha istekli oldukları tespit edilmiştir.

Özbek (2020), “Tasarruf Davranışına Alternatif Olan Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerinde Finansal Okuryazarlığın Etkisi” adlı çalışmasında kişilerin bireysel tutum ve davranışlarının finansal okuryazarlık üzerinde pozitif etki yarattığını ve buna bağlı olarak finansal araçlardan olan bireysel emeklilik gibi argümanlara yönelmesinde katkı sağladığı görüşüne yer vermektedir. Yaşlılık dönemleri için tasarruf ve birikimin hedeflenmesi bir o kadar önemliyken sürdürülebilir olmasının da o kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır. Özbek’e göre kişilerin gençlik ve yaşlılık döneminde ekonomik faaliyetlerin yürütülmesinde finansal okuryazarlığın bir yetenek olduğu önemine yer vermektedir.

Özen’in (2021), “Otomatik Katılım Algısı, Finansal Bilgi ve Finansal Davranışın Bireysel Emeklilik Sistemi Talebine Etkisi” adlı çalışmasında bireylerin finansal bilgi ve finansal davranışlarındaki seviyenin artması otomatik katılım sisteminde de olumlu yönde fayda sağladığını, literatürdeki çalışmalarla aynı bulguları onayladığını ifade etmektedir. Gönüllü Bireysel Emeklilik Sistemi katılımcıları için sağlanan yatırım sepetlerinin Otomatik Katılım Sistemi (OKS) katılımcıları için de fon tercihlerinin sağlanmasının pozitif sonuçlar doğuracağını ifade etmiştir. Özen’e göre çalışmasındaki en önemli bulgunun ise OKS fonlarındaki özgürlüklerin yani seçeneklerin gönüllü BES’e göre daha sınırlı olduğunu önemle vurgulamaktadır.

Çalışmanın temel amacı Tokat ilindeki kamu çalışanlarının BES hakkında görüşlerini tespit etmektir. BES üzerine birçok çalışma literatürde yer almaktadır ancak; Tokat ilinde BES’in değerlendirildiği bir çalışma olmaması çalışmanın özgün olmasını sağlamaktadır. Üç ana bölümden oluşan çalışmada; birinci bölümde sosyal güvenlik kavramsal olarak açıklanmış olup, sosyal güvenliğin Türkiye’deki tarihsel gelişimi, Türk sosyal güvenlik sisteminin mevcut durumu ile sosyal güvenlik sistemindeki yaşanan aksaklıklar hakkında bilgiler verilmiştir.

İkinci bölümde; BES’in kavramsal çerçevesi ile birlikte amacı, tarihsel gelişimi, işleyişi ve temel özellikleri açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde; anket çalışması verileri analiz edilerek bulgular yorumlanmıştır.

Sonuç kısmında ise Bireysel Emeklilik Sisteminin gerekliliği ve kapsam bakımından öneminden bahsedilerek analizden yola çıkarak bu doğrultuda önerilere yer verilmiştir.



BÖLÜM 1: SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI İLE BİLGİLER

Çalışmanın bu bölümünde sosyal güvenlik kavramı ve Türk sosyal güvenlik sistemine ait bilgiler ele alınmıştır. Sosyal güvenlik kavramının geniş bir şekilde tanımı yapıldıktan sonra sırasıyla sosyal güvenliğin amacı, önemi, ülkemiz sosyal güvenlik sisteminin günümüze kadar olan evrimi ve ülkemiz sosyal güvenlik sisteminde yaşanan aksaklıklara ilişkin ayrıntılı bilgiler verilmiştir.

1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı

İnsanoğlu tarih boyunca fiziki ve iktisadi tehlike gibi birçok tehlikelere maruz kalmış, yaşanan ya da muhtemel risklerden ötürü korunma adına birtakım önlemler almaya çalışmıştır. Bu tehlikeler gün geçtikçe nitelikleri ve nicelikleri değişse de bireyler hastalık, yaşlılık gibi fiziki tehlikeler ile işsizlikten kaynaklı gelirin azalmasına sebep olan iktisadi tehlikelere karşı korunma eylemi ve çabası içinde olmuş, yaşam mücadelesinin yoğun yaşandığı dönemlerde de kendilerini koruma veya zararlarını telafi etme düşüncesi içinde sosyal güvenlik arayışı içinde bulunmuşlardır. Dolayısıyla günümüzde çağdaş uygarlığın en önemli göstergesi olan sosyal güvenlik; özünde tehlikelere karşı güvence arayışının sonucudur. Zaruri ihtiyaçlarını karşılanması ve bireylerin kendilerini koruma maksadıyla ortaya çıkan bu kavram literatüre ilk kez 14 Ağustos 1935 tarihinde ABD’de çıkarılan Sosyal Güvenlik Kanunu (Social Security Act) ile ön plana çıkmıştır (Şenocak, 2009).

Sosyal güvenliğin tanımını yapacak olursak; bireyin iradesi dışında uğradığı tehlikelere karşı alınacak tedbirler ile insan haysiyetine yaraşır asgari düzeyde bir yaşam vaat eden müesseselerin tümüdür. Sosyal güvenlik terimi esasında değişik şekillerde ifade edilebilir. Yazgan’a göre toplumun tüm fertlerini koruma kapsamına dahil eden, kişilerin ihtiyaçlarını karşılama adına toplumda insan haysiyetine yaraşır asgari düzeyde bir yaşamı temin etmeyi taahhüt eden bir sistemdir. Bir başka ifadeyle sosyal güvenlik, bireylerin ve bakmakla sorumlu olduğu aile fertlerinin karşılaşılabilecekleri her türlü riskler sebebiyle karşılaşması muhtemel maddi zararları karşılayarak yaşamlarını en asgari standartlar mertebesinde sürdürmelerine imkân sağlayan bir güvence olarak ifade etmektedir (Sığın, 2016). Diğer bir ifadeyle, insanların yaşamı boyunca her an karşı karşıya olduğu ekonomik ve sosyal risklerin, alınabilecek tedbirlerle önüne geçilebilmesi

amacıyla meydana getirilen, gelir kaynağı sağlayan kamu eliyle gerçekleştirilen bir programdır (Gümüş, 2010). Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre ise, onurlu bir insanın hayatını sürdürebilmek için geçici veya sürekli olarak çalışamaz hale düşenler ile bu kişilerin hak sahiplerine devlet eliyle maddi imkân ve güvence sunan sistemlerin tamamıdır. Görüldüğü üzere farklı tanımlar yapılsa da esasında tüm bireylerin risklerden korunması ilkesine yer verilmiştir.

Çağdaş anlamda sosyal güvenlik, İkinci Dünya Savaşı sonrası yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Nitekim bu durumun gelişmesinde Birleşmiş Milletler tarafından 1948 yılında onaylan İnsan Hakları Beyannamesinin rolü çok büyüktür. Bu beyannamede sosyal güvenlik hakkına yer verilmesi bireylerin ekonomik gereksinimlerine odaklı bir kavram olarak değil, sosyal kültürel haklarının da kapsamı açısından son derece önemlidir.

1.2. Sosyal Güvenliğin Amacı

Sosyal güvenliğin en belirgin amacı; toplumdaki tüm bireylerin ekonomik ve sosyal risklere karşı korumaktır. Devletin risklerin oluşmasını önleme görevi yanında sosyal sigorta ile de koruyucu rolü bulunmaktadır. Bu güvencenin sağlanmasında uygulanan plan ve programlar ile verilen yardım ve süreleri ülkelere göre farklılıklar göstermektedir. Bu anlamda sosyal güvenlik sistemleri bireylerin riskler karşısında mücadelesine katkıda bulunarak tehlikenin sonuçlarının telafisinde önemli rol oynar. Dolayısıyla sosyal güvenlik sisteminin amacı oluşabilecek risklere ve kişilerin zaruri ihtiyaçları durumunda bir emniyet tedariği karşılamasıdır (Arıcı, 1999, s.26-27).

J. Henry Richardson (1994) sosyal güvenliğin temel amacını; çalışma gücünü, çalışma kaybını kalıcı veya geçici olarak kaybedenlere yardım edilmesi sağlanarak ihtiyaçlarının köleliğinden kurtulmasını sağlayan topyekûn bir düzen olarak açıklamaktadır. Scherman (2000) ise ifadesinde; kişilerin ülke içinde refah düzeylerinin yükseltilmesini, ekonomiye fayda yaratmasını, fakirliği bertaraf etmek gibi toplumsal fonksiyonun yanında oluşabilecek riskleri de kendi yaşam süreleri içinde yaymayı amaçlamaktadır. Sosyal güvenliğin, insanların yarınlarını teminat altına alma işlevi, bireyden hareketle bütün topluma da güven olgusunu sağlamakta, böylelikle sosyal katmanlar arasında bir yumuşamaya da yol açmaktadır (Yanardağ, 2010). Toplumdaki

bireylerin zaruri ihtiyaclarını kendi kendilerine karşılamalarının imkân olmadığı düşünceyiyle, iktisadi açıdan güçlü olanların sosyal güvenlik sistemine faydada bulunmaları amaç edinilmiştir. Dolayısıyla yaşanan çevrede iktisadi ve ekonomik farklılıkların düşürülmesi ve sosyal adaletin oluşturulmasına fayda sağlanmaktadır.

Sosyal güvenliğin, temel ve evrensel hak olarak devlet eliyle yürütülmesinin gerekliliği, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi başta olmak üzere birçok uluslararası belgelerde kabul edilmiştir. Ülkemizde ise sosyal devlet olma ilkesi gereği cumhuriyetin temel nitelikleri arasında sayılmış ve Anayasamızın 60. maddesinde yer almıştır. Anayasamıza göre her insanın asgari bir yaşam standardına sahip olması devletin asli görevidir. Dolayısıyla sosyal risklerin artışına bağlı olarak sosyal güvenlik ihtiyacının devlet tarafından giderilmesi bir hak olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik hakkının evrensel bir kavram olmasına rağmen nüfusun sadece belirli bir oranda faydalanmasının en önemli sebebi; ulusal ve uluslararası mevzuat boşluğundan ya da kamunun yeterince önem vermemesinden değil; sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanması noktasında kaynakların yetersizliğinden kaynaklanmaktadır (Alper, 2016). Özellikle 1990'lı yıllardan başlayan ve başta kamu borçlarının finansmanı nedeniyle oluşan baskı, ayrıca enflasyon ve diğer ekonomik göstergelerin de olumsuz etkileri nedeniyle ülkemizin sürdürülebilir büyüme hedeflerine ulaşmasını zorlaştırmaktadır (T.C. BAŞBAKANLIK, 2005). Bu durum ise, Türk Anayasasının eşitlik ilkesi gereğince, her insanın asgari bir yaşam standardına sahip olması kuralının gerçekleşmemesine, ülkemizdeki sosyal güvenlik norm ve standartlarında birliğin sağlanamamasına neden olmaktadır.

1.3. Türkiye Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişim Süreci

Sosyal güvenlik sisteminin temelleri sanayi toplumun ihtiyaclarına karşılık vermek amacıyla oluşturulmuştur. Sanayileşme dönemine kadar bakıma muhtaç insanların ihtiyacları daha çok aile, dini nitelikteki hayır kurumları, yardım sandıkları vasıtasıyla karşılanmaktadır. Zorunlu olarak ilk sosyal güvenlik programları ise, 1800'lü yıllarda Avrupa'da oluşturulmaya başlanmıştır. Özellikle sanayi devrimi ile işçilerin ağır çalışma şartları risklerin boyutunu değiştirmiş, risklerden korunmak için daha güçlü bir yapıya ihtiyaç duyulmuş ve sosyal güvenliğin ortaya çıkışı hızlanmıştır (Bishop, 1998). Bu durumla birlikte, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yeni bağımsız devletlerin kurulmasının bir sonucu olarak, ulusal sosyal güvenlik programları, dünya üzerinde daha

yaygın bir hale gelerek devlet tarafından desteklenen sosyal sigortalar giderek yaygınlık kazanmıştır (Talas, 1997). Sosyal güvenliğin yaygınlaşması birtakım uluslararası sözleşmeler ve araçlarla da desteklenmiş ve sosyal güvenliğin bir insanın en temel hakkı olarak tanınması 1948 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne de dahil edilmiştir. Sosyal Güvenlik; Avrupa ülkeleri ve Türkiye gibi birtakım devletlerde Anayasal bir hak olarak teminat altına alınmıştır.

Sosyal güvenlik hakkının konu alındığı önem arz eden uluslararası metinler Tablo 1.'de verilmiştir.

Tablo 1. Sosyal Güvenlik Hakkının Uluslararası Metinleri

Ülke	Bildirge/Sözleşme ve Tarihi	Kapsamı	Türkiye Kabul Tarihi
Almanya	1881- Bismarck Dönemi Sosyal Sigorta Sistemi	1883- Hastalık sigortası, 1884- İş kazaları sigortası, 1889- Yaşlılık, malullük, ölüm sigortası	-
ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)	1919 ILO kuruluş anayasası	Sosyal Adalet	-
ABD	1935- Sosyal Güvenlik Kanunu	Sosyal Güvenlik teriminin ilk kez kullanılması	-
ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)	1944 Filadelfiya Bildirgesi	İş kazası ve meslek hastalığı, ölüm ve yaşlılık maluliyet aylıkları	-
TÜRKİYE	1945 İşçi Sigortaları İdaresi	1945- İş kazası, meslek hastalıkları ve analık, 1949- Hastalık, 1957 – Yaşlılık, 1964 (506 sayılı kanunla işçilere uygulanan farklı sigorta kolları birleştirilmiştir.)	1945

Tablo 1. Devamı

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu	10 Aralık 1948 -İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	Her toplum vatandaşına sosyal güvenlik hakkı verilmesi (md. 22).	1969
Avrupa Konseyi (Sosyal Haklar Komitesi)	1961- Avrupa Sosyal Şartı	Taraf ülkelerde sosyal güvenliğin kurallarını uygulayacak bir kurumun kurulması şarttır. - Herkese sağlık ve sosyal yardımın bir hak olduğunu ve mahkemelerde dava konusu olabileceğini, - Sosyal hizmetlerin sağlanması (Sosyal sigorta ve sosyal yardım, sosyal hizmetleri ayrı ayrı ele almıştır.)	1964 İmza 1989 Onay
Avrupa Devletleri	1964 (imza)- 1968 (yürürlük) -Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu	Avrupa ülkeleri 102 sayılı sözleşmede yer alan 9 riskin en az 6 tanesinin sağlanmasını istemiştir	1979

Kaynak: ÇSGB, 2014: 192; Kılıç, 394 kaynaklarından derlenmiştir.

Günümüzde çoğu ülkenin farklı sosyal güvenlik sistemleri vardır. Dünya üzerinde sıklıkla kullanılan uygulamalar; yaşlılık, maluliyet, ölüm, emeklilik ile iş kazası ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, aile ve işsizlik yardımlarıdır (www.issa.org.tr).

Ülkemizde sosyal güvenlik alanında gelişim evreleri araştırıldığında, Osmanlı dönemi ve Cumhuriyet sonrası dönem olarak iki ayrı döneme ayrıştırılabilir. Osmanlı Devleti, sosyal güvenlik durumuna dini açıdan bakmış, Kur'an ve sünnet hükümlerine göre kendi halkına sosyal politikalar aracılığı ile hizmet etmiştir (Özger, 2011). Ülkenin tümünü kapsayan, hiçbir vatandaş arasında fark gözetmeksizin, problemlere çözüm bulmaya çalışan bir yönetim zihniyetine sahiptir. Bu anlayışı ile, yaşlılara, borçlulara, hastalara, bakıma muhtaç çocuklara dolayısıyla tüm aciz hale düşmüş bireylere sosyal yardımların ulaştırılması sağlanmıştır.

Yakın tarihe baktığımızda ise 21.yüzyıl kuşkusuz sosyal güvenlik sistemlerinin radikal bir dönüşüm ve reform dönemi olmuştur. Ülkemizde 1930'lu yıllarla birlikte sanayileşme sürecine girebilmiş ve sosyal güvenlik sisteminin hazırlık şartları buna benzer olarak yavaş bir gelişme göstermiştir. Ülkenin hem sanayileşme alanındaki durumu hem de devlet organizasyondaki imkansızlıklardan dolayı karar alma süreçlerinde yetersiz kaldığı söylenebilir (Rızatepe, 1986). Buna karşın Türk sosyal güvenlik sistemi ele alınırken Osmanlı İmparatorluğu'na kadar uzanan süreçte dikkate

alınması gerektiren önemli değişiklikler bulunmaktadır. Dolayısıyla tarihi açıdan, ülkemizin sosyal güvenlik tarihini Osmanlı ve Cumhuriyet dönemi olmak üzere iki ana başlıkta incelemek daha doğru olacaktır.

1.3.1. Osmanlı Sosyal Güvenlik Sistemi

Osmanlı döneminde, insanları olası tehlikelere karşı teminat ve güvence altına almak için üç ana sosyal kurumun faaliyette olduğunu görüyoruz. Bu kurumlar; aile kurumu, mesleki kuruluşlar ve vakıf kuruluşlarıdır (Sallan Gül, 2006). Kaynağı daha çok savaş ekonomisine bağlı ve esas üretim biçimi tarım olan Osmanlı topraklarında fertlerin hastalık ve kaza durumlarında ihtiyaçları diğer aile bireylerince karşılanmıştır. Tarım dışında kalan el sanatları, tezgâhtarlar için güvence loncalar aracılığıyla oluşturulan ‘Teavün Sandığı’ ya da ‘Orta Sandığı’ denilen sandıklarca ihtiyaçlar karşılanmaktaydı. Bu zaman zarfında devlet yönetimi sosyal güvenliğin uygulanması bakımından görevini doğrudan yerine getirememiş olup bireyler arasındaki sosyal güvenlik bağını sağlayan ilk müesseselerin Ahilik Teşkilatı ve Loncalar olarak ortaya çıktığı görülmüştür (Tunçomağ, 1982).

Osmanlı Devleti döneminden itibaren sosyal güvenlik alanındaki gelişmeler özellikle Tanzimat döneminde yaşanmıştır. Bu dönemin en önemli gelişmesi 1867 yılında yayınlanan ve Ereğli Kömür Havzası'ndaki işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi için hazırlanan Dilaver Paşa Nizamnamesi olmuştur. Bu yenilik hareketleriyle birlikte yetimleri korumak, çalışanlara aylık sağlamak, hastalık ve ölüm durumlarında yardım amacıyla bazı sandıklar kurulmuştur. Bu sandıklar;

1.3.1.1 Tekaüd Sandıkları

Devlet memurluğundan çekilme, hizmetten çekilme olarak adlandırılan bu sandık, Osmanlı Devleti'nde sosyal güvenlik alanındaki ilk gelişmedir (Pakalin, 1971). 1869 yılında yayımlanan İdare-i Umumiye-i Vilayet Nizamnamesi ile kamu çalışanları tasnif edilerek maaş ve emeklilik sistemleri geliştirilmiş ve sonraki yıllarda işçilere de uygulanmaya başlanmıştır (Tunçomağ, 1988). İşçilerin sosyal güvenlik uygulamalarını düzenlemek amacıyla 30 Nisan 1910 tarihinde “Tersane-i Amire’ye mensup sınıf-ı amele ve sairenin tekaüdları hakkında” yeni bir nizamname yapılmıştır. Emeklilik koşulları,

emekli, dul ve yetimlere verilen aylıkların nasıl idare edileceği ve varlıklardan borçlanmanın hangi şekilde uygulanacağı ile ilgili yöntem ve koşullar tespit edilmiştir (Özbek, 2006).

1.3.1.2. Eytam Sandıkları

Osmanlı Devleti'nde sosyal güvenlik alanında yapılan sandıklardan birisi de Eytam Sandıklarıdır. Eytam Arapça kökenli olup yetim demektir. Yetimlerin mallarını kontrol ve denetlemek için kurulmuştur (Çanlı, 2002). Tereke ve yetim mallarının satışına ilişkin bazı usulsüzlüklerin artması, Emvâl-i Eytâm Nezareti'nin kurulmasına yol açmıştır. Sivil yetimlerin kıymetli varlıklarında kullanım düzenlemesi yapan Eytam idaresi, daha sonraki yıllarda kapsamını genişleterek memur yetimlerinin korunmasına yönelik uygulamalarda bulunmuştur. Vesayetin kuruluş amacı, yetimlerin mallarının hakimler ve vasileri tarafından yağma edilmesini veya hak kayıplarının önlenmesini sağlamak olsa da temelde memurların ve bu sistemin kontrol ve teftiş altına alınmasını sağlamaktır. Yetimlerin mallarının iyi değerlendirilmesi ve ekonomiye kazandırılması en önemli amaçlardan biridir. Eytam idareleri, şeyhülislamın kontrolünde ve ilmiye sınıfının denetiminde yıllarca etkinliklerini devam ettirmişlerdir (Özbek, 2006; Çanlı, 2020).

1.3.1.3. Teavün Sandıkları

Teavün sandıkları, Osmanlı döneminde Lonca mensuplarının ve ailelerinin hastalık, sakatlık ve ölüm durumlarında desteklenmesi maksadıyla oluşturulan sandıklardır. Bu anlamda teavün sandıklarını modern sosyal sigortacılık özelliklerine sahip ilk sosyal güvenlik kurumu olarak değerlendirmek mümkündür. Çünkü loncaların kendi aralarında yardımlaşması dini yardımlara göre daha kurumsal yapıda olmaktadır. (Akkaya, 2000). 19. yüzyılda esasında Osmanlı Devleti'nin birçok Teavün sandığı bulunmaktaydı ve yasal dayanağını da Ereğli Havza-i Fehmiyesi Kanunu'ndan almaktaydı. Özellikle maden işçilerine yönelik çalışmalar yapılmış ve bu kapsamda işçilerin sosyal güvenlik haklarının korunması için Amele Sendikası oluşturulmuştur (Güvercin, 2000).

1.4. Cumhuriyet Dönemi Sonrası Sosyal Güvenlik Sistemi

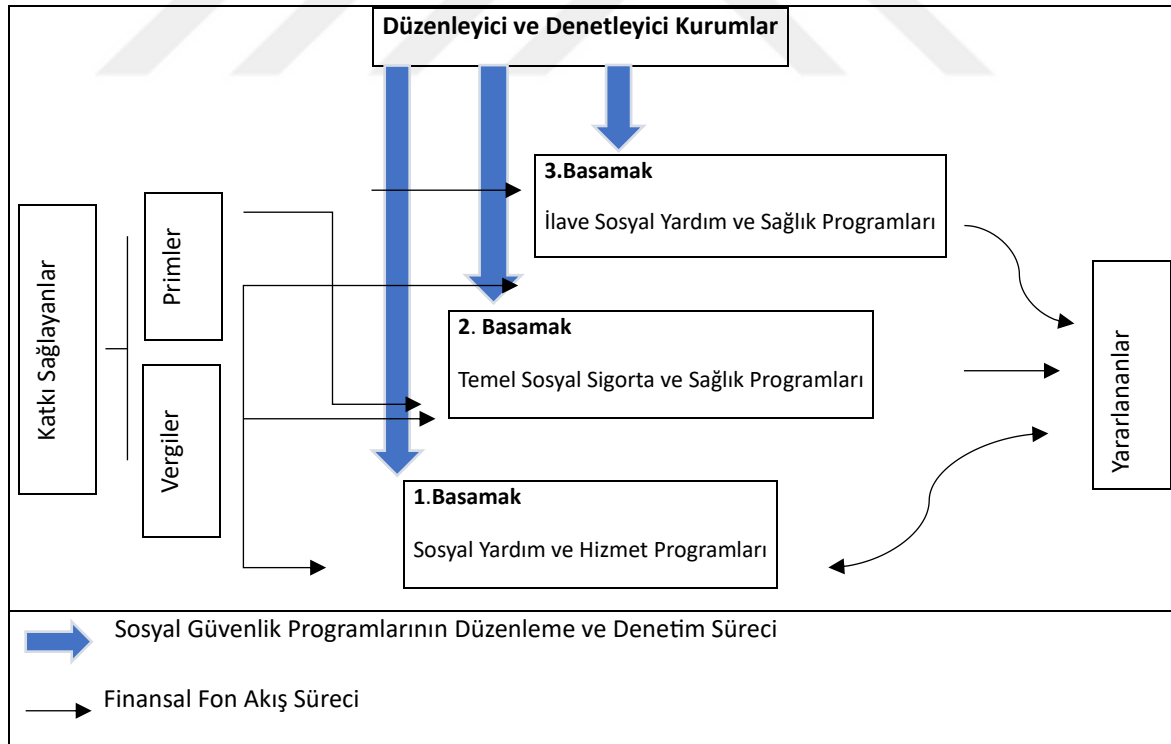
Sosyal Güvenlik Sistemi, bütün varlığıyla siyasi, ekonomik ve toplumsal şartlardan doğrudan etkilenmektedir. Modern anlamda Avrupa’da sosyal güvenliğin gelişim sürecini incelediğimiz zaman, sanayi devriminin etkisinin hayli kuvvetli olduğu dikkat çekmektedir. Sanayi devrimiyle beraber işçi sınıfının ortaya çıkması toplumsal olarak tedbir gereken bir süreci başlatan en önemli unsur olmuştur. Türkiye’nin siyasi ve iktisadi yönden olgunlaşması değişik gelişim basamaklardan geçmiştir Cumhuriyetin ilk dönemlerinde liberal bir ekonomi politikası izlenmiş, bu süreçte girişimcilik anlayışı ile bilgi ve varlık birikiminin ekonomik gelişmeyi sağlamaya elverişsiz olmasından dolayı olası ekonomik gelişme gerçekleştirilememiştir (Rızatepe, 1986). 1945’li yıllardan sonra, bütün dünyada yaşandığı gibi ülkemiz de sosyal refah devlet anlayışı, sosyal politika uygulamaları ve sosyal güvenlik düzenleri bakımından daha yoğun ve reformcu bir yaklaşımı benimseyen bir döneme girmiştir. Bu dönem, birtakım politikaların hız kazandığı ve sosyal devlet yöntemlerinin beğeni gördüğü bir dönemdir. II. Dünya Savaşı sonrası Beveridge Raporu ile sosyal güvenlik alanında yaşanan yeni gelişmeler ve Türkiye’nin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile olan ilişkilerinin gelişmesi, sosyal güvenlik sisteminin kurumsallaşmasını sağlayan dış etkenler olarak ifade edilebilir (Gökbayrak, 2010). Bu anlamda Türkiye’de sosyal güvenlik alanında ilk özgün düzenlemenin 1945 yılında yapıldığını görmekteyiz. 1949 yılında emeklilik sandığı farklı devlet kurumlarında çalışan memurları tek çatı altında toplayınca tüm emeklilik kanunları ve sandıkları kurulmuş ve o zamana kadar dağıtılmış olanlar tekrar bir araya getirilmiştir (Buğra, 2011).

