

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE’DE 18 YAŞ ALTI BİREYSEL EMEKLİLİK
SİSTEMİNİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:
BİREYSEL EMEKLİLİK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE
KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Ali BİRİNCİ
ORCID: 0000-0002-9361-4284**

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Muhasebe ve Finansman**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Metin SARIASLAN
ORCID: 0000-0001-8942-6873**

EKİM – 2025

Ali BİRİNCİ tarafından hazırlanan “Türkiye’de 18 Yaş Altı Bireysel Emeklilik Sisteminin Sorunları ve Çözüm Önerileri: Bireysel Emeklilik Çalışanları Üzerine Karşılaştırmalı Analiz” başlıklı bu tez, 03/10/2025 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Metin SARIASLAN

Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Aydın BAĞDAT

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Doç. Dr. Zülküf ÇEVİK

Sakarya Üniversitesi

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C.		Sayfa : 1/1
	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ		
	İŞLETME ENSTİTÜSÜ		
	TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU		
Öğrencinin			
Adı Soyadı	:	Ali BİRİNCİ	
Öğrenci Numarası	:	Y29004005	
Enstitü Anabilim Dalı	:	İŞLETME	
Enstitü Bilim Dalı	:	MUHASEBE VE FİNANSMAN	
Programı	:	☒ YÜKSEK LİSANS ☐ DOKTORA	
Tezin Başlığı	:	TÜRKİYE’DE 18 YAŞ ALTI BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: BİREYSEL EMEKLİLİK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ	
Benzerlik Oranı	:	%10	
Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.			
		19 / 09 / 2025 İmza Öğrenci	
Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbttez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir. Bilgilerinize arz ederim.			
		 / / 2025 İmza Danışman	
Uygundur			
		Danışman Unvanı / Adı-Soyadı: Doç. Dr. Metin SARIASLAN Tarih: 19 / 09 / 2025 İmza:	
☐ KABUL EDİLMİŞTİR ☐ REDDEDİLMİŞTİR		Enstitü Birim Sorumlusu Onayı	
EYK Tarih ve No: / / 20.... -			

ÖNSÖZ

Öğrenmeyi bırakan kişi yirmisinde de olsa, sekseninde de olsa yaşlıdır. Yaşamdaki en muhteşem şey zihni genç tutmaktır. Bu anlayışla başladığım yüksek lisans eğitimini tamamlamanın mutluluğu içerisindeyim.

Bu süreç içerisinde bana destek olan insanlardan bahsetmek gerekirse;

Tez çalışmamın her aşamasında desteğini sunan, tavsiyeleriyle yol gösteren, sorularımı her zaman yanıtlayan ve katkılarıyla çalışmamın gelişmesine büyük katkı sağlayan değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Metin SARIASLAN'a,

Eğitimim süresince akademik gelişmeye katkı sağlayan saygıdeğer hocalarıma,

Her zaman yanımda olan ve desteğini esirgemeyen değerli dostum Dr. Öğr. Üyesi Hami ÜNLÜ'ye,

Görüşme formunun hazırlanmasında tecrübeleriyle bana yol gösteren ve katkı veren Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT'a

Verilerin toplanma sürecinde katkıda bulunan banka ve emeklilik şirketi çalışanlarına,

Varlıklarıyla hayatıma anlam katan, bu çalışma süresince ortak zamanlarımızdan feragat etmemize rağmen verdiği destek ve gösterdiği anlayış nedeniyle sevgili eşim Emine BİRİNCİ'ye, oğullarım Emir ile Burak'a, içtenlikle teşekkürlerimi sunarım.

Ali BİRİNCİ

03.10.2025

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
TABLolar	vi
ŞEKİLLER	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	ix

GİRİŞ	1
-------------	---

BÖLÜM 1. SOSYAL GÜVENLİK VE BİREYSEL EMEKLİLİK UYGULAMALARI İLİŞKİSİ	5
---	----------

1.1. Sosyal Güvenlik.....	5
1.2. Bireysel Emeklilik	8
1.3. Emeklilik Sistemleri Finansman Türleri	9
1.3.1. Dağıtım Finansman Modeli	9
1.3.2. Fonlama Finansman Modeli.....	9
1.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Çeşitleri	9
1.4.1. Belirlenmiş Maaş Esaslı Emeklilik Modeli	10
1.4.2. Belirlenmiş Katkı Esaslı Emeklilik Modeli	10
1.5. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ulusal Ekonomik Etkileri.....	11
1.5.1. Birikim Etkisi	11
1.5.2. Finansal Piyasaların Gelişimine Etkileri.....	12
1.5.3. Çalışma Piyasasına Etkileri.....	13
1.6. Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılım	14
1.6.1. Otomatik Katılım Planı Oluşturulması	14
1.6.2. Hedef Topluluğun Belirlenmesi.....	14
1.6.3. Sistemden Çıkış ve Sisteme Yeniden Dahil Olma.....	15
1.6.4. Katkı Payı Oranları Belirlenmesi.....	16
1.6.5. BES Otomatik Katılım Sisteminin Yönetimi.....	16

BÖLÜM 2. DÜNYADAN SEÇİLMİŞ BİREYSEL EMEKLİLİK UYGULAMALARI, TÜRKİYE BİREYSEL EMEKLİLİK MODELİ VE 18 YAŞ ALTI KATILIM DÜZENLEMELERİ	17
---	-----------

2.1. Dünyadan Seçilmiş Ülkelerin Bireysel Emeklilik Uygulamaları.....	17
2.1.1. ABD Bireysel Emeklilik Sistemi ve 18 Yaş Altı BES Uygulaması	17

2.1.2. Kanada Bireysel Emeklilik Sistemi ve 18 Yaş Altı BES Uygulaması	19
2.1.3. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi ve 18 Yaş Altı BES Uygulaması	21
2.1.4. İtalya Bireysel Emeklilik Sistemi ve 18 Yaş Altı BES Uygulaması	22
2.1.5. Fransa Bireysel Emeklilik Sistemi ve 18 Yaş Altı BES Uygulaması	24
2.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve 18 Yaş Altı Uygulaması	25
2.2.1. Bireysel Emeklilik Amaç ve Kapsam	26
2.2.2. Bireysel Emeklilik Sistemi'nin Özellikleri.....	26
2.2.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi.....	27
2.2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminde Tarafların Hakları ve Yükümlülükleri	28
2.2.4.1. Cayma Hakkı.....	28
2.2.4.2. Emeklilik Planı Seçme Hakkı	28
2.2.4.3. Fon Seçme Hakkı	29
2.2.4.4. Katkı Payını Belirleme ve Ara Verme Hakkı.....	29
2.2.4.5. Katkı Paylarının Yatırma Yönlendirilmesi	30
2.2.4.6. Katılımcıların Birikimlerini Başka Bir Şirkete Aktarma Hakkı.....	30
2.2.4.7. Sistemden Ayrılma Hakkı	31
2.2.4.8. Emeklilik Kazandıktan Sonra Birikimlerin Ödenmesi	33
2.2.4.9. Fon İşletim Gider Kesintisi ve Fon Toplam Gider Kesintisi	33
2.2.4.10. Giriş Aidatı.....	33
2.2.4.11. Katkı Payı Ara Verme Kesintisi.....	34
2.2.4.12. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Sağlanan Devlet Desteği.....	34
2.2.4.13. Devlet Katkısı Limiti.....	35
2.2.4.14. Kamu Katkısı Hakediş Yüzdeleri.....	36
2.2.4.15. Otomatik Katılım Sistemi	36
2.2.5. Bireysel Emeklilik Sisteminde Taraflar	38
2.2.5.1. Katılımcı.....	38
2.2.5.2. Portföy Yöneticisi	38
2.2.5.3. Emeklilik Şirketi	39
2.2.5.4. Takasbank	39

2.2.5.6. Hazine ve Maliye Bakanlığı.....	40
2.2.5.7. Emeklilik Gözetim Merkezi	40
2.2.5.8. Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu	41
2.2.5.9. Sermaye Piyasası Kurulu	41
2.2.5.10. Bireysel Emeklilik Fon Alım Satım Platformu ...	42
2.2.5.11. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu	42
2.2.5.12. Bireysel Emeklilik Aracıları.....	42
2.2.6. Türkiye’de 18 Yaş Altı BES Uygulaması.....	42
2.2.6.1. Çocuğun Fiil Ehliyetini Kazanması	43
2.2.6.2. Fiil Ehliyeti Sonrası Veli veya Yasal Temsilcinin BES’te Rolü	43
2.2.6.3. Çocukların BES’te Temsil Edilmesi	44
2.2.6.4. 18 Yaş Altı BES’e Katılım Yaş Sınırı.....	45
2.2.6.5. Çocukların BES’te Emeklilik Yaşı	45
2.2.6.6. 18 Yaş Altı BES Katkı Payı Ödemeleri	45
2.2.6.7. 18 Yaş Altı BES Erken Sonlandırma	46
2.2.6.8. 18 Yaş Altı BES’i Farklı Şirkete Taşıma	46
2.2.6.9. Çocukların Ayrılması Durumunda BES Birikim Tutarı.....	46
2.2.6.10. Çocuğun Yasal Temsilcisinin Değişmesi.....	46
BÖLÜM 3. TÜRKİYE’DE 18 YAŞ ALTI BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: BİREYSEL EMEKLİLİK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ	47
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	47
3.2. Araştırmanın Kapsamı.....	48
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	48
3.4. Araştırmanın Yöntemi	49
3.5. Araştırmanın Kısıtları.....	50
3.6. Araştırma Soruları	50
3.7. Literatür Taraması	50
3.8. Araştırmanın Bulguları ve Analizi	56
3.8.1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler	56
3.8.2. Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı Bireylerin BES’e Katılımının Avantaj ve Dezavantajları.....	58
3.8.3. Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı Bireylerin BES’e Katılımının Avantaj ve Dezavantajları.....	64

3.8.4. Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin 18 Yaş Altı BES Hakkındaki Bilgi ve Farkındalık Düzeyi	67
3.8.5. Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin 18 Yaş Altı BES Hakkındaki Bilgi ve Farkındalık Düzeyi.....	72
3.8.6. Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin Çocuklarının BES’e Katılım Kararlarını Etkileyen Faktörler.....	76
3.8.7. Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin Çocuklarının BES’e Katılım Kararlarını Etkileyen Faktörler.....	79
3.8.8. Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı BES’in Daha Cazip Hale Gelmesi İçin İyileştirme Alanları ve Politika Önerileri.....	81
3.8.9. Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı BES’in Daha Cazip Hale Gelmesi İçin İyileştirme Alanları ve Politika Önerileri	85
3.8.10. Araştırma Bulgularının Tema Analizi.....	87
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	92
KAYNAKÇA	98
EKLER.....	108
ÖZGEÇMİŞ.....	111

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BEFAS	: Bireysel Emeklilik Fon Alım Satım Platformu
BES	: Bireysel Emeklilik Sistemi
BM	: Birleşmiş Milletler
COVIP	: İtalya Emeklilik Fonları Denetleme Komisyonu
CPP	: Kanada Emeklilik Planı
EGM	: Emeklilik Gözetim Merkezi
ERISA	: Amerika Çalışan Emeklilik Geliri Güvenliği Yasası
GIS	: Kanada Garantili Gelir Desteği
IRA	: Amerikan Bireysel Emeklilik Hesapları
IRS	: ABD Gelir İdaresi
INPS	: İtalya Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü
ILO	: Uluslararası İşgücü Örgütü
OAS	: Kanada Yaşlılık Güvenliği
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
OKS	: Otomatik Katılım Sistemi
PBGC	: Amerika Emeklilik Faydası Garanti Şirketi
PER	: Fransız Bireysel Emeklilik Tasarruf Planı
PEAC	: Fransa Gelecek İklim Tasarruf Planı
RPP	: Kanada İşyeri Kayıtlı Emeklilik Planları
RRSP	: Kanada Özel Kayıtlı Emeklilik Tasarruf Planları
SARSEP	: Amerika Maaş Azaltma Basitleştirilmiş Çalışan Emeklilik Planı
SEDDK	: Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu
SEP IRA	: ABD Basitleştirilmiş Çalışan Emeklilik Planı
SIMPLE IRA	: ABD Çalışanlar için Tasarruf Teşvik Eşleştirme Planı
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TSPB	: Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği
TSP	: Türkiye Sigorta Birliği
QPP	: Kanada Quebec Eyalet Hükümeti Quebec Emeklilik Planı

TABLÖLAR

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Bilgiler.....	57
Tablo 2: Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı Bireylerin BES'e Katılımının Avantaj ve Dezavantajları.....	58
Tablo 3: Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı Bireylerin BES'e Katılımının Avantaj ve Dezavantajları.....	64
Tablo 4: Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin 18 Yaş Altı BES Hakkındaki Bilgi ve Farkındalık Düzeyi	67
Tablo 5: Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin 18 Yaş Altı BES Hakkındaki Bilgi ve Farkındalık Düzeyi	72
Tablo 6: Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin Çocuklarının BES'e Katılım Kararlarını Etkileyen Faktörler.....	76
Tablo 7: Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin Çocuklarının BES'e Katılım Kararlarını Etkileyen Faktörler	79
Tablo 8: Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı BES'in Daha Cazip Hale Gelmesi İçin İyileştirme Alanları ve Politika Önerileri	81
Tablo 9: Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı BES'in Daha Cazip Hale Gelmesi İçin İyileştirme Alanları ve Politika Önerileri	86
Tablo 10: Araştırma Bulgularının Tema Analizi	88

ŞEKİLLER

Şekil 1: Annenin Eğitim Durumuna Göre Toplam Doğurganlık Hızı, 2019-2024.....	6
Şekil 2: Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi.....	27



ÖZET

Birinci, A. (2025). *Türkiye’de 18 yaş altı bireysel emeklilik sisteminin sorunları ve çözüm önerileri: bireysel emeklilik çalışanları üzerine karşılaştırmalı analiz* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi.

Bu nitel araştırma, 18 yaş altı Bireysel Emeklilik Sistemi’ne ilişkin algı ve deneyimleri, sistemin iki temel aktör grubu olan bireysel emeklilik şirketleri ve bankaların perspektiflerinden incelemektedir. Çalışmada, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla 14’ü emeklilik şirketi, 11’i banka çalışanı olmak üzere toplam 25 katılımcıdan veri toplanmıştır. Katılımcıların 18’i kadın, 7’si erkektir. Görüşmeler, emeklilik şirketlerinde ağırlıklı çevrimiçi, bankalarda ise ağırlıklı yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar; özel müşteriler yöneticisi, fon ve varlık yönetimi direktörü, pazarlama uzmanı, satış temsilcisi, operasyon yöneticisi ve portföy yöneticisi gibi farklı görevlerde çalışmaktadır. Bu çeşitlilik, bulguların hem stratejik hem de saha uygulamalarına temas eden çok katmanlı bir görünüm kazanmasına olanak sağlamıştır.

Veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiş ve dört ana tema etrafında bulgulara ulaşılmıştır: 18 yaş altı BES’in avantaj ve dezavantajları, velilerin bilgi ve farkındalık düzeyi, velilerin çocuklarını sisteme dâhil etme kararlarını etkileyen faktörler ile iyileştirme alanları ve politika önerileri. Katılımcılar, 18 yaş altı BES’in yalnızca mevcut BES’in uzantısı olarak değil, çocuk ve gençlerin yaşam döngüsü ihtiyaçlarına özgü farklılaşma gerektiren bir alan olarak algılandığını ifade etmiştir. Erken yaşta sisteme katılım, uzun vadeli birikim, bileşik getiri etkisi ve tasarruf alışkanlığı kazandırma kapasitesi sistemin güçlü yönleri arasında öne çıkmıştır. Bununla birlikte, 56 yaş emeklilik eşiğinin çocuk sözleşmeleri açısından motivasyonel sınırlara yol açtığı, gönüllülük esasının katkı sürekliliğini zorlaştırdığı, erken çıkış veya sözleşme devri gibi durumlarda kesinti ve hak ediş kurallarının karmaşıklık algısını artırdığı görülmüştür.

Maliyet ve kesintilerde özellikle çocuk planlarına yönelik düşük maliyet beklentisi belirginleşmiştir. Giriş aidatlarının azaltılması veya kaldırılması, yönetim gider kesintilerinin hafifletilmesi ve aile ölçeğinde paketlerin yaygınlaştırılması katılımı kolaylaştıracak unsurlar olarak vurgulanmıştır. BES likidite açısından, eğitim harcamalarıyla ilişkilendirilen kısmi çekim imkânları öne çıkmış, fon tercihlerinde altın ve altın endeksli fonların yaygınlığı dikkat çekmiştir. Buna rağmen, fon değişikliği hakkının sınırlı kullanıldığı, kullanıcıların yönlendirme ihtiyacının sürdüğü görülmüştür.

Karar verme dinamiklerinde ebeveynlerin geleceğe dönük güvence arayışı, eğitim finansmanı ihtiyacı ve tasarruf disiplinini kurumsallaştırma motivasyonu belirleyici bulunmuştur. Devlet katkısı algılanan toplam getiriyi artıran bir unsur olarak öne çıkarken; ücret/kesinti hassasiyeti, süreç yükü ve bilgi eksiklikleri katılım ve süreklilik üzerinde sınırlayıcı etkiler yaratmaktadır. Dijital kanalların hızı, erişilebilirliği ve uzaktan işlem kolaylığı ise olumlu bir deneyim boyutu olarak öne çıkmaktadır.

Bankacılık ve emeklilik şirketi perspektifleri arasında dikkat çekici farklılıklar ortaya çıkmıştır. Emeklilik şirketi çalışanları, sistem tasarımı, fon mimarisi, hak ediş/kesinti şeffaflığı ve süreç koordinasyonuna yoğunlaşırken; banka çalışanları kampanyalar, küçük ödüller, puan/altın temelli teşvikler, hızlı başvuru süreçleri ve aile paketleri gibi davranışsal ve operasyonel unsurları ön plana çıkarmaktadır. Her iki grup da finansal okuryazarlığın artış eğiliminde olduğunu, ancak fon yönetimi, kesinti kapsamı ve hak ediş basamaklarında destek ihtiyacının devam ettiğini belirtmiştir.

Sonuç olarak, 18 yaş altı BES erken başlama avantajı, uzun vadeli birikim potansiyeli ve aile bütçelerinde planlı tasarruf rolü ile olumlu bir konumlandırmaya sahiptir. Bununla birlikte, yaş eşiği, maliyet hassasiyeti, bilgi eksiklikleri ve gönüllülük esasının yarattığı zorluklar sistemin katılım ve kalış süresi üzerinde belirleyici olmaktadır. Çalışma, katılımcıların gözünden avantajlar, dezavantajlar, farkındalık ve bilgi seviyesi ile karar süreçlerine etki eden faktörler ve önerilere ilişkin bulguları kapsamlı bir şekilde ortaya koyarak uygulama ve politika tasarımı için yol gösterici bir çerçeve sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Emeklilik, 18 Yaş Altı Bireyler, Sektör Çalışanları

ABSTRACT

Birinci, A. (2025). *Problems and solutions for the private pension system under the age of 18 in Turkey: a comparative analysis on private pension employees* (Unpublished master's thesis). Sakarya University.

This qualitative research examines perceptions and experiences regarding the Individual Pension System for those under 18 years of age from the perspectives of the system's two main stakeholder groups: individual pension companies and banks. Data was collected from a total of 25 participants, comprising 14 pension company employees and 11 bank employees, through semi-structured interview forms. Eighteen participants were female and seven were male. The interviews were conducted predominantly online for pension companies and predominantly face-to-face for banks. Participants held various positions, including private client manager, fund and asset management director, marketing specialist, sales representative, operations manager, and portfolio manager. This diversity enabled the findings to gain a multi-layered perspective touching on both strategic and field applications.

The data was analysed using content analysis methods, and findings were identified around four main themes: the advantages and disadvantages of BES for under-18s, parents' level of knowledge and awareness, factors influencing parents' decisions to enrol their children in the system, and areas for improvement and policy recommendations. Participants stated that they perceived the BES for those under 18 not merely as an extension of the existing BES, but as an area requiring differentiation specific to the life cycle needs of children and young people. Participation in the system at an early age, long-term accumulation, the compound return effect, and the capacity to instil savings habits stood out among the strengths of the system. However, it was observed that the 56-year retirement threshold creates motivational barriers for children's contracts, the principle of voluntariness makes it difficult to maintain contributions, and rules on interruptions and entitlements in cases of early exit or contract transfer increase the perception of complexity.

Costs and deductions, particularly the expectation of low costs for children's plans, have become more pronounced. Reducing or eliminating entry fees, easing management expense deductions, and promoting family-sized packages have been highlighted as factors that will facilitate participation. In terms of liquidity, partial withdrawal options linked to education expenses have come to the fore, and the prevalence of gold and gold-indexed funds in fund preferences has been noteworthy. Nevertheless, it has been observed that the right to change funds is used to a limited extent and that users continue to need guidance.

In decision-making dynamics, parents' search for future security, the need for education financing, and the motivation to institutionalise savings discipline were found to be decisive. While state contributions emerged as a factor increasing the perceived total return, sensitivity to fees/deductions, process burden, and information gaps created limiting effects on participation and continuity. The speed, accessibility, and ease of remote transactions offered by digital channels, however, stand out as a positive experience dimension.

Notable differences have emerged between the perspectives of banking and pension companies. Pension company employees focus on system design, fund architecture, entitlement/deduction transparency and process coordination, while bank employees emphasise behavioural and operational elements such as campaigns, small rewards, points/gold-based incentives, fast application processes and family packages. Both groups noted an upward trend in financial literacy, but also highlighted the continuing need for support in fund management, deduction scope, and entitlement levels.

Consequently, the early start advantage of BES for those under 18 years of age, its long-term savings potential, and its role in planned savings within family budgets place it in a favourable position. However, the age threshold, cost sensitivity, information gaps, and challenges posed by the voluntary nature of the system are decisive factors in participation and retention rates. The study comprehensively presents findings on advantages, disadvantages, awareness and knowledge levels from the participants' perspective, as well as factors influencing decision-making processes and recommendations, providing a guiding framework for implementation and policy design.

Keywords: Private Pension, Individuals Under 18, Sector Employees

GİRİŞ

Sosyal güvenlik, temel ve evrensel bir insan hakkı olarak kabul edilmiş olup, devletin bu hakkı güvence altına alması gerektiği birçok uluslararası belge, özellikle de BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile ortaya konmuştur. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 2. maddesinde yer alan sosyal devlet ilkesi çerçevesinde, sosyal güvenlik de devletin temel ve anayasal sorumluluklarından biri olarak kabul edilmiştir.

Anayasada vurgulanan eşitlik ilkesi doğrultusunda, sosyal güvenlik sisteminin toplumsal adaleti sağlayacak şekilde herkesin insan onuruna yakışır bir yaşam standardına ulaşmasına imkân tanıyacak biçimde düzenlenmesi, sosyal devletin önemli bir görevi olarak görülmektedir. Ancak, Anayasa'nın 65. maddesi, devletin sosyal yükümlülüklerini yerine getirirken ekonomik ve mali olanaklarını da dikkate almasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği için sosyal sigortaların mali dengesi ile devletin sosyal sorumlulukları arasında bir uyumun sağlanması gerekmektedir (T.C. Başbakanlık, 2005).

Etkili ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik politikası için bireysel emeklilik sistemi 28.03.2001 tarihli ve 4632 sayılı Kanun kapsamında yürürlüğe girmiştir. Bu sistemde, biriken tasarruflar oluşturulan fonlarda değerlendirilerek gerekli şartları sağlayan bireylere toplu ya da taksitler halinde ödeme yapılması esasına dayanmaktadır. Ülkemizde bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik mekanizmalarının bir alternatifi değil, tamamlayıcısı olarak uygulanmaktadır.

Mevcut yapısıyla Bireysel Emeklilik Sistemi tam anlamıyla bir emeklilik modeli olarak değil, bireylerin ve ülke genelinde tasarruf alışkanlığını desteklemeyi amaçlayan, devlet katkısıyla teşvik edilen bir yatırım aracı olarak işlev görmektedir. BES, katılımcıların birikimlerini uzun vadeli yatırımlara yönlendirmesine imkân tanır. Her ne kadar emeklilik döneminde ek gelir elde etmeye yönelik bir sistem gibi görünse de temel yapısı, birikimleri değerlendirme ve yatırım yapma esasına dayanmaktadır (Sarıaslan, 2014).

BES aslında hem yatırım hem de emekliliğe yönelik bir model olarak tasarlanmıştır. Ancak, sistemin önemli bileşenlerinden biri olan yıllık gelir sigortası uygulaması, çeşitli nedenlerle tam anlamıyla hayata geçirilememiştir. Yıllık gelir sigortası, bireysel emeklilik hesabında biriken fonların tamamının veya belirli bir kısmının, katılımcının tercihiyle bağlı olarak ömür boyu ya da belirlenen bir süre boyunca düzenli ödemeler

halinde geri alınmasını sağlayan bir mekanizmadır. Bu sistem, emeklilik döneminde kesintisiz bir gelir akışı sunarak finansal güvence sağlaması açısından önemli bir araçtır. Ancak, sistemin daha verimli çalışabilmesi için yasal düzenlemelerin geliştirilmesi ve sigorta şirketlerinin bu alanda daha aktif rol alması gerekmektedir (Sarıaslan, 2014).

Türkiye’de 18 yaşın altındaki bireyler için devlet desteği uygulaması, 2021 senesinde BES’e entegre edilmiştir. 2024 yılı itibarıyla çocukların bireysel emeklilik planları içindeki payı yaklaşık %14 civarındadır (Emeklilik Gözetim Merkezi [EGM], 2024).

Türkiye’de toplam çocuk nüfusu 22 milyonun üzerinde olmasına rağmen, Ocak 2025 itibarıyla Bireysel Emeklilik Sistemi’ne 18 yaş altı katılım sayısı 1.442.840 kişi ile sınırlı kalmıştır. Bu, çocuk nüfusuna kıyasla BES oranının yalnızca %7 seviyesinde olduğunu göstermektedir. Bu oranın artırılması, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal koruma sisteminin oluşturulmasına katkı sağlayacak, sosyal güvenlik sisteminin finansman açıklarının GSYH içindeki payını azaltacak ve bireysel tasarruf miktarlarını yükseltecektir. BES fonlarının uzun vadeli, düşük maliyetli ve güvenilir bir finansman kaynağı olarak değerlendirilmesi ekonomik istikrara olumlu yönde katkı sunacaktır (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2025).

Sonraki kısımda, kamu sosyal güvenlik mekanizması ile bireysel tasarruf emekliliği arasındaki ilişki ele alınmış, ardından bireysel emeklilikte farklı finansman modelleri ve BES’in makroekonomik etkileri değerlendirilmiştir. Devamında, Türkiye’deki BES yapısı ayrıntılı olarak incelenirken, dünya genelindeki bazı uygulamalara da yer verilmiştir. Daha sonra, 18 yaş altı BES ile ilgili mevcut durum analiz edilmiştir. Bu çerçevede kapsamlı bir literatür taraması sunulmuştur. Son bölümde ise araştırma bulgularına dayanarak, Türkiye’de BES’in kapsayıcılığının artırılması, mevcut sorunların tespit edilmesi ve sosyal güvenlik sistemini destekleyici rolünün güçlendirilmesine yönelik politika önerileri sunulmuştur.

Çalışmanın Amacı

Çalışmanın temel amacı, 18 yaş altı bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemi’ne katılımına yönelik sektör çalışanlarının algı ve deneyimlerini ortaya koymaktır. Bu doğrultuda, yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla bireysel emeklilik şirketleri ve bankalarda görev yapan çalışanlardan elde edilen nitel veriler analiz edilmiştir. Araştırma, 18 yaş altı BES’in algılanan avantaj ve dezavantajlarını belirlemeyi, velilerin karar alma süreçlerinde etkili olan faktörleri ortaya çıkarmayı, bilgi ve farkındalık düzeylerini

incelemeyi ve sistemin daha cazip hale gelmesi için uygulanabilir iyileştirme alanları ile politika önerileri geliştirmeyi hedeflemektedir.

Araştırma Soruları

Nitel araştırma deseni üzerine kurgulanan çalışma ile bireysel emeklilik şirketi çalışanlarının ve banka çalışanlarının 18 yaş BES'e ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

S1. 18 Yaş altı bireylerin BES'e katılımının avantaj ve dezavantajları nelerdir?

S2. Velilerin 18 yaş altı BES hakkındaki bilgi ve farkındalık düzeyleri nasıldır?

S3. Velilerin çocuklarının BES'e katılım kararlarını etkileyen faktörler nelerdir?

S4. 18 yaş altı BES'in daha cazip hale gelmesi için iyileştirme alanları ve politika önerileri nelerdir?

Çalışmanın Önemi

Bu çalışma, hem uygulama hem de politika tasarımı açısından önemli katkılar sunmaktadır. Banka ve emeklilik şirketi çalışanlarının görüşlerini karşılaştırmalı olarak ele alması, velilerin karar süreçlerinin daha iyi anlaşılmasına ve tüketicinin korunmasına doğrudan katkı sağlamaktadır. Ayrıca, finansal kapsayıcılığın artırılması, çocuklarda uzun vadeli tasarruf alışkanlığının geliştirilmesi ve sermaye piyasalarına uzun vadeli fon akışı gibi makro hedeflere hizmet edecek bulgular sunmaktadır. Saha deneyimlerinden elde edilen kanıtlar düzenleyicilere, şirketlere ve bankalara yol gösterici nitelikte politika önerileri üretirken, literatürde görece sınırlı olan 18 yaş altı BES alanına Türkiye bağlamında özgün ve derinlikli bir katkı sağlamaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışma nitel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nitel bir analiz yöntemi olma özelliği taşıyan derinlemesine mülakat türlerinden yarı-yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada, derinlemesine mülakat yöntemine kaynaklık eden ucu açık 4 adet soru hazırlanmıştır. 18 yaş altı BES süreçlerine doğrudan müşteri temasına sahip sektör çalışanları arasından amaçlı örnekleme yöntemi ile 14 bireysel emeklilik şirketi çalışanı ve 11 banka çalışanı olmak üzere toplam 25 katılımcı seçilmiştir. Yarı-yapılandırılmış görüşme formu; 18 yaş altı BES'in algılanan avantaj ve dezavantajları, 18 yaş altı BES'e ilişkin bilgi ve farkındalık düzeyleri, Velilerin

çocuklarının BES'e katılım kararlarını etkileyen faktörler ve 18 yaş altı BES'in cazibesini artırmaya yönelik iyileştirme alanları ve politika önerileri temalarını kapsayan açık uçlu sorulardan oluşturulmuştur. Formun dili ve akışı uzman görüşü ile gözden geçirilmiştir. Çalışma, Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 23.07.2025 tarihli ve 88 sayılı toplantısında alınan 18 numaralı karar doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada yürütülen mülakatlar randevu almak suretiyle, 7 farklı emeklilik şirketinin ve 8 farklı bankanın çeşitli pozisyonlarında görev yapan çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi, 14 emeklilik şirketi çalışanı, 11 banka çalışanından oluşmaktadır. Görüşmeler bireysel olarak, katılımcıların uygunluklarına göre planlanmış ve rahat ifade ortamı sağlanmıştır. Katılımcı izni alınarak ses kaydı yapılmıştır. Ses kayıtları deşifre edilerek yazılı metne dönüştürülmüş ve tüm metinler kişisel verilerden arındırılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir.

Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmanın verileri, 18 yaş altı bireysel emeklilik süreçlerinde görev alan sektör çalışanlarının görüşleriyle sınırlandırılmıştır. Çalışma kapsamında veliler ve 18 yaş altı bireyler araştırma grubuna dâhil edilmemiştir. Katılımcılar, gönüllülük ve erişilebilirlik esasına göre belirlenmiştir. Araştırma, nitel bir yaklaşımla sınırlı sayıda katılımcıdan elde edilen veriler üzerine kuruludur. Bu nedenle bulgular, incelenen grubun deneyim ve gözlemlerini yansıtmaktadır. Çalışma, bireysel emeklilik sisteminin uygulayıcı boyutuna odaklanarak 18 yaş altı BES'e ilişkin mevcut durumun anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

BÖLÜM 1. SOSYAL GÜVENLİK VE BİREYSEL EMEKLİLİK

UYGULAMALARI İLİŞKİSİ

1.1. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik bir insan hakkıdır ve insan yaşamı süresince yoksulluğu, riskleri azaltmak ve önlemek için planlanmış kurallar ve programlar bütünü olarak tanımlanır. Sosyal güvenlik, çocuklara, ailelere yönelik yardımları, analık, işsizlik, iş kazalarını, hastalık, yaşlılık, engellilik, durumlarında hayatta kalmalarını ve sağlıklarını korunmalarını amaçlamaktadır. Sosyal güvenlik sistemleri, tüm bu politika alanlarını, sosyal yardım da dahil olmak üzere prim ödeme karşılığı oluşan hakları ve primsiz olarak vergiyle finanse edilen yardımların bir karışımıyla ele almaktadır (İnternational Labor Organization [ILO], 2017).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sosyal güvenliğı bir başka tanımda şu şekilde betimlemiştir:

“Sosyal güvenlik, özellikle ileri yaş, iş bulamama, hastalık, sakatlık, iş kazası, doğum ya da ailenin geçimini sağlayan kişinin yokluğu gibi durumlarda, bireylerin ve hane üyelerinin sağlık hizmetlerine erişimini sağlamak ve gelir güvenliğini garanti altına almak üzere topluma sunduğı bir korunma sistemidir” (ILO, 2003, s. 1).

Sosyal güvenlik, temel ve evrensel bir insan hakkı olarak kabul edilmiş ve birçok uluslararası belge ile ülkelerin anayasalarında yer almaktadır. Türkiye'nin anayasasında da bu ilke yer almakta ve sosyal güvenlik, sosyal devletin en temel ve anayasal görevlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Sosyal devlet ilkesi gereğı, devletin vatandaşlarının sosyal refahını artırmak ve korumak için çaba göstermesini öngörür. Bu çerçevede, sosyal güvenlik sisteminin adil ve kapsayıcı bir şekilde işlemesi ve herkesin insan haysiyetine uygun bir yaşam standardına ulaşmasını sağlaması beklenir. Eşitlik ilkesi de bu bağlamda önemlidir çünkü sosyal güvenlik hakkının herkese eşit şekilde sunulması ve toplumsal adaletin sağlanması gerekmektedir. Dolayısıyla, sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması ve işletilmesi, toplumdaki her bireye insan haysiyetine uygun bir yaşam standardı sunma amacıyla devletin bir görevi ve yükümlülüğü olarak kabul edilir. Bu, sosyal devletin temel misyonlarından biridir ve sosyal adaletin sağlanması için önemlidir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018).

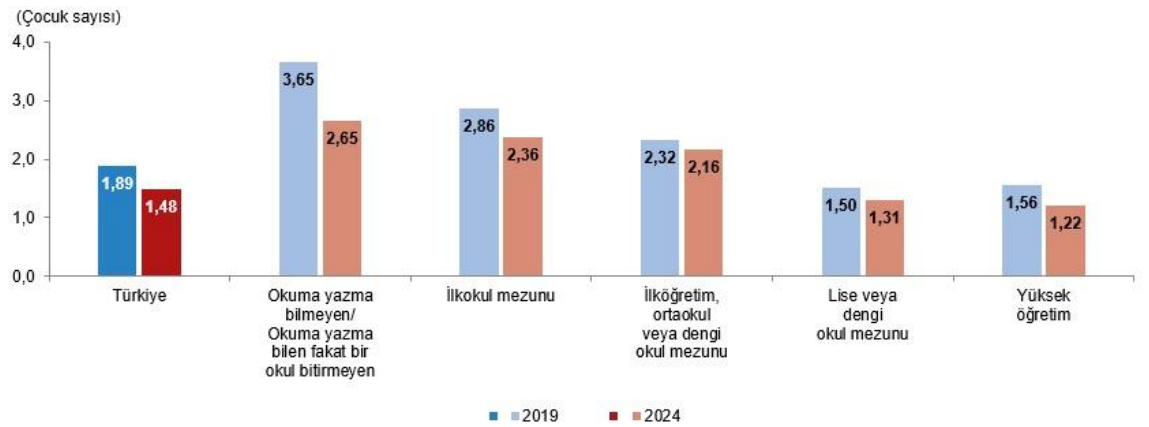
“Sosyal güvenlik sistemlerindeki yapısal ve mali sorunlar, 1980'lerde yaşanan ekonomik liberalleşme dalgalarıyla birlikte ortaya çıkmıştır ve bu durum sosyal güvenlik reformu tartışmalarını tetiklemiştir. Bu süreçte, bazıları sosyal güvenlik sistemlerinin tamamen özelleştirilmesi gerektiğini savunmuştur. Ayrıca, Dünya Bankası da ülkelerin emeklilik planlamaları için bir yapı modeli oluşturmuştur. 1994’ te yayınlanan "Yaşlanan Nüfus Temelli Krizi Önleme" raporuyla, Dünya Bankası kamusal emeklilik sistemlerinin uzun vadede sürdürülebilir olmadığını belirtmiş ve küresel ölçekte sosyal güvenlik alanında yeniliklere gereksinim olduğunu özellikle vurgulamıştır. Raporda, krizden uzak durmak için üç aşamalı bir sosyal yapısı önerilmiştir;

- İlk aşama devlet himayesinde kontrol edilen ve minimum seviyede bir yaşlılık maaşı sağlayan sistem,
- İkinci aşama bireylerin kazançlarının belli bir oranı üzerinden prim ödedikleri, mecburi bireysel emeklilik sistemi,
- Üçüncü aşama ise kişilerin isteğe bağlı olarak arzu ettikleri tutarda katkıda bulundukları gönüllü emeklilik sistemidir” (World Bank, 1994, s. 233).

Diğer taraftan Türkiye’de doğurganlık hızı 2014 yılında 2,19 ile zirveye ulaştıktan sonra, Türkiye İstatistik Kurumu’nun Şekil 1’deki verilerine göre, 1,48’e gerilemiştir. Nüfusun kendini yenileyebilmesi için gerekli olan eşik değer 2,10 olduğundan, bu durum Türkiye’nin nüfus yapısında yaşlanma eğiliminin hızlandığını göstermektedir (TÜİK, 2024).

Şekil 1

Annenin Eğitim Durumuna Göre Toplam Doğurganlık Hızı, 2019-2024



Kaynak: TÜİK (2024)

Doğurganlık oranındaki bu düşüş, sosyal güvenlik sistemleri açısından önemli riskler taşımaktadır. Çalışan nüfusun azalması ve yaşlı bağımlı nüfusun oranının artması, emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir. Bireylerin sadece kamu emeklilik sistemine güvenmek yerine, kendi emeklilik dönemlerine yönelik ek tasarruf ve yatırım araçlarına yönelmeleri önem arz etmektedir. Bireysel emeklilik sistemleri, bu ihtiyaca yönelik güçlü alternatif çözümler sunarak, insanların sistemli şekilde tasarruf yapmaları da temel bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

Doğurganlık oranı hızlı biçimde azalma eğilimi göstermektedir. Buna karşılık, 65 yaş ve üzeri nüfus önemli ölçüde artmaktadır. Doğumların azaldığı, ancak yaşlı nüfusun sürekli yükseldiği bir demografik yapı, sosyal güvenlik sistemleri üzerinde ciddi ekonomik yükler doğuracaktır. Bu nedenle, emeklilik dönemine yönelik ek bir tasarruf ve gelir oluşturma mekanizmasının oluşturulması kaçınılmaz hale gelmiştir.

Dünya bankası tarafından önerilen sistemin Türkiye için de uygulanması gerekli hale gelmiştir. Bu önerilen sistemin temel amacı, devletlerin sosyal güvenlik sistemindeki yükünü azaltmak ve bireylerin emeklilik tasarruflarını emeklilik şirketleri tarafından yönetilen bir sistem içinde biriktirmelerini sağlamaktır. Zorunlu kısımlar, toplumun sosyal ve ekonomik istikrarını amaçlarken, isteğe bağlı bölüm ise bireylere emeklilikteki gelirlerini istedikleri seviyede yükseltme imkanı tanır.

Dünya üzerinde birçok devlet, Dünya Bankası'nın önerdiği modele uygun şekilde sosyal güvenlik sistemlerinde reformlar yapmıştır. Bu süreçte, bazı devletler emeklilik hak ediş süresini yükseltmiş, bazıları ise emekli aylıklarını azaltmıştır. Bahsedilen uygulamalar genellikle devlet emeklilik sisteminin mali dengesini kurmayı amaçlamış olmasına rağmen, sosyal güvenlik bütçe farklarının devam ettiği gerçeği dikkate alındığında, bu adımların başarılı sonuçlara ulaşmadığı ortadadır. Bazı devletler daha kapsamlı yapısal düzenlemelere yönelmiş ve hatta bazıları emeklilik sistemlerini özelleştirme seçeneğini uygulamaya koymuştur. Bütün yenilik uğraşlarına karşın, global düzeyde örnek kabul edilebilecek bir emeklilik yapısı henüz oluşturulamamıştır. Sosyal sigorta sistemlerindeki açıkların günden güne büyümesi, gelecekte yeniden yapılandırma çalışmaları süreceğini işaret etmektedir. Bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik ağının alternatifi değil tamamlayıcı unsuru olarak, devam eden yıllarda varlığını sürdürerek gelişecektir (Meral, 2021).

1.2. Bireysel Emeklilik

Bireysel emeklilik, bireylerin emeklilik dönemlerinde çalışma hayatlarındaki yaşam kalitesi seviyelerini sürdürmek veya daha yüksek bir yaşam standardına sahip olmak için birikimlerini uzun vadeli yatırım araçlarında değerlendirerek birikim yapmalarını sağlayan bir sistemdir (Sarıaslan, 2014).

Bireysel emeklilik sistemi (kısaca “BES”), 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 gönüllülük esasına göre katılarak, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirin ek bir gelir oluşturur (EGM, b.t).

BES, bireylerin tasarrufları ve yatırımları aracılığıyla emeklilikte ek gelir elde etmelerini sağlayarak emeklilik dönemindeki refahlarını artırır. Ayrıca, altyapı ve uzun vadeli yatırımlara kaynak sağlayarak yeni iş ve istihdam fırsatları yaratır, sosyal güvenliğin kapsamını genişletir ve devletin sosyal güvenlik harcamalarındaki yükünü azaltır. Böylece, finans sektörünün daha sağlıklı ve sağlam bir zeminde işlemesini sağlar, fiyat artışlarıyla mücadele eder ve tutarlı bir ekonomik kalkınmaya destekleyici etki eder. Kurum temelli yatırım politikaları aracılığıyla piyasalarda dalgalanma ve spekülatif işlemlerin gerilemesine de yardım eder (Şataf ve Yıldırım, 2019).