Türk sosyal güvenlik sistemi, 1990’lı yıllardan itibaren emekli maaşı alma koşullarının kolaylaştırılması, hizmet borçlanması uygulamaları, primsiz ödemeler, prim afları, siyasi sisteme müdahaleler ve sigortasız çalıştırmayı körükleyen kayıt dışı sektörün büyümesi ile krize girmiştir. Ülkemizin son derece önemli ölçüde kötü ve bozuk bir sisteme sahip olması ve buna bağlı problemler neticesinde sosyal güvenliğin alanı çok karmaşık bir hale gelmiş ve uygulanan sosyal yardımlar yeterli seviyeye ulaşamamıştır (Tepekule, 2008). Bu sorunlar neticesinde, sosyal güvenlik alanında bir reform yapılmasını zaruri hale gelmiştir. Reform sürecinin başlangıcı 4447 sayılı Kanun ile 1999 yılında yapılmıştır. İkinci reform başlangıcı ise Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), Emekli

Sandığı ve BAĞ-KUR gibi kurumların 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Kanunu ile tek çatı altında toplanarak Türkiye’de bir bütünlüğün sağlanması hedeflenmiştir. 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu 16.05.2006 tarihinde kabul edilmiş ve bunun neticesinde Sosyal Güvenlik Kurumu, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığı kurumları yürürlükten kaldırılmıştır. Kanunda aşağıdaki hususlar yer almaktadır (Göktaş, Çakar ve Özdamar, 2011).

- İdare olarak kamu tüzel kişiliğine haiz olan,
- İdari yönetim ve mali yönetim açısından özerklik tanınmış,
- 5502 sayılı kanunda bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tabi olan,
- Sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı sistemiyle,
- Etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüerya ve mali açıdan sürdürülebilir,
- Çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütecek bir kurumdur.

Şekil 1.’de görüldüğü gibi, ülkemizde uygulamada sosyal güvenlik sisteminin üç basamaklı bir yapıdan oluştuğu görülmektedir.



Kaynak: (Bayri; Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, Sayfa 18-60)

Şekil 1. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi

Yapının en alt basamağı sosyal hizmetler ve sosyal yardım ile sağlık yardım ve hizmetlerinden meydana gelmektedir. Çoğunlukla vergilerle karşılanan sosyal yardım ve hizmetler; gaziler, yaşlılar ve muhtaç engelliler için asgari emeklilik yardımları, engellilerin bakımı için sosyal yardımlar vb. şeklinde sıralanabilir.

Yapının ikinci basamağını oluşturan sosyal sigortalar (emeklilik primli ve sağlık uygulamaları) sosyal güvenlik sisteminin kaynağını oluşturmaktadır. Önceki dönemlerde çeşitli sosyal sigorta kurumları tarafından yürütülen sosyal sigorta ve sağlık sigortası uygulamaları tek kurum olarak Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında birleşerek aralarındaki kural ve standart farklılıklarının tamamıyla kaldırılmasına dair ayarlamalar görülebilir.

Yapının üçüncü basamağı ise Polis Yardım ve Yardım Sandığı, İşçi Sendikaları Biriktirme ve Yardım Sandığı, Sınıf Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN), Ordu Yardım Kurumu (OYAK) gibi ilgili kanunlar ile bankaların kendi çalışanlarıyla ilgili oluşturduğu sandık düzenlemelerinden oluşmaktadır. Ayrıca, bazı meslek kuruluşları ve devlet kurumları tarafından vakıf veya dernek bünyesinde kurulan ve yürütülen ek sağlık ve sosyal yardım programları da bulunmaktadır.

1.5. Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki Aksaklıklar

21. yüzyıl hiç şüphesiz sosyal güvenlik sistemlerinde köklü bir dönüşümün yaşandığı ve birçok yeniden yapılanmanın yaşanacağı bir dönem olacaktır. 1970'li yıllardan itibaren dünyanın birçok ülkesinde nüfus yapısı değişmiş, nüfus artış hızı düşmüş, ortalama yaşam süresi artmış, doğumda hayatta kalma beklentisi artmış, işsizlik oranı artmış vb. sebepler sonucu insanlar maddi sıkıntılar içine girmişlerdir. Bu sorunlar mali sürdürülebilirlik açısından sosyal güvenlik sisteminin gelir-gider dengesini etkileyebilmektedir. Sosyal güvenlik sisteminde gelir-gider dengesizliğine bağlı olarak ortaya çıkan açıkların boyutu ve sürdürülebilirliği ülkeler açısından mali sürdürülebilirliğin ölçülmesinde kullanılan göstergeler arasında yer almaktadır (Dinh, 1999). Dolayısıyla sosyal güvenlik sisteminin doğru ve etkin açıdan çalışması için kaynakların yeterli olması gerekmektedir.

Ülkemizde yıllardır süregelen ekonomik istikrarsızlıklar ekonomide küçülmeye ve daralmaya sebep olurken ayrıca sosyal güvenlik kurumunun aktüeryal dengelerin bozulmasında da önemli bir etken olmuştur. Özellikle 1990'lı yıllarından sonra iktidara gelen hükümetlerin 3774 sayılı Kanun ile emeklilik yaş şartını kaldırması, genç yaşta emekli yığını oluştururken finansman sistemindeki dengenin bozulmasında en temel sebep olmuştur (Gümüş, 2010). Sosyal Güvenlik Kurumunun aktüeryal açığının finansmanı devlet garantili merkezi yönetim bütçesinden yapılan transferlerle sağlanmaktadır. Ancak transferin uzun yıllardır devam ediyor olması genel ekonomiyi olumsuz etkilemektedir (Alper, 2011, s.35; Cural, 2016, s.693). Sosyal Güvenlik Kurumunun aktüeryal açığının devlet bütçesinden karşılanması kısa vadeli bir tedbir olup uzun vadeli bir çözüm sağlamasına bir katkı sağlamamıştır (Gümüş, 2014).

1.5.1 Kayıt Dışı İstihdam

Piyasa şartlarında bağlı olduğu işyerinde veya herhangi bir sektörde belirli bir sözleşmeye dayalı işçi olarak çalıştırılan kişilerin devlet denetim mekanizmasına sahip olmaması; ücret ve fazla mesai gibi durumlarda Sosyal Güvenlik Kurumunun denetimi dışında ücretin veya çalışılan gün sayısının eksik olması ya da hiç bildirilmediği kaçak çalışma durumuna kayıt dışı istihdam denir. Bir başka ifadeyle kayıt dışı istihdam iş gücü piyasasında bireyin fiilen çalışmasına rağmen kamu otoritesinden gizlenmiş, kayıtlara alınmamış veya alınmamış faaliyetler olarak tanımlanabilir (Teyyare, 2018, s.53). Kayıt dışı istihdam, Sosyal Güvenlik Sisteminin gelirini azaltırken kayıt dışı çalışan bireylerin sosyal riskler karşısında yoksulluğun artmasına ve sosyal dışlanmaya neden olmaktadır (KALKINMA BAKANLIĞI, 2018). Dolayısıyla sosyal güvenlik kurumundaki aktüeryal açıkların finansmanı devlet bütçesinden sağlanmakta ve bu durum vatandaşlara ek bir mali yük oluşturmaktadır.

Konuya bireysel çerçeveden baktığımızda ise sigorta bildirimi yapılmayan çalışanlar, sosyal güvenlik kapsamı dışında tutulacağından iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve yaşlılık aylığı gibi sigorta kollarından faydalanamayacaklardır. Bu durum insan onuruna yakışır bir yaşam standardı sağlamayacağından toplumdaki sosyal adalet düzenine zarar verecektir.

Kayıt dışı istihdamın birçok nedeni vardır. Nüfus artışı, işsizlik, çocuk işçiliği, kaçak yabancı işçilerin varlığı, iç göç, yüksek enflasyon, gelir dağılımı, yüksek vergi ve sosyal güvenlik primleri bu sebeplerden bazılarıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Kayıt Dışı İstihdamla ilgili projesinde temel nedenler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Bölükbaş, 2018).

- Yüksek işçi maliyetleri
- Bürokratik işlemlerin fazlalığı
- Denetim sisteminin yetersizliği
- İşveren ve sigortalıları bilinçlendirmede yaşanan aksaklıklar
- İşsizlik oranının ve eğitimsiz iş gücü oranının yüksek olması
- Kamu kurumları arasındaki koordinasyon aksaklıkları
- Gelir dağılımındaki adaletsizlik, işsizlik ve yoksulluk

2021 yılı verilerine göre Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranı %29 olarak hesaplanmıştır (TÜİK). Tablo 2.'de kayıt dışı istihdam oranlarına sektörler itibariyle bakıldığında kayıt dışılığın en yüksek olduğu sektör %84 ile tarım sektörü olurken bu sektörü %31 ile inşaat sektörü izlemiştir; tarım dışı, sanayi ve hizmet sektörlerinde bu oran ortalama %16 olarak gerçekleşmiştir (SGK, 2022).

Tablo 2. Kayıt Dışı İstihdam Oranları

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2004	89,90	33,83	37,28	31,96	-	50,14
2005	88,22	34,32	38,11	32,27	-	48,17
2016	82,09	21,72	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,10	20,03	20,95	35,80	33,97
2018	82,73	22,28	20,29	21,46	34,39	33,42
2019	86,62	22,96	20,03	22,55	37,74	34,52
2020	83,46	19,30	16,46	18,76	34,72	30,59
2021	84,56	17,49	14,16	17,16	31,95	29

Kaynak: http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari

Tablo 3. Bazı Avrupa Ülkeleri Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2007)

Ülke	Kayıt Dışı İstihdam Oranı
Fransa	14.7
Almanya	14.8
İtalya	27.2
Hollanda	13.8
İspanya	23.0
İsveç	19.5
İngiltere	13

Kaynak: [http:// www.eurostat.ec.europa.eu](http://www.eurostat.ec.europa.eu)

Kayıt dışı istihdamın 2004 yılında %50 olduğu ve günümüzde de geçmiş yıllara nazaran önemli derecede düşüş gösterdiği görülmektedir. Tablo 3.'de bazı Avrupa ülkelerindeki kayıt dışı istihdam rakamları verilmiş olup, en yüksek oranın %27,2 ile İtalya, en düşük oranın ise %13 ile İngiltere olduğu görülmektedir. Bu iki tabloyu karşılaştırdığımızda, ülkemizde her ne kadar kayıt dışı istihdam oranı düşse de hala Avrupa ülkelerine göre yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

1.5.2. Artan Yaşlılık Oranı ve Erken Emeklilik

Yaşlılık; belirli bir süre içerisinde fizyolojik yeterliliğin azalması veya yaşam süresinin ilerleyen dönemlerinde görülen fiziksel ve ruhsal evredir (Onur, 2000, s.10). Artan yaşlılık oranı; tıp alanındaki gelişmelerin de etkisiyle, o nüfus içindeki çocuk ve gençlerin oranının azalması ve 65 yaş ve üzerindeki nüfusun toplam nüfus içindeki payının giderek artması şeklinde ifade edilmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, gelişmiş ülkelerin birçoğu 65 yaş, yaşlı insanları tabir etmek için kullanmaktadır fakat bu ifade, ölüm yaşının düşük olduğu Afrika kıtasındaki yaşam süresi için geçerli bir durum olmamaktadır. Toplamları karşılaştırmak için yaşlıların diğer yaş gruplarına oranı belirleyici bir kriterdir. Dünya Sağlık Örgütü'nün verilerine göre 2015-2050 yılları arasında dünya nüfusunun 60 yaş üstü bireylerden oluşan oranı %12'den %22'ye çıkacaktır (www.who.int). Ayrıca yaşlanma oranı da geçmişe göre önemli ölçüde artış

göstermektedir. Tüm ülkeler, sağlık sosyal sistemlerini bu demografik dönüşüme hazırlamak için mücadele etmektedirler. Nüfusun yaşlanması toplumlar için önemli bir sorundur ve sağlık, sosyal ve ekonomik politikaları uygun analiz ederek sosyal güvenlik alanında gerekli değişiklikleri yapmaları gerekmektedir (www.who.int).

Aktif (çalışan) nüfus ile sistemden pasif olarak yararlanan (çalışmayan, emekli, yardım alan) nüfus arasındaki dengenin sağlanması sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Nüfusun yaşlanması, günümüzde gelişmiş refah devletleri için ileriye dönük planlama gerektiren öncelikli ve önemli bir sorundur.

Türkiye'de 1990'lı yıllarda başlayan sosyal güvenlik sisteminde popülist yönelimli uygulamalarla birlikte sosyal güvenlik sisteminin uzun vadeli aktüeryal dengesi bozulmuş, bütçeden kamuya aktararak sistemin sürdürülebilirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Günümüz itibarıyla Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin en önemli ayağı olan emeklilik sistemi açısından ortalama yaşam süresinin artması nedeniyle emeklilik sisteminin finansmanında uzun vadeli projeksiyon yapma ihtiyacı doğmuştur (Acar ve Kitapçı, 2008). Ancak Türkiye için yaşlanma konusunda önemli olan durum, yaşlı nüfusun mevcut büyüklüğü ve durumu değil, yaşlanma sürecinin hızıdır. Türkiye'de bireylerin yaşlanma süreci Avrupa ülkelerine göre çok hızlıdır (TÜİK, 2013). Yaşlıların (65 yaş ve üstü kişilerin) toplam nüfus içindeki oranının %7'den %14'e ulaşması Fransa'da 115 yıl sürmüş, Batı Almanya'da ve İngiltere'de 45 yıl, ABD'de 75 yıl sürmüş iken, Türkiye'de bu orana 27 yılda ulaşılmıştır (BAŞBAKANLIK, 2005; ÇSGB, 2008).

Emeklilik gelirine erken erişim ve insan ömrünün uzaması gibi faktörler de dikkate alındığında, bireyler daha uzun ödemelere ihtiyaç duymaktadır. Emeklilik yaşı ile ortalama yaşam süresi arasındaki farkın artması, sosyal güvenliğin finansmanını zorlaştırmaktadır. Farklı bir bakış açısıyla, emeklilik yaşının uzaması, bireylerin gelir beklentilerini de düşürmekte ve sosyal güvenlik sistemlerine olan güveni azaltmaktadır (Kanar, 2006, s.34-35). Aşağıda bazı OECD ülkelerindeki emeklilik yaşları Tablo 1.4'de verilmiştir.

Tablo 4. OECD Ülkelerinde Emeklilik Yaşları

Mevcut genel emeklilik yaşı (2022)	Gelecekteki emeklilik yaşı	
AB	Erkekler kadınlar	Emeklilik yaşı veya erkek/kadın
Avusturya (AT)	65 / 60	65 (2033)
Belçika (BE)	65	67 (2030)
Bulgaristan (BG)	66 yıl 10 ay	67 (2023)
Hırvatistan (HR)	65 / 63	65
Kıbrıs (CY)	65	65+ (2023)
Çek (CZ)	63 yıl 10 ay	65 (2030)
Danimarka (DK)	67; 67	68+ (2030)
Estonya (EE)	64 yıl 3 ay	65 (2026)65+ (2027)
Finlandiya (FI)	64 yaş – 68; 65	65 (2027); 65+ (2030)
Fransa (FR)	62	
Almanya (DE)	65 yıl 10 ay	67 (2031)
Yunanistan (EL)	67	67+
Macaristan (HU)	65	–
İrlanda (İE)	66	67 (2031)
İtalya (IT)	67	67+
Letonya (LV)	64 yıl 3 ay	65 (2025)
Litvanya (LT)	64 yıl 4 ay / 63 yıl 8 ay	65 (2026)
Lüksemburg (LU)	65	–
Malta (MT)	63	65 (2027)
Hollanda (Hollanda)	66 yıl 7 ay	67+ (2025)
Polonya (PL)	65 / 60	–
Portekiz (PT)	66 yıl 7 ay	66+
Romanya (RO)	65 / 61 yaş 9 –11 ay	-/63 (2030)
Slovakya (SK)	62 yıl 10 ay	64 (2030)
Slovenya (SI)	65	–
İspanya (ES)	66 yıl 2 ay	67 (2027)
İsveç (SE)	62-68; 65	63-69 (2023), 63+ (2026); 66 (2023), 66+ (2026)

Tablo 4. Devamı

Diğer ülkeler	Erkekler kadınlar	Emeklilik yaşı veya erkek/kadın
Avustralya	59 ; 66 yaş 6 ay	60 (2024); 67 (2023)
Kanada (CA)	60–70; 65–70	–
İzlanda (IS)	67	
Japonya (JP)	64/62; 65	65 (2025) / 65 (2030); –
Norveç (NO)	62–75; 67	–
Rusya (RU)	61 yıl 6 ay / 56 yıl 6 ay	65 (2028); 60 (2028)
İsviçre (CH)	65 / 64	–
Birleşik Krallık (Birleşik Krallık)	66	68 (2046)
ABD (ABD)	62–70	67 (2027)
Türkiye	58-60	65(2048)

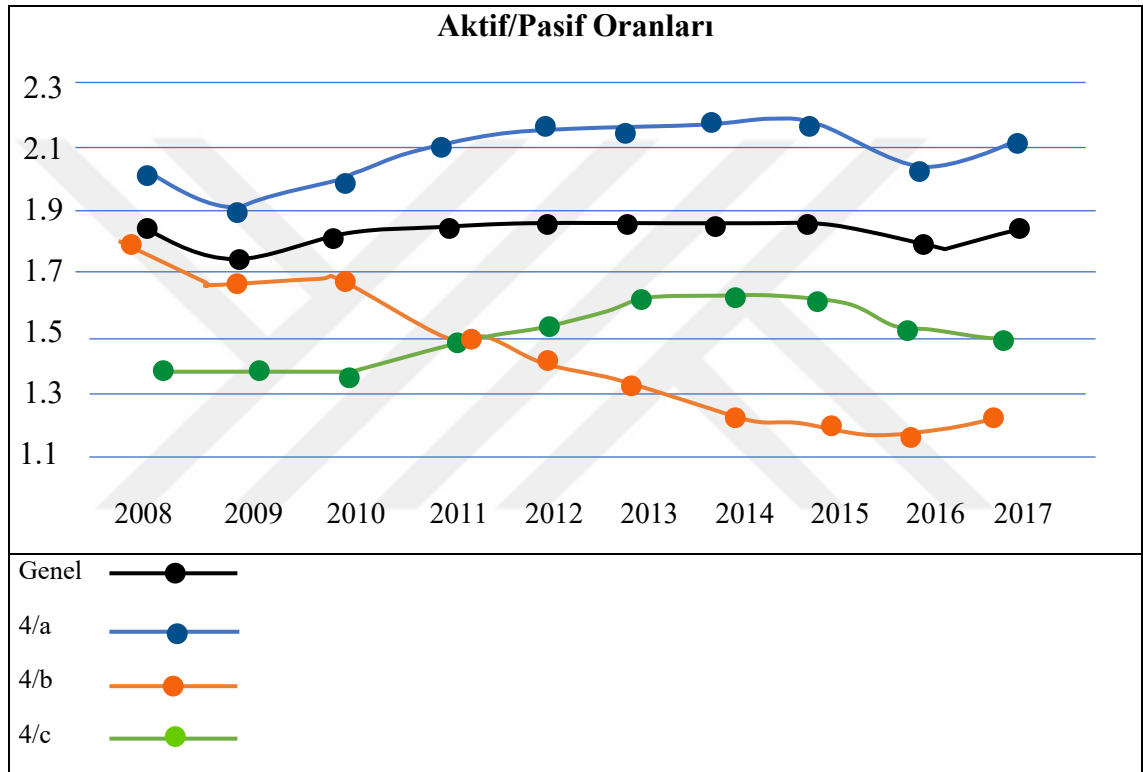
Kaynak: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, <https://www.etk.fi/en/work-and-pensions-abroad/international-comparisons/retirement-ages/> (Erişim: 20.05.2022)

Tablo 4.'de görüleceği gibi, tablodaki ülkeler arasında kadınlar ve erkeklerde emeklilik şartları bakımından en düşük seviye olan ülke Türkiye'dir. Ülkemizde kadınlar 58 yaşında emekli olmayı hak ederken, erkekler 60 yaşında emekli hakketmektedirler. Bu ülkeler arasında kadınlar ve erkekler olarak emeklilik yaşı en yüksek olan ülke ise Danimarka ve İsveç'tir. Genel olarak kadınlar ve erkeklerin emeklilik yaşı 65'in üzerindedir. Ülkemizde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre 65 olan emeklilik yaş şartını 2048 yılından itibaren uygulanacaktır (m.21).

1.5.3. Aktif-Pasif Dengesizliğindeki Artış

Sosyal Güvenlik Sisteminin prim ile finanse edildiği yapılarda, emeklilik sisteminin aktüeryal değerlendirmesinde en çok kullanılan kriter aktif/pasif oranıdır. Bu oran, sistemde kaç emeklinin bir çalışan tarafından finanse edildiğini gösterir. Aktif/pasif oranının düşmesi, devletin sosyal güvenlik sistemine daha fazla transfer yapması

anlamına gelmektedir. Dağıtım esasına dayalı bir sosyal güvenlik sisteminde aktif sigortalıların sayısının sistemden aylık alanların sayılarına oranının ideal olarak kabul edilen yedi ya da sistemin aktüeryal dengesi için en az dört olmasıdır (Tuncay, 1994). Ülkemizde ise bu oran, 2008-2017 yılları dikkate alındığında düşük seviyede olduğu Şekil 2.'de bu durum açıkça görülmektedir. Bir emeklinin aldığı maaşı ortalama iki çalışanın ödediği primler ile karşılandığı, yükün adil ve dengeli dağılımından uzaklaşarak çalışanların prim yükünü ağırlaştırdığından kayıt dışı istihdamı arttıran bir etki



yaratabilmektedir.

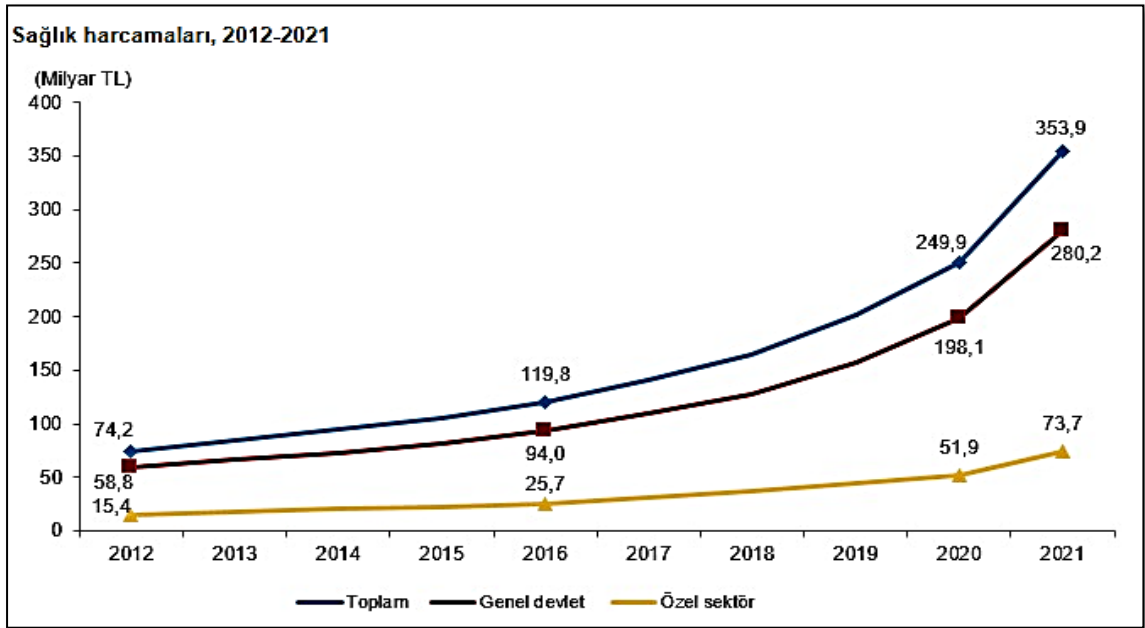
Kaynak: SGK, <https://veri.sgk.gov.tr/Erisim:22.03.2022>

Şekil 2. Aktif -Pasif Oranının Gelişimi (2008-2017)

Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminde aktif/pasif dengesizliği önemli sorunlar arasındadır. Erken emeklilik uygulamalarının 90'lı yıllarda özellikle siyasi gelir kaynağı olarak uygulanmaya başlanması, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) bütçesi üzerinde artan bir yük oluşturmuştur. Erken emekliliğin kabul edildiği dönemde ortalama yaşam süresi dikkate alındığında sistemin yeni parametreler eşliğinde dengesini bulması çok kolay olmamaktadır.

1.5.4. Sağlık Harcamalarındaki Artış

Ülkemizin sağlık sistemi karma bir yapıda sağlık hizmeti sunmaktadır. Devlet hastanelerinin yanı sıra özel hastaneler de sağlık hizmeti sunmakta ve özel hastanelerde sağlık hizmetleri fiyat olarak değişmektedir. Ancak sosyal devlet anlayışında bu durum tam tersidir. Sağlık giderlerinin büyük bir kısmı devlet tarafından karşılanmaktadır. Türkiye’deki 2012 ve 2021 yılları arasındaki sağlık harcamalarındaki artış Şekil 3.’de grafikte verilmiştir.



Kaynak: TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/Erisim:04.03.2022>

Şekil 3. Sağlık Harcamaları Artış Grafiği, 2012-2021

Şekil 3.’ü incelediğimizde sağlık harcaması toplamı 2021 yılında bir önceki yıla göre %41,6 artarak 353 milyar 941 milyon TL’ye yükseldiğini görmekteyiz. Genel olarak devlet sağlık harcaması %41,5 artarak 280 milyar 220 milyon TL’ye ulaşırken özel sektör sağlık harcaması ise %42,1’lik bir artış oranı ile 73 milyar 721 milyon TL olarak tahmin edilmektedir. Devlet sağlık harcamasının toplam sağlık harcamasına oranı 2021 yılında %79,2, özel sektör sağlık harcamasının ise %20,8 olarak gerçekleştiğini Tablo 5.’de görmekteyiz. Genel devlet ve özel sektörün alt bileşenlerine bakıldığında, 2021 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu %47,2, merkezi devlet %31,4, hane halkları %15,9, sigorta şirketleri %2,6, hane halklarına hizmet eden kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ile diğer işletmeler %2,3, mahalli idareler %0,6’lık bir paya sahiptir.

Tablo 5. Sağlık Harcamaları Kalemleri (milyon TL)

	2021	Pay(%)	2021	Pay(%)
Toplam Sağlık Harcamaları	249.932	100,0	353.941	100,0
Genel Devlet	198.062	79,2	280.220	79,2
<i>Merkezi Devlet</i>	68.927	27,6	111.180	31,40
<i>Mahalli İdareler</i>	1.632	0,7	1.975	0,6
<i>Sosyal Güvenlik Kurumu</i>	127.507	51,0	167.065	47,2
Özel Sektör	51.869	20,8	73.721	20,8
<i>Hane halkları</i>	40.105	16	56.342	15,9
<i>Sigorta Şirketleri</i>	6.458	2,6	9.330	2,6
<i>Diğer</i>	5.306	2,1	8.050	2,3

Kaynak: TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/> Erişim: 02.04.2021

1.5.5. Toplanan Prim Tahsilatının Yetersizliği

Sosyal güvenlik ahlakını ve dolayısıyla sosyal güvenlik açıklarını olumsuz etkileyen unsurlardan biri de sistemdeki yeniden yapılandırma ve benzeri uygulamaların çokluğu ve tahsilattaki başarısızlıklardır. Yeniden yapılandırma ile devlet cezalandırma yetkisinden vazgeçmekte, yükümlülüğünü zamanında ve eksiksiz yerine getiren mükellef ile yükümlülüğünü zamanında yerine getirmeyen mükellefin aynı koşullara sahip olması sağlanmaktadır. Bu durum sosyal güvenlik ahlakına sahip gönüllü mükellefin kayıt dışına çıkma ve sosyal güvenlik ahlakından uzaklaşma eğilimini güçlendirebilmektedir. Denetim eksikliği de mükellefleri yükümlülüklerini yerine getirmekten imtina etme yönünde cesaretlendirebilmektedir. Dolayısıyla temelde politik kararlar olan aflar dürüst mükellefleri cezalandırır hale gelmekte (Saraçoğlu, 2003); dürüst mükelleflerin ahlaki duruşlarını olumsuz etkilemekte (Güler, 2015) ve gelirlerin azalmasına yol açarak sosyal güvenlik açıklarını artırmakta ve hatta kronik bir hale sokmaktadır. Bununla birlikte SGK'nın prim tahsilatındaki başarısızlığı da sosyal güvenlik açıklarını etkilemektedir. Nitekim tahakkuk eden prim tutarının tahsil edilen prim tutarından daha düşük seviyede kalması sosyal güvenlik açıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Türkiye'de 2018 yılı itibariyle prim tahsilat oranı %82,9 düzeyinde gerçekleşmiş olup bu oranın 2019 için %80,1 olması ve 2020 yılında da bu oranın devam etmesi öngörülmektedir (CB, 2019).

BÖLÜM 2: BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE GENEL YAPISI

2.1.Kavramsal Çerçeve

Küreselleşme ile birlikte firmaların maliyetlerini azaltmaya çalışmaları işgücü ücretlerinde düşüşe neden olurken; kayıtsız istihdam, uzayan yaşam süresi ve artan yaşlı nüfus, göç nedeniyle oluşan nüfus artışı ile oluşan farklı sosyal gruplar, sağlık hizmetlerindeki artış sosyal güvenlik sistemindeki aktüeryal dengenin bozulmasına sebep olmuştur (www.issa.org.tr). Ayrıca dünyadaki teknoloji ve sağlık alanlarındaki gelişmelere bağlı olarak yaşlı nüfusun artması ve ortalama yaşam sürelerinin uzaması sürdürülebilir sosyal güvenlik sistemlerini tehdit eder hale gelmiştir. Demografik nüfustaki hızlı değişim sosyal güvenlik sistemi üzerindeki yükü artırırken, mali ve işlerliğinde aksaklıklara neden olmuştur (Oktayer, 2007). Dünyadaki yaşlı nüfusun giderek artması ve buna bağlı olarak ülkelerin ekonomik kalkınma ve sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini tehdit etmesinden dolayı ulusal emeklilik sistemlerinin yenilenmesi gerekliliği sonucu ortaya çıkmıştır (Gutierrez, 2001). Gelecekte de yaşlı nüfusun artışı, sağlık harcamalarındaki artış ve kişilerin hayat standardının artması sebebiyle ülkelerin mevcut sosyal güvenlik sistemlerinde aksaklık olabileceği düşünüldüğünde, yaşlılık döneminde refah durumunu arttırmak adına yeni emeklilik sistemlerinin hayata geçirilmesi çok önem kazanmaktadır. Bu nedenle, Türkiye’de demografik bir geçişin hızlı şekilde ortaya çıkması ve sosyal güvenlik sistemindeki açıkların kamu sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini kısıtlaması nedeniyle alınan tedbirler bireylerin istihdam düzeyinde refah aramasına yol açmakta ve bireysel emeklilik uygulamaları önem kazanmaktadır (Yiğiteli, Karagöz ve Demirci, 2019, s. 41).

Dünya’da ve ülkemizde Bireysel Emeklilik Sistemine yönelmelerinin belli başlı nedenleri aşağıdaki gibi sayılabilir,

- Artan yaşlı nüfus,
- Sosyal güvenlik sistemindeki mali ve aktüeryal bozukluklar,
- Bireylerin tasarruf oranlarının düşük seviyelerde olması,
- Kayıt dışı istihdamın Avrupa ortalamasına göre yüksek seviyede olması,
- Erken yaşta emeklilik maaşları uygulamaları

gibi durumları sosyal güvenlik sisteminin bozulmasına zemin hazırlarken Bireysel Emeklilik Sisteminin (BES) ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Günümüzde; kurumsal anlamda Bireysel Emeklilik Sistemi, bireylerin yaşam süresinin uzaması ve buna bağlı olarak kamu emeklilik sistemlerinde çalışan-emekli dengesinin bozulması sonucu ortaya çıkan bir uygulamadır. Bireysel Emeklilik Sistemi en dar tanımıyla devlet dışında bir kurum tarafından kurulan ve yönetilen bireysel emeklilik sistemi olarak tanımlanabilir. Sarıaslan (2014) ise; Bireysel Emeklilik Sistemi, bireylerin emeklilik dönemlerinde çalışma hayatlarındaki yaşam seviyesini sürdürmek veya daha yüksek bir yaşam standardına sahip olmak için birikimlerini uzun vadeli yatırım araçlarında değerlendirerek birikim yapmalarını sağlayan bir sistemdir şeklinde ifade etmektedir. Bireysel Emeklilik Sistemi bireylerin aktif çalışma dönemleri boyunca birikimde bulunduğu tasarrufları uzun vadeli yatırıma dönüştürerek yaşlılık dönemlerinde hayat standartlarını muhafaza ve ikame edeceği bir gelir elde etmelerini sağlayan bir özel emeklilik sistemidir. Bu sayede kişiler bu sisteme gönüllü katılımda bulunarak, sosyal güvenlik sisteminin sağladığına ilaveten ek bir emeklilik gelirine kavuşurlar (www.egm.gov.tr).

Bireysel Emeklilik Sistemi, katılımcıların çalıştıkları süre boyunca belirli aralıklarla biriktirdikleri birikimlerle mevcut refah düzeylerini yatırıma yönlendirerek devam etmelerini sağlayan, yaşlılıkta ek gelir elde etme avantajı sağlayan bir sistemdir. BES, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olan ancak özel sigorta şirketleri bünyesinde yürütülen gönüllü bir sistemdir (Yıldırım, 2019, s. 39-40).

Makro ekonomik olarak ifade edilecek olunursa; Bireysel Emeklilik Sistemi, bireylerin birikim ve yatırımları ile birlikte, ikinci bir emeklilik geliri elde etmelerini sağlayarak emeklilikteki refah durumlarını artırmakta, altyapı ve uzun vadeli yatırımlara kaynak yaratarak yeni iş ve istihdam olanakları yaratmakta, sosyal güvenliğin kapsamını genişletmekte ve devletin sosyal güvenlikle doğan yükünü azaltarak finans sektöründeki uzun vadeli fonlarında artırmasına yol açan bir sistemdir. Bireysel Emeklilik Sistemi, böylelikle finans sektörünün daha sağlıklı yürütülmesini, enflasyonla mücadelesini ve istikrarlı büyümeye olumlu katkı yapmasını, kurumsal yatırım stratejileri ile piyasalardaki dalgalanma ve spekülasyonların azalmasını katkı sağlamaktadır (Şataf ve Yıldırım, 2019). BES, hem bireylerin yaşam standardını yükseltmeyi ve hem de kamu üzerindeki

iktisadi ve mali yükü azaltmayı hedefleyen, gönüllülük esasına dayalı bir sistem olarak özetlenebilir.

2.2.Sistemin Amacı

Bireysel Emeklilik Sistemi, bireylerin çalıştıkları dönem boyunca yaptıkları birikimlerle birlikte emeklilik dönemlerinde de yaşam standartlarını devam ettirebilecekleri bir gelir elde etmeleri amacıyla oluşturulmuş bir sistemdir. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunu'na göre ise 'Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasıdır' şeklinde ifade edilmiştir (m.1). Bu sisteme katılan kişiler, sosyal güvenlik kurumunca bağlanan aylığa ek bir gelir yaratmakla birlikte, biriken fonlarla ekonomiye gerek para gerek sermaye girişi sağlayarak olumlu katkıda bulunur.

Bu amaçla Bireysel Emeklilik Sistemi,

- Kişilerin emekli olduklarında ya da ilerleyen yaşlarda ikincil emeklilik durumundan dolayı refah seviyesini artırır.
- Ülkenin milli olarak tasarruf seviyesine katkıda bulunur.
- Kamu ve özel sektör kuruluşlarının uzun vadeli finansman ihtiyacını karşılar.
- Piyasa dalgalanmalarını ve spekülasyon azaltıcı etkisi olduğundan piyasa istikrarına katkıda bulunur, istikrarlı büyümede etkin rol oynar.
- Sosyal güvenlik sistemi yükünü hafifletir.
- Ekonomide kayıt dışı oranını düşürmeye katkı sağlar,
- Sermaye piyasalarına çeşitlilik getirerek derinleşmesini olanak sağlar
- Enflasyonla mücadeleye olumlu katkı sağlar.

2.3. Türkiye' deki BES'in Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi, ilk olarak 07.01.2001 tarih ve 4632 sayılı "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu" ile Sosyal Güvenlik

Sisteminde gerçekleştirilen reformun bir parçası olarak düzenlenmiştir. Bu kanuna göre Bireysel Emeklilik Sistemi, kamu Sosyal Güvenlik Sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emeklilik birikimlerini yatırıma yönlendirerek emeklilik döneminde ek bir gelir sağlayarak refah düzeyini yükseltmek amacıyla gönüllü katılım esasına dayanmaktadır. Ayrıca belirlenen katkı esasına göre oluşturulmuş Bireysel Emeklilik Sistemi ekonomide uzun vadeli finansman kaynağı yaratarak ekonomik kalkınmaya katkıda bulunan bir sistemdir.

14 Haziran 2007 tarih ve 26552 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan ve birçok maddesi yayımı tarihinde yürürlüğe giren Sigortacılık Kanunu ile 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile, bireysel emeklilikte katkı payları ve Bireysel Emeklilik Sistemine aktarılma koşulları, sistemden sağlanan avantajlar gibi yeni hususlar eklenmiştir.

18 Nisan 2013 tarih ve 28622 sayılı Resmî Gazete ’de yayımlanan Kamu Finansmanı ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile Bireysel Emeklilik Sistemi sözleşmesinin feshi halinde gelir vergisinin geç ödenmesi halinde Müsteşarlıkça onaylanmış planlı geri ödeme tutarları dışında kalanlar sisteme aktarılması şeklinde bir düzenleme yapılmıştır (www.egm.org.tr).

10 Ağustos 2016 tarihli ve 6740 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile çalışanların işverenleri tarafından otomatik olarak emeklilik planına dahil edilmesine ilişkin esaslar düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler ile çalışanların katkı payı tutarı, cayma hakkı, izin talebi ve devlet katkısına ilişkin temel çerçeve belirlenmiştir. Bu karara göre Bireysel Emeklilik Sisteminden emekli olmak için;

- Medeni kanuna göre ehliyet sahibi ve 18 yaş üzerinde olan
- Sistemde kesintisiz 10 yıl kalan ve katkı payını ödeyen
- 56 yaşını tamamlayan katılımcılar emekliliğe hak kazanmaktadırlar.

25 Mayıs 2021 tarihli 31491 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan Sigortacılık ile Diğer Bazı Alanlara İlişkin Kanunlarda ve Bir Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile Bireysel Emeklilik Sistemine katılmak için katılımcının fiil ehliyete sahip olması şartı kaldırılarak herkesin Bireysel

Emeklilik Sistemine katılabileceği düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile aile fertlerinin tamamının dahil edilmesi ve kapsamın genişletilmesi adına önemli bir gelişmedir.

22 Ocak 2022 tarihli 31727 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda aşağıdaki yeni düzenlemeler yürürlüğe konulmuştur;

- Devlet katkısının %25’ ten %30’ a çıkarılması,
- Yıllık toplam katkı payının yıllık brüt asgari ücreti aşması halinde, aşan kısım için takip eden yıllara devredilebilmesi,
- Birikimlerin kısmen ödenebilmesi,
- Bireysel emeklilik sözleşmesi devri ve devirden doğan hakların kullanımı hakkındaki hususlar,
- Otomatik katılım kapsamında 45 yaşını doldurmuş çalışanların da emeklilik planına dahil edilebileceği hususlarına yer verilmektedir.

2.4. Bireysel Emeklilik Sürecinin İşleyişi

Bireysel Emeklilik Sistemi özel sektör kuruluşları aracılığı ile devlet kontrolünde yürütülen bir sistemdir. 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarrufu ve Yatırım Sistemi Kanununda Bireysel Emeklilik Sisteminin işleyişine yer verilmiştir. Bu kanunla sözleşme sahipleri ile emeklilik şirketleri arasındaki hukuki ilişkiler katılımcılardan sağlanan katkı paylarının sermaye piyasasında nasıl değerlendirileceği ve emeklilik fonlarıyla ilgili olarak düzenlemeler yer almaktadır.

Sistem esasında gönüllülük esasına dayanmakta ve her vatandaşın katılımına açık bulunmaktadır. Sistem üç aşamalı olarak işleyişi bulunmaktadır.

Bireysel Emeklilik Sistemi Sözleşmesinin kurulması ve katkı paylarının toplanması aşaması: Sisteme müracaat eden katılımcıya emeklilik şirketi sistemle alakalı konular hakkında bilgilendirme yapar ve katılımcının gelir düzeyine, emekliliğe yönelik beklentilerine ve yaşına uygun bir emeklilik planı tasarısı sunar. Katılımcı beklenti ve emeklilik planını durumlarını değerlendirerek emeklilik planını tercih ederek sözleşme formunu imzalar (www.egm.org.tr). Katılımcının sözleşme esnasında giriş katkı

payı ile giriş aidatının bir kısmı bireysel emeklilik aracısı tarafından yazılı olarak reddedilmemesi halinde sözleşme taraflar adına kurulmuş olur. Sözleşme kurulduktan sonra katılımcı adına oluşturulan hesaptan ödenen katkılar takip edilebilir.

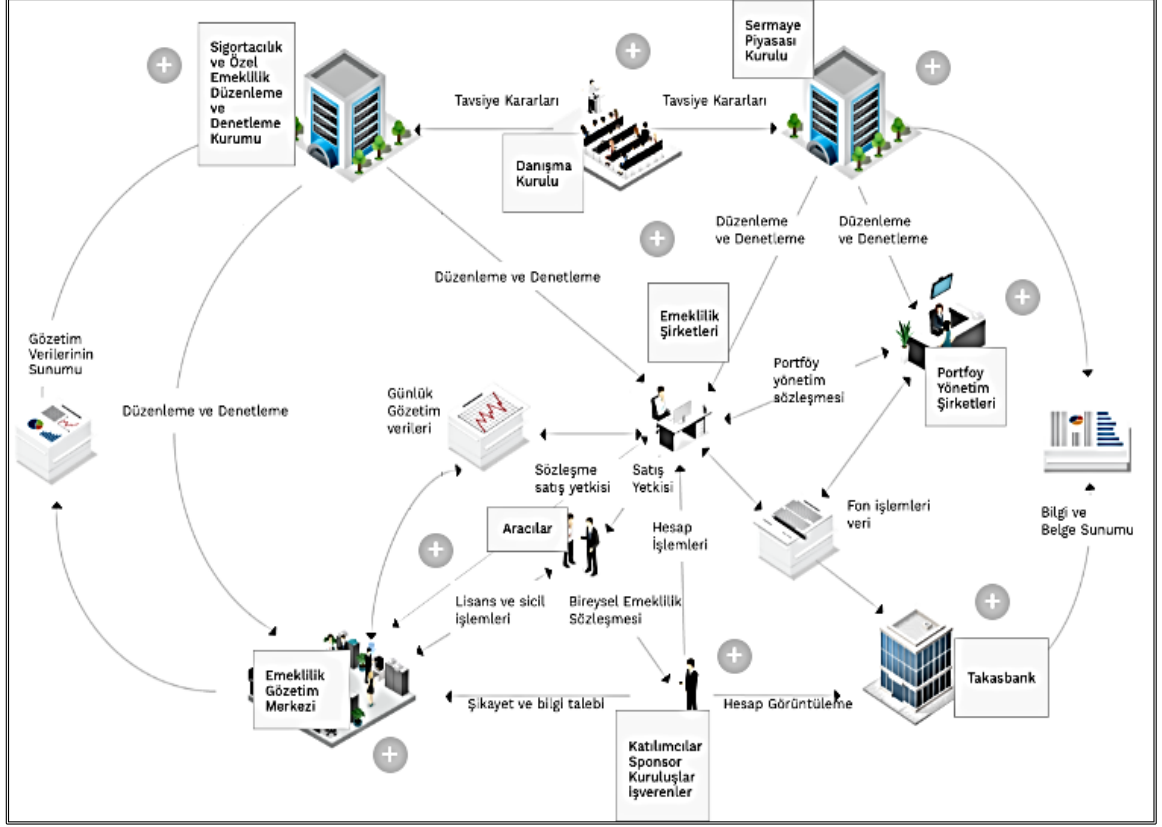
Katkı paylarının yatırıma dönüştürülmesi aşaması: Taraflar arasında sözleşmenin kurulmasında sonra emeklilik şirketi katkı payını tahsil ederek, katılımcının talep ettiği yatırım fonlarına aktarımını sağlar. Katılımcı hangi fonlarda değerlendirmek istediğini kendi risk ve getiri beklentisini de göz önünde bulundurarak kendisi de karar verebilir. Bu yatırım fonları uzman portföy yöneticileri tarafından Sermaye Piyasası Kurumu tarafından onaylanan portföy yönetim sözleşmeleri doğrultusunda yönetilir. Sisteme dahil olan katılımcıya herhangi bir getiri garantisi verilmemektedir. Yatırıma dönüştürülen fon varlıkları şirketler varlıklarından ayrı olarak Takasbank hesaplarında saklanır. Emeklilik yatırım fonları ise emeklilik şirketi portföy yöneticileri tarafından portföy yönetim sözleşmesi çerçevesinde yönetilir. Katılımcı bireysel emeklilik hesabında yer alan birikimleri ve emeklilik yatırım fonlarının detayları ile diğer bilgiler hakkında sistemli bir şekilde bilgilendirilir.

Emeklilik aşaması: Bireysel Emeklilik Sisteminden emekli olabilmek için, sisteme giriş tarihi itibarıyla 10 yıl süreyle sistemde kalınması ve 56 yaşın dolması gerekmektedir (www.egm.org.tr). Katılımcının birden fazla sözleşmesi olması halinde sözleşmenin herhangi birinin şartlarını tamamlaması halinde yürürlükte olan sözleşmelerin birinden emekli olunabilmektedir. Katılımcı emeklilik birikimini ve devlet katkısı hesabındaki ödemenin tamamını almayı talep edebilir ve emeklilik şirketi talebin kendisine ulaştığı tarihten itibaren 10 iş günü içinde ödeme yapar. Yani katılımcılar bireysel emeklilik hesabındaki Bireysel Emeklilik Sistemi birikimlerini toptan ödeme şeklinde alabileceği gibi bireysel emeklilik aracısı ile yapmış olduğu sözleşme hükümlerince emekli maaşı olarak da alabilir (www.egm.org.tr).

2.5. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN UNSURLAR

Bireysel Emeklilik Sisteminin yapısı Sermaye Piyasası Kurulu, Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, Takasbank, Bireysel Emeklilik Şirketleri

ve katılımcılardan oluşmaktadır. Bu unsurlar alt başlıklar halinde değerlendirilecektir. Bireysel Emeklilik Sistemi İşleyişi Şekil 4.'de şematik olarak verilmiştir.



Kaynak: EGM, <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/isleyis/>

Şekil 4. Bireysel Emeklilik Sistemi İşleyişi

2.5.1. Katılımcı

Katılımcılar, fiil ehliyetine sahip kişiler ile bireysel emeklilik şirketleri ile emeklilik sözleşmesi imzalayan ve kendisine bireysel emeklilik hesabı oluşturulmuş kişilerdir. Kişinin istihdam edilip edilmediğine, vergi mükellefi olup olmadığına, uyruğuna ve yaşına bakılmaksızın herkes Bireysel Emeklilik Sistemine dahil olabilir (www.egm.org.tr). Katılımcıların kanun kapsamında belirtilen hakları;

- Katılımcıların birikimlerine fon işletim gideri kesinti haricinde başka bir kesinti yapılmaması,
- Katkı paylarını minimum %3 olmak kaydıyla işverene bildirilerek, 4632 sayılı kanunda belirtilen asgari katkı payı tutarı azaltılabilir veya arttırılabilir,

- Yılda 12 ile sınırlı olmak üzere fon değişikliği yapılabilmesi,
- Katılımcı bireysel emeklilik hesabında biriken tutarların başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Ancak değişiklik talebinde bulunabilmesi için sözleşme yapılan ilk bireysel emeklilik aracısında en az 1 yıl süreyle kalınmış olma şartı bulunmaktadır.
- Katılımcının talep etmesi halinde katkı payı ödemelerine süresiz olarak ara verebilmesi,
- Katılımcıların iş yeri değiştiğinde veya iş yerinden ayrıldığında da ödemelere devam edebilmesi,
- Katılımcılar banka kredileri kullanmak istediklerinde Bireysel Emeklilik Sistemindeki birikimlerini alacağın devri yoluyla teminat gösterebilmesi,
- Katılımcıların bireysel emeklilik sözleşmesini tamamlanmadan hayatlarını kaybetmeleri halinde katkı paylarını mirasçılara devredilmesi gibi hakları bulunmaktadır.

2.5.2. Bireysel Emeklilik Şirketleri

Bireysel emeklilik şirketi, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunu'na göre kurulan Bireysel Emeklilik Sisteminde faaliyetleri olmak üzere kanunla gösterilmiş emeklilik branşında ruhsat almış şirketleri ifade eder. 4632 sayılı Kanun hükümlerine göre şirket kuruluş şartları ise;

- Anonim şirket kategorisinde kurulmuş olması,
- Sermayesinin en 20 milyondan az olmaması, ödenmiş sermayesinin 10 milyon olması ve kalanını 3 yıl içerisinde ödemeyi taahhütte bulunmuş olması,
- Ana sözleşmesinin kanun hükümlerine uygun olması,
- Kurucularının ise; bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasasında en az yüzde on oranında pay sahibi olmaları,
- Emeklilik şirketinin sahip olması gerektirdiği mali güç ve itibara sahip olmaları gerekmektedir.

Bireysel emeklilik şirketleri;

- Kurumun belirlediği esaslara göre bankalardan hizmet almak,
- Tahsil edilen BES katkılarının fonlara yönlendirmesini sağlamak ve BES hesaplarına ait kayıtları saklanmak ve gerekli tedbirleri almak,
- BES hesaplarına ilişkin günü birlik erişime imkân sağlamak,
- Fon portföyünde yer alan varlıkların performansı ile mali tablolar hakkında düzenli bilgi verilmesini sağlamakla sorumludur.

2.5.3. Sermaye Piyasası Kurulu

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK); 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ile verilen görevler ile bu Kanun'un emrettiği uygulamaların yerine getirilmesini ve öngörülen neticelerin sağlanmasını teminen gerekli olan iş ve işlemleri yapan, sermaye piyasası kurumlarının, halka açık ortaklıkların, borsaların ve öz düzenleyici kuruluşların Sermaye Piyasası Mevzuatı kapsamında gerçekleştirecekleri işlemlerin mevzuata uyumunun kontrol, gözetim ve denetimini yapmakla görevli, finansal istikrarı ve ulusal veya uluslararası mevzuatın gereklerinin sağlanması amacıyla diğer finansal düzenleyici ve denetleyici kurumlarla her türlü iş birliğini yapmak ve bilgi alışverişinde bulunan, sermaye piyasasının gelişmesine katkıda bulunmak amacıyla sermaye piyasası kurum ve aracılara ilişkin usul ve esasları düzenleyen, sermaye piyasasında yatırımcı ve tasarruf sahiplerine yönelik tavsiye ve uyacakları ilke esasları belirleyen bir kuruluştur. Bireysel emeklilik açısından sistemin faaliyetlerinin düzenlenmesi ve uygulamaları SPK tarafından yapılmakta olup; emeklilik yatırım fonlarının türleri, kuruluşları, örgüt yapısı, faaliyet ilke ve esasları, katkı payının bu fonlarda toplanması ve değerlendirilmesi, fon malvarlığı, fon portföyündeki varlıkların saklanması, portföyün yönetimi, fonların birleşme, devir ve dönüşüm esasları, iç ve dış denetimi ile kamunun aydınlatılmasına ilişkin esas ve usulleri Sermaye Piyasası Kurulu'nun sorumluluğundadır (www.mevuzat.gov.tr).