Çalışanların yalnızca devlet tarafından sunulan sosyal güvenlik sistemine değil, aynı zamanda özel emeklilik şirketleri aracılığıyla da emekli olmalarını sağlayan, fonlama esasına dayanan özel emeklilik sistemi, ilk kez 1862 yılında Avustralya’da ‘Bank of South Wales’ aracılığıyla hayata geçirilmiştir (Erol ve Yıldırım, 2004).

“Emeklilik maaşı planı sunan özel emeklilik sisteminin ilk uygulaması, 1902’de İngiltere’de Equitable Life Assurance Society tarafından çıkarılan hayat sigortası poliçesidir” (Yanardağ, 2010, s. 93).

Dünya genelinde önemli bir sorun haline gelen, nüfusun yaşlanması ve bakıma muhtaç bireylerin artması, emeklilik döneminde refah seviyelerinin korunmasına ilişkin önlemlerin alınması gerekliliği doğurmuştur. Bazı ülkeler, bu gelecek sorunlarını öngörerek emeklilik yapılarında temel reformlar gerçekleştirmişlerdir. Bu değişiklikler devletten devlete farklılık gösterse de temel fikir, "iş hayatı sürerken tasarruf oluşturmak ve emeklilik yıllarında yaşam standartlarını korumak" üzerinedir (Uyar, 2012, s. 71).

1.3. Emeklilik Sistemleri Finansman Türleri

Sosyal güvenlik kuruluşlarının, hizmetlerini sürdürebilmek için, öngörülen risklere uygun finansman yöntemlerini kullanmaları gerekmektedir. Bugünün sosyal güvenlik sisteminde önemli bir rol oynayan emeklilik fonunun finansmanı için iki temel model kullanılmaktadır. Bu modeller; Dağıtım Finansman Modeli ve Biriktirme-Fonlama Modelidir (Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği [TSPB], 2010).

1.3.1. Dağıtım Finansman Modeli

Dağıtım yöntemi, belirli bir sigorta döneminde oluşacak giderlerin aynı dönem ya da gelecek dönem gelirlerinden karşılanmasını ifade eder (Dilik, 1988).

Aktif üyelerin doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunduğu ve bu katkıların sistemde pasif üyelere aylık olarak dağıtıldığı bir sistemde, yüksek gelir grubundan düşük gelir grubuna kaynak aktarımı şeklinde gerçekleşir. Bu özellik, dağıtım modelinin sosyal devlet anlayışı ve sosyal güvenlik ilkeleriyle uyum göstermesine yol açar. Bu sistem, farklı nesiller arasında ve aynı nesil içerisindeki sosyoekonomik risk altındaki gruplara, daha varlıklı kesimlerin finansal desteğini sunar. Genelde, dağıtım sistemi kamu tarafından yönetilen bir emeklilik sistemidir (Ergenekon, 1998).

1.3.2. Fonlama Finansman Modeli

Bu sistem, Kapitalizasyon Modeli olarak bilinir. Sigortalı bir neslin primlerinin biriktirilerek değerlendirildiği ve gelecekteki ödemelerin bu birikimden sağlandığı bir sistemdir. Bu fon, biriken tasarruflar ve faiz gelirleri, çalışanlar emekli olduklarında ödenmek üzere kullanılır. Özel sektörün hâkim olduğu bu sistemde, sosyal dayanışma yerine bireysel biriktirme esastır. Ancak, bu model özellikle sosyal devletin kapsamının dışına çıkılması gibi nedenlerle, eleştirilere maruz kalmıştır (TSPB, 2010).

1.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Çeşitleri

BES, kimin aracılığıyla kurulduğu, yönetilme şekli, katkı sağlayanlar, katılımın zorunlu veya gönüllü olması gibi kriterlere göre sınıflandırılabilir. Bu alandaki yaygın görülen sınıflandırmaya göre, sistemler genellikle gelir belirlenmiş ve katkısı belirlenmiş planlar olarak kategorize edilir. Çalışmada, bireysel emeklilik sisteminin çeşitleri iki ana kategori altında ele alınmıştır.

1.4.1. Belirlenmiş Maaş Esaslı Emeklilik Modeli

Belirlenmiş maaş esaslı emeklilik planlarında, emeklilik döneminde elde edilecek fayda önceden tanımlanmış bir formülasyonla hesaplanır. Bu durum, çalışanın emeklilik döneminde alacağı maaşın önceden belirlendiği anlamına gelir. Bu tür planlarda, emeklilik birikimi olarak ödenecek tutarlar, bireyin katkılarına bağlı olmayıp genellikle üyelerin veya çalışanların maaşlarına veya hizmet sürelerine göre belirlenir (Altıntaş, 2009).

Belirlenmiş maaş esasına dayalı emeklilik planı, kişinin aktif çalışma süresi boyunca ödenen maaş kesintilerine karşılık, emeklilik döneminde belirli bir geliri garanti eder. Ayrıca, bu plan kapsamında emekli olmak için belirli bir hizmet süresini tamamlamak gereklidir (Uğur, 2004).

1.4.2. Belirlenmiş Katkı Esaslı Emeklilik Modeli

Sigorta şirketleri veya bankalar gibi kuruluşlar tarafından sunulan katılıma açık statülü Katkı Esaslı Emeklilik modeli isteğe bağlı bir model olarak geliştirilmiştir. Bu model, katılımcılara isteğe bağlı, işveren katkılı veya mesleki kuruluş programları içinde katılım seçenekleri sunar. Her çalışanın kendi primlerini ve birikimlerini yönettiği bu model, katılımcıların getirilerine göre değerlendirilir ve katılımcıların emeklilik dönemlerinde kendilerini güvende hissetmelerini ve yüksek yaşam standartlarını yakalamalarını sağlar.

Katkı esaslı emeklilik modellerinin özelliklerini şöyle sıralayabiliriz; (Demirpehlevan, 2010, s. 20).

- Katkı esaslı emeklilik modellerinde, katkılar sabit veya değişken olabilir, katkılar tek başına çalışanlar tarafından ödenebilir ya da sadece işveren tarafından da ödenebilir. Diğer bir seçenek olarak belirlenen oransal katkı modeliyle her iki taraftan da karşılanabilir.
- Sistemden ayrılırken elde edilecek getirinin tutarı, çalışma hayatı boyunca ödenen katkılar ve emeklilik birikiminin değerlendirilmesi ile kazandığı getirilere bağlıdır.
- Bu modeller, tüm risklerin çalışanlar tarafından üstlenildiği bir yapıya sahiptir.
- Model varlıkların yükümlülüklerle eşit olmasının sebebi, yükümlülüklerin hem fiilen hem de hukuken fonlanmış olmasıdır. Bu şeffaflık, katkı esaslı emeklilik

modellerini anlaşılması basit ve takibini rahat hale getirir, bu da katkı esaslı modelleri çekici hale getirir.

- Katkı esaslı emeklilik modellerinde, getiri riski olduğundan katılımcılara genellikle farklı risk-kazanç seviyelerinde çeşitli yatırım planları sunularak seçim yapma veya katkılarını farklı fonlar arasında dağıtma imkânı sağlanır.
- Katkı esaslı modelin getireceği emeklilik birikimi, fon varlıklarının performansına bağlı olması, yatırımlardan elde edilen getirinin çalışanlar için ne kadar önemli olduğunu ortaya koyar. Fon yatırımlarının yüksek getiri sağlaması durumunda birikim artar, ancak düşük getiri durumunda azalır. Katılımcıların bu durumların bilincinde olarak fon yönetimini yapmaları gerekir.
- Katılımcılar birikimlerini sistemden ayrılırken toplu olarak alabilir ya da aylık taksit ödemesi seçeneğini seçebilir.

1.5. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ulusal Ekonomik Etkileri

Bireysel emekliliğin hanehalkı tasarruflarının yükselmesine katkı sağlayan birikim etkisi, iş gücü arzını şekillendiren çalışma piyasasına etkileri ile sermaye birikiminin yönlendirilmesi ve finansal araç çeşitliliğini artıran finansal piyasaların gelişimine etkileri öne çıkmaktadır.

1.5.1. Birikim Etkisi

Tasarruf, en temel haliyle, bireylerin harcanabilir gelirlerinden tüketim için ayırmadıkları kısım olarak tanımlanabilir. Harcanabilir gelirin yükselmesi genellikle tüketim harcamalarının da artmasına neden olur, ancak bu artış gittikçe azalan bir hızla gerçekleşir. Dolayısıyla, gelir seviyesi yükseldikçe, tüketim oranı düşerken tasarruf oranı artma eğilimindedir (McConnell ve Brue, 2008).

Yurtiçi tasarruf oranı, bir ekonominin genel dengesi açısından önemli bir faktördür. Bir ülkenin tasarruf eğilimi, o ülkedeki yatırım seviyesini, dış kaynak kullanımını ve cari işlemler dengesinin nasıl şekilleneceğini etkileyen temel unsurlardan biridir. Gelişmekte olan ülkelerde yurtiçi tasarruf oranı, sermaye birikimi ve ekonomik büyümenin sürdürülebilirliği için kritik bir rol oynamaktadır. Ayrıca, bireylerin servet birikimini artırarak yaşamları boyunca refah seviyelerini maksimize etmeleri ve yaşam standartlarını korumaları açısından da tasarruf oranı önemli bir işlev üstlenmektedir (Özel ve Yalçın, 2013).

Bireysel Emeklilik Sistemi, uzun vadede ekonomiye kaynak sağlayarak kamu kesiminde borçlanma maliyetlerinin azalmasına katkıda bulunurken, özel sektör için de uzun vadeli ve daha uygun maliyetli finansman seçenekleri sunmaktadır. Bu sistem sayesinde bireyler, gelecekteki emeklilik dönemine yönelik satın alma güçlerini aktararak tasarruf yapma imkânı elde ederler. Sonuç olarak, bireysel emeklilik sisteminin yurtiçi tasarruf oranlarına pozitif etkisi olduğu ve bu etkinin ekonomik düzeyde hem makro hem de mikro ölçekte faydalar sağladığı bilinmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde tasarruf açığının yüksek olması, bu ülkelerin kriz dönemlerinde gelişmiş ülkelere kıyasla daha fazla etkilenmesine neden olabilir. Bu etkileri azaltmak ve tasarruf açığını kapatmak amacıyla, ülkeler tasarruf oranlarını geniş kitlelere yayarak olumsuz koşullardan daha az zarar görmeyi hedefleyebilirler. Bireysel Emeklilik Sistemi gibi çeşitli politikalar içeren modeller sayesinde, ülkeler vatandaşlarına tasarruf alışkanlığı kazandırarak birikimlerini uzman yönetiminde daha etkili bir şekilde değerlendirebilir ve bu sayede daha refah içinde bir toplum yapısı oluşturabilirler (Atılgan, 2019).

1.5.2. Finansal Piyasaların Gelişimine Etkileri

Sermaye piyasasının gelişimini engelleyen en önemli faktörlerden biri, kurumsal yatırımcıların piyasaya olan sınırlı katılımı olarak görülmektedir. Kurumsal yatırımcılar arasında yer alan özel emeklilik fonlarının ise sermaye piyasasının büyümesine önemli ölçüde katkı sağladığı düşünülmektedir. Emeklilik fonlarının sisteme katılımını artırmak ve sermaye piyasasına yatırım yapmalarını teşvik etmek amacıyla, kurumlar vergisi, gelir ve stopaj vergisi istisnaları gibi çeşitli vergi teşvikleri getirilmiştir. Ayrıca, gelirlerin tevkifat yöntemiyle vergilendirilmesi ve elde edilen gelirlerin bir kısmının gelir vergisinden muaf tutulması da sağlanmıştır (Vural, 2004).

Sermaye piyasasının gelişimi, ülkedeki refah seviyesinin yükselmesi, kaynakların etkin ve verimli bir şekilde dağıtılması, finansman maliyetlerinin düşürülmesi ve özel sektörün fon ihtiyacının karşılanması açısından kritik bir öneme sahiptir. Ayrıca, finansal piyasaların verimliliğinin artması ve ekonomik büyümenin desteklenmesi açısından da sermaye piyasasının güçlü olması gereklidir (Şahin, vd., 2019).

Bireysel emeklilik sistemi kapsamında oluşturulan emeklilik fonları, finansal yapıları gereği, bazen türev ürünler kullanarak piyasa düşüşlerine karşı yatırım kuruluşlarını koruma stratejileri geliştirmektedir. Düzenleyici yapının zayıf olduğu gelişmekte olan ülkelerde, bireysel emeklilik fonlarının uzun vadeli katkıları arasında yeni denetim

araçlarının geliştirilmesi, yatırım kuruluşlarının büyümesine destek sağlanması ve finansal sistemde rekabetin artırılması sayılabilir. Emeklilik fonları, kurumsal yatırımcılar arasında yer alarak finansal yeniliklerin direkt ya da dolaylı şekilde en önemli destekçileri arasında sayılmaktadır. Kurumsal yatırımcılardaki bu ilerleme, yatırım bankacılığının daha rekabetçi hale gelmesine ve sermaye piyasalarının güçlenmesine katkı sağlayan önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Gürbüz ve Ekinci, 2014).

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi aracılığıyla oluşturulacak fonların, dönemsel olarak kısa vadeli ani sermaye hareketlerinden kaynaklanan finansal krizleri önleyebileceği ya da en azından bu tür krizlerin etkisini hafifletebileceği düşünülmektedir. Dünya genelinde yaygın olarak kullanılan ve ekonomilere uzun vadeli kaynak sunan emeklilik sisteminin, uzun vadede ülke ekonomisine önemli bir hareketlilik kazandırması öngörülmektedir (İşseveroğlu, 2012).

1.5.3. Çalışma Piyasasına Etkileri

Bireysel emeklilik sistemi, iş gücü piyasası üzerinde olumlu yansımalar oluşturabilmektedir. Bu sistem kapsamında çalışanlar, finansal piyasalara yaptıkları yatırımlarla sermaye sahipliğine ortak olma fırsatı elde etmekte ve böylece sermaye sahipliği daha geniş kitlelere dağıtılabilmektedir (Guérard ve Jenkins, 1993).

“Çalışanlar, ekonominin genel gidişatı ve işleyiş düzenine daha etkin biçimde katılım sağlamak ve mesleki yetkinliklerin artmasına destek vermektedir” (Akın, 2008, s. 55).