2.5.4. Takasbank

Takasbank, para ve sermaye piyasası araçları, kıymetli madenler ile Bireysel Emeklilik Sisteminin katkı payları fon adına Takasbank bünyesinde saklanır. Bu hizmet kapsamında, fon adına varlıkların alım satımına takas işlemi için gerekli ortamın sağlanmasına, fon paylarının katılımcı bazında saklanması ve fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı payı tutarı ile bunlara karşılık gelen pay sayılarını fon bazında izleme imkânı sağlanması, fon hesabından yapılacak ödeme ve virman işlemlerinin kontrolü gibi görev ve yetkileri bulunmaktadır (www.mevuzat.gov.tr).

.5.5. Hazine Müsteşarlığı

Hazine Müsteşarlığı, 1 Temmuz 2018 tarihinde yayınlanan Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile tüm görev ve yetkileri Maliye Bakanlığı ile birleşip Türkiye Cumhuriyeti Hazine ve Maliye Bakanlığı çatısı altında yeni kuruluş olarak gerçekleştirilmiştir. Bu sebepten dolayı Kurum, yapıdaki değişiklikten önceki görev ve yetkilerine göre açıklanacaktır. Hazine Müsteşarlığı devlet tarafından hakların korunması ve gereken yükümlülüklerin uygulaması neticesinde finansal anlamda Bireysel Emeklilik Sisteminin merkezi konumu halinde gelmiştir. BES uygulamaları işlemlerinde giriş aidatları, emeklilik şirketlerinin denetimi ve şirketlerinin kuruluşuna izin verilmesi gibi bir takım görev ve yetkileri bulunmaktadır. Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile kurulan Hazine ve Maliye Bakanlığı (HMB) bünyesinde; Bireysel Emeklilik Sistemi uygulamasına yönelik yürürlükte olan mevzuatların geliştirilmesi ve değiştirilmesi, emeklilik şirketi olarak hizmet verecek kuruluşlara gerekli iznin verilmesi Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu (SEDDK) tarafından gerçekleştirilmektedir ve bu emeklilik şirketlerinin denetimi ise bu kurum tarafından yapılmaktadır (www.egm.org.tr).

2.5.6. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, Bireysel Emeklilik Sisteminde kurumsal olarak yapının en üstünde bulunan bir kuruluştur. Bireysel Emeklilik Sistemine uygun politikalar belirleyerek bu politikalar doğrultusunda önerilerde bulunarak her türlü önlemleri almak sorumluluğundadır. 4632 Sayılı Kanuna göre kuruluşun görev ve

yetkileri Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun uygun görüşleri alınarak kurumca hazırlanan yönetmelikle düzenlenir (m.3).

2.5.7. Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş.

Emeklilik Gözetim Merkezi, 4632 sayılı kanun ve ilgili mevzuat çerçevesinde Hazine Müsteşarlığının görev ve yetkisiyle, merkezi İstanbul’ da bulunan, bireysel emeklilik şirketlerin ve aracılarn gözetimi ve denetimi sebebiyle yetkilendirilen tüzel kişiliktir. İlgili kanun gereğince, sistemin etkin ve güvenilir şekilde işlemlerini, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla bireysel emeklilik aracılarn gözetimini sağlayarak gerekli alt yapı ve faaliyetlerinin raporlanması, BES hesapları, katılımcıların emeklilik hesaplarını ve sözleşmelerine ait bilgileri elektronik ortamda muhafazasını sağlaması hususunda görev ve yetkileri bulunmaktadır (www.egm.org.tr).

2.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı

Bireysel Emeklilik Sisteminin finansman kaynakları; sisteme dahil olan katılımcılardan kesilen katkı payı ödemeleri ile giriş aidatı, yönetim gider kesintisi, gider ödemeleri ile gider kesintilerinden oluşmaktadır.

2.6.1. Katkı Payı Ödemeleri

Bireysel Emeklilik Sistemi uygulaması kapsamında yapılan katkı payı ödemesi, katılımcıların gönüllü ve bir işverene bağlı olarak iş sözleşmesinde anlaşılan hususlar çerçevesinde işverenlerin çalışanlarını otomatik kapsamda emeklilik planına dahil etmesiyle yapılan kesintilerdir. Katkı payı miktarı katılımcı ile bireysel emeklilik aracı ile imzalanan sözleşme hükümlerince belirlenir. Katılımcılar emeklilik süreci boyunca katkı payı tutarında ve ödeme dönemlerinde değişiklik yapabilmektedir. Katılımcı bireysel emeklilik hesabında biriken birikimleri ve ödenen katkı paylarına ait fonlar arasında dağılımı ve tutarları yılda azami olarak on iki defa değiştirilebilir (www.egm.gov.tr). Esas olarak katkı payı süresinde ödenmesi şarttır. Ancak katılımcı dilerse katkı payı ödemesine ara verebilmektedir. Ara verilmesi halinde katılımcı hesabındaki birikimler seçmiş olduğu yatırım fonlarında değerlendirilmeye devam eder.

2.6.2. Giriş aidatı

Katılımcının bireysel emeklilik sistemine ilk defa katılmasında ya da farklı bir şirkette ilk kez emeklilik sözleşmesi yapması durumunda katılımcıdan veya sponsorlu destekçisinden giriş aidatı alınabilir. Aynı şirketten birden fazla katılımcının sözleşmesi bulunuyor ise ilk sözleşmeden giriş aidatı tahsil edilebilir. Sözleşmenin ilk beş yılında giriş aidatı ve yönetim giderleri kesintisi belirli mevzuat kuralları çerçevesinde brüt asgari ücretin %8,5 aşamaz. Beş yıllık süre tamamlanmadan katılımcının ayrılması durumunda beş yılın tamamlanmasına kalan süreyi esas alarak ertelenmiş giriş aidatı olarak birikimlerden kesinti yapılabilir. Sözleşmenin ilk beş yılından sonra sözleşme sonuna kadar giriş ve yönetim gideri kesinti adı altında başka bir kesinti yapılamaz. Katılımcının sözleşmeden cayması halinde cayma bedeli kendisine iade edilir (www.egm.gov.tr).

2.6.3. Yönetim gider kesintisi

Katılımcılardan Bireysel Emeklilik Sisteminden kesilerek bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payları ile katılımcının birikimi üzerinden yönetim gider kesintisi alınabilir. Ödemeye ara verilmesi halinde ara verme süresi boyunca katılımcının birikiminden ek yönetim gideri kesintisi alınabilir. Bir yıldan fazla ödemeye ara verme durumunda, bireysel emeklilik hesabına ilişkin olarak Emeklilik Gözetim Merkezine şirket tarafından ödenen sabit giderler, emeklilik planında belirtilmek kaydıyla katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikiminden indirilebilir. Eğer birikimden alınacak kesintiler, hesaptaki birikimin sıfır Türk lirasının altına düşmesine yol açacaksa, bu kesintinin, birikimin bu tutarın altına düşmesine yol açacak kısmı tahsil edilmez (www.egm.gov.tr).

2.6.4. Fon İşletim Gideri Kesintisi

Bireysel Emeklilik Sistemine dahil olanlardan fona ilişkin giderlerin karşılanması için fondan gider kesintisi yapılabilir. Bu kapsamda yapılacak toplam kesinti, fon işletim giderine ilişkin kesinti dahil SPK tarafından belirlenen azami oranları aşmayacak şekilde fon içtüzüğünde belirlenir. Fon içtüzüğünde belirlenen günlük kesinti oranının aşıp aşılmadığı şirket tarafından günlük olarak kontrol edilir. 4632 Sayılı Kanun'a göre Şirket tarafından yapılan kontrolde fon içtüzüğünde günlük oranların günlük ortalama fon net

varlık değerine göre birikimli bir şekilde hesaplanmış halinin aşıldığının tespiti halinde aşan tutar fon birim pay fiyatına yansıtılacak şekilde günlük olarak fon kayıtlarına alınır (m.7).

2.7. Gönüllü Katılım Bireysel Emeklilik Sistemi

Bireysel Emeklilik Sistemi kişilerin aktif çalışma yaşamları süresince yaptıkları tasarrufları uzun vadeli yatırıma yönlendirerek emeklilik dönemlerinde yaşam standartlarını koruyabilecekleri bir gelir elde etmelerini sağlayan özel emeklilik sistemidir. Kişiler bu sisteme gönüllü katılarak, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirine ek bir gelir oluşturur. Katılımcılar kendi adlarına açılan hesaplarda birikimlerini takip edebilmektedir. Emeklilik döneminde ek gelir sağlamak amacıyla tercih edilen bu sistem, katkı payı ödemesi esasına dayalıdır (Çıltık, 2010). 4632 Sayılı Kanun hükümlerince yürürlüğe giren BES tasarrufların toplanması, değerlendirilmesi ve kişiye toplu para ya da maaş ödenmesi esasına dayanır. Bu sistem, Sosyal Güvenlik Kurumu'nda mevcut olan sağlık hizmetleri veya diğer hizmetleri sunmaz. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi kamu sosyal güvenlik sistemine ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na alternatif değil, tamamlayıcı işlevde uygulanmaktadır (İlgin, 2012) Bireysel Emeklilik Sisteminin en önemli amacı, sisteme dahil olan bireylerin emeklilik dönemlerinde ikinci bir emeklilik geliri sağlayarak refah seviyelerinin yükselmesine olanak sağlamaktır. Bu sayede sosyal güvenlikle yaşanan finansman sorunlarının azaltılması ve çözülmesi hedeflenmiştir (Yaman ve Emir, 2012). Katılımcılar tarafından biriktirilen tasarruflar ve oluşturulan fonlar aracılığıyla ekonomide uzun vadeli yatırımlara finansal kaynak oluşturulmaktadır (Işık, 2011).

Sisteme katılmak için uygun şartları taşıyan katılımcılar, Bireysel Emeklilik Sistemine dahil olmak için emeklilik şirketleriyle bireysel emeklilik sözleşmesi imzalamaktadır. Emeklilik şirketi tarafından, sisteme girecek aday katılımcıya sistem hakkında bilgilendirme yapılarak, emekliliğe yönelik beklentileri, gelir düzeyi ve yaşına uygun bir emeklilik planı teklifi sunulur ve usulüne uygun olarak doldurulup imzalanması ve onaylanması ile sözleşme kurulur. Emeklilik şirketi, sisteme girme kararını etkileyebilecek hususlar hakkında bilgi verir ve emekliliğe yönelik beklentileri, gelir düzeyi ve yaşa uygun bir emeklilik planı teklifi sunar. Teklifi kabulünü, belgeleri usulüne uygun olarak doldurup imzalanarak veya elektronik iletişim araçları kullanarak ile

emeklilik sözleşmesine sahip olunmaktadır. Satın alınan emeklilik planı kapsamında emeklilik şirketi tarafından kesinti yapılabilir.

Katılımcının seçtiği emeklilik planı çerçevesinde ödenen katkı payları, emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilir. Katılımcının risk ve beklenti tercihinine göre birikimlerinin hangi fon veya fonlarda değerlendirileceğine katılımcı karar verir. Herhangi bir fon dağılımı tercihinde bulunulmaması halinde birikimler, dâhil olunan emeklilik planı kapsamında sunulan standart fonda yatırıma yönlendirilir. Fonlar uzman portföy yöneticileri tarafından yönetilir. Emeklilik yatırım fonları portföy yönetim şirketleri tarafından yönetilir ve fon portföyündeki varlıklar SPK'nın yetkilendirdiği Takasbank tarafından saklanır. Bu bakımdan katılımcıların fonlardaki birikimleri bizzat kanunlarla ve yetkili kamu kuruluşları tarafından güvence altına alınmıştır.

Emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük olarak gözetimi ve yetkili kamu otoritelerine raporlanması Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM)'nin temel görevidir. Bunun yanında EGM, kamuoyunun ve katılımcının bilgilendirilmesinde ve devlet katkısının hesaplanması için ihtiyaç duyulan verinin temin edilmesinde etkin bir rol oynar. Bireysel Emeklilik Sistemi, oluşturulan fonlar sayesinde ülke ekonomisine uzun vadeli kaynak girişi sağlamakta, sermaye piyasalarının gelişmesine zemin hazırlamakta ve bu sayede de ekonomik büyümeye destek olmaktadır (TCMB, 2011).

6327 Sayılı Kanun'a göre bir katılımcının emeklilik hakkını kazanarak sistemden ayrılabilmesi için, sisteme ilk giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl süreyle sistemde kalması ve 56 yaşını doldurması gerekir (m.18). Bireysel Emeklilik Sistemi kapsamında, katılımcı emeklilik sözleşmesinde katkı payı tutarını, emeklilik şirketini, emeklilik planını ve fonlarını mevzuatta belirlenen sınırlamalar çerçevesinde değiştirebilir, dilediği zaman katkı payı ödemeye ara verebilir, sistemden ayrılabilir ya da yeni bir sözleşme akdedebilir. Ayrıca, katılımcının birden fazla emeklilik sözleşmesi olması durumunda, emekli olabilmesi için sadece bir sözleşmeden emeklilik hakkı kazanması yeterlidir. Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmeliğine göre bu durumda yürürlükte olan diğer sözleşmeler birleştirilmektedir (m.16).

Katılımcıların ödediği katkı paylarının %30'ine karşılık gelen tutar devlet katkısı olarak bireysel emeklilik hesabına ödenir. Bir katılımcının bir takvim yılı içinde

alabileceği devlet katkısı tutarı, ilgili yıla ilişkin toplam brüt asgari ücret tutarının %30'unu geçemez.

Bireysel Emeklilik Sistemi, şeffaflığın ve güvenliğin sağlanması, sistemin güvenli ve etkin şekilde yürütülmesi amacıyla Hazine ve Maliye Bakanlığı, Sermaye Piyasası Kurulu, Emeklilik Gözetim Merkezi, Takasbank ve bağımsız denetim şirketlerinin denetim, gözetim ve kontrolü altındadır. Sistemde şeffaflık unsuru büyük önem taşımaktadır. Sisteme dahil olan tüm bireyler katkı tutarları, yatırım fonlarının ayrıntıları, fon ve birikimlere ilişkin risk ve getiri değerleri hakkında bilgilendirilmektedir. Böylece katılımcıların yatırımlarını yönlendirmeleri için seçim yapmalarına imkân sağlanmaktadır. Bununla birlikte katılımcılara herhangi bir getiri garantisi sunulmamaktadır. Fon tercihi ve yatırımlara ilişkin risk bütünüyle yatırımcıya aittir (Özel ve Yalçın, 2013).

Tablo 6. Yıllara Göre Katılımcı Sayısı, Katkı Payı Tutarları

Yıllar	Katılımcı	Katkı Payı Tutarı
2003	15.245	5.866.764
2004	314.257	288.325.706
2005	672.696	1.117.233.826
2006	1.073.650	2.592.508.977
2007	1.457.704	3.917.061.211
2008	1.745.354	5.467.695.761
2009	1.987.940	7.102.007.561
2010	2.281.478	9.515.230.234
2011	2.641.843	12.393.688.644
2012	3.128.130	16.177.757.755
2013	4.153.055	21.921.860.114
2014	5.092.871	28.346.503.495
2015	6.038.432	37.119.095.559
2016	6.627.025	44.363.955.590
2017	6.922.615	52.539.176.257
2018	6.875.886	58.290.203.127
2019	6.871.132	67.817.788.663
2020	6.900.579	82.388.592.269
2021	7.092.021	94.778.431.940

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi, Bilgi Merkezi, İstatistikler, BES Özet Verileri, <https://egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>(24.06.2022).

Tablo 6.'da 2003 yılı ile 2021 yılları arasında katkı payı tutarlarının ve katılımcı sayısının genel olarak arttığı görülmektedir. 2003 yılında sistemde toplam 15.245 katılımcı yer alırken bu sayı 2021 yılında 7 milyonun üzerine çıkmıştır. Katkı paylarına

bakıldığında ise, 2003 yılında yaklaşık beş milyon sekiz yüz yetmiş bin TL iken 2021 yılında yaklaşık doksan dört milyar yedi yüz seksen bin TL olmuş yani yaklaşık 15 kat artış göstermiştir. Bununla birlikte, devlet katkısı mekanizmasının uygulanmaya başladığı ilk iki yılda katkı payı tutarlarını ve katılımcı sayısını artırıcı etki yaptığı, fakat sonraki yıllarda bu artışların devam etmediği anlaşılmaktadır.

2.8. Otomatik Katılım Bireysel Emeklilik Sistemi

Gönüllülük esasına yönelik başlayan Bireysel Emeklilik Sistemi yurtiçi tasarruf oranlarının artırılması ve bireylerin çalışma dönemlerindeki gelir seviyelerini korumak amacıyla “Otomatik Katılım Sistemi” ne geçilmiştir. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nun 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren otomatik katılıma ilişkin hükümleri uyarınca, işverenler çalışanlarını Otomatik Katılım Sistemi’ne (OKS) dahil etmekle yükümlüdür. Bu çerçevede işverenler çalışanlarının, özel sektör için prime esas kazançlarının, kamu için ise emeklilik keseneğine esas aylığın en az %3’ünü sisteme aktarırlar. Çalışanlar bu sistemde dilediği kadar kalma hakkına sahiptir. OKS, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ya da mavi kart sahibi olan, kamuda veya özel sektörde bir işverene bağlı olarak ücretli çalışanları (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4a ve 4c maddeleri kapsamındaki çalışanlar ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun geçici 20’nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olan çalışanları) kapsamaktadır (www.egm.gov.tr). Bu sisteme otomatik olarak dahil edilen çalışanlar sistemde kalmaları halinde, Sosyal Güvenlik Sisteminin sağladığı emeklilik gelirine ek bir gelire kavuşurlar.

2.8.1. Otomatik Katılım Sisteminin Amacı

Ülkemizde, Bireysel Emeklilik Sistemine işverenler aracılığıyla katılımın artırılması BES’in büyümesi bakımından büyük önem arz etmektedir. Bu bakımdan sisteme kurumsal olarak katılımı arttırmak adına otomatik katılım uygulamasına geçilmiştir. Bu sayede, ücret karşılığı kamu ve özelde çalışanlarının sisteme otomatik dahil edilmesi hedeflenmiş ve sisteme dahil edilen katılımcılara belirli bir süre zarfında cayma hakkı imkânı verilmiştir. Otomatik katılımın amaçlarını özetle şu şekilde ifade edilebilir;

- Çalışanların emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlayarak refah düzeyini yükseltmek,
- Ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratmak,
- İstihdamı arttırmak,
- Ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmaktır.

2.8.2. Otomatik Katılımda Devlet Katkısı

Otomatik katılım sürecinde katılımcının maaştan kesilerek ödenen katkı paylarının %30'una karşılık gelen tutar, devlet katkısı olarak otomatik katılım hesabına kaydedilmektedir. Bir katılımcının bir takvim yılı içinde alabileceği devlet katkısı tutarı, ilgili takvim yılı için belirlenen yıllık toplam brüt asgari ücret tutarının %30'unu geçemez. Anılan sınırı aşan katkı payı ödemeleri devreden katkı payı olarak her yılın ilk günü şirket hesaplarına intikal etmiş katkı payı olarak muamele edilmek suretiyle Devlet katkısı hesaplamasında dikkate alınacaktır. Ayrıca otomatik katılım sistemine ilk girişinizde bir defaya mahsus olmak üzere, başlangıç döneminin bitimini takip eden hesap döneminde başlangıç devlet katkısı olarak 1.000 TL ilave devlet katkısı taahhüt olarak hesaplanır. Otomatik katılım devlet katkısı hesabında kayıtlı bu tutarların;

- Sistemde en az 3 yıl kalırsanız %15'ine,
- Sistemde en az 6 yıl kalırsanız %35'ine,
- Sistemde en az 10 yıl kalırsanız %60'ına,
- Emekli olma, vefat etme ya da maluliyet halinde %100'üne, hak kazanılmaktadır (www.egm.org.tr).

2.8.3. Otomatik Katılım İşleyişi

Otomatik katılım uygulaması kapsamına giren işverenler, Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu (SEDDK) tarafından yetkilendirilmiş en az bir emeklilik şirketi belirlemek ve bu emeklilik şirketiyle sözleşme yapmakla yükümlüdür. İşveren emeklilik şirketi seçiminde, hizmet kalitesini, çalışanların taleplerini, çalışana sağlanan faydaları, fon işletim gideri kesintisi oranı ile emeklilik şirketinin ve ilgili fonların performansını dikkate alır. Düzenlenen sözleşme kapsamında

katılımcı adına açılan sertifika aracılığıyla sisteme dahil olmaktadır. Katkıların yatırıma yönlendirileceği fonları seçim hakkı katılımcıya aittir. Sistemde faizli veya faizsiz fon seçenekleri mevcuttur. Seçim hakkı kullanılmadığı takdirde, katkıların yönlendirileceği fon tercihi katılımcının yerine işvereni tarafından yapılır. Çalışanlara sunulan tüm fonlar için yıllık fon toplam gider kesintisi oranı en fazla % 0,85 olarak uygulanır. Fonlara, fon toplam gider kesintisi dışında herhangi bir kesinti uygulanamaz (www.egm.org.tr).

İşveren tarafından maaştan kesilerek emeklilik şirketindeki otomatik katılım hesabına aktarılan katkı payları, herhangi bir kesintiye tabi tutulmaksızın emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilir. Fonlar uzman portföy yöneticileri tarafından yönetilir. Fon portföyündeki varlıklar Takasbank tarafından katılımcı adına güvenli şekilde saklanır. Birikimleri anlık olarak emeklilik şirketinden veya Takasbank'tan takip edilebilmektedir.

Başlangıç döneminin bitimini müteakip sistemde kalındığı sürece katkı payı ödemeye ara verebilir ve istediğinizde ödemeye yeniden başlanabilmektedir. OKS' den emekli olabilmek için, sisteme ilk giriş tarihinden itibaren 10 yıl süreyle sistemde kalınması ve 56 yaşın doldurulması gerekmektedir.

Emekliliğe hak kazanılması ve bu hakkın kullanılması durumunda,

- Bireysel emeklilik hesabındaki birikimi ve devlet katkısı hesabındaki tutarın bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini talep edilebilmektedir.
- OKS' de kalıp birikimleri belirlenen geri ödeme planına göre emeklilik şirketinden parça parça almayı da tercih edilebilmektedir.
- Birikimlerin bir kısmı veya tamamı ile yıllık gelir sigortası satın alınarak, düzenli gelir elde edilebilmektedir.

Emeklilik hakkı kullanırken en az 10 yıllık gelir sigortası ürünü satın alınması halinde, birikim tutarının %5'i oranında ek devlet katkısına hak kazanılmaktadır.

Katılımcılar istediği takdirde birikimlerini alarak sistemden ayrılabilir. Ayrılmaları halinde, emeklilik şirketince katılımcıya yapılacak ödemeler için elde edilen getiri tutarı üzerinden gelir vergisi (stopaj) kesintisi yapılmaktadır.

Stopaj kesintisi oranı;

- Sistemden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlar için %5,
- 10 yıl süreyle sistemde kalmakla birlikte sistemden emeklilik hakkı elde etmeden ayrılan katılımcılar için %10,
- Sistemde 10 yıldan az süreyle kalarak ayrılan katılımcılar için ise %15'tir.

OKS, şeffaflığın ve güvenliğin sağlanması amacıyla Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Sermaye Piyasası Kurulu, Emeklilik Gözetim Merkezi, Takasbank ve bağımsız denetim şirketlerinin denetim, gözetim ve kontrolü altındadır (www.egm.org.tr).

Tablo 7. Otomatik Katılım ile Sisteme Dahil Edilenlerin Ayrılma Verileri

SERTİFİKA VE ÇALIŞAN SAYILARI ²⁰²²				
	Kamu	Özel	Şirketten Verisi Temin Edilemeyenler *	Toplam
Sisteme Giren Ünik Çalışan Sayısı	4.034.327	19.574.703	2.073.729	25.682.759
Toplam Yürürlüğe Giren Sertifika Sayısı	4.789.533	30.400.875	2.237.305	37.427.713
Cayma Hakkı Kullanılmış Sertifika Sayısı	1.974.055	14.444.828	923.970	17.342.853
Cayma Harici Sonlanmış Sertifika Sayısı	1.566.748	7.864.194	813.903	10.244.845
Yürürlükteki Sertifika Sayısı	1.248.730	8.091.853	499.432	9.840.015
Sertifika Sayısına Göre Cayma Oranı	%41,2	%47,5	%41,3	%46,3

Kaynak: <https://egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler?r=243e6f53-835b-44cd-848b-f2f2cd88e479>

Tablo 7.'yi incelediğimizde 2022 yılında OKS sistemine toplam 25.682.759 katılımcının sisteme dahil olduğunu, Bireysel Emeklilik Sisteminde isteğe bağlı olarak sisteme giriş ve çıkış hakkı olmasından dolayı her ne kadar emeklilik adına yapılan bir yatırım olsa da katılımcıların sistemden erken çıkışlarının da oldukça fazla olduğu görülmektedir. Emeklilik gözetim merkezi verilerine göre sistemdeki sözleşmelerin ortalama süresinin 3,5 yıl olduğunu, katılımcıların genellikle ilk 3 yıl içinde isteğiyle

sistemden çıkış yaptığı ve otomatik katılımdan cayma oranının 2022 yıl sonu itibariyle %46,3 civarında olduğu görülmektedir.



BÖLÜM:3 ÇALIŞAN BİREYLERİN BİREYSEL EMEKLİLİK HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ve modeli, araştırmanın örneklem seçimi ve araştırmada kullanılan veri toplama yöntemlerine ve bulgulara değinilecektir.

3.1. Amaç ve Yöntem

Bireysel Emeklilik Sistemi, bireylerin elde ettikleri gelirleri düzenli olarak tasarrufta ve birikimde bulunmaları, tasarruflarıyla birikim yaparak yatırıma dönüştürülmesi ve emeklilikte ikinci bir emeklilik geliri elde etme üzerine kurulmuş sosyal güvenliğin tamamlayıcısı olan bir özel emeklilik sistemidir. Bu sayede hem bireylerin emeklilik dönemindeki refah seviyesi yükselirken hem de oluşan uzun vadeli emeklilik fonları ile ekonomiye önemli katkılar oluşturmaktadır. Dolayısıyla sistemin hem bireyler açısından hem de ülke kalkınması bakımından oldukça önemi bulunmaktadır. Ayrıca yurtiçi tasarruf miktarlarının artması, işgücüne katılma oranının ve bireylerin gelirlerinin yükselmesine ilave olarak BES'in hane halkı tasarruf yönelimlerini ve planlarını değiştirecek ve geliştirecek biçimde yeniden organize edilmesine gereksinim duyulmaktadır. Bireysel Emeklilik Sisteminin amacı göz önüne alındığında, ülke tasarruf açığını karşılamasının rolü ile bireylerin tasarruf eğilimlerini etkileyen unsurların tespit edilmesi ve buna bağlı olarak gerekli strateji ve politikalar uygulanması, Bireysel Emeklilik Sisteminin gelişimine katkı sağlaması ve sisteme katılımın artırılması adına önemli adımlardır. Ülke ekonomisine de önemli faydalar sağlayan Bireysel Emeklilik Sisteminin katılımın artırılması adına bireylere sistemin güvenilirliğinin ve işleyişinin iyi bir şekilde aktarılması gerekmektedir. Bu doğrultuda bu çalışma ile kamu kuruluşlarında çalışan kişilerin Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında davranış ve tutumlarını araştırmak amaçlanmıştır

Bu çalışma nitel bir çalışma olup, kamu sektöründe çalışan Bireysel Emeklilik Sisteminin hakkındaki görüşlerini değerlendirmek amacıyla Tokat ili örneklemini kullanılarak anket çalışması olarak tasarlanmıştır. Bireysel Emeklilik Sistemine dahil olan veya ayrılan kişilerin farkındalıklarını ölçmek amacıyla anket yöntemi tercih edilerek bu verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın amacı, tüm kamu

alışanlarının tasarruf ve yatırım penceresinden Bireysel Emeklilik Sistemine yaklaşımlarını ortaya çıkarmaktır.

Ankette çoktan seçmeli ve açık uçlu olmak üzere 33 soru kullanılmıştır. Ankette, katılımcıların Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla demografik unsurlarla ilgili 8, tasarruf ve yatırım alışkanlıklarına ilişkin 7 ve Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin 18 soru olmak üzere toplam 33 soru yneltiştir.

Anket sonuçları SPSS 22 programı ile frekans analiz bağımsız örneklem t testi ile tek yönlü varyans analizi (Anova) analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda demografik faktörler ile tasarruf ve risk algıları penceresinden Bireysel Emeklilik Sistemini tercih kararları tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli ile tanımlayıcı istatistik teknikler kullanılmıştır. Tarama araştırmalarında daha çok geniş bir katılımcıdan araştırmacı tarafından belirlenen cevap seçenekleri kullanılarak bilgi toplanır. Genellikle tarama araştırmalarında araştırmacılar, görüşlerin ve özelliklerin neden kaynaklandığından çok örneklemdeki bireyler açısından nasıl dağıldığıyla ilgilenmektedir (Fraenkel ve Wallen, 2006). Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimleyen, bireyde öğrenmenin gerçekleşmesi ve istendik davranışların geliştirilmesi için uygulanan süreçlerin bütünüdür. Genel tarama modelinde, çok sayıda elementten oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak için tüm evren veya evrenden alınacak bir grup ya da örnek taranır. İlişkisel tarama modelinde değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; bir değişiklik varsa nasıl olduğu belirlenmeye çalışılır (Karasar, 2011). Yani iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlar.

Tanımlayıcı istatistik ise evren ya da rneklemi oluşturan birimler üzerinden elde edilen verilerin; organize edilmesi, özetlenmesi, onların adlandırılması, verilerin tümünü temsil edecek değerlerin bulunmasını içeren metotların tümüne betimsel (tanımlayıcı) istatistik denir. rneklemde elde edilen bilgilerden yararlanılarak evren özelliklerinin tahmin edilmesi istatistiksel kestirme olarak adlandırılır. Betimsel istatistikte

amaç; evrenin çeşitli karaktersilerinin veya niteliklerini ortaya çıkararak özet bilgilere ulaşmak ve bu bilgiler aracılığı ile evreni, kısa ve anlamlı biçimde betimleyebilmektedir.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini oluşturan çalışma grubu; ekonomik ve zaman faktörü gibi durumlar değerlendirilerek Tokat ilinde çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarda görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 368 kamu personeline ulaşılmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. TÜİK'in 2022 yılı verilerine göre Tokat ili ve ilçelerinin toplam nüfusu 602.567'dir. Kamuda aktif sigortalı çalışan sayısı Ekim 2022 itibarıyla 25398'dir (SGK, 2022). Buna göre, anket çalışanlara uygulanacağı için araştırmanın evreni olarak Tokat ili ve ilçelerindeki toplam sigortalı sayısı olan 25398 kişi belirlenmiştir. Buna göre örneklem, kamuda görev yapan kişiler arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen kişilerden oluşacaktır.

Araştırmanın evreni 25398'dan oluşturmaktadır. Araştırma evrenini belirlemek için 400 kişi ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmeler sonucunda 384 kişi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada %5 örnekleme hatası kabul edilmiştir. Örneklem büyüklüğünü belirlemek için aşağıdaki formül kullanılmıştır (Salant ve Dillman, 1994).

$$n = \frac{N.t^2.p.q}{d^2.(N-1)+t^2.p.q}$$

n = örneklem dahil edilecek kişi sayısı,

N = evrenin büyüklüğü,

t = anlamlılık düzeyi,

p = gerçekleşme olasılığı,

q = gerçekleşmeme olasılığı,

t = güven aralığına göre t tablosundaki değer (%95). $N= 368$

$p= 0.5$

$q= 0.5$

$d= 0.05$

$t= 1.96$ Bu değerler yukarıdaki formüle yerleştirildiğinde örneklem dahil edilecek kişi sayısı 368 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın analizinde ilgili verileri toplamak için nicel araştırma yöntemlerinden biri olan tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmanın amacına ulaşabilmek için anket yöntemi tercih edilmiş ve çok sayıda çalışana ulaşılarak araştırma sonuçlarının geçerliğinin artırılması amaçlanmıştır.

Bu çalışmada güvenilir ve geçerli sonuçlar verebilmek için örneklem büyüklüğü ve anket soru sayısı dikkate alınmış ve gerekli hesaplamalar yapılmıştır. Araştırmamızda yer alan **Tasarruf -Yatırım Bilgisi-Risk Algısı ve BES ALGISI** ölçeklerinin güvenilirliği ölçülmüştür. Literatürde güvenilirlik ölçümünde genel olarak Cronbach's Alfa yöntemi kullanılmaktadır. Cronbach's Alfa yöntemine göre, Alfa (α) katsayısının kabul edilebilir değerleri genel olarak aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır (Özdamar, 2002)

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise çok az güvenilir,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ az güvenilir,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek güvenilir,
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek çok güvenilirdir.

Araştırmamızda kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini belirlemeye yönelik olarak yapılan güvenilirlik analizi sonucunda **Tasarruf -Yatırım Bilgisi-Risk Algısı** ölçeğinin güvenilirliği 0.931, **BES ALGISI** ölçeğinin güvenilirliği 0.837 olarak tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, ölçeklerin istatistiksel olarak güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada anketten elde edilen veriler SPSS Version 22 programı ile analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin ön ve daha sonrasında ileri analizi yapılmış ve bulgular yorumlanmıştır. İlk olarak demografik faktörler, tasarruf ve risk tutumları ile BES'e dahil sorular ön analiz yapılarak ilgili maddelerin frekans ve yüzdelik dağılımları tablo yardımı ile ifade edilmiştir. Ayrıca alt problemlere ilişkin hipotezler kurulmuş olup, veriler frekans dağılımı, yüzdelik dilimler, ortalamalar ve bağımsız iki örneklem t testi, Anova testi ile analizleri yapılarak farklılığın olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bununla birlikte verilerin normallik varsayımları basıklık ve çarpıklık ölçülerine göre analiz edilmiş olup; -2, +2 aralığındaki veriler normal dağılım gösterdiği varsayımını doğrulamıştır. ± 1.0 arasındaki bir basıklık değeri çoğu psikometrik amaç için mükemmel kabul edilir, ancak belirli uygulamaya bağlı olarak birçok durumda ± 2.0 arasındaki bir değer de kabul edilebilir (George ve Mallery (2012)).

3.5. Bulgular

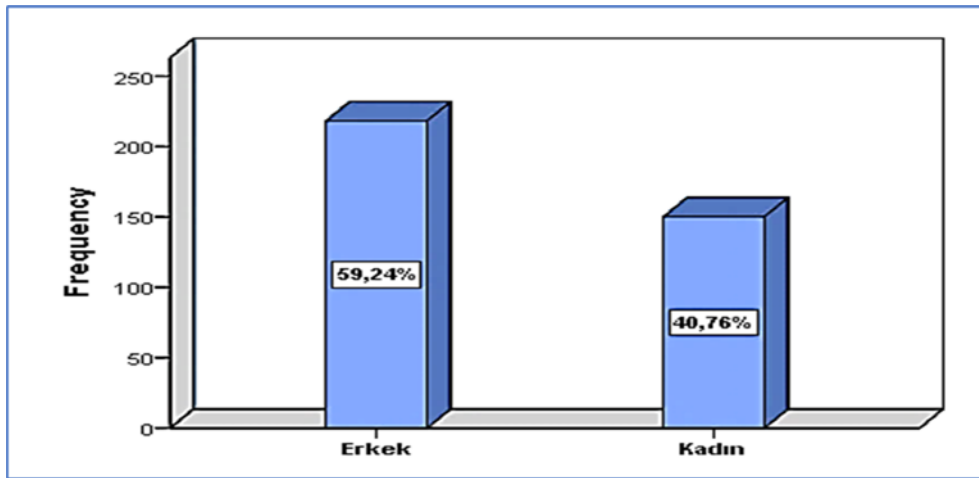
Araştırmaya katılanların demografik özellikleri ve Bireysel Emeklilik Sistemine giriş kararlarına etkileyen etkenlerin incelenmesi aşağıda ilgili başlıklar altında sunulmuştur.

3.5.1. Katılımcıların Demografik Durumuna İlişkin Bulgular

Ankete katılan araştırma grubunun cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek durumu, ortalama aylık gelir dağılımı, tasarruf alışkanlığı, tasarruflarını değerlendirme şekilleri ön analiz sonucunda ulaşılan bulgular aşağıdaki gibidir:

3.5.1.1. Cinsiyet Dağılımı

Yapılan araştırma ile Tokat ilinde kamuda çalışan kişiler, cinsiyet ayrımı olmaksızın ankete dahil edilmiştir. Önceki başlıklarda da ifade edildiği gibi çalışmanın örneklemini 368 kişiden oluşmaktadır. Ankete katılan bireylerin cinsiyet dağılımı Şekil 5.'de verilmiştir.

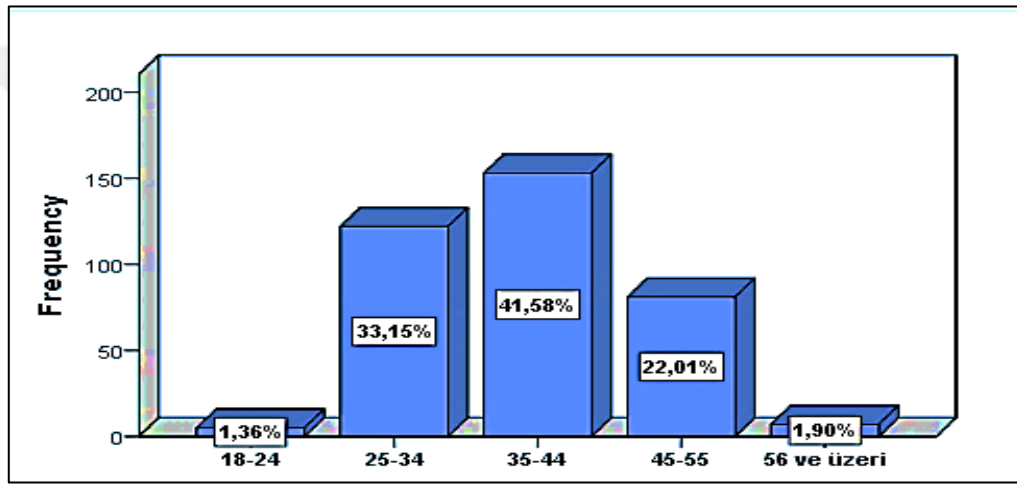


Şekil 5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyet Dağılımı

Araştırmaya katılanların %40,8' i (150 kişi) kadın, %59,20' sinin (218 kişi) erkek olduğu ve örneklemdaki cinsiyet dağılımında grup içerisinde erkeklerin daha fazla olduğu gözlenmiştir.

3.5.1.2. Yaş Dağılımı

Örneklem gruba yönelik olarak uygulanan anket uygulamasında, katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla oluşturulan, içinde bulunan yaş grubu ile ilgili elde edilen sonuçlar Şekil 6.'da sunulmuştur.

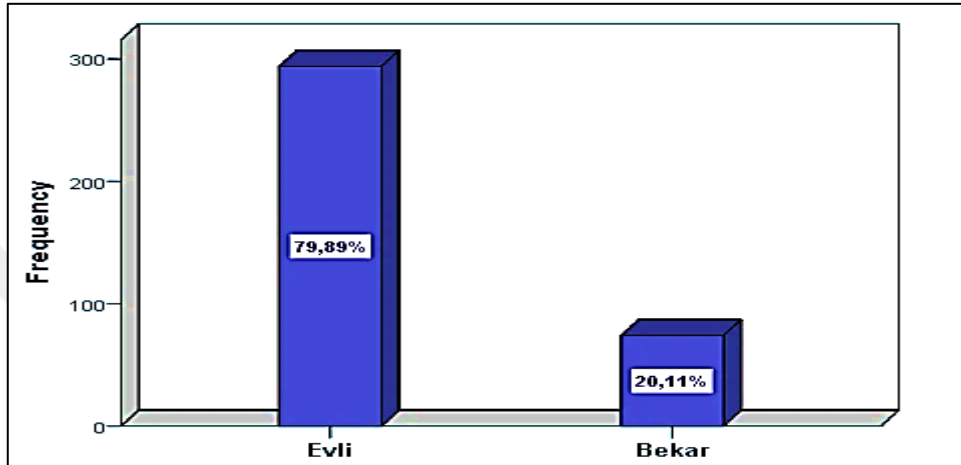


Şekil 6. Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Dağılımı

Şekil 7'yı incelediğimizde %74,8'lik kısmın 25-44 yaş aralığında olduğunu görmekteyiz. Bireysel Emeklilik Sisteminin uzun vadeli bir yatırım enstrümanı olarak düşündüğümüzde bu yaş aralığındaki grup için önem arz ettiğini ve sisteme girişe etki eden faktörlerinin güvenilir şekilde yorumlanabileceğini ifade edebiliriz.

3.5.1.3. Medeni Durum

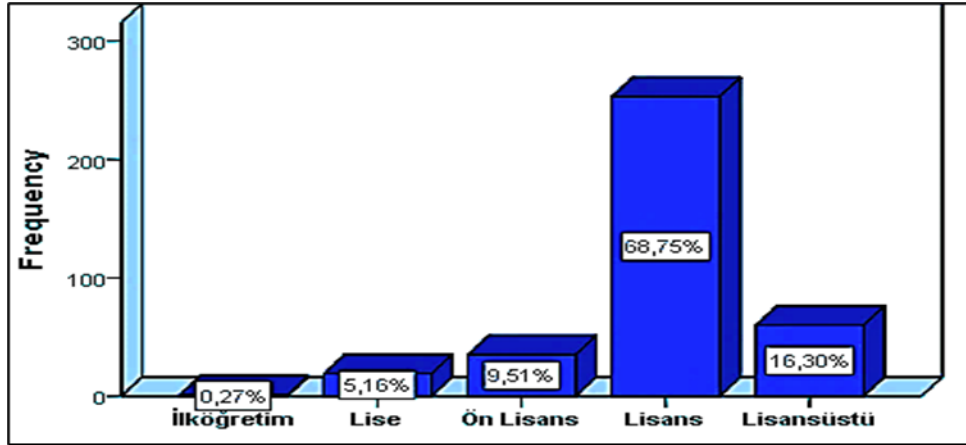
Ankete katılan kişilerin medeniyet durumlarının dağılımının ait grafik Şekil 7.'de verilmiştir. Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanı 368 katılımcıdan %79,9'unun (294 kişi) evli, %20,1'inin (74 kişi) bekar olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 8. Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeniyet Durumlarının Dağılımı

3.5.1.3. Eğitim Durumu

Yapılan anket çalışmasına katılan bireylerin eğitim seviyelerine ilişkin bilgiler, Şekil 8.'de sunulmuştur. Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanı 368 denekten %0,3'ünün (1 kişi) ilköğretim mezunu, %5,2'sinin (19 kişi) lise mezunu, %9,5'inin (35 kişi) ön lisans mezunu, %68,8'inin (253 kişi) ile yüksek lisans mezunu, %16,3'ünün (60 kişi) ile de lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir.

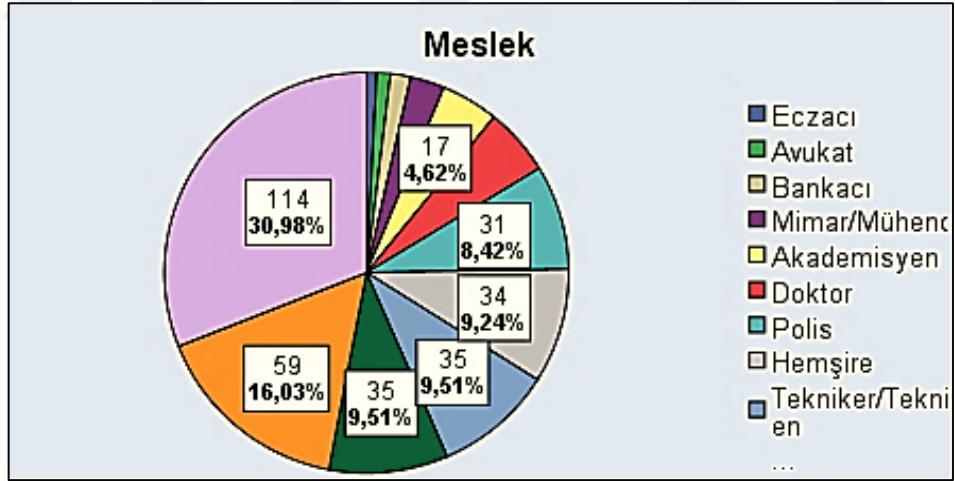


Şekil 9. Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumu

Şekil 10'i incelediğimizde araştırma grubunu oluşturan katılımcıların %85,1 gibi yüksek bir oranla eğitim seviyesinin yüksek olduğu, bu nedeni ise örneklemim kamu çalışanlarından oluşmasından kaynaklandığı ifadesini verebiliriz.

3.5.1.4. Meslek Durumu

Bireylerin meslek gruplarına göre dağılımları Şekil 9.'da verilmiştir.



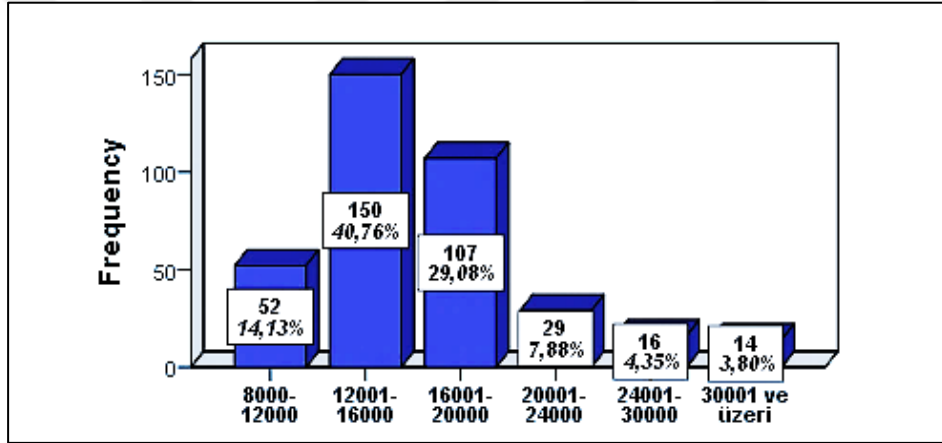
Şekil 11. Araştırmaya Katılan Çalışanların Meslek Durumu

Şekil 9'u incelendiğinde araştırma grubunu oluşturan katılımcıların meslek durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %1,1'inin (4 kişi) avukatlardan, %4,6'sının (17 kişi) doktorlardan, %1,6'sının (6 kişi) bankacılarından, %5,4'ünün (20 kişi) doktorlardan, %0,8'inin (3 kişi) eczacılardan, %9,2'sinin (34 kişi) hemşirelerden, %31,1'inin (114 kişi) memurlardan, %2,7'sinin (10 kişi) mimar/mühendislerden,

%16'sının (59 kişi) öğretmenlerden, %8,4'ünün (31 kişi) polislerden, %9,5'inin (35 kişi) teknikerlerden, %9,5'inin ise (35 kişi) diğer kamu çalışanlarından oluşmaktadır. Katılımcıların en büyük oranları sırasıyla %31 ile memurlar, %16 ile öğretmenler, %9,5 oranı ile ise tekniker ve diğer kamu personeli çalışanları oluşturmaktadır.

3.5.1.5. Aylık Gelir Durumu

Araştırmamızda anket çalışmasına katılan çalışanlara, örneklem gruba sahip oldukları aylık gelir miktarı hakkında soru sorulmuş ve kendilerine uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenilmiştir. Ankete katılan kişilerin söz konusu soruya verdikleri cevaplar Şekil 10.'da belirtilmiştir.



Şekil 12. Araştırmaya Katılan Çalışanların Aylık Gelir Durumu

Ankete katılan 368 kamu sektörü çalışanının ortalama aylık gelirleri dağılımı incelendiğinde; %40,8'inin (150 kişi) 8001-12000 aralığında, %29,1'inin (107 kişi) 12001-16000 TL aralığında, %14,1'inin (52 kişi) 6500-8000 TL aralığında, %7,9'unun (29 kişi) 16001-20000 TL aralığında, %4,3'ünün (16 kişi) 20001-24000 aralığında ve %3,8'inin (14 kişi) 24000 ve üzeri aylık ortalama gelir seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Grafiği incelediğimizde ankete katılan katılımcıların yaklaşık %85'lik grubun ise Bireysel Emeklilik Sistemine katılma eğilimi gösterebilecek mali durumda olduğu söylenebilir.

3.6. Katılımcıların Tasarruf ve Yatırım Alışkanlıklarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarının ilgili sorular ile tasarruf alışkanlıkları ve tasarruflarını ne yönde değerlendirdiklerine ait istatistiki dağılım ve oranlar Tablo 8.'de verilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Tasarruf Alışkanlıklarına İlişkin Sorular

TASARRUFA İLİŞKİN SORULAR		
Her ay düzenli olarak tasarrufta bulunur musunuz?	Frekans	Yüzde(%)
Evet	184	50
Hayır	184	50
Toplam	368	100
Düzenli tasarrufta bulunuyor iseniz aylık kaç TL ve karşılık gelen döviz tasarrufunda bulunursunuz?	Frekans	Yüzde(%)
500 TL' den az ve karşılık gelen döviz	73	40,3
501-1500 TL ve karşılık gelen döviz	50	27,6
1501-2500 TL ve karşılık gelen döviz	24	13,3
2501-3500 TL ve karşılık gelen döviz	14	7,7
3500 TL' den fazla karşılık gelen döviz	20	11
Toplam	181	100
Birikimde bulunuyor iseniz nasıl değerlendirirsiniz? (Çoktan Seçmeli)	Frekans	Yüzde(%)
TL	52	14,1
Hisse Senedi	51	13,9
Hazine Bonosu/Devlet Tahvili	6	1,6
Altın	204	55,4
Döviz	44	12
Gayrimenkul	22	6
Dijital para	11	3
Kendi İşim	8	2,2
Diğer Yatırım Araçları	11	3

Ankete katılan kamu sektörü çalışanlarının %50'sinin (184 kişi) tasarruf alışkanlığının olduğunu ve %50'sinin ise düzenli tasarruf yapmadıklarını ifade etmiştir (Tablo 8). Bireysel Emeklilik Sisteminin düzenli bir tasarruf aracı olmasından yola çıkarsak, katılımcıların düzenli tasarruf yapma konusunda yarısının bu duruma eğilim göstermediği görülmektedir. Bu kişilerin hem kamu kurumlarında çalışıyor olmaları hem de belli bir eğitim ve gelir seviyesine sahip olmaları açısından, bu durumun irdelenmesi ve sebeplerinin bulunarak giderilmesi için çaba gösterilmesi gerektiği düşünülmelidir.

Katılımcıların tasarruflarını nasıl değerlendiklerini incelediğimizde; çoktan seçmeli olarak cevaplandırılan sonuçlara göre, %68,6'sının (201 kişi) altın olarak

değerlendirdiği, %17,7'sinin (52 kişi) Türk Lirası olarak değerlendirdiği, %17,4'sinin (51 kişi) hisse senedine, %15'inin (44 kişi) döviz, %7,5'inin (22 kişi) gayrimenkule yatırım yaptığı, %3,8'inin (11 kişi) dijital para olarak değerlendirdiği, %2,7'sinin (8 kişi) kendi işine yatırım yaptığı tespit edilmiştir (Tablo 8).

Katılımcıların tasarruflarını nasıl değerlendiklerini incelediğimizde altın yatırımı diğer bütün tasarruf yatırım araçlarından daha çok tercih edilmektedir. Türkiye'de altın geleneksel yatırım aracı olarak en fazla ilgi gören yatırım araçlarından birisidir (Tomak, 2013). Ülkemizde geleneksel yatırım aracı olarak görülmesinin kamu çalışanlarında da paralellik gösterdiğini, popüler yatırım aracı olarak tercih edilmeye devam edildiği gözlemlenmektedir.