Bireysel emeklilik sistemleri, faaliyet gösterdikleri ekonomilerde kurulan pazarlama kanalları sayesinde yeni iş fırsatları ortaya çıkarmakta ve böylelikle iş piyasalarına anlamlı bir destek sağlamaktadır (Yapı Kredi Emeklilik, 2004).

Bireysel emeklilik sistemi, dinamik ve gelişime açık bir sektör olarak, oluşturduğu fonlarla reel sektöre finansman sağlamakta, bu sayede dolaylı olarak istihdamı artırmanın yanı sıra doğrudan çalışma fırsatları da sunmaktadır. 2023 yılı itibarıyla, doğrudan satış personeli dışında sektörde 18.862 kişi çalışmaktadır ve bu çalışanların %56’sını kadınlar oluşturmaktadır. Eğitim düzeyleri incelendiğinde, çalışanların %79,46’sının üniversite veya daha yüksek öğrenim seviyesine, %7,84’ünün lise ya da dengi okullara, %12,70’inin ise meslek yüksekokulu mezuniyetine sahip olduğu görülmektedir (Türkiye Sigorta Birliği, [TSB], 2024).

1.6. Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılım

“Otomatik katılım sistemi, çalışanların tercihi alınmaksızın işverenler tarafından özel emeklilik sistemine dahil edildiği bir emeklilik planı olarak tanımlanabilir” (Butrica ve Karamcheva, 2012, s. 3). Otomatik katılım sistemi, çalışanların bir özel emeklilik planına otomatik olarak dahil edilmesini ve sonrasında programdan ayrılma yani çekilme hakkına sahip olmasını içermektedir. Katkı payının ve kaydın zorunlu olmadığı bu yöntem, özel emeklilik sistemlerine katılımı artırmanın etkili bir yolu olarak değerlendirilmektedir. Otomatik katılım, bireylerin uzun vadeli yatırım yapma konusundaki isteksizliklerini ve hareketsizliklerini gidermeye yardımcı olmaktadır (Paklina, 2014).

1.6.1. Otomatik Katılım Planı Oluşturulması

“Dünya çapında ülkeler, bireylerin birikimlerini artırarak emeklilikte daha iyi yaşam koşulları sunmak amacıyla özel emeklilik planlarına katılımı teşvik edecek stratejiler geliştirmektedir. Çalışanların özel emeklilik fonlarına otomatik olarak dahil edilmesi, zorunlu olmayan sistemlerde kapsayıcılığı artırmanın ve emeklilik birikimlerini yükseltmenin etkili bir yöntemi olarak değerlendirilmektedir” (Paklina, 2014, s. 7).

Otomatik katılım sayesinde bireylerin bir emeklilik planına dahil olmak için bilgi edinme veya adım atma zorunluluğu ortadan kalkmıştır. Bu sistem, özellikle gönüllülük esasına dayalı planlara katılımı artırmak için önemli bir mekanizma olarak öne çıkmaktadır. Türkiye’de de emeklilik birikimlerini teşvik etmek ve emeklilerin yaşam standartlarını yükseltmek amacıyla 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Kanunu’nda değişikliğe gidilmiştir. Söz konusu değişiklik 10 Ağustos 2016 tarihinde onaylanmış ve 25 Ağustos 2016 tarihinde Resmî Gazete ‘de yayımlanmıştır. Yeni düzenlemeye göre, 1 Ocak 2017 itibarıyla çalışanların Bireysel Emeklilik Sistemi’ne otomatik olarak dahil edilmesi sağlanmıştır (Eryılmaz, 2021).

1.6.2. Hedef Topluluğun Belirlenmesi

Dünyadaki uygulamalara bakıldığında, emeklilik birikimlerini artırmak amacıyla otoritelerin çeşitli çözümler arayışına girdiği görülmektedir. Son yıllarda, emeklilik sistemine yönelik gerçekleştirilen pek çok kamu reformundan söz edilmektedir. Bu reformlar, işveren ile çalışan arasında mali yükümlülüklerin daha eşit şekilde paylaşılmasını sağlamış ve birçok çalışanın emeklilik giderlerini karşılayabilmek için bireysel birikimlerini artırma gerekliliğini beraberinde getirmiştir. Bu ihtiyacı

karşılamanın en etkili yollarından birinin ek tasarruf planları olduğunu vurgulamaktadır. Ancak, kamu çalışanlarının bu planların önemine dair bilgilendirilmesine rağmen, katılım konusunda isteksiz davrandıkları gözlemlenmiştir (Sanford, 2014).

Ekonomistler, bu durumu analiz etmiş ve "davranışsal ekonomi" adı verilen bir disiplin geliştirmiştir. Davranışsal ekonomi, bireylerin tasarruf yapma konusundaki isteksizliğinin arkasındaki nedenleri açıklamaktadır. Bu anlayış doğrultusunda, finans sektörü tasarruf araçlarını geliştirmiştir. Bu araçlar arasında en popüler ve etkili olan yöntemlerden biri otomatik katılım sistemidir (Sanford, 2014).

1.6.3. Sistemden Çıkış ve Sisteme Yeniden Dahil Olma

Katılımcının maaşından alınan ilk katkı tutarının emeklilik şirketine nakit olarak aktarıldığı tarihi izleyen iş günü, çalışan emeklilik planına dahil edilir. Bu durumun bildirimi, kurum aracılığıyla çalışana posta ya da güvenli dijital araçlar aracılığıyla ulaştırılır. Bildirim tarihinden itibaren iki ay içinde çalışan cayma hakkını kullanabileceği gibi, bu süre sonrasında da istediği zaman sistemden çıkış yapabilir.

Çalışan, cayma hakkından yararlanmak istediğini, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslara uygun şekilde işverene ya da ilgili şirkete posta yoluyla veya güvenli elektronik iletişim araçlarıyla bildirebilir. Cayma bildiriminin şirkete ulaşmasının ardından en geç on iş günü içinde, çalışanın ödemiş olduğu katkı payları ve varsa bu birikimlere ait yatırım gelirleri kendisine iade edilir. Şirket, cayma süresi boyunca yapılan katkı paylarının değerini koruyacak şekilde fon yönetimini sağlamakla yükümlüdür (Bireysel Emeklilik Kanunu, 2001).

Çalışan, katkı payı ödemelerine talep tarihinden itibaren en fazla 3 ay süreyle ara verebilir. Bu süre dolmadan önce ya da sonrasında yeniden ara verme talebinde bulunabilir. Çalışanın ara verme talebini, maaş ödeme tarihinden en geç üç iş günü öncesine kadar iletmesi gerekmektedir. Bu tarihten sonra yapılan talepler, ancak bir sonraki maaş ödeme döneminden itibaren işleme alınır (BES Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2016).

Cayma veya ayrılma hakkını aktif ederek sistemden çıkan çalışanların, çıkış tarihinden itibaren üç yıl içinde yalnızca bir kez yeniden sisteme katılabilmesi hükme bağlanmıştır (Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dâhil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2018).

1.6.4. Katkı Payı Oranları Belirlenmesi

BES'in, özellikle otomatik katılım uygulamasının, beklenen düzeyde yüksek katma değer sağlayabilmesi için sisteme dahil olan kişi sayısının ve emeklilik yatırım fonlarına yönlendirilen katkı tutarlarının fazla olması önemlidir. Sisteme katılan çalışanların sayısındaki artış, büyük katkı tutarları ve portföy işletim firmalarının emeklilik fonlarını etkili şekilde yönetmesi, fon büyüklüğünün artmasını sağlamaktadır (Can ve Eyidiker, 2019).

1.6.5. BES Otomatik Katılım Sisteminin Yönetimi

Otomatik katılım sisteminin verimli bir şekilde yürütülmesinde kontrol ve düzenleme yapan kurumlar önemli bir sorumluluk taşımaktadır. Sistemin sağlıklı ilerlemesini sağlayacak yasaların oluşturulması ciddi ödeme sahiptir. Devletler otomatik katılım uygulamasında değişen piyasa koşulları, sigortacılık sektörünün taleplerini dikkate alarak gerekli yasal düzenlemeleri gecikmeden sağlamalı ve güncel koşullarla uyumluluğunu sağlamalıdır. Tüm bu seçeneklerin yanında otomatik katılım sistemi ile hedeflenen başarıya ulaşılabilmesi için işveren, katılımcı ve emeklilik şirketleri arasında sağlıklı iletişim kurulmalı ve işverenlerle emeklilik şirketlerinin uyumlu çalışmalarına olanak sağlayacak gerekli ortam koşulları hazırlanmalıdır (Paklina, 2014).

BÖLÜM 2. DÜNYADAN SEÇİLMİŞ BİREYSEL EMEKLİLİK UYGULAMALARI, TÜRKİYE BİREYSEL EMEKLİLİK MODELİ VE 18 YAŞ ALTI KATILIM DÜZENLEMELERİ

2.1. Dünyadan Seçilmiş Ülkelerin Bireysel Emeklilik Uygulamaları

2.1.1. ABD Bireysel Emeklilik Sistemi ve 18 Yaş Altı BES Uygulaması

Dünyanın en yüksek hacimli emeklilik fon varlığına sahip devleti Amerika'dır. Amerika'da bireysel emeklilik sistemine katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Sistemin temeli oluşturan 1974 tarihli Çalışan Emeklilik Geliri Güvenliği Yasası (ERISA), özel sektörde gönüllü olarak kurulan emeklilik ve sağlık planlarının çoğunda, bu planlara katılan bireyleri korumak için standartları belirleyen federal bir yasadır (U.S. Department of Labor, b.t).

ERISA, katılımcılara planların özellikleri ve finansmanı hakkında önemli bilgileri de içeren emeklilik plan bilgilerini sağlamasını gerekir. Katılım, hak kazanma, fayda tahakkuku ve finansman için asgari standartları belirler; plan varlıklarını yöneten ve kontrol eden kuruluşlar için sorumluluklar oluşturur. Katılımcıların planlardan en üst düzeyde fayda edinebilmeleri için şikâyet ve itiraz sürecini içeren bir mekanizma da oluşturur. Katılımcılara sağlanacak faydalara ilişkin ihlaller ve emanet görevini yerine getiren kuruluşların ihlalleri için dava açma hakkı verir. Tanımlanmış fayda planı sonlandırılırsa, Emeklilik Faydası Garanti Şirketi (PBGC) olarak bilinen federal olarak kurulmuş bir şirket aracılığıyla belirli faydaların plan sahiplerine ödenmesini garanti eder (U.S. Department of Labor, b.t).

ERISA tanımlanmış fayda planları ve tanımlanmış katkı planları olmak üzere iki çeşit emeklilik planından oluşur;

Tanımlı fayda planı, emeklilikte belirlenmiş bir aylık fayda taahhüt edebilir. Plan, bu taahhüt edilen tutarları emeklilikte örneğin; ayda 100 dolar gibi net bir tutar olarak belirtebilir. Daha yaygın olarak, maaş ve hizmet süresi gibi etkenleri baz alarak bir plan formülü üzerinden fayda belirlenebilir. Örneğin, bir işverende her hizmet yılı için son 5 yıllık çalışmasında kazandığı ortalama maaşının yüzde 1'i gibi. Çoğu geleneksel tanımlı fayda planındaki faydalar, belirli sınırlamalar dahilinde, PBGC tarafından sağlanan

federal sigorta tarafından korunur (Organisation for Economic Co-Operation and Development [OECD], 2008).

Tanımlanmış katkı planı emeklilikte ise belirli bir fayda miktarı taahhüt edilmez. Planlar kapsamında, çalışan, işveren veya her ikisi, bazen yıllık gelirin %5'i oranında sabit bir şekilde çalışanın bireysel hesabına katkı sağlar. Bu katkılar çalışan adına yatırılır. Çalışan, nihayetinde katkılara artı veya eksi yatırım kazançları veya kayıplarına dayanan hesabındaki bakiyeyi alacaktır. Hesabın değeri, yatırımların değerindeki değişiklikler nedeniyle dalgalanacaktır. Tanımlanmış katkı planlarına örnek olarak 401(k) planları, 403(b) planları, verilebilir (OECD, 2008).

401(k) planları ABD'li çalışanların maaşlarından belirli bir kısmını vergiden muaf olarak özel yatırım fonlarına örneğin; endeks fonları, tahviller, borsa yatırım fonları, hisse senedi fonları ve dengeli fonlar gibi yatırımlarını sağlayan planlardır. Amerikada işverenler de yaygın olarak fonlara katkıda bulunurlar.

403(b) planları ise, okullar veya hastaneler gibi vergiye tabi olmayan kamu kuruluşların çalışanları için benzer nitelikte oluşturulmuş planlardır (OECD, 2008).

ABD'de özel emeklilik planlaması için bir başka seçenek sunan Bireysel Emeklilik Hesapları (IRA)'dır. Bir banka veya yatırım komisyoncusu ile açılabilirler ve emeklilik için birikim yaparken vergi avantajları sağlarlar. En bilinen Bireysel Emeklilik Hesabı türleri şunlardır:

- a) Geleneksel IRA, tasarrufların vergi indirimine konu edilebildiği, vergi avantajlı sunan bir kişisel tasarruf planıdır.
- b) Roth IRA, katkılarının vergi indirimine konu edilemediği ancak nitelikli dağıtımların vergiden muaf olabileceği, vergi avantajlı bir kişisel tasarruf planıdır.
- c) SEP IRA, bir işveren tarafından oluşturulan Basitleştirilmiş Çalışan Emeklilik planıdır. Katkılar, işveren tarafından doğrudan her çalışan adına açılan bir IRA'ya yapılır.
- d) Maaş Kesintisi IRA, bu planlar bir işveren tarafından kurulur. Çalışanlar, bir finans kuruluşuyla kurdukları bir IRA'ya maaş kesintisi yoluyla katkı sağlarlar.
- e) SIMPLE IRA planı, işverenler tarafından kurulan Çalışanlar için Tasarruf Teşvik Eşleştirme Planıdır. SIMPLE IRA planı kapsamında, çalışanlar maaş azaltma katkıları yapmayı seçebilir ve işveren eşleşen veya seçim dışı katkılar yapar.

- f) SARSEP (Maaş Azaltma Basitleştirilmiş Çalışan Emeklilik Planı), 1997'den önce bir işveren tarafından kurulan ve maaş azaltma düzenlemesi içeren bir SEP türüdür (An Official website of the United States Government (IRS), 2024).