Yıldız (2020), Konya'da 229 kamu personeline yapmış olduğu anket çalışmasında, kamu sektörü çalışanlarının %52'sinin düzenli tasarruf alışkanlığının olduğunu ve tasarruflarını en çok altına yatırım yaparak değerlendirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Yatırım Alışkanlıklarına İlişkin Sorular

YATIRIMA İLİŞKİN SORULAR		
Yatırım bilginizi nasıl değerlendirirsiniz?	Frekans	Yüzde(%)
Yatırım bilgisine sahip değilim	69	18,8
Az	118	32,1
Orta	136	37
İyi	39	10,6
Çok iyi	6	1,6
Toplam	368	100
Tasarruflarınızı değerlendirirken uzman kişilerden finansal destek alır mısınız?	Frekans	Yüzde(%)
Evet	55	14,9
Hayır	313	85,1
Toplam	368	100

Tablo 9. Devamı

Yatırımlarınızda aldığınız risk ile ilgili aşağıdakilerden hangisi en iyi tanımlar?	Frekans	Yüzde(%)
Risk almam	148	40,2
Az risk alırım	167	45,4
Risk alırım	46	12,5
Çok fazla risk alırım	7	1,9
Toplam	368	100
Uzun süreli tasarruf yaptığınızda yatırım tercihlerinizi ne kadar sıklıkla değiştirirsiniz?	Frekans	Yüzde(%)
Yatırım tercihlerimi değiştirmem	226	61,40
Yılda bir kez değiştiririm	79	21,5
Yılda iki kez değiştiririm	28	7,6
Yılda ikiden fazla değiştiririm	35	9,5
Toplam	368	100

Tablo 9’u incelediğimizde katılımcıların yatırım bilgisini değerlendirme sorusuna yaklaşık %50’sinin kendilerini az ve/veya yatırım bilgisine sahip olmadığı şeklinde ifade ederken, diğer yarısı yatırım bilgisinin orta ve iyi derecede olduğunu ifade etmektedir. Ancak yatırım bilgisi hususunda uzman kişilerden destek noktasında %85,1’inin (313 kişi) destek almadığı yanıtını verdiği görülmektedir. Tasarrufları değerlendirme bakımından çalışanların büyük çoğunluğunun finansal uzmanlardan faydalanmadığı söylenebilir.

Yatırımlardan alınan risk konusunda ise katılımcıların yaklaşık %85’inin (315 kişi) risk almam ve/veya az risk alırım diyen gruplara dahil olduğu, geri kalan yaklaşık %15’inin (53 kişi) ise risk alırım ve/veya çok risk alırım diyen gruplara dahil olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uzun süreli tasarruf noktasında “ne kadar sıklıkta tercihlerini değiştirdikleri” sorusuna ise yaklaşık %83’ünün (305 kişi) “yatırım tercihlerimi değiştirmem” ve/veya “yılda bir kez değiştiririm” cevaplarını verdikleri görülmüştür. Bu sonuca göre, katılımcıların risk ve tercih değiştirme sıklığı bakımından oldukça tutucu hareket ettiklerini söylemek mümkündür. Salantur (2015), çalışmasında riskten kaçınan bireylerin Bireysel Emeklilik Sisteminden ayrılma istekliliklerinin daha fazla olduğu tespitinde bulunmaktadır. Ayrıca yatırım tercihlerini değiştirmeyen katılımcıların BES’ ten yeterince kar elde edememeleri ve bu nedenle BES’ in iyi bir yatırım aracı olmadığını

düşünmeleri mümkündür. Bu durum ise, katılımcıların BES'ten erken ayrılmalarına sebep olabilmektedir.

3.7. Katılımcıların Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanlarının Bireysel Emeklilik Sistemi ile alakalı bulgular tespit edilmiş olup; aşağıdaki tablo yardımıyla ifade edilmiştir (Tablo 10).

3.7.1. Hayat Sigortasına İlişkin Bulgular

Tablo 10. Katılımcıların Hayat Sigortasına İlişkin Sorular

HAYAT SİGORTASINA İLİŞKİN SORULAR		
Daha önce hayat sigortası yaptırdınız mı?	Frekans	Yüzde(%)
Evet	181	49,2
Hayır	187	50,8
Toplam	368	100
Hayat sigortası yaptırdıysanız beklentilerinizi karşılayabildiniz mi?	Frekans	Yüzde(%)
Evet	28	15,7
Hayır	86	48,3
Bu konuda şu anda bir fikrim yok	64	35,9
Toplam	178	100

Katılımcıların hayat sigortasına ilişkin sorularda katılımcılar; daha önce hayat sigortası yaptırdınız mı sorusuna %50,8' i (187 kişi) evet cevabı verirken, %49,2' si (181 kişi) hayır cevabı olarak yanıtlamışlardır. Hayat sigortası yaptıranların beklenti sorusunda ise %48,3' ü (86 kişi) “beklentimi karşılamadı” cevabı vermiştir.

3.7.2. BES' e İlişkin Bulgular

Ankete katılan bireylerin BES konusunda verdikleri cevaplar Tablo 11.'de sunulmuştur. Bireysel Emeklilik Sistemi ile alakalı olarak sorulan “Bireysel Emeklilik Sisteminden haberdar mısınız” sorusuna katılımcıların %97,8 (360 kişi) gibi yüksek bir oranda “evet” cevabı verdiğini, “nereden haberdar oldukları” sorusuna ise sırasıyla %48,9'unun (180 kişi) “bireysel emeklilik aracısından”, %30,7' sinin (113 kişi) “İnternette”, %26,6' sının (98 kişi) “TV’ den” yanıtını verdikleri görülmüştür. Günümüz şartları göz önüne alındığında Bireysel Emeklilik Sistemi tanıtımında ve kapsamının artırılmasında kitle iletişim araçlarının daha etkin bir şekilde kullanılmasının gerekli olduğu anlaşılmaktadır. “Bireysel Emeklilik Sistemi tanıtımının yeterince yapıldığını

düşünüyor musunuz” sorusu için katılımcıların %37,0’si “düşünüyorum” yanıtını verirken, %32,6’sı ise “düşünmüyorum” yanıtını vermiştir (Tablo 11).

Tablo 11. Katılımcıların BES’e İlişkin Sorular

BES'E İLİŞKİN SORULAR		
Bireysel emeklilik sistemini duydunuz mu	Frekans	Yüzde(%)
Evet	360	97,8
Hayır	8	2,2
Toplam	368	100
Bireysel emeklilik sisteminden haberdar iseniz nereden duydunuz? (Çoktan Seçmeli)	Frekans	Yüzde(%)
Gazeteden	15	4,1
Televizyondan	98	26,6
İnternette	113	30,7
Arkadaşımdan	71	19,3
Bireysel emeklilik aracısından	180	48,9
Acenteden	29	7,9
Diğer	17	4,6
20.Bireysel emeklilik sisteminin yeterince tanıtımının yapıldığını düşünüyor musunuz?	Frekans	Yüzde(%)
Kesinlikle düşünmüyorum	29	7,9
Düşünmüyorum	120	32,6
Bu konuda bir fikrim yok	68	18,5
Düşünüyorum	136	37
Kesinlikle düşünüyorum	15	4,1
Toplam	368	100

3.7.3. BES Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların BES’in özelliklerinden haberdar olma konusundaki sorulara verdikleri cevaplar Tablo 12.’de sunulmuştur. Katılımcıların yaklaşık %82’si “bilgi sahibi olduğu” yanıtını verirken, avantajları sorulduğunda ise %53’ünün (195 kişi) “düzenli tasarruf imkânı sağlaması”, %30,4’ünün (112 kişi) “sistemden istendiği anda çıkılabilmesi”, %15,8’inin (58 kişi) ise “ödeme tutarının değiştirilebilmesi” cevaplarını verdikleri görülmüştür. BES’in avantajları konusunda katılımcıların çoğunun, düzenli tasarruf ve yatırım imkânı sağlaması konusunda görüş birliği içinde olduklarını söylemek mümkündür.

BES’in emeklilik şartları hakkındaki sorusuna, katılımcıların %46,7’si “10 yıl ödeme ve 56 yaş şartı” olan doğru cevabı verirken, %53,3’ü diğer yanlış olan seçenekleri işaretlemişlerdir (Tablo 12).

Tablo 12. Katılımcıların BES Özelliklerine İlişkin Sorular

Bireysel emeklilik sisteminin özelliklerini biliyor musunuz?	Frekans	Yüzde(%)
Bilmiyorum	64	17,4
Biraz bilgi sahibiyim	216	58,7
Yeterince biliyorum	88	23,9
Toplam	368	100
Bireysel emeklilik sistemi hakkında bilgi sahibi iseniz size göre bireysel emeklilik sisteminin en önemli avantajı nedir? (Çoktan Seçmeli)	Frekans	Yüzde(%)
Vergi avantajı	49	13,3
Ödeme tutarının değiştirilebilmesi	58	15,8
Çalışmayanların da sisteme katılabilmesi	46	12,5
Sistemden istendiği anda çıkılabilmesi	112	30,4
Düzenli tasarruf ve yatırım imkânı sağlaması	195	53
Diğer	6	1,6
Bireysel emeklilik sisteminden emekli olma şartları nedir?	Frekans	Yüzde(%)
10 yıl düzenli ödeme yapmak	125	34
5 yıl düzenli ödeme yapmak	18	4,9
56 yaşı doldurmak	33	9
Hem 5 yıl düzenli ödeme yapmak hem de 60 yaşını doldurmak	20	5,4
Hem 10yıl düzenli ödeme yapmak hem de 56 yaşını doldurmak	172	46,7
Toplam	368	100

3.7.4. BES Tercih Nedenlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların BES tercih nedenlerine ilişkin sorulara verdikleri cevaplar Tablo 13.'de verilmiştir. Ankete katılan katılımcıların, “BES’e dahil olmak ister misiniz” sorusuna “kesinlikle istemem” ile “kararsızım” cevabını veren çalışanların nedenlerini incelediğimizde; %30’unun (42 kişi) “gelir yetersizliğinden”, %19,2’sinin (27 kişi) “sisteme güvenmediğinden”, %17,3’ünün “ikinci emekliliği gereksiz görmesinden”, %12,8’inin (18 kişi) “faiz getirisine karşı olmasından” ve %11,5’inin (16 kişi) ise “getiri garantisinin olmamasından” dolayı bu cevapları verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuçlara bakıldığında en büyük sebebin “gelir yetersizliğinden” kaynaklandığı ama ikinci sıradaki nedenin ise “sisteme güvenmeme” olduğu görülmektedir. Güvensizlik nedeniyle BES’e katılmaması algısının değiştirilebilmesi için BES ile ilgili kurumların daha çok çalışmaları gerektiğini söylemek mümkündür.

Ankete katılan katılımcıların “BES’e dahil olmak ister misiniz” sorusuna “sisteme dahil oldum ancak daha sonra çıktım” cevabını veren çalışanların nedenlerini

incelediğimizde; %44,8'inin (39 kişi) “nakit sıkıntısı çektiğinden”, %27,6'sının (24 kişi) “BES fonlarının getirisini beğenmediğinden” ve %12,7'sinin ise “harcamalarının artışından” dolayı sistemden ayrıldıkları cevaplarını verdikleri tespit edilmiştir. Grup dağılımına bakıldığında en büyük payın, nakit sıkıntısından olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların BES Sistemi Tercihlerine İlişkin Sorular

BES TERCİH NEDENLERİ		
Bireysel emeklilik sistemine dahil olmak ister misiniz?	Frekans	Yüzde(%)
Kesinlikle istemem	73	19,8
Kararsızım	67	18,2
Kesinlikle isterim	16	4,3
Bireysel emeklilik sistemine dahil oldum	125	34,0
Bireysel emeklilik sistemine dahil olmuşum ancak daha sonra sistemden çıktım	87	23,7
Toplam	368	100
Eğer 24. soruya cevabınız 'Kesinlikle istemem' ya da 'Kararsızım' ise; nedeninedir?	Frekans	Yüzde(%)
Gelirim yetersiz olmasından dolayı	42	30,0
Geçmiş dönemdeki hayat sigortası deneyimimden dolayı	9	6,4
Sisteme güvenmediğimden dolayı	27	19,2
Faiz getirisine karşı olduğumdan dolayı	18	12,8
Getiri garantisinin olmamasından dolayı	16	11,5
Sgk'ya bağlı olduğum için ikincil emekliliği gereksiz görmekten dolayı	24	17,3
Diğer	4	2,8
Toplam	140	100
Eğer 24. soruya cevabınız 'Sisteme dahil olmuşum ancak daha sonra çıktım' ise; nedeni nedir?	Frekans	Yüzde(%)
Nakit sıkıntısı çektiğim için sistemden ayrıldım	39	44,8
Sistemle ilgili yanlış bilgi verilmesinden dolayı sistemden ayrıldım	5	5,8
Sisteme kısa süreli birikim sağlamak için girdiğimden ayrıldım	4	4,6
İşten ayrıldığım için sistemden ayrıldım	0	0
Harcamalarının artmasından ötürü sistemden ayrıldım	11	12,7
Emeklilik yatırım fonlarının getirilerini beğenmediğim için sistemden ayrıldım	24	27,6
Diğer	4	4,5
Toplam	87	100

Tablo 13. Devamı

Eğer 24. soruya cevabınız 'Bireysel emeklilik sistemine dahil oldum' veya 'Kesinlikle isterim' ise; katılmak isteme amacınız nedir?	Frekans	Yüzde(%)
Gelecek için uzun vadeli birikim yapmak	79	55,6
Kısa süreli birikim yapıp sistemden çıkmak	8	5,6
Para biriktirip ev/araba için peşinat yapıp sistemden çıkma	17	12,6
Sistemden emekli olmak ve ikinci bir emeklilik geliri elde etmek	37	26,2
Sadece çalışırken vergi avantajı sağlamak	0	0
Diğer	0	0
Toplam	141	100

Sonuçlara baktığımızda, BES’e katılmak istemeyen ve/veya kararsızlar ile sistemden daha sonra çıkan katılımcıların ortak noktasının maddi imkânsızlıklar olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

BES’e dahil olan ve/veya katılmak isteyenleri incelediğimizde ise %55,6’sının (79 kişi) “uzun vadeli birikim yapmak”, %26,2’sinin (37 kişi) “ikinci bir emeklilik geliri elde etmek”, %12,6’sının “ev/araba için peşinat yapmak” ve %5,6’sının (8 kişi) ise “kısa süreli birikim yapmak” cevaplarını verdikleri görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun uzun vadeli birikim yapmak için BES’e dahil olması iyi olmakla birlikte bu oranın yani %55,6 oranının yükseltilmesi birinci hedef olmalıdır.

3.7.5. BES Sonrası Davranışlara İlişkin Bulgular

Katılımcıların BES’e dahil olduktan sonraki davranışlarını incelediğimizde; katılımcıların %68’inin yatırımlarını uzun vadede devam ettirmek istediğini görmekteyiz. Katılımcılara “nakit sıkıntısı içinde olduğunuzda ne yaparsınız” sorusu sorulduğunda, %42,6’sı “banka kredisi kullanırım” derken ikinci sırada %29,3 oranında “BES birikimlerimi alırım” cevabı verildiği görülmektedir. Bu durum, katılımcıların bir kısmı için BES’in uzun vadeli bir yatırım olarak görülmediği, nakit ihtiyacının olması durumunda BES birikimlerini almanın banka kredisi almaktan daha doğru olduğunu düşündüklerini göstermektedir ki bunun BES için istenmeyen bir sonuç olduğunu söylemek mümkündür (Tablo 14).

Tablo 14. Katılımcıların BES Sonrası Davranışlarına İlişkin Sorular

BES SONRASI DAVRANIŞLAR		
Bireysel emeklilik sistemine dahilseniz ya da katılmayı istemeniz halinde yatırımlarınızı ne kadarlık bir vadede devam ettirmek istersiniz?	Frekans	Yüzde(%)
Kısa vadede (0-3 yıl) devam ettirmek istiyorum	40	15,6
Orta vadede (3-5 yıl) devam ettirmek istiyorum.	42	16,4
Uzun vadede (5-10 yıl) devam ettirmek istiyorum.	79	30,8
Emekli oluncaya kadar (10 yıl ve üzeri) devam ettirmek istiyorum.	95	37,2
Toplam	256	100
Çok ciddi bir nakit sıkıntı içinde olduğunuzu varsayalım. Aşağıdakilerden hangisi sizin için en doğrusudur?	Frekans	Yüzde(%)
Bankadan kredi çekmek	157	42,6
Bir arkadaşından borç almak	64	17,3
Arabamı/evimi satmak	37	10,3
Bireysel emeklilik sisteminden çıkarak birikimlerimi hemen almak	108	29,3
Diğer	2	0,5
Toplam	368	100
Bireysel emeklilik sistemine dahilseniz katkı paylarınızı yatıracığınız yatırım enstrümanlarını belirlerken neye dikkat edersiniz?	Frekans	Yüzde(%)
Geçmiş yatırım tecrübelerime	102	29,9
Bireysel emeklilik aracısının yönlendirmesine	81	23,7
Yatırım enstrümanlarının önceki getirilerine	53	15,5
Yatırımda alacağım riske	47	13,8
Yatırım bilgisi olan bir arkadaşımın yönlendirmesine	43	12,5
Sosyal medyada (YouTube, Instagram vs.) yatırım ile ilgili açılan grupların yönlendirmesine	13	3,8
Diğer	3	0,8
Toplam	342	100
Bireysel emeklilik sisteminde ödemelerinizi ne kadar sıklıkla yapıyorsunuz/yaparsınız?	Frekans	Yüzde(%)
Her ay yapıyorum/yaparım	225	84,2
Üç ayda bir toplu ödeme yapıyorum/yaparım	3	1,2
Altı ayda bir toplu ödeme yapıyorum/yaparım	3	1,2
Yılda bir toplu ödeme yapıyorum/yaparım	2	0,7
Düzenli ödeme yapamıyorum/yapamam.	34	12,7
Toplam	267	100
Bireysel emeklilik sisteminden emekli olmaya hak kazanmanız halinde birikimlerinizi maaş yerine toplu para olarak almak ister misiniz?	Frekans	Yüzde(%)
Hayır	147	47,5
Bu konuda şu an fikrim yok	125	40,4
Evet	37	11,9
Toplam	309	100

Yukarıdaki tabloyu incelediğimizde, katkı paylarının değerlendirilirken yatırım enstrümanlarının belirlenmesinde, katılımcıların %29,9' unun (102 kişi) geçmiş yatırım tecrübelerine, %23,7' sinin (81 kişi) BES araçlarının yönlendirmesine, %15,5' inin (53

kişi) ise yatırımların önceki getirilerine göre hareket ettiği görülmektedir. BES' e dahil olan katılımcılardan katkı paylarını her ay düzenli ödeme yapanlar %84,2 gibi yüksek oranda olduğu görülmektedir. Katılımcıların %47,5' inin (147 kişi) BES emeklilik aşamasında toplu para alma yerine emekli maaşı talep ettiği görülürken, %40,4' ünün (125 kişi) şu an için kararsız kaldığı, %11,9' unun (37 kişi) ise emekli maaşı yerine toplu para almayı tercih etmektedir. BES yatırımcılarının büyük çoğunlukla düzenli ödeme alışkanlığı olduğu söylenebilirken; emeklilik aşamasında toplu para alma konusunda katılımcıların yarıdan fazlasının kararsız ve/veya toplu para alma niyetinde oldukları gözlenmektedir.

3.8. Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Faktörlerinin İncelenmesi

Kamu sektörü çalışanlarının Bireysel Emeklilik Sistemine giriş kararlarını etkileyen etkenlerin belirlenmesi için yapılan anket sonucunda bu kararı etkileyen demografik faktörler ile BES'e giriş kararını istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığının belirlenmesi için Bağımsız örneklem t- testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) analizi sonuçlarından elde edilen bulgular ile değerlendirilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeni birbirinden bağımsız gruplardaki çoklu değişkenler arasındaki ilişkinin tespitinde kullanılan parametrik testlerden Bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) analizi araştırmamızdaki örneklem sayısı için de güvenilir sonuçlar vereceğinden dolayı tercih edilmiştir.

3.8.1. Cinsiyete Göre BES Tercihine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarına “Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)’ne dahil olmak ister misiniz?” sorusu yöneltilmiş ve alınan cevapların analizi aşağıdaki Tablo 15.’de sunulmuştur.

Tablo 15. Araştırmaya Katılanların Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararı

	BES' e Dahil Olma					Topla m
	Kesinlikle istemem	Kararsızım	Kesinlikle isterim	BES' e dahil oldum	Sisteme dahil oldum ancak sonra çıktım	
Cinsiyet Erkek	58	36	13	63	48	218
Kadın	15	31	3	62	39	150
Total	73 (%19,8)	67 (%18,2)	16 (%4,3)	125 (%33,9)	87 (%23,6)	368

Tablo 15'i incelendiğinde katılımcıların %33,9'unun Bireysel Emeklilik Sistemine dahil olduğu, %23,6'sının sistemden daha sonra çıktığını, %18,2'sinin BES'e girme konusunda kararsız olduğu görülmektedir. %4,3'ünün BES'e girmeyi kesinlikle isterken, %19,8'i BES'i kesinlikle istemediğini ifade etmektedir.

Yukarıdaki verilerden yola çıkarak Cinsiyet ile BES girişi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı sorusuna cevap aramak için aşağıdaki şekilde hipotez oluşturulmuştur.

H0: Cinsiyet değişkenine göre BES'e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: Cinsiyet değişkenine göre BES'e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 16. Cinsiyete Göre Bağımsız İki Örneklem T-testi

Cinsiyet	N	Ortalama	T Değeri	P Değeri	Basıklık	Çarpıklık
BES' e Dahil Olma Erkek	218	3,03	-3,260	,001	-1,868	0,378
Kadın	150	3,52				

BES' e dahil olma tercihinin cinsiyet değişkenine göre bağımsız iki örneklem t-testi uygulanmış olup ve p değeri 0,05'den küçük olduğundan ($p < 0,05$) erkek ve kadın ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Kadınların BES' e dahil olma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 16).

3.8.2. Medeni Durumuna Göre BES Tercihine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarına “Bireysel Emeklilik Sistemine dahil olmak ister misiniz?” sorusu yöneltilmiş ve Medeni duruma göre alınan cevapların analizi aşağıdaki Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Medeni Duruma Göre Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararı

		BES’ e Dahil Olma					Toplam
		Kesinlikle istemem	Kararsızım	Kesinlikle isterim	BES’ e dahil oldum	Sisteme dahil oldum ancak sonra çıktım	
Medeni Durum	Evli	59	50	14	98	73	294
	Bekar	14	17	2	27	14	74
Total		73 (%19,8)	67 (%18,2)	16 (%4,3)	125 (%33,9)	87 (%23,6)	368

Tablo 17’yi incelediğimizde ankete dahil olanların; %33,9’ü (125 kişi) BES’e dahil olanlar, %23,6’sı (87 kişi) sistemden daha sonra çıkanlar, %4,3’ü (16 kişi) sistemi kesinlikle isteyenler, %19,8’i (73 kişi) kesinlikle istemeyenler, %18,2’si (67 kişi) kararsız kişilerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan katılımcıların Medeni durum ile BES’e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı sorusuna cevap aramak için aşağıdaki şekilde hipotez oluşturulmuştur.

H0: Medeni durum değişkenine göre BES’e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: Medeni durum değişkenine göre BES’e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 18. Medeni Duruma Göre Bağımsız İki Örneklem t-Testi

Medeni Durum	N	Ortalama	t. Değeri	P Değeri	Basıklık	Çarpıklık
BES' e dahil olma						
Evli	294	3,25	0,637	0,524	1,498	0,244
Bekar	74	3,13				

BES'e dahil olma tercihinin medeni durum değişkenine göre bağımsız iki örneklem t-testi uygulanmış olup ve p değeri 0,05'den büyük olduğundan ($p>0,05$) evli ve bekar katılımcıların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. (Tablo 18).

İşbilen (2008), İstanbul ilinde 211 kişiyle yaptığı anket çalışmasında, bekar olanların sisteme katılımda daha istekli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun sebebi olarak da BES'in tek bir kişi için yaptırılması ama evli olanların eşleri ve çocuklarını da düşünmek zorunda olmaları şeklinde açıklamıştır. Ayrıca, bu durumun çözümü olarak, emeklilik şirketlerinin tüm aileyi kapsayacak şekilde düzenlemeler yapabilecekleri şeklinde bir öneri getirmiştir. Bununla birlikte; Çetin ve Sevüktekin'in (2015), Bursa ilinde 350 kişiyle yaptıkları anket çalışması sonucunda, evli kişilerin BES'e girme olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaştıkları görülmektedir.

3.8.3. Eğitim Durumuna Göre BES Tercihine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarına "Bireysel Emeklilik Sistemine dahil olmak ister misiniz?" sorusu yöneltilmiş ve yaş durumuna göre alınan cevapların analizi Tablo 19.'da sunulmuştur.

Tablo 19. Eğitim Durumuna Göre Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararı

Eğitim	BES' e Dahil Olma					Toplam
	Kesinlikle istemem	Kararsızım	Kesinlikle isterim	BES' e dahil oldum	Sisteme dahil oldum ancak sonra çıktım	
İlköğretim	1	0	0	0	0	1
Lise	6	6	2	3	2	19
Ön Lisans	9	6	1	10	9	35
Lisans	47	44	9	85	68	253
Lisansüstü	10	11	4	27	8	60
Toplam	73	67	16	125	87	368

Tablo 19'u incelediğimizde katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans mezunu kişilerden oluştuğu, %33,5'inin sisteme dahil olduğu; sisteme dahil olup çıkanlar, kesinlikle istemeyenler ile kararsızların ise %62,8'ini oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durum ile BES'e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı sorusuna cevap aramak için aşağıdaki şekilde hipotez oluşturulmuştur.