ABD’de 18 yaş altı bir çocuk adına IRA açmak mümkündür. Yasal temsilcileri tarafından velayet hesabı olarak başlatılması ve yönetilmesi gerekir. Ancak çocuğun bir sosyal güvenlik veya başka bir vergi kimlik numarasına ve kazanılmış gelire ihtiyacı vardır. Çocuğun kazanılmış gelir elde etmesi gerektiği özellikle vurgulanmıştır. ABD Gelir İdaresi (IRS) kazanılmış geliri, “maaşlar, bahşişler ve vergiye tabi diğer kazançlar” olarak tanımlamaktadır (Internal Revenue Service (IRS), 2023).

Çocuklar için kazanılan gelir; bir marketin paketleyicisi olmak, bir golf sahasında taşıyıcı olarak çalışmak, bebek bakıcılığı yapmak, köpek gezdirmek, bahçe işleri yapmak, çim biçmek gibi yaptığı işler için başkaları ya da ailesi tarafından kendisine ödenen paralar ile kendi işini kurma şeklinde elde ettiği paralar; bebeklerin modellik yapması gibi de elde edilebilir. Ailesi çocuğun elde ettiği gelirin tamamını veya bir kısmını çocuğun harcamasını isteyebilir bu durumda çocuğun yerine katkıyı kendileri yapmayı da tercih edebilirler. Ancak ailenin çocuğun yaptığı işlere ilişkin W-2 formunu doldurmaları zorunludur. W-2 formu yıl içerisinde çalışan kişinin ne kadar maaş aldığını ve vergi ödediğini gösteren bir bilgi formudur. Çocuk adına yapılacak katkı için Amerika’da her yıl yasal üst limit belirlenmektedir. 2024 yılı için belirlenen üst limit tutarı 7.000 dolar olarak uygulanmaktadır (Investopedia, 2024).

Çocuk reşit olma yaşına gelene kadar, yani çoğu eyalette 18 yaşına gelene kadar bireysel emeklilik hesabı bir velayet hesabı olarak kalır. Reşit olduktan sonra hesabın bireysel bir IRA'ya dönüştürülmesi gerekecektir. Bu şekilde oluşturulan yeni sözleşme çocuğa geri alınamaz yasal haklar getirir ve kendi tasarruf haklarını kullanma imkânı tanır (Usbank, b.t).

2.1.2. Kanada Bireysel Emeklilik Sistemi ve 18 Yaş Altı BES Uygulaması

Kanada emeklilik sistemi birçok ülkede olduğu gibi üç ayrı ayaktan oluşmaktadır:

Birinci ayak, Kanada'da yaşama ve ikamet yıllarına dayanarak sağlanacak maaş sistemini içerir. Yaşlılık Güvenliği (OAS) emekliliği, Garantili Gelir Desteği (GIS), Ödenek ve Yaş Kredisi olmak üzere unsurları içerir. Genellikle sistemin temeli olarak anılan birinci ayak, asgari bir gelir düzeyi oluşturmayı amaçlar. Bu aşamadaki emeklilik planları, yaşlıların

yaşam gerekliliklerini karşılayabilmelerini özellikle yiyecek, barınak, ısınma ve giyim gibi temel ihtiyaçlarını karşılamayı hedefler. Birinci bölüm öncelikle devletin genel vergi geliriyle finanse edilir. Bu bölümde yer alan Yaşlılık Güvenliği, programın bir parçası olmasa da 65 yaş üstü kişilerin neredeyse çoğunluğunu kapsadığı ve kişinin katkı yapmasına bağlı olmadığı için ilk ayağa dahil edilmektedir (Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada [OSFI], 2023).

İkinci ayak, öncelikle işverenler, çalışanlar, serbest meslek sahipleri tarafından yapılan zorunlu katkılarla finanse edilen kamu emeklilikleridir. Bu ayakta iki plan bulunur. Kanada Emeklilik Planı (CPP) ve Quebec'te Quebec Emeklilik Planı (QPP). Birkimler yaşa ve bir kişinin çalışma kariyeri boyunca katkıda bulunulan miktara dayandığından, ikinci ayak, işgücünde onlarca yıl geçirmiş çalışanları destekler. QPP, Quebec eyalet Hükümeti tarafından yönetilir ve Quebec sakinleri CPP yerine bu paralel programa katılırlar (The Official website of the Government of Canada, 2023).

Üçüncü ayak, emeklilik geliri sistemi işveren ve bireyler için gönüllülük esasına dayanır. Üçüncü bölümde, işyeri kayıtlı emeklilik planları (RPP'ler) ve özel tasarruflar (Kayıtlı Emeklilik Tasarruf Planları [RRSP'ler] bulunur. Bu emeklilik tasarrufu araçları zorunlu devlet emeklilik programları değildir; ancak emeklilik tasarrufu yapmaları, bu planları ve hesapları kullanmaları için Kanadalılara vergi sistemi aracılığıyla teşvikler sunar. İşyeri RPP'leri, RRSP'ler ayrıcalıklı vergi muamelesi yoluyla finanse edildiğinden, bunlarla ilişkili devlete bir vergi harcaması maliyeti vardır (Department of Finance Canada, 2024).

Üçüncü ayak aracılığıyla, federal hükümet çalışma çağındaki nüfusu ayrıcalıklı vergi muamelesi yoluyla emeklilik için para ayırmaya teşvik eder. Genellikle, üçüncü ayak daha çok yüksek gelirli Kanadalılar tarafından kullanılır (Department of Finance Canada, 2024).

Kanada da 18 Yaş altı kişilerin bireysel emeklilik hesapları açmaları mümkün değildir. 18 yaş altı kişiler için devletin uyguladığı bazı destekler vardır. 18 yaşından küçük çocuklar için ailesi çocuk yardımı başvuru yapabilir. Aile bireylerinin emeklilik planlarına katkı payı olarak Kanada devleti ödeme yapar. 18 yaşına girince bu destek sona erer. 18-25 yaş aralığındaki grup için okula devam etmeleri şartı ile aile çocuk yardımı başvurusunda bulunabilir. Bu yaş aralığında okula devam ettiği sürece aile bireylerinin oluşturduğu emeklilik planına ek katkı olarak Kanada hükümeti tarafından ödemeler gerçekleştirilir (Official Website of the Government of Canada, 2024).

2.1.3. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi ve 18 Yaş Altı BES Uygulaması

Almanya’da emeklilik sistemi üç ayaklı bir yapıdan oluşmaktadır. Birinci ayakta Kamu Emeklilik Sigorta Sistemi aynı zamanda Yasal Emeklilik Sigortası olarak da bilinen, sistem emekli olanlara ve maluliyeti olanlara çeşitli haklar sağlar. Çalışanlar için katılım zorunludur. Bütün çalışanlar adına yıllık kazançlarına göre bir tutar ödenir. Primler işveren tarafından kesilir ve yarısını çalışan diğer yarısını da işveren öder. Primler çalışanların brüt aylık ücretin veya maaşın belirli yüzdesine karşılık gelecek şekilde belirlenir Almanya’da emeklilik normalde 65 artı dokuz ay yaşında başlıyor ancak 2029'a kadar yaş kademeli olarak 67'ye çıkarılacak (How to Germany, 2022).

İkinci ayak olan mesleki emeklilik sağlama planları, çalışanların yasal emekliliklerini tamamlamak amacıyla mesleki emeklilik için tasarruf yapmalarına olanak tanır. Mesleki emeklilik düzenlemeleri, bir işverenin çalışanına istihdam ilişkisinin bir sonucu olarak verdiği tüm emeklilik yardımlarını, maluliyet yardımlarını ve hayatta kalan bakmakla yükümlü olunan kişilere yönelik düzenlemeleri içerir. Genel bir kural olarak, işverenler çalışanların katkı paylarını finanse etme taahhüdünde bulunmakla yükümlü değildir. Ancak, bazı işverenler, işverenin böyle bir toplu sözleşme kapsamında olduğu veya toplu sözleşmenin genel olarak bağlayıcı olduğu beyan edildiği durumlarda, toplu sözleşme temelinde bu tür faydaları sağlamakla yükümlü olabilir. Genele baktıldığında ilkesel olarak, işveren karar verme özgürlüğüne sahiptir (Germany Federal Financial Supervisory Authority, b.t).

İşverenlerin mesleki emeklilik faydaları sağlaması için yasal olarak tanımlanmış çeşitli yollar vardır. İşveren kullanılacak yatırım türünü belirler ve çalışanları adına mesleki emeklilik hükümlerinin uygulanmasını düzenler. Mesleki emeklilik hükümleri doğrudan işveren tarafından veya yasa tarafından belirtilen bir emeklilik sağlayıcısı aracılığıyla düzenlenebilir. Katkıların ödenmesi sorumluluğu, uygulamadan doğrudan sorumlu olmasalar bile işverene aittir (Germany Federal Financial Supervisory Authority, 2023).

Üçüncü ayak olan bireysel emeklilik yatırımları Almanya’da bu zamana kadar çok popüler değildi ancak son zamanlarda Kamu Emeklilik Sigortası'na ek olarak çok fazla ilgiye sahip hale geldi. Bu özel planların başlıcaları Riester ve Rürup planlarıdır. Çalışanlar ve diğer katılımcılar bu planlar için devlet sübvansiyonlarından belirli vergi avantajları ve faydaları elde edebilirler. Faydalar ve diğer ayrıntılar plandan plana değişiklik gösterebilir. Bu planları birbirinden ayıran temel faktörler farklı ödeme

yöntemleri, ödeme planları, vergi yükümlülükleri, taşınabilirlik fırsatları ve diğer faktörler vardır. Belirli planlar, belirli durumlarına bağlı olarak farklı kişiler için daha iyi olabilir. Katılımcılar için Riester ve Rürup planlarından başka çok sayıda seçenek mevcuttur; klasik özel hayat sigortası, emeklilik sigortası ürünleri, gayrimenkulün yanı sıra hisse senedi fonlarına, diğer finansal ürünlere yatırım yapabilirler (Germany Federal Financial Supervisory Authority, b.t).

Almanya bireysel emeklilik sisteminde çocuk yetiştirme sistemi uygulamasıyla yasal emeklilik sigortası kapsamında sigortalı olmaları şartı ile ailelere; çocuğu 36 aylık olana kadar katkı payı devlet desteği verilmektedir. Bazı durumlarda da bu süreye kadar katkı paylarını devlet karşılamaktadır (Deutsche Rentenversicherung, 2024).

Emeklilik şirketlerinin de çocuklar için farklı avantajları içeren emeklilik planları mevcuttur. En yaygın olanı Planım Çocuklar uygulamasıdır. Diğer ülke uygulamalarında da görüleceği üzere çocuklar için emeklilik planlamasının ilk yapı taşı niteliği taşımaktadır. Yetişkin olana kadar birikim oluşturmaya öncülük etmeyi hedefler. Çocuk adına mali destek oluşturmak için açılan bu planda esnek ödeme kolaylıkları da sunulmaktadır. Plandaki başka bir esneklik istenildiği zaman nakit para seçeneğiyle ihtiyaç duyulduğunda para çekebilmesidir. Plan için katkıda bulunacaklar geniş tutulmuş; akrabalar, arkadaşlar ve yasal temsilcilerinin katkıda bulunabilmesine olanak sağlanmıştır. İki çeşit sözleşme tipi sunulmakta ve yasal temsilcinin tercihinin bırakılmaktadır. Birinci seçenekte plan ailenin çocuğa bakım zaman aralığı olarak belirleyebileceği asgari 18 yaş azami 27 yaş aralığında katkı payı ödemek istediği yaşı belirleyebiliyor. Bu aralıkta belirlenecek yaş doldurulduğunda aile katkı ödemeyi durdurur ve biriktirilen tutar çocuğa toplu olarak ödenir. İkinci seçenekte emeklilik planı yapılırken çocuk için belirlenen bakım yaşı dolduğunda aile katkı ödemesini durdurur. Ancak birikimin çocuğa ödenmemesi, çocuk tarafından sözleşmenin emekliliğe kadar devam etmesi şartı yasal temsilcileri tarafından sözleşmeye koyulabilir. Böyle bir durumda çocuk tarafından katkı payları ödenmeye devam eder birikimleri ancak emeklilik döneminde kullanma hakkına sahip olabilirler (Lebensversicherung von 1871 [LV 1871], b.t).

2.1.4. İtalya Bireysel Emeklilik Sistemi ve 18 Yaş Altı BES Uygulaması

İtalya da zorunlu emeklilik sisteminin yanında gönüllülük esasına bağlı tamamlayıcı olarak kullanılan bir sistem mevcuttur. Zorunlu sosyal sigorta sisteminin amacı çalışan

işçilere, serbest meslek sahiplerine ve serbest çalışmadan gelir elde edenlere, kişinin vefatı halinde hayatta kalanlara yönelik koruma sağlamaktır. Yaşlılık, sakatlık, hastalık, istem dışı işsizlik ve kaza veya ölüm gibi olaylarla başa çıkmak için yeterli araçlara sahip olma ihtiyacından dolayı anayasal hükme dayanmaktadır (Governo Italiano Ministero Del Lavoro E Delle Politiche Sociali, 2024).

Mevcut sistemde, zorunlu sosyal güvenlik biçimlerinin yönetimi, özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarının ve işbirlikçilerinin çoğunluğunu sigortalayan bir kamu kurumu olan Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü (INPS)'ne aittir (Governo Italiano Ministero Del Lavoro E Delle Politiche Sociali, 2024).

İtalya'da gönüllülük esasına dayanan tamamlayıcı sosyal güvenlik biçimleri de ikinci emeklilik olarak sistemde bulunmaktadır. Ek emekli maaşlarının yaygınlaşması, ortalama yaşam süresindeki giderek artan artış ve farklı hesaplama yöntemleri nedeniyle zorunlu emekli maaşlarının, alınan son maaşa göre zaman içinde giderek daha düşük olacağı tahmin edildiği için ihtiyaç duyulmuştur. Bireysel emeklilik biçiminde tasarruf sistemine katılan kişilerin korunması amacıyla COVIP (Emeklilik Fonları Denetleme Komisyonu) denetleme yaparken, İtalya Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı da bu konularda yüksek denetim ve rehberlik görevleriyle görevlendirilmiştir (Governo Italiano Ministero Del Lavoro E Delle Politiche Sociali, 2024).