H0: Eğitim durumu ile BES'e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: Eğitim durumu ile BES'e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 20. Eğitim Durumu Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar arası	4,038	4	1,010	2,091	,081
Grup İçi	175,266	363	,483		
Toplam	179,304	367			

BES’e dahil olma tercihinin eğitim durumu değişkenine göre fark olup olmadığını anlamak için bağımsız tek yönlü varyans testi uygulanmış olup ve p değeri 0,05’den büyük olduğundan ($p>0,05$) eğitim durumlarına göre katılımcıların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 20).

3.8.4. Yaş Değişkenine Göre BES Tercihine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarına “Bireysel Emeklilik Sistemine dahil olmak ister misiniz?” sorusu yöneltilmiş ve yaş durumuna göre alınan cevapların analizi aşağıdaki Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21. Yaş Durumuna Göre Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararı

Yaş	BES’ e Dahil Olma Durumu					Toplam
	Kesinlikle istemem	Kararsızım	Kesinlikle isterim	BES’ e dahil oldum	Sisteme dahil oldum ancak sonra çıktım	
18-24	1	3	0	1	0	5(%1,3)
25-34	21	22	8	33	38	122(%33,1)
35-44	28	25	5	64	31	153(%41,5)
45-55	21	13	3	26	18	81(%22)
56 ve üzeri	2	4	0	1	0	7(%1,9)
Toplam	73	67	16	125	87	368

Tablo 21’i incelediğimizde katılımcıların %74,7’ si 25-44 yaş arasında olduğu tespit edilmiş olup, araştırmaya katılan katılımcıların yaş durumu ile BES’e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı sorusuna cevap aramak için aşağıdaki şekilde hipotez oluşturulmuştur.

H0: Yaş değişkenine göre BES’e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: Yaş değişkenine göre BES’ e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 22. Yaş Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar arası	20,541	4	5,135	2,356	,053
Grup İçi	791,361	363	2,180		
Toplam	811,902	367			

Tablo 22’ye göre BES’e dahil olma tercihinin yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi testi uygulanmış olup ve p değeri 0,05’den büyük olduğundan ($p>0,05$) yaş grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Çamkaya ve diğerleri (2019), Erzurum ilinde 665 kişi ile yaptıkları anket çalışmasıyla BES’i tercih etmede etkili faktörleri araştırmışlardır. Katılımcıların %46.8’inin BES’i tercih ettiği tespit edilmiştir. Bu araştırmaya göre, bireylerin yaşlarının Bireysel Emeklilik Sistemini tercih etmede etkili olduğu tespit edilmiştir. Orta ve olgun yaşta olan bireylerin genç yaşta olan bireylere göre daha fazla Bireysel Emeklilik Sistemini tercih ettikleri görülmüştür.

3.8.5. Meslek Durumu Değişkenine Göre Bes Tercihine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarına “Bireysel Emeklilik Sistemine dahil olmak ister misiniz?” sorusu yöneltilmiş ve meslek durumuna göre alınan cevapların analizi Tablo 23’de sunulmuştur.

Tablo 23. Meslek Durumuna Göre Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Karar

Meslek	BES'e Dahil Olma					Total
	Kesinlikle istemem	Kararsızım	Kesinlikle isterim	BES'e dahil oldum	Sisteme dahil oldum ancak sonra çıktım	
Avukat	2	0	0	2	0	4
Akademisyen	2	4	0	10	1	17
Bankacı	0	1	1	4	0	6
Doktor	1	8	1	6	4	20
Eczacı	0	0	0	1	2	3
Hemşire	3	9	2	14	6	34
Memur	29	21	7	29	28	114
Mimar/Mühendis	1	4	0	3	2	10
Öğretmen	11	9	0	20	19	59
Polis	9	1	2	12	7	31
Tekniker	9	5	1	11	9	35
Diğer	6	5	2	13	9	35
Total	73	67	16	125	87	368

Kamuda çalışan katılımcıların farklı mesleklerdeki dağılımları Tablo 3.17'de belirtilmiş olup, “Meslek durumları ile BES’e dahil olma durumu” arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı sorusuna cevap aramak için aşağıdaki şekilde hipotez oluşturulmuştur.

H0: Meslek durumu değişkenine göre BES’e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: Meslek durumu değişkenine göre BES’e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 24. Meslek Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar arası	17,016	11	1,547	,693	,746
Grup içi	794,886	356	2,233		
Toplam	811,902	367			

Tablo 24' e göre BES'e dahil olma tercihinin meslek durumu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi testi uygulanmış olup ve p değeri 0,05'den büyük olduğundan ($p>0,05$) meslek grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

3.8.6. Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre BES Tercihine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarına “Bireysel Emeklilik Sistemine dahil olmak ister misiniz?” sorusu yöneltilmiş ve aylık gelir durumuna göre alınan cevapların analizi Tablo 25’de oluşturulmuştur.

Tablo 25. Aylık Gelir Durumuna Göre BES’e Giriş Kararı

Aylık Gelir	BES’e Dahil Olma					Total
	Kesinlikle istemem	Kararsızım	Kesinlikle isterim	BES’e dahil oldum	Sisteme dahil oldum ancak sonra çıktım	
8000-12000	7	12	5	14	14	52
12001-16000	28	29	6	48	39	150
16001-20000	30	17	3	37	20	107
20001-24000	6	5	0	10	8	29
24001-30000	0	4	0	9	3	16
30001 ve üzeri	2	0	2	7	3	14
Total	73	67	16	125	87	368

Araştırmaya katılan katılımcıların aylık gelir durumu ile BES’e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı sorusuna cevap aramak için aşağıdaki şekilde hipotez oluşturulmuştur (Tablo 25).

H0: Gelir durumu değişkenine göre BES’e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: Gelir durumu değişkenine göre BES’e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 26. Aylık Gelir Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar arası	12,173	5	2,435	1,102	,359
Grup İçi	799,729	362	2,209		
Toplam	811,902	367			

Tablo 26’ ya göre BES’e dahil olma tercihinin gelir durumu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi testi uygulanmış olup ve p değeri 0,05’den büyük olduğundan ($p>0,05$) gelir grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Eryılmaz (2019), Samsun ilinde yaptığı çalışmasında, orta gelir seviyesinde olan çalışanların BES’e diğer gelir seviyesindekilere oranla daha olumlu baktıklarını ve sistemden memnun oldukları sonucuna ulaşmıştır.

3.8.7 Yatırım Bilgisi Durumu Değişkenine Göre BES Tercihine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarına “Bireysel Emeklilik Sistemine dahil olmak ister misiniz?” sorusu yöneltilmiş ve yatırım bilgisi durumuna göre alınan cevapların analizi Tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 27. Yatırım Bilgisi Durumuna Göre BES’e Giriş Kararı

Yatırım Bilgisi	BES’e Dahil Olma					Total
	Kesinlikle istemem	Kararsızım	Kesinlikle isterim	BES’e dahil oldum	Sisteme dahil oldum ancak sonra çıktım	
Sahip değilim	19	12	1	18	19	69
Az	17	31	3	41	26	118
Orta	24	22	8	51	31	136
İyi	12	2	3	11	11	39
Çok iyi	1	0	1	4	0	6
Total	73	67	16	125	87	368

Tablo 27’yi incelediğimizde yatırım bilgisi konusunda sorulan soruya karşılık katılımcıların “Yatırım Bilgisi durumu ile BES’e dahil olma” durumu arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı sorusuna cevap aramak için aşağıdaki şekilde hipotez oluşturulmuştur.

H0: Yatırım bilgisi durumu değişkenine göre BES’e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: Yatırım bilgisi durumu değişkenine göre BES’e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 28. Yatırım Bilgisi Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar arası	2,587	4	,647	,290	,884
Grup İçi	809,316	363	2,230		
Toplam	811,902	367			

Tablo 28’e göre BES’e dahil olma tercihinin yatırım bilgisi durumu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi testi uygulanmış olup ve p değeri 0,05’den büyük olduğundan ($p > 0,05$) yatırım bilgisi grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

3.8.8. Hayat Sigortası Durumuna Göre BES Tercihine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarına “Bireysel Emeklilik Sistemine dahil olmak ister misiniz?” sorusu yöneltilmiş ve Hayat Sigortası durumuna göre alınan cevapların analizi Tablo 29’da sunulmuştur.

Tablo 29. Hayat Sigortası Durumuna Göre BES’e Giriş Kararı

Hayat sigortası yaptırma	BES’e Dahil Olma					Total
	Kesinlikle istemem	Kararsızım	Kesinlikle isterim	BES’e dahil oldum	Sisteme dahil oldum ancak sonra çıktım	
Evet	32	19	9	77	44	181
Hayır	41	48	7	48	43	187
Total	73	67	16	125	87	368

Tablo 3.22’de, araştırmaya katılanlara hayat sigortası ve BES’e katılımlarıyla ilgili bir soru sorulmuş olup, “Hayat Sigortası durumu ile BES’e dahil olma durumu” arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla da aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H0: Hayat Sigortası değişkenine göre BES’e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: Hayat Sigortası değişkenine göre BES’e dahil olma durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 30. Hayat Sigorta Durumu Bağımsız İki Örneklem T- testi

Hayat Sigortası	Kişi Sayısı	Ortalama	t. Değeri	P Değeri	Basıklık	Çarpıklık
BES’e dahil olma						
Evet	181	3,45	2,812	,005	-0,333	-1,980
Hayır	187	3,02				

Tablo 30’a göre BES’e dahil olma tercihinin Hayat Sigortası Yaptırma Durumu değişkenine göre bağımsız iki örneklem t-testi uygulanmış olup ve p değeri 0,05’den küçük olduğundan ($p < 0,05$) Hayat Sigortası yaptıranlarla yaptırmayanların ortalamaları

arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Hayat sigortası yaptıranların BES'e dahil olmaya daha yatkın oldukları sonucuna ulaşılmıştır.



SONUÇ

Sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olan Bireysel Emeklilik Sistemi, bireyin iş hayatından ayrıldıktan sonra refah düzeylerinin korunması bakımından ek bir getiri elde etme amacıyla kurulmuştur. Tasarruf yapma amacı taşıyan bireylerin ilerleyen dönemlerde kendilerini güvence altına almalarına imkân sağlamıştır. Ülkemizde BES' e dahil olma açısından sisteme katılımın diğer ülkelere kıyasla daha düşük seviyede olduğu ortadadır. Bu durumun tasarruf yapma eğilimleri, ekonomik koşullar, refah seviyesi, bilinçsiz bireyler, eğitim seviyesinin yetersizliği gibi birçok sebepleri bulunmaktadır.

Ülkemizde BES uygulaması 2003 yılından beri gönüllülük esasına dayalı bir şekilde sosyal güvenliğin tamamlayıcısı olarak uygulanmaktadır. Günümüzde Bireysel Emeklilik Sistemine gönüllü olarak yaklaşık 8 milyon, otomatik esasına dayalı olarak da yaklaşık 6 milyon katılımcı sayısı ve yaklaşık 458 milyar TL toplanan fon miktarı bulunmaktadır. Katılımcı sayısının artırılması temel bir hedef olmakla birlikte hali hazırdaki durumda bile; BES, bireylerin geleceği için güvence sunarken, finansal sistemin bir gereği olarak toplanan fonların sermaye piyasalarına aktarılması sayesinde hem yeni yatırımların desteklenmesi ve istihdam seviyesinin artması hem de piyasada var olan fon ihtiyacının giderilmesine fayda sağlamaktadır.

Bireysel Emeklilik Sistemine katılım tercihi konusunda tasarruf yapma bilincinin etkisinin incelenmesi bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu amaca ek olarak bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında görüşlerinin tespit edilmesi, bireylerin finansal tutum ve davranışlarını tespit ederek bu tutum ve davranışlar ile Bireysel Emeklilik Sistemi ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaçla, Tokat ilinde kamuda çalışan ve herhangi bir cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi bir ayrıma tabi tutulmadan 368 kişiye Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin toplamda 33 sorusu olan bir anket çalışması yapılmıştır.

Anketin ilk bölümü demografik faktörlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %40,8' i (150 kişi) kadın, %59,20' sinin (218 kişi) erkek olduğunu, %74,8'lik kısmının 25-44 yaş aralığında, %79,9'unun (294 kişi) evli, %20,1'inin (74 kişi) bekar olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %68,8'inin (253 kişi) ile lisans mezunu, ağırlık olarak %40,8'inin (150 kişi) 8.001-12.000 TL aralığında geliri olduğu tespit edilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde; katılımcılara tasarruf ve yatırım alışkanlıklarına ilişkin sorular yöneltilmiş olup; %50'sinin (184 kişi) tasarruf alışkanlığının olduğunu diğer yarısının ise düzenli tasarruf yapmadıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların tasarruflarını nasıl değerlendiklerini incelediğimizde; çoktan seçmeli olarak cevaplandırılan soruların sonuçlarına göre, %68,6'sının (201 kişi) altına yatırım yaptığını, altının geleneksel yatırım aracı olarak görülmesinin kamu çalışanları arasında da popüler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yatırım bilgisini değerlendirme sorusuna katılımcıların yaklaşık %50'si kendilerini az ve/veya hiç yatırım bilgisine sahip olmadıklarını söylerken, diğer yarısı ise yatırım bilgisinin orta ve/veya iyi derecede olduklarını ifade etmişlerdir. Yatırımlardan alınan risk konusunda ise katılımcıların yaklaşık %85'inin (315 kişi) "risk almam ve/veya az risk alırım" diyen gruplardan oluşmakta olduğu, yatırımların değiştirme sıklıkları sorusuna ise "yatırım tercihlerimi değiştirmem ve/veya yılda bir kez değiştiririm cevaplarını" verdikleri görülmüştür. Katılımcıların risk ve tercih değiştirme sıklığı bakımından daha tutucu hareket ettikleri gözlemlenmektedir. Yatırım tercihleri konusunda daha tutucu hareket eden katılımcılar BES'ten yeterince kar elde edememelerine ve BES'in iyi bir yatırım aracı olmadığı düşüncesine yol açabilecek bir zemin hazırladığından BES' ten erken ayrılmalarına sebep olabilmektedir.

Anketin üçüncü ve son bölümünde Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin sorular yöneltilmiş olup; "Bireysel Emeklilik Sisteminden haberdar mısınız?" sorusuna katılımcıların %97,8 (360 kişi) gibi yüksek bir oranda "evet" cevabı verdiği görülmüştür. "Nereden haberdar oldukları" sorusuna ise sırasıyla %48,9'unun (180 kişi) "bireysel emeklilik aracısından", %30,7'sinin (113 kişi) "internetten", %26,6'sının (98 kişi) "televizyondan" cevabı verdiği tespit edilmiştir. Bireysel Emeklilik Sisteminin avantajları noktasında ise katılımcılar sırasıyla %53'ünün (195 kişi) "düzenli tasarruf imkânı sağlaması" cevabını, %30,4'ünün (112 kişi) "sistemden istendiği anda çıkılabilmesi cevabını" verdiği görülmüştür.

"Bireysel emeklilik şartları nedir?" sorusuna katılımcıların %46,7'si "10 yıl ödeme ve 56 yaş şartı" doğru cevabını verirken, %53,3' ü diğer yanlış olan seçenekleri işaretlemişlerdir. Katılımcıların yarıdan fazlasının BES emekliliğe hakkında yetersiz bilgiye sahip olduğu tespit edilmiştir. "Bireysel Emeklilik Sistemine dahil olmak ister

misiniz?” sorusuna “kesinlikle istemem” ile “kararsızım” cevabını veren katılımcıların nedenlerini incelediğimizde; %30’ unun (42 kişi) “gelir yetersizliğinden”, %19,2’sinin (27 kişi) “sisteme güvenmediğinden”, %17,3’ünün “ikinci bir emekliliği gereksiz görmesinden” cevabı verdikleri görülmüştür. “Sisteme dahil oldum ancak daha sonra çıktım” cevabını veren katılımcıların nedenlerini incelediğimizde; %44,8’inin (39 kişi) “nakit sıkıntısı çektiğinden”, %27,6’sının (24 kişi) “BES fonlarının getirisini beğenmediğinden”, %12,7’sinin “harcamalarının artmasından” dolayı sistemden çıktıklarını ifade etmişlerdir. “Bireysel Emeklilik Sistemine katılmak isteyenlerin cevaplarını incelediğimizde ise %55,6’sının (79 kişi) “uzun vadeli birikim yapmak için”, %26,2’sinin (37 kişi) “ikinci bir emeklilik geliri elde etmek isteği”, %12,6’sının ise “ev/araba için peşinat yapıp sistemden çıkmak için” sisteme katıldıkları cevaplarını verdikleri görülmüştür.

Ünlüören ve ark. (2022), çevrimiçi ortamda 329 kişiyle yaptıkları anket çalışmaları sonucunda, katılımcıların %65,3’ünün Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında bilgi sahibi olduklarını ama bunların sadece %37,1’lik kısmının Bireysel Emeklilik Sistemine güvendiğini tespit etmişlerdir. Ankete katılanların %50,2’si devlet katkılarının tasarruf yapmaya teşvikte bulunduğunu ileri sürerken, %47,1’i Bireysel Emeklilik Sistemini iyi bir yatırım aracı olarak görmediklerini ayrıca %53,6’sının ise BES’in beklentilerini karşılamadıklarını beyan etmişlerdir. Bu çalışmamızda da %27,6’lık bir kısmının BES fon getirilerini beğenmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bütün bu sonuçlar ışığında, BES fonlarının daha yüksek getiri getirmesi durumunda daha fazla kişinin bu sisteme dahil olabileceği sonucunu çıkarmak mümkündür.

Alpağut ve İpekten (2020), Erzurum’da yaşayan 25-54 yaş aralığındaki kişilerin BES’e bakış açısını ortaya koyan yüz yüze anket araştırmalarında, katılımcıların %55,22’sinin sistemden ayrılmayı düşündüklerini tespit etmişlerdir. Bu sonucun oluşmasında, kişilerin çalışma durumları, gelir ve giderlerinde meydana gelen değişimler, tüketim eğilimleri, ortaya çıkan ihtiyaçları, sistemden kaynaklanan sorunlar gibi parametrelerin önemli rol oynadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışmamızda; katılımcıların %30' unun (42 kişi) “gelir yetersizliğinden” sisteme katılmadığı, %44,8'inin ise (39 kişi) “nakit sıkıntısı çektiğinden” dolayı sistemden ayrılmak zorunda kaldığı tespit edilmiştir. Aslan (2018) çalışmasında, anketi cevaplayanların yarısından fazlasının Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yeterli bilgiye sahibi olduğunu ama yine de bu sisteme talebin yeterli seviyede olmadığı tespit etmiştir. Buna neden olarak da bilgi noksanlığının değil bireylerin maddi imkânlarının kısıtlı olmasından ve sistemin uzun vadeli bir yatırım aracı olmasından kaynaklandığı sonucuna ulaşmıştır. Şener ve Akın (2010) çalışmasında, katılımcıların Bireysel Emeklilik Sistemine giriş kararlarını etkileyen faktörleri belirlemek için 400 kişiye anket uygulaması yapmıştır. Yapılan uygulamanın sonuçlarına göre, bireylerin %88'inin Bireysel Emeklilik Sistemini duyduklarını ve gelir düzeyinin Bireysel Emeklilik Sistemine giriş kararlarında önemli bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Diğer bir deyişle, bireylerin gelir düzeyi arttıkça Bireysel Emeklilik Sistemine girişlerine olumlu yansıdığını bulmuşlardır. Buna ilaveten bireylerin eğitim düzeyi arttıkça sisteme dahil olma isteklerinde de ayrıca bir artış olduğunu saptamışlardır.

Anket çalışmasına katılan kişilerin verdikleri cevaplar doğrultusunda çeşitli hipotezler bağımsız örneklem t testi ve Anova analizi ile test edilmiştir. Yapılan analizlere göre,

Analizimizde, kamu çalışanlarının BES uygulamasına katılım durumunun; yaş, medeni durum, meslek, aylık gelir ve yatırım bilgisi ile istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığını ama cinsiyet ve hayat sigortası yaptıranlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Clark ve Pitts (1999) ve Bernasek ve Shwiff (2001) yaptıkları çalışmalarında, katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş ve gelir düzeyleri gibi demografik değişkenlerin bireysel emeklilik veya tasarruf düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda elde ettikleri bulgulara bakıldığında, söz konusu olan değişkenlerin emeklilik tercihi ve tasarruf düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yemez ve Akdoğan (2019), Sivas il merkezinde 430 kişiyle yaptıkları ve tüketicilerin BES'i satın alma davranışlarını demografik özelliklerine göre inceledikleri anket çalışmalarında; medeni durumun, eğitim düzeyinin, meslek durumunun ve gelir

düzeyinin satın alma davranışlarında istatistiki olarak bir fark yaratmadığını ama bu çalışmada da olduğu gibi cinsiyette anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışmamızda, BES'e dahil olma tercihinde erkek ve kadın ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu, kadınların BES'e dahil olma düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Özer ve Çınar (2012) ve Ünlüören ve ark. (2022)'de yapmış oldukları çalışmalarında da kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla emeklilik sistemine bakış açılarının daha olumlu olduğunu tespit etmişlerdir. Eryılmaz (2019), Samsun ilinde yapmış olduğu anket çalışmasında, kadınların bireysel emeklilik algısının erkeklere göre daha yüksek olduğu, kadınların Bireysel Emeklilik Sistemine daha fazla inandıklarını ve mevcut sistemi yeterli buldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak, emeklilik şirketleri ve acentelerin erkeklere yönelik olarak BES'i daha fazla anlatmaları gerektiğini ve erkekler için tercih edilebilir bir yatırım aracı haline getirilmesinin sağlanması ve bunun için de emeklilik fonlarından sağlanan getiri oranları artırılması gerektiği görüşünü öne sürmüştür.

Çalışmamızda, hayat sigortası yaptıranlarla yaptırmayanların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Hayat sigortası yaptıranların BES'e dahil olmaya daha yatkın oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Koban (2008); Gebze, İzmit ve Adapazarı'nda 600 kişiyle yaptığı anket çalışmasında, bireylerin %47,8'inin hayat sigortalarıyla ilgili yaşadıkları olumsuz tecrübelerden ötürü Bireysel Emeklilik Sistemini tercih etmedikleri sonucuna ulaşmıştır.

Anket verilerinden yola çıkarak BES'te bilinirlik düzeylerinin yeterli olmadığı, BES'in bilinirliği arttıkça katılımlarda da artış olacağı öngörülmektedir. Araştırma sonucunda kamu çalışanlarının tasarruf ve yatırım konusunda yetersiz seviyede olduğu, bu durumdan Bireysel Emeklilik Sisteminin de etkilendiği görülmekte olup, kamu çalışanlarının katılım noktasında da çok az olduğu görülmüştür. Katılımların az olmasında ilk olarak ekonomik durumun önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu BES tanıtımının yeterince yapılmadığı düşüncesindedir. Gerek devlet desteği uygulamasının artırılması gerekse de BES'in bilinirliğinin sağlanması ile sisteme katılanların sayısında artışların devam edeceği görülmektedir. Ancak emeklilik dönemi için planlanan birikimlerin toplanması kadar onların muhafaza edilmesi bir o kadar sistemin devamlılığı için önem arz etmektedir.

Bu dönemde kamu çalışanları için de tasarruf yapma imkânı gün geçtikçe zorlaştığından toplanan birikimlerin doğru şekilde yönetilmesi için bilgi ihtiyacı artmaktadır.

Sisteme olan devamlılığın sağlanması ve sisteme güvenin artırılması için bireylerin doğru zamanda ve etkili şekilde bilgilendirmesi önemlidir. BES'e henüz dahil olmayan veya bir şekilde sistemden ayrılanlara tasarruf ve birikim yapmayı doğru şekilde aktarıldığı takdirde sisteme olan güven artacağından katılımların da artması beklenilmektedir. Bunun yanı sıra sisteme olan güvensizliğin giderilebilmesi için, emeklilik sigorta şirketlerinin özellikle aracı kuruluşlarda çalışan personellerin müşteri ilişkileri konusunda eğitim verilmesi potansiyel müşterileri sisteme dahil edilebileceği düşünülmelidir.

Katılımcıların sistemden ayrılmak istemelerinin veya sistemde kalmak istemelerinin altında yatan faktörlerin daha etkin bir şekilde tespit edilmesi ve anlamlı bulgular sağlanması amacıyla daha çok ve daha detaylı çalışmaların yapılmasının BES'e katılımın artırılabilmesi için eksikliklerin belirlenmesi açısından iyi olacağı düşünülmektedir. Katılımcıların demografik ve sosyoekonomik durumlarına ilişkin bilgilerin elde edilerek daha ayrıntılı analiz yapılması daha anlamlı sonuçların elde edilmesine katkıda bulunacaktır.

Sistemin devamlılığını sağlaması adına önerilerde bulunacak olursak,

-Ülkemizde sistemden cayma süresinin iki ay olması ve bu cayma süresinin uzatılması; örneğin cayma süresinin bir yıl olması bireylere tasarruf yapma davranışını arttıracak bir eğilim olacaktır. Sistemden çıkış yapanlara ise yeni teklif ve önerilerle sisteme tekrar girmeleri sağlanabilir.

-BES'e dahil olan bireylere emeklilik şartlarını tamamlamaları halinde aracı kurumlar tarafında finansal açıdan yeni fırsatlar sunulabilir. Böylece kişilerin sistemden emekli olması daha cazip hale getirilebilir.

-Bireylerin finansal durumlarından ötürü ya da konut ve/veya ihtiyaç kredisi kullanımlarında BES'e dahil olma zorunluluğu getirilmesi ve yahut teminat olarak gösterilebilmesi bir güven sağlayacağından katılım arttırılabilir.

Sonuç olarak, tasarruf bilincinin yaygınlaştırıcı politikalar uygulanması, sistemden ayrılma süresinin uzatılması gibi birtakım politikalar izlenerek Bireysel Emeklilik Sisteminin etkinliği ülke çapında arttırılabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, İ. A., Kitapçı, İ. (2008). Sosyal güvenliğin demografik boyutu: Türkiye’deki emeklilik sistemindeki değişim. *Maliye Dergisi*, 154, 77-98.
- Akkaya, Y. (2000). Sosyal Güvenlik Tarihi Üzerine Notlar. *Toplum ve Hekim*, 15(2), 82-90.
- Alpağut, H., & İpekten, O. B. (2020). Bireysel Emeklilik Sistemi’nde kalma tercihini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Erzurum il örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 34(2), 461-489.
- Alper, Y. (2011). Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1, 7-47.
- Alper, Y. (2016). Sosyal Güvenlik ve Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları. *Toprak işveren Dergisi*. Aralık, (112).
- Aslan, B. (2018). *Bireysel emeklilik sistemi: Elâzığ örneği* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Elâzığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arıcı, K. (1999). *Sosyal güvenlik dersleri*. Tes-İş Sendikası
- Atılgan, M. H. (2018). Etkin bir bireysel emeklilik sistemi için öneriler. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 23-35. doi.org/10.22466/acusbd.337280
- Bireysel emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik. 28462 Sayılı, 09.11.2012 Tarihli Resmi Gazete
- Bakanlığı, T. K., & PLANI, O. K. Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği özel ihtisas komisyonu 1. Taslak Rapor, Hazırlayan: Oğuz KARADENİZ, TC Kalkınma Bakanlığı Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018).
- Başbakanlık, T. C. (2005). Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma 9-Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Ankara: Başbakanlık Basımevi*.
- Bayri, O. (2013). "Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin kurum ve kapsam olarak gelişimi ve sosyal güvenlik adaleti." *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi* 3:2

Bernasek, A. ve Shwiff, S. (2001). Gender, risk and retirement, *Journal of Economic Issues*, 35 (2). 345-356.

Bishop, M.,(1998), “*Social Insurance: Privatising Peace of Mind*” The Economist, October 24th – 30th, A Survey of Social Insurance.

Bölükbaş, M. (2018). Kayıt dışı istihdam ve genç işsizlik ekonomik büyüme ile ilişkili olabilir mi? Türkiye için ekonometrik bir analiz. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 75-90. doi.org/10.32331/sgd.492902

Buğra, A., (2011). *Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Can, Y., Eyidiker, U. (2019). Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılımın Türkiye’deki Tasarruf Eğilimine Etkisi. *15 th Internatonal Conference on Knowledge, Economy&Management Proceedings Book*, April 21-24, 2019, Rabat/Morocco, ss.127-139. doi.org/10.29106/fesa.647987

Cural, M. (2016). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Mali Yapısı ve Sisteme Yapılan Bütçe Transferlerinin Ekonomik Yansımaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 693-706.

Clark, R. L. ve Pitts, M. M. (1999). Faculty choice of a pension plan: Defined benefit versus defined contribution, *Industrial Relations*. 38 (1), 18-45.

Cumhurbaşkanlığı, (2019), 2020 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı, 30938 (Mükerrer) Sayılı Resmi Gazete.

Çamkaya, S., Oktay, E., & Aydın, S. (2019). Bireysel emeklilik sistemini tercih etmede etkili olan faktörlerin araştırılması: Erzurum ili örneği. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(14), 524-546.

Çanlı, M. (2002). *Eytam idaresi ve Sandıkları* (1851-1926). *Türkler Ansiklopedisi*, 57-69.

Çanlı, M. (2020). Tarihi Süreç İçerisinde Eytam Sandıklarının Hukuki Mevzuatı ve Karşılaştığı Sorunlar (1851-1920). *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 9(3): 1301-1321.

- Çetin, I. ve Sevüktekin, M. (2015). Factors affecting people's entrance to individual pension system in Bursa. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 67, 171-192.
- Çıltık, M. M. (2010). Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi: Sorunlar ve çözüm önerileri. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- ÇSGB, (2008). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Reformu, Ankara.
- Dinh, HT (1999). Ekonomik yönetimde mali ödeme gücü ve sürdürülebilirlik (Cilt 2213). Dünya Bankası Yayınları
- EGM, 2022. Emeklilik Gözetim Merkezi. *Bireysel Emeklilik Nedir?*, <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/bireysel-emeklilik-nedir/>. Erişim tarihi: 25.10.2022 ; <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/tarihce/erişim-2022>).
- Enste, D., Schneider F. (2002). *Hiding in The Shadows: The Growth of The Underground Economy* (No. 30). International Monetary Fund, Washington D.C.
- Erol, S., (2014). Yaşlılık Sigortası Ve Emeklilik Yaşı Tartışması. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 40-65.
- Eryılmaz, A. (2019). *Tasarruf aracı olarak bireysel emeklilik sistemi ve çalışan kişilerin bireysel emeklilik ile ilgili görüşleri (Samsun ili örneği)* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education* (6th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- George, D., Mallery, P. (2012). *IBM SPSS statistics 19 step by step*. Boston, Mass.
- Gökbayrak, Ş. (2010). Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (2): 141-162
- Göktaş, M., Çakar, E. ve Özdamar, M. (2011). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim*. Yaklaşım Yayıncılık.
- Gutierrez, A. C. (2001), “ *Principles and Practices of Social Security Reform.*” IAA International Seminar on Pensions, International Social Security Association (ISSA). Brighton. 1-13.

- Güler, Y. (2015). “Vergi Aflarının Bütçe ve Genel Ekonomi Üzerine Etkileri”. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 2/1:8-21
- Güloğlu, T., Korkmaz, A. ve Kip, M. (2003). Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (45): 51-96.
- Gümüş, E. (2010). “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler. *Seta Analiz*. (24): 1-22.
- Gümüş, E., ÇELİKAY, A. G. F., & YALAMA, A. G. G. Ö. (2014) Küresel Eğilimler Bağlamında Sosyal Güvenlik; Sorunlar ve Değerlendirmeler. *Prof. Dr. Fazıl Tekin’ Armağan*, 65-100
- Güvercin, C. H.,(2000). Gemlik Eğitim ve Araştırma Bölgesi’nde Yeşil Kart Sahiplerinin Bazı Özellikleri Yeşil Kart Kullanımı Ve Bunu Etkileyen Faktörler. *Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi*. Bursa 2000: 2-7.
- ISSA, (2007). International Social Security Association (ISSA) (2007), *Developments And Trends Supporting Dynamic Social Security*, World Social Security Forum, 29th ISSA General Assembly, 10-15 September 2007, Moscow
- ISSA, (2020). International Social Security Association (ISSA), *Social security: A fundamental human right*, <https://ww1.issa.int/Understanding%20social%20security> , Erişim: 30.07.2020.
- Işık, S., (2019). *Sosyal güvenlik açısından bireysel emeklilik sisteminin önemi*. İktisadi Yenilik Dergisi, 6(2), 10-29.
- Işık, E.S., (2014). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 13 (3): 37-70.
- Işık, A., Ay, H., Meriç, M., & Baran, T. (2011). Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde vergisel avantajlar ve uygulamaları. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(1), 25-45.
- İlgin, H. U. (2012). Bireysel emeklilik sistem ile ekonomik göstergeler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mali Çözüm Dergisi*, 22(110), 71-93.
- İşbilen, E. (2009). *Bireysel emeklilik sistemi ve Türkiye uygulaması* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.

- Kanar, H. (2006). *Sosyal Güvenlikte Hizmetlerin Etkinliği ve Verimliliği Açısından Özel Sigorta Sisteminin Yeri* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Nobel Yayınları.
- Kılıç, M. (2017). Sosyal Güvenlik Hakkının Kapsamı Ve Sınırı. *İş ve Hayat*, 3(5), 378-398.
- Koban, H. (2008). *Bireysel emeklilik sisteminde pazarlama: Tüketici algıları üzerine bir araştırma* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Kocabıyık, T., Küçükçakal, Z. (2018). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Çalışanların Otomatik Katılımdan Ayrılma Nedenleri: Isparta İlinde Bir Uygulama. *Journal of Life Economics*, 5(4), 233-254. doi.org/10.15637/jlecon.272
- OECD (2015). *Pensions at a Glance 2015*. https://www.oecdilibrary.org/docserver/pension_glance-2015-
- Onur, B. (2000). Gelişim Psikolojisi: Yetişkinlik. *Yaşlılık, Ölüm Developmental Psychology: Adulthood, Old Age, Death*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Oktayer, N., Oktayer, A. (2007). Özel Emeklilik Fonlarının Finansal Piyasaların Gelişimine Etkileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 55-80.
- Özbek, N. (2006). *Cumhuriyet Türkiye’sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar*. Tarih Vakfı Yayını.
- Özbek, A. (2020). Tasarruf Davranışına Alternatif Olan Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerinde Finansal Okuryazarlığın Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(28), 655-664. doi.org/10.21076/vizyoner.699168
- Özdamar, K. (2002). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi. Eskişehir: Kaan Kitabevi
- Özel, Ö., & Yalçın, C. (2013). Yurtiçi tasarruflar ve bireysel emeklilik sistemi: Türkiye’de uygulamaya ilişkin bir değerlendirme. *İktisat İşletme ve Finans*, 28(327), 31-66.

- Özen, E. 2021. Otomatik Katılım Algısı, Finansal Bilgi ve Finansal Davranışın Bireysel Emeklilik Sistemi Talebine Etkisi. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 912-927. doi.org/10.30784/epfad.1019921
- Özer, A. C., Gürel, H. (2014). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgi Düzeyi Ve Bes’e Katılımda Devlet Katkısının Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 159-166.
- Özer, Ö., & Çınar, E. (2012). Bir vakıf üniversitesi akademik personelinin bireysel emeklilik sistemine bakış açısının değerlendirilmesi/evaluation of a foundation university academic personal perspective to private pension system. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(19). 76-88.)
- Özger, Y. (2011). *Osmanlı ordusunda emeklilik sistemi ve askerî tekaüd sandığı:(1865-1923)*. IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Pakalin, M. Z. (1971). *Osmanlı tarih deyimleri ve terimleri sözlüğü*: A-H. Milli Eğitim Basımevi.
- Polat, G., Merdan, E. (2018). Türkiye’de zorunlu bireysel emeklilik sistemi ve ahlaki tehlike sorunu. *International Journal Of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 7(4), 141-152.
- Rızatepe, A. H. (1986). *Capitalism and the Development of State and Bourgeois Organisation in Turkey* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. The University of Manchester.
- Richardson, J. H. (1970). *İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik*. (T. Yazgan, Çev.). İÜ. İktisat Fakültesi Yayınları No: 1524 (1994). 233-254.
- Salant, P., & Dillman, D. A. (1994). *How to conduct your own survey*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Salantur, Ş. B. (2015). Bireysel Emeklilik Katılımcılarının Sistemden Erken Çıkma Riskinin Değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara*.
- Sallan Gül, S. (2006). *Sosyal Devlet Bitti, Yaşasın Piyasa*. Ebabil Yayınları.
- Saraçoğlu, Fatih (2003), Vergi Afları, Vergiye Uyum ve Türkiye Uygulamaları, Gazi Üniversitesi İİBF.

- Sariaslan M. (2014). *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi*. Seçkin Yayıncılık.
- Scherman, K. G. (2000). A New Social Security Reform Consensus? The ISSA's Stockholm, Initiative. *International Social Security Review*. (53): 70. doi.org/10.1111/1468-246X.00063
- Sığın, A. (2016). Çalışma hayatı ve emeklilik bağlamında Türkiye'de yaşlılık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (Ek1), 87-101.
- SGK, 2022. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). *Kayıtdışı İstihdam Oranları*. http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari, Erişim Tarihi: 22.11.2022
- Şataf, C., Yıldırım, O. (2019). Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi'nin (BES) Algılanma Düzeyi: Ordu İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22 (2): 572-588. doi.org/10.29249/selcuksbmyd.590765
- Şener, O. ve Akın, F. (2010). Özel emeklilik fonları ve Türkiye'de bireylerin bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 28 (1), 291-312.
- Şenocak, H. (2009). Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 56).
- Talas, C. (1997). *Toplumsal ekonomi: Çalışma ekonomisi*. İmge Kitabevi.
- T.C. Başbakanlık, (2005). *Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Başbakanlık Yayını, Ankara
- Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası. (2011). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası finansal istikrar raporu. https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/76e18128-8357-49be-a23b-0295e4e33448/Fir_TamMetin13.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-76e18128-8357-49be-a23b0295e4e33448-m3fBbV6.
- Tepekule, U. (2008). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Çerçevesinde Reform Sürecinin Değerlendirilmesi [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Teyyare, E. (2018). Oecd Ülkelerinde Kayıt Dışı Ekonomi Ve Kurumsal Kalite İlişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1), 51-66. doi.org/10.17130/ijmeh.2018137573

Tomak, S. (2013). Altın Güvenli Liman Mı? Hisse Senetleri, DİBS, Döviz Kuru ve Altın Getirileri Arasındaki İlişkilerin Analizi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 21-36.

Tuncay, C. Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 1994 s. 136

Tunçomağ, K. (1982). *Sosyal güvenlik kavramı ve sosyal sigortalar*. İstanbul Üniversitesi, Hukuk Fakültesi. Yayın No:133

TÜİK, (2013). Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistiklerle Yaşlılar, 2012, Sayı:13466. TÜİK. 2021 Sağlık Harcamaları İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Saglik-Harcamaları-Istatistikleri-2021-45728>

Ünal, S., Boz, D., Ataşer, A. (2019). Bireysel emeklilik sistemi üyeliği ve bazı demografik değişkenlerin finansal okuryazarlık ile ilişkisi. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2, 104-115.

Ünlüönen, S. F., Okur, A., & Ekiyor, A. (2022). 18 yaş üzerindeki bireylerin bireysel emeklilik sistemine bakış açıları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 14(3), 2421-2430.

WHO, 2022. [who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en/](https://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en/), (Erişim Tarihi: 22.10.2022)

WHO. (1999). https://www.who.int/ageing/publications/exploding_myths/en. (Erişim Tarihi: 02.01.2022).

Yaman, B.,& Emir, M. (2012). Bireysel Emeklilik sisteminin denetim ve muhasebe yapısı. *Mali Çözüm*, 22(110), 55-70.

Yanardağ, M. Ö. (2010). *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği: Muğla İli Üzerine Ampirik Bir İnceleme* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yazıcı, R.2019 Finansal Okuryazarlığın Gelişmesinde Bireysel Emeklilik Sisteminin Önemi. *Journal of Current Researches on Business and Economics*, 9(1), 1-12. doi: 10.26579/jocrebe-9.1.1

Yazgan, T. (1981). *Türk sosyal güvenlik sistemi ve meseleleri*. Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı.

Yemez, İ., Akdoğan, M. Ş. (2019). Bireysel Emeklilik Sistemi Satın Alma Tercihlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 104-118.

Yıldırım, O. (2019). *Bireysel Emeklilik Sisteminin Türkiye’de Uygulanışı ve Uygulamaya Yönelik Bireylerin Yaklaşımı: Ordu İli Örneği* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldız, S. M. (2020). *Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi ve kamu sektörü çalışanlarının BES’ ne giriş kararlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Konya ili örneği* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.

Yiğitli, N., Karagöz, D., Demirci, Y. (2019). Bireysel emeklilik sistemi: Vergi indirimi ve devlet katkısı uygulamaları üzerine bir değerlendirme. *Bulletin of Economic Theory and Analysis*, 4(2), 33-63. doi.org/10.25229/beta.634761

<https://www.etk.fi/en/work-and-pensions-abroad/international-comparisons/retirement-ages/> (Erişim: 20.05.2023)

<https://veri.sgk.gov.tr/> (Erişim: 22.03.2022)

<https://www.eurostat.ec.europa.eu>

EKLER

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez öğrencisi tarafından yürütülmekte olan “Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Sistemi ve Çalışan Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkındaki Görüşleri: Tokat İli Örneği” başlıklı tez çalışmasına veri temini için yapılmaktadır. Çalışma için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan (14.01.2022/01-30) onay alınmıştır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı, istatistiksel ortamda ve toplu olarak değerlendirilecek ve isimleriniz hiçbir yerde geçmeyecektir. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Yakup AL / Tez Öğrencisi

DEMOGRAFİK SORULAR**1.Cinsiyet**

- ☐ Erkek ☐ Kadın

2.Yaş Aralığı

- ☐ 18-25 ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45-55 ☐ 56 ve üzeri

3.Medeni Durum

- ☐ Evli ☐ Bekar

4.Eğitim Durumu

- ☐ İlköğretim
- ☐ Lise
- ☐ Önlisans
- ☐ Lisans
- ☐ Lisans üstü

5.Meslek

- ☐ Serbest Meslek ☐ Polis
- ☐ Avukat ☐ Emekli
- ☐ Akademisyen ☐ İşçi
- ☐ Muhasebeci ☐ Diğer.....
- ☐ Mimar/Mühendis
- ☐ Doktor

7.Ortalama aylık geliriniz?

- ☐8000-12000
- ☐12001-16000
- ☐16001-20000
- ☐16001-20000
- ☐2000-24000
- ☐24000 ve üzeri

6.Her ay düzenli olarak yaptığınız harcamaların tutarı ne kadardır?

- ☐0-1.000 TL
- ☐1.001-2.000 TL
- ☐2.001-3.000 TL
- ☐3.0001-4000 TL
- ☐4.000 TL üstü

TASARRUF VE YATIRIM ALIŞKANLIĞI İLE İLGİLİ SORULAR**8.Her ay düzenli olarak tasarrufta bulunur musunuz?**

- ☐Evet
- ☐Hayır

9.Eğer 16.soruya cevabınız “evet” ise aylık kaç TL veya döviz (Dolar, Euro ve diğer döviz) tasarrufta bulunursunuz?

- ☐500 TL'den az karşılık gelen döviz
- ☐501- 1.500 TL karşılık gelen döviz
- ☐1.501- 2.500 TL ve karşılık gelen döviz
- ☐2.501-3.500 TL ve karşılık gelen döviz
- ☐3.500 TL'den fazla ve karşılık gelen döviz

10.Birikimlerinizi nasıl değerlendirirsiniz?

- ☐TL'ye yatırım
- ☐Hisse senedine yatırım.
- ☐Hazine bonusu/devlet tahviline yatırım.
- ☐Altına yatırım.
- ☐Dövizle yatırım.
- ☐Gayrimenkule yatırım.

☐Dijital paraya (COIN) yatırım

☐Kendi işime yatırım.

11.Yatırım bilginizi nasıl değerlendirirsiniz?

☐Çok iyi

☐Orta

☐Az

☐Yatırım bilgisine sahip değilim.

12.Tasarruflarınızı değerlendirirken uzman kişilerden finansal destek alır mısınız?

▪ ☐Evet

▪ ☐Hayır

13.Yatırımlarınızda aldığınız risk ile ilgili aşağıdakilerden hangisi sizi en iyi tanımlar?

▪ ☐Risk almam.

▪ ☐Az risk alabilirim.

▪ ☐Risk alırım.

▪ ☐Çok fazla risk alırım.

14.Uzun süreli tasarruf yaptığınızda yatırım tercihlerinizi ne kadar sıklıkla değiştirirsiniz?

▪ ☐Yılda iki kereden fazla değiştiririm.

▪ ☐Yılda iki kere değiştiririm.

▪ ☐Yılda bir kere değiştiririm.

▪ ☐Yatırım tercihlerimi değiştirmem.

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ İLE İLGİLİ SORULAR

15.Daha önce birikimli hayat sigortası yaptırdınız mı?

- ☐Evet
- ☐Hayır

16.Eğer 15. soruya cevabınız “evet” ise birikimli hayat sigortası ile beklentilerinizi karşılayabildiniz mi?

- ☐Kesinlikle hayır.
- ☐Hayır
- ☐Bu konuda şu anda bir fikrim yok.
- ☐Evet
- ☐Kesinlikle evet.

17. Bireysel emeklilik sistemini duydunuz mu?

- ☐Evet
- ☐Hayır

18. Eğer 17. Soruya cevabınız “evet” ise bireysel emeklilik sistemini nereden duydunuz?

- ☐Gazeteden
- ☐Televizyondan
- ☐İnternette
- ☐Arkadaşımdan
- ☐Bireysel emeklilik aracısından
- ☐Acenteden

19.Bireysel emeklilik sisteminin yeterince tanıtımının yapıldığını düşünüyor musunuz?

- ☐Kesinlikle düşünmüyorum.
- ☐Düşünmüyorum.
- ☐Bu konuda bir fikrim yok.
- ☐Düşünüyorum.
- ☐Kesinlikle düşünüyorum.

20.Bireysel emeklilik sisteminin özelliklerini biliyor musunuz?

- ☐Bilmiyorum.
- ☐Biraz bilgi sahibiyim.
- ☐Yeterince biliyorum.

21.Eğer 20. soruya cevabınız “Biraz bilgi sahibiyim” ya da “Yeterince biliyorum” ise size göre bireysel emeklilik sisteminin en önemli avantajı nedir?

- ☐ Vergi avantajı
- ☐ Ödeme tutarının değiştirilebilmesi
- ☐ Çalışmayanlarında sisteme katılabilmesi
- ☐ Sistemden istendiği anda çıkılabilmesi
- ☐ Düzenli tasarruf ve yatırım yapma imkanının sağlanması

22.Bireysel emeklilik sisteminden emekli olma şartı nedir?

- ☐ 10 yıl düzenli ödeme yapmak
- ☐ 5 yıl düzenli ödeme yapmak
- ☐ 56 yaşını doldurmak
- ☐ Hem 10 yıl düzenli ödeme yapmak hem de 56 yaşını doldurmak
- ☐ Hem 5 yıl düzenli ödeme yapmak hem de 60 yaşını doldurmak

23.Bireysel emeklilik sistemine dahil olmak ister misiniz?

- ☐ Kesinlikle istemem.
- ☐ Kararsızım
- ☐ Kesinlikle isterim.
- ☐ Bireysel emeklilik sistemine dahil oldum.
- ☐ 1 yıldan az ☐ 1-2 yıl ☐ 2 yıldan çok
- ☐ Bireysel emeklilik sistemine dahil olmuşum ancak daha sonra sistemden çıktım.

Eğer 23. soruya cevabınız “Kesinlikle istemem” ya da “Kararsızım” ise;

24.Bireysel emeklilik sistemine dahil olmak istememenizin ya da kararsız olmanızın nedeni nedir?

- ☐ Gelirim yetersiz olmasından dolayı
- ☐ Geçmiş dönemdeki hayat sigortası deneyimimden dolayı
- ☐ Sisteme güvenmediğimden dolayı
- ☐ Faiz getirisine karşı olduğumdan dolayı
- ☐ Getiri garantisinin olmamasından dolayı
- ☐ Sosyal güvenlik kurumuna bağlı olduğum için ikinci emekliliği gereksiz görmemden dolayı

23. “Bireysel emeklilik sisteminde dahil olmuşum ancak daha sonra sistemden çıktım.” ise;

25.Bireysel emeklilik sisteminden çıkma nedeniniz nedir?

- ☐ Nakit sıkıntısı çektiğim için sistemden ayrıldım.
- ☐ Sistem ile ilgili yanlış bilgi verilmesinden dolayı sistemden ayrıldım.
- ☐ Sisteme kısa süreli birikim sağlamak için girdiğimden dolayı ayrıldım.
- ☐ İşten ayrıldığım için sistemden ayrıldım.
- ☐ Harcamalarımın artmasından ötürü sistemden ayrıldım.
- ☐ Emeklilik yatırım fonlarının getirilerini beğenmediğim için sistemden ayrıldım.

“Bireysel emeklilik sistemine dahil oldum veya “kesinlikle isterim” ise;

26.Bireysel emeklilik sistemine katılma amacınız/katılmak isteme amacınız nedir?

- ☐ Gelecek için uzun süreli birikim yapmak
- ☐ Kısa süreli birikim yapıp sistemden çıkmak
- ☐ Para biriktirip ev/araba için peşinat yapıp sistemden çıkmak
- ☐ Sistemden emekli olmak ve ikinci bir emeklilik geliri elde etmek
- ☐ Sadece çalışırken vergi avantajı sağlamak

27.Bireysel emeklilik sisteminde yatırımlarınızı ne kadarlık bir vadede devam ettirmek istiyorsunuz/istersiniz?

- ☐ Kısa vadede (0-3 yıl) devam ettirmek istiyorum.
- ☐ Orta vadede (3-5 yıl) devam ettirmek istiyorum.
- ☐ Uzun vadede (5-10 yıl) devam ettirmek istiyorum.
- ☐ Emekli oluncaya kadar (10 yıl ve üstü) devam ettirmek istiyorum.

28.Çok ciddi bir nakit sıkıntısı içinde olduğunuzu varsayalım. Aşağıdakilerden hangisi sizin için en doğrusudur;

- ☐ Bankadan kredi çekmek
- ☐ Bir arkadaşımın borç almak
- ☐ Arabamı/evimi satmak
- ☐ Bireysel emeklilik sisteminden çıkarak birikimlerimi hemen almak

29.Katkı paylarını yatıracığınız yatırım enstrümanlarını belirlerken neye dikkat ediyorsunuz/edersiniz?

- ☐Geçmiş yatırım tecrübelerime
- ☐Bireysel emeklilik aracısının yönlendirmesine
- ☐Yatırım enstrümanlarının önceki getirilerine
- ☐Yatırımda alacağım riske
- ☐Yatırım bilgisi olan bir arkadaşımın yönlendirmesine
- ☐Sosyal medyada (youtube, instagram v.s) yatırımla ilgili açılan grupların yönlendirmesine

31.Bireysel emeklilik sistemine aylık kaç TL veya döviz yatırıyorsunuz/ yatırmak istersiniz?

- ☐150-300 TL
- ☐301-600
- ☐601-900
- ☐901-1200
- ☐1201-1500

32.Bireysel emeklilik sisteminde ödemelerinizi ne kadar sıklıkla yapıyorsunuz /yaparsınız?

- ☐Her ay düzenli ödeme yapıyorum/ yaparım.
- ☐Üç ayda bir toplu ödeme yapıyorum/ yaparım.
- ☐Altı ayda bir toplu ödeme yapıyorum/ yaparım.
- ☐Yılda bir toplu ödeme yapıyorum/ yaparım.
- ☐Düzenli ödeme yapamıyorum/ yapamam.

33.Bireysel emeklilik sisteminden emekli olmaya hak kazanmanız durumunda birikimlerinizi maaş yerine toplu para olarak almak ister misiniz?

- ☐Kesinlikle hayır.
- ☐Hayır
- ☐Bu konuda şu anda bir fikrim yok.
- ☐Evet
- ☐Kesinlikle evet.

-----Anket Bitti-----

Teşekkürler...