Gönüllü emeklilik sistemine, reşit olmayan çocuklardan emeklilere kadar, yaşlılık emekliliği için gerekli yaş sınırına varmadan en az bir yıl önce katılmak şartıyla herkes katılabilir. İtalya emeklilik sisteminde sadece küçük bir çocuk için değil, yaşamın ilk yılından itibaren emeklilik fonu açmak mümkündür (Governo Italiano Ministero Del Lavoro E Delle Politiche Sociali, 2024).

İtalya da çocuklar için bir emeklilik fonu oluşturmanın birçok avantajı vardır. Vergiye tabi çocuklar için yapılan katkılar yasal temsilcileri tarafından vergiden düşülebilir. İtalya bireysel emeklilik uygulamasında emeklilik fonunun herhangi bir ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Katılımcı ne kadar ve ne zaman ödeme yapacağına her an karar verebilir. Katılımcı reşit olduğunda kendi kazancıyla sistemine katkı sağlamaya başlayabilecektir (Bargi, 2024).

2.1.5. Fransa Bireysel Emeklilik Sistemi ve 18 Yaş Altı BES Uygulaması

Fransız bireysel emeklilik sisteminin finansmanı esas olarak işçilerin ve işverenlerin katkılarıyla sağlanmaktadır. Katkı payı yatıran emekli nüfusun yapısındaki değişimleri ve ekonomik ortamdaki gelişmelere ayak uyduracak biçimde emeklilik sisteminde birkaç kez reform yapılmıştır. Yapılan son kapsamlı reform olan Fransız bireysel emeklilik tasarruf planı (PER), şahıslara yönelik bir emeklilik tasarruf ürünüdür. Ekim 2019 yılında yapılan bu yenilik kademeli olarak diğer emeklilik tasarruf planlarının yerini almaktadır (Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique de la France, 2024).

Bireysel PER uzun vadeli bir tasarruf ürünüdür. PER planı, bir menkul kıymet hesabının açılmasına veya bir grup sigorta sözleşmesine üyeliğe yapmak şeklinde uygulanır.

Bireysel PER, katılımcının yaşı veya mesleki durumuna bakılmaksızın herkesin katılabileceği şekilde oluşturulmuş bir plandır. Bireysel PER açmanın çeşitli avantajları olmasının yanında en belirgini yıl boyunca bireysel PER'e ödenen tutarlar, vergi açısından her bir sözleşme için belirlenen genel tavan sınırı kapsamında o yılın vergilendirilebilir gelirinden düşülebilir. Katılımcı ölürse plan kapatılır. Birikim tutarları, mirasçılara veya sözleşmede belirlenen alacaklılara toplu olarak ya da yıllık gelir şeklinde geri ödenir (Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique de la France, 2024).

1 Ocak 2024 tarihinden itibaren 2024 yılı için maliye kanunu ile reşit olmayanlara yönelik bireysel emeklilik tasarruf planı (PER) açma imkânı kaldırılmıştır (Site Officiel De La République Française, 2024).

Alınan bu kararla Fransada 18 yaş altı gruba bireysel emeklilik tasarruf planı imkânı tanınmamaktadır. Bunun yerine 21 yaş altı gençlere yönelik uygulamaya koyulan bir tasarruf planı devreye alınmıştır. Bu planın adı Gelecek İklim Tasarruf Planı (PEAC)'dır. Orta ve uzun vadeli bir tasarruf ürünü olarak kullanılmaya başlanmıştır (Journal Officiel De La République Française [JORF], 2024).

PEAC, 21 yaşın altındaki gençlere yönelik olup, ekolojik geçiş alanındaki projeleri finanse eden şirket veya kuruluşların finansal menkul kıymetlerine yatırım yapmalarına imkan sağlamayı amaçlıyor. PEAC'ı, tasarruf planı sahipleri 30 yaşına kadar kullanma hakkına sahiptir, bu yaşta otomatik olarak kapatılacaktır. Gelecek iklim tasarruf planını

açmak için katılımcının 21 yaşın altında olması ve Fransa'da ikamet ediyor olması zorunluluğu vardır (Site Officiel De La République Française, 2024).

2.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve 18 Yaş Altı Uygulaması

Sosyal güvenlik reformuyla ilgili çalışmalar, Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin gündeminde yer almış ve 1999 yılında tamamlayıcı ve destekleyici bir sistem olarak hazırlanan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, TBMM tarafından 28 Mart 2001 tarihinde yasalaşmıştır. Bazı düzenlemelere ve içerik değişikliklerine ihtiyaç duyulması nedeniyle ilgili yasa, 7 Ekim 2001 itibarıyla uygulanmaya başlanmıştır. İlk emeklilik ve yatırım fonu planlarının 27 Ekim 2003’te hayata geçirilmesiyle, BES bireylerin erişimine resmi olarak açılmıştır. Yapılan son düzenlemelerle, 22.01.2022 tarihli ve 7351 Sayılı Kanun, TBMM Genel Kurulu tarafından onaylanmıştır. Yapılan değişiklikler, Bireysel Emeklilik Sistemi’ndeki katılımcıların sistemde kalmasını teşvik edecek önlemler alınması ve yeni katılımcıların sisteme dahil olmasını özendirmek amacıyla şekillendirilmiştir (Can, 2010; EGM, 2024).

“Bireysel Emeklilik Sistemi üzerinden emeklilik birikimi yapan bireyler, kişisel çıkarlarını gözetirken aynı zamanda ülkenin tasarruf oranlarının yükselmesine de katkıda bulunurlar. BES’in makroekonomik avantajlarını şu şekilde sıralamak mümkündür: BES, emeklilik döneminde refah düzeyini artırarak bireylere ek bir gelir sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, ülkenin tasarruf oranlarını yükseltmekte ve kamu ile finans sektörünün uzun vadeli likidite ihtiyaçlarını karşılamaya destek olmaktadır. Sistemin sunduğu diğer önemli avantajlar arasında, sosyal güvenlik sistemine olan kamu yükünün hafifletilmesi, kayıt dışı ekonominin küçültülmesi ve sermaye piyasalarının derinleşmesine katkıda bulunulması yer almaktadır. Ayrıca BES, piyasalarda yaşanan spekülatif hareketleri ve dalgalanmaları azaltarak ekonomik istikrarı desteklerken, enflasyonla mücadelede olumlu etkiler yaratmakta ve sürdürülebilir büyümeye katkı sunmaktadır” (Ergenekon, 1998, s. 27).

BES, Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminin yerini alan değil, onunla çalışan tamamlayıcı bir mekanizma olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, BES tamamen bireyin kendi tasarruflarına dayalı bir sistemdir. BES kapsamında oluşturulan fonlar, ülke genelinde sermaye birikimine katkı sağlayarak yatırımların finansmanında kullanılabilir ve bu da ekonomik kalkınmaya destek sağlar (Çolak, 2012).

2.2.1. Bireysel Emeklilik Amaç ve Kapsam

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Kanunu'nun temel hedefi, kamu sosyal güvenlik sistemine destek niteliğinde bir yapı oluşturarak bireylerin emeklilik birikimlerini yatırıma yönlendirmelerini sağlamak ve böylece emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etmelerine katkıda bulunmaktır. Bununla birlikte, ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlayarak istihdamı artırmak ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmak hedeflenmektedir. Bu doğrultuda, gönüllü katılım esasına ve belirlenmiş katkı prensibine dayalı bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesi amaçlanmaktadır (Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 2001).

İlgili kanun, emeklilik firmalarının kuruluşu, faaliyet, idare ve denetim süreçlerini; bireylerin BES'e katılım, sistemde çıkma ve emeklilik şartlarını; emeklilik yatırım fonlarının kurulmasını, kurulan fonlarda katkı paylarının toplanması ve değerlendirilmesini; aracılık hizmetlerini, halka açıklanacak bilgilerin sınırlarını ve bireysel emeklilikle ilgili diğer mevzuatları düzenleyen esaslar ile yöntemleri belirlemeyi hedeflemektedir (Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 2001).

2.2.2. Bireysel Emeklilik Sistemi'nin Özellikleri

BES, gönüllülük esasına dayalı olup, tüm bireylerin katılımına açıktır. Sistemde yapılan birikimler, Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatına uygun şekilde kurulan emeklilik şirketleri tarafından yönetilen emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilir. Emeklilik şirketleri, farklı risk ve getiri bileşimlerine sahip en az üç yatırım fonu oluşturmakla yükümlüdür. Bu sayede katılımcılar, kendi risk toleranslarına ve gelir beklentilerine uygun yatırım tercihleri yapabilmektedir. Yatırımlar kamu ve özel sektör borçlanma araçları, mevduat, hisse senetleri, türev ürünler, altın ve diğer değerli madenler gibi çeşitli araçlarda değerlendirilebilir (Sermaye Piyasası Kurulu [SPK], b.t).

Katılımcılara fonlarını veya emeklilik şirketlerini değiştirme imkânı sunularak esneklik sağlanmaktadır. Emeklilik fonlarına ait varlıklar ise, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından onaylanan saklama kuruluşlarında ayrı olarak muhafaza edilmektedir (SPK, b.t).

Emeklilik sisteminin temel hedefleri arasında, gayrisafi milli hasılanın %5 ila %10'u kadar bir birikim oluşturmak, sosyal güvenlik sistemini destekleyerek emeklilik döneminde ek gelirle refah seviyesini yükseltmek yer almaktadır. Ayrıca, reel sektöre ilave finansman sağlayarak üretim ve istihdamı artırmak ve böylece ekonomik büyümeye

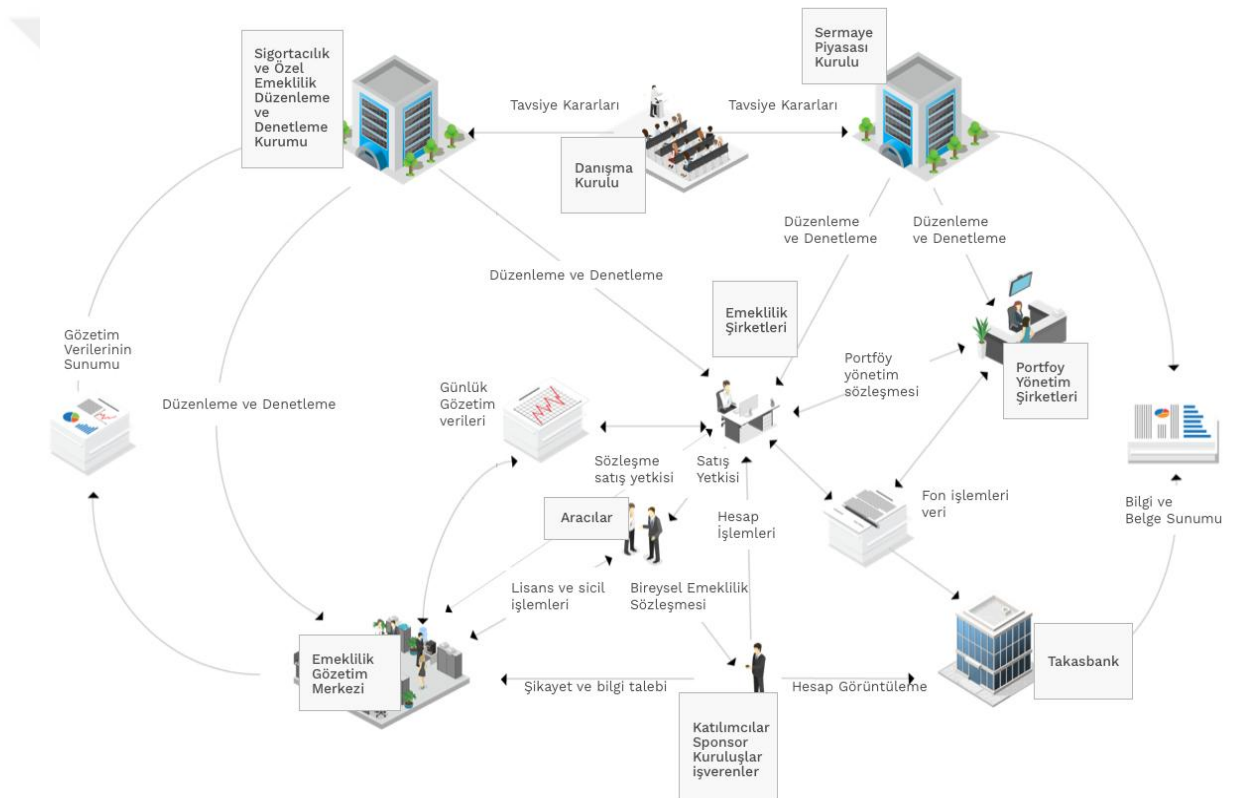
katkı sunmak amaçlanmaktadır. Bununla birlikte, para ve sermaye piyasalarına yeni kaynaklar kazandırılarak bu piyasaların gelişmesi, derinleşmesi ve hem kamu hem de özel sektörün borçlanma olanaklarının iyileştirilmesi hedeflenmektedir (SPK, b.t).

2.2.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi

Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi çok aktörlü, çok düzeyli ve yoğun biçimde denetlenen bir yapıya sahiptir. Bu yapının işleyişine ilişkin şema Şekil 2 ‘de sunulmuştur.

Şekil 2

Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi



Kaynak: EGM (2024)

Şekil 2’de görüldüğü gibi, sistemin temel politika ve stratejileri Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından belirlenmektedir. Düzenleme ve denetim faaliyetleri ise esas olarak Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu ile Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yürütülmektedir. Bu iki kurum, Danışma Kurulu’ndan gelen tavsiye niteliğindeki kararları dikkate alarak emeklilik şirketleri, portföy yönetim kuruluşları ve diğer ilgili aktörler üzerinde düzenleyici ve gözetleyici bir rol üstlenmektedir. Emeklilik şirketleri, bireysel katılımcılarla yaptıkları sözleşmeler aracılığıyla sisteme giriş

sağlamakta, ayrıca portföy yönetim şirketleriyle imzaladıkları anlaşmalar çerçevesinde fonların yönetimini gerçekleştirmektedir. Aracılar, emeklilik şirketlerinin satış ve pazarlama faaliyetlerini yürütme yetkisine sahiptir. Portföy yönetim kuruluşları tarafından yönetilen fonlara ilişkin işlemler Takasbank üzerinden kayda alınmakta ve hesap görüntüleme hizmeti bu sistem aracılığıyla sunulmaktadır. Katılımcılar, işverenler ve sponsor kuruluşlar sistemin doğrudan taraflarını oluşturmaktadır. Emeklilik Gözetim Merkezi ise tüm yapının gözetimini üstlenmekte; lisans ve sicil işlemlerini yürütmekte, şikâyet ve bilgi başvurularını değerlendirmekte ve elde edilen denetim verilerini ilgili düzenleyici kurumlara raporlamaktadır. Bu kurumsal yapı, Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin güvenilir, şeffaf ve sürdürülebilir bir şekilde işletilmesini sağlamaktadır.

2.2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminde Tarafların Hakları ve Yükümlülükleri

Sistemde yer alan tarafların sahip oldukları haklar ile üstlenmeleri gereken sorumluluklar, ayrı başlıklar altında düzenlenerek açıklanmıştır.

2.2.4.1. Cayma Hakkı

Katılımcı BES teklif formunu imzaladığında veya mesafeli satış durumunda teklifi onayladığında, sözleşmeden iki ay boyunca cayma hakkını kullanma imkânı vardır. Sözleşme iptali durumunda, emeklilik şirketi fon toplam gider kesintisi dışında hiçbir kesinti olmadan katılımcının birikimini 10 iş günü içinde iade etmekle yükümlüdür. Eğer sözleşme yürürlüğe girmişse, ödeme yapılmadan önce elde edilen getiriden gelir vergisi kesintisi yapılabilecektir (Katılım Emeklilik, b.t).

2.2.4.2. Emeklilik Planı Seçme Hakkı

Emeklilik şirketini seçtikten sonra, ilgili şirket katılımcıya bir emeklilik planı sunacaktır. Bu emeklilik planı temel olarak şu unsurları kapsar:

- Şirket tarafından sunulan fonlar,
- Ödenecek katkı payı,
- Giriş aidatı,
- Yönetim gider kesintileri ve fon toplam gider kesintileri,
- Ara verme durumunda uygulanacak ek yönetim gider kesintileri.

Bunun dışında, bu unsurlarla ilgili hesaplama işlemleri ve sözleşmesinin icrasına dair diğer teknik bilgiler de emeklilik planında yer almaktadır (EGM, b.t).

Emeklilik planını seçerken, plan kapsamında uygulanacak kesintileri ve sunulan emeklilik yatırım fonlarının geçmiş performanslarını değerlendirmek faydalı olacaktır. Katılımcı plan dahilindeki fonların genel yatırım stratejisi ve risk toleransı ile uyumlu olup olmadığını göz önünde bulundurmalıdır. Ek olarak, emeklilik şirketinin plan kapsamında standart hizmetler dışında ilave hizmetler sunup sunmadığının öğrenilmesi önemlidir (EGM, b.t).

2.2.4.3. Fon Seçme Hakkı

Emeklilik sözleşmesi sahipleri yılda 12 kez, birikimlerinin ve ödediği katkı paylarının farklı fonlar arasında dağılım oranlarını değiştirme hakkına sahiptir. Her fon dağılımı değişikliği talebinde, Bireysel Emeklilik Fon Alım Satım Platformunda sunulanlar da dahil olmak üzere en fazla 20 fon seçebilmektedir (EGM, b.t).

BEFAS aracılığıyla, diğer emeklilik şirketlerine ait fonları alıp satabilirler. Katılımcı; Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından oluşturulan BEFAS Bilgilendirme Platformu sayesinde, fon çeşitleriyle ilgili bilgi alabilir, bu seçenekleri değerlendirebilir ve fonları karşılaştırabilir (EGM, b.t).

Emeklilik şirketinin web sitesi ya da mobil uygulaması aracılığıyla, şifre ile korunan güvenli bölüme girilerek fon dağılımı değişikliği talep edilebilir. Bu ekranda BEFAS kapsamındaki fonları incelenerek tercihlerini yapabilirler (EGM, b.t).

2.2.4.4. Katkı Payını Belirleme ve Ara Verme Hakkı

Katılımcının, bireysel emeklilik sözleşmesi kapsamında BES şirketine tasarruf amacıyla ödediği tutar "katkı payı" olarak adlandırılır. Sözleşme süresi boyunca katkı payının miktarı ve ödeme periyodu değiştirilebilir. Ancak, katkı payı miktarı, BES şirketinin emeklilik planı için belirlediği minimum tutarın altına düşmez (Aktaş, b.t).

Katkı payları, BES şirketinin IBAN numarasına nakit olarak, kredi kartı ile ödeme talimatı verilerek ya da banka hesabından otomatik ödeme talimatıyla yatırılabilir. Nakit ya da banka hesabından yapılan ödemelerde, katkı payı BES şirketi hesabına geçtiği andan itibaren iki iş günü içinde yatırıma yönlendirilir. Kredi kartı ödemelerinde ise 45 güne kadar uzayabilen bir blokaj süresi bulunabilir. Kredi kartı ile ödeme kolaylık sağlasa

da blokaj süresinin uzunluğu nedeniyle banka hesabından otomatik ödeme talimatı vermek, takip ve hız açısından daha avantajlı olabilir (Aktaş, b.t).

Emeklilik sözleşmesi boyunca katkı payı miktarı ve ödeme sıklığı değiştirilebilir. Katkı payının vadesi dolmasına rağmen üç ay boyunca ödeme yapılmaması, ödemeye ara verme olarak kabul edilir. Gönüllü BES kapsamında, ara verme hakkının kullanılması durumunda BES şirketi, ara verme kesintisi, yönetim gider kesintisi veya ek yönetim gider kesintisi uygulama yetkisine sahiptir (Aktaş, b.t).

2.2.4.5. Katkı Paylarının Yatırma Yönlendirilmesi

Katılımcı ile emeklilik şirketinin hak ve yükümlülüklerine dair temel kurallar, 4632 sayılı Kanun'un 5. maddesi kapsamında belirlenmiş, katkı paylarının yatırıma yönlendirilmesine ilişkin detaylı uygulama kuralları ise yönetmeliğin 9. maddesi ile düzenlenmiştir. Yönetmelikteki ilgili maddeye göre, katkı payı tutarları şirket hesaplarına nakden ulaştıktan sonra, en geç iki iş günü içinde, sözleşmede belirtilen fonlar için gerekli işlemler başlatılarak yatırıma yönlendirilir (Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu [SEDDK], 2022).

2.2.4.6. Katılımcıların Birikimlerini Başka Bir Şirkete Aktarma Hakkı

Katılımcının emeklilik şirketini değiştirebilmesi için mevcut şirketinde sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren en az iki yıl kalması gerekmektedir. Eğer başka bir emeklilik şirketinden aktarım yaparak mevcut şirketine gelmişse, burada en az bir yıl geçtikten sonra şirket değişikliği yapabilir (EGM, b.t).

Gönüllü BES hesabını A Emeklilik Şirketi'nden B Emeklilik Şirketi'ne taşımak isteyen bir katılımcının sırasıyla şu adımları takip etmesi gerekir:

1. Katılımcı, yazılı bir şekilde ya da elektronik iletişim araçlarını kullanarak, BES hesabının bulunduğu A şirketine aktarım talebini iletir.
2. A şirketi, aktarım talebinin kendisine ulaşmasının ardından beş iş günü içinde katılımcıya hesap bildirim cetvelini, aktarım bilgi ve talep formunu elektronik ortamda gönderir veya güvenli internet alanında erişime açar.
3. Katılımcı, hesap bildirim cetveli ve aktarım bilgi formunu doldurarak, aktarım gerçekleştirilecek B şirketine posta veya elektronik posta yoluyla gönderir.

4. B şirketi, nakil talebini uygun bulursa, katılımcıya bir plan önerir. Bu plan kapsamında kesintiler ve diğer önemli bilgiler paylaşılır. Sözleşmenin, A şirketinde en az iki yıl süreyle yürürlükte olması gerekir. Eğer A şirketine aktarım yoluyla gelinmişse, tekrar aktarım yapılabilmesi için bir yıl kalınmış olması şarttır. Bu koşullar sağlandıktan sonra aktarım talep formunun eksiksiz bir şekilde doldurulması gereklidir.
5. Katılımcı, B şirketi tarafından sunulan planı kabul ettiğinde, giriş bilgi formu ve teklif formunu imzalayarak veya elektronik ortamda onaylayarak B şirketine iletir.
6. B şirketi, aktarım talebini aldığı iş gününü takip eden gün işlemi, EGM'nin oluşturduğu Dijital Aktarım Platformu'na kaydeder ve taşıma sürecini başlatır. Dijital Aktarım Platformu'na kaydedilen aktarım bilgisi sonrası, A şirketi, dokuz iş gününde katılımcının birikimlerini varsa devlet katkısı tutarını B şirketine iletir.
7. Eğer B şirketindeki sözleşme yeni bir sözleşmeye, aktarılan birikimlerin ulaştığı tarihte yürürlüğe girer.

Bu süreç, katılımcının birikimlerini en uygun şekilde değerlendirebilmesi için belirlenmiş adımlardan oluşmaktadır (EGM, b.t).

2.2.4.7. Sistemden Ayrılma Hakkı

Bireysel Emeklilik Sistemi'nde katılımcı, emeklilik sözleşmesi süresi boyunca dilerse daha önce biriktirdiği fonlarını da alarak sistemden ayrılabilir. Bu ayrılık, emeklilik şartlarının yerine getirilmesiyle veya emeklilik hakkı elde edilmeden önce gerçekleşebilir. Emeklilik hakkı kazanan bir katılımcı, hesabında biriken tutarın tamamını alarak sistemden çıkış yapabilir (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, 2012).

Emeklilik hakkı oluşmadan önce katılımcı kendi isteğiyle sistemden ayrılabilceği gibi, maluliyet durumu gibi özel bir sebeple de sistemden çıkabilir. Sosyal güvenlik kurumundan maluliyet geliri alma hakkı kazanmak veya tam teşekküllü bir devlet hastanesinden alınmış maluliyet raporu, kişinin maluliyet gerekçesiyle sistemden ayrılma talebini destekler. Ayrıca, katılımcının vefat etmesi durumunda, varislerin sunacağı ölüm belgesi ile sistemden çıkış işlemleri tamamlanabilir (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, 2012).

Kişinin kendi isteği dışında gerçekleşen sistemden ayrılma talepleri, mevzuatta belirtilen erken ayrılma kesintilerinin uygulanmaması açısından önem taşımaktadır. Ancak, emeklilik süresi dolmadan sistemden çıkılması durumunda, vergi avantajlarından ve devlet katkılarından faydalanılamayacağı unutulmamalıdır. Bu nedenle, sistemden ayrılma kararının, bu koşullar dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, 2012).

a. Kısmi Erken Ayrılma Hakkı

Katılımcı, emeklilik hakkı kazanmadan sistemden çıkma talebinde bulunduğu anda, şirket bildirimini kendisine ulaşmasını takiben yirmi iş günü içerisinde katılımcının birikimlerini tamamen ödemekle yükümlüdür. Ancak, Müsteşarlık tarafından belirlenen durumlarda katılımcıya sistemden ayrılmadan önce kısmi ödeme yapılabilir. Kısmi ödemeye konu olabilecek birikim oranı ile bu madde kapsamında şirketlerce gerçekleştirilecek ödemelere ilişkin diğer temel ilkeler ve uygulama usulleri Müsteşarlık tarafından düzenlenir (Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2012).

Kanununun söz konusu maddesinin yukarıdaki fıkrası değişti, sonra yeni Yönetmelik çıkartılarak evlilik, konut edinimi, eğitim giderleri ve doğal afet gibi durumlarda katılımcının, sistemden çıkmadan birikimlerinin %50'sine kadar çekebilmesi mümkün hale geldi (Sarıaslan, 2025).

b. Sözleşme Bazında Erken Ayrılma Hakkı

İlgili mevzuatta, "kısmen ayrılma" durumu istisnai bir uygulama olarak düzenlenmiş olup, bireysel emeklilik sözleşmeleri kapsamında erken ayrılma hakkına genel bir çerçevede yer verilmemiştir. Bu düzenlemenin temel amacı, katılımcıların sadece zorunlu ve haklı nedenlere dayalı olarak birikimlerinin belirli bir kısmına erişimini mümkün kılmak, ancak kalan tutarın sistemde değerlendirilmesini sağlayarak katılımın devamlılığını teşvik etmektir (Sarıaslan, 2025).

Bu konu ilk olarak, 2012 yılında yürürlüğe giren yönetmelikte yer almıştır. Yönetmelikte, bireysel emeklilik sisteminden sözleşme bazında çıkılması durumunda, katılımcının yalnızca ilgili sözleşmeye ilişkin olarak sisteme giriş süresine bağlı bazı haklarını kaybedeceği, ancak diğer sözleşmeler kapsamında sahip olduğu hakların korunacağı ifade edilmiştir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde, bu uygulamanın, kısmi erken ayrılmanın farklı bir yorumu niteliğinde olduğu açıktır (Sarıaslan, 2025).

2.2.4.8. Emeklilik Kazandıktan Sonra Birikimlerin Ödenmesi

Katılımcı emeklilik hakkını kazandığında ve bu hakkını kullandığında, BES hesabındaki birikimlerinin ve devlet katkısı bakiyesinin tamamını ya da bir kısmını toplu ödeme olarak almayı tercih edebilir. Alternatif olarak, BES'te kalmayı seçerek birikimlerini belirleyeceği bir ödeme planına uygun şekilde emeklilik şirketinden taksitler halinde alabilir. Ayrıca, birikimlerinin bir kısmını veya tamamını yıllık gelir sigortasına dönüştürerek düzenli bir gelir elde etme imkânı da bulunmaktadır (EGM, b.t).

Sözleşme bazında ayrılma ve programlı geri ödeme seçimlerinde devlet katkısı almaya devam edilebilir (Sarıaslan, 2025).

2.2.4.9. Fon İşletim Gider Kesintisi ve Fon Toplam Gider Kesintisi

Fon işletim gideri oranı, fonun yönetimi karşılığında emeklilik şirketine ödenen ücret olarak tanımlanır. Emeklilik şirketleri, fon toplam gider kesintisi oranını aşmamak kaydıyla fon işletim gider kesintisi oranlarını serbestçe belirleyebilirler. Azami fon toplam gider kesintisi oranlarına ilişkin bilgiler, Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik'in 2 numaralı ekinde yer alan tabloda belirtilmiştir (SPK, b.t).

Fon toplam gider kesintisi, fon varlıklarından karşılanır ve bu kesinti fonun getirisinde azalma yaratır. Örneğin, bir fonun yıllık toplam masraf kesintisi oranı %2,28 ise ve yatırım araçları %10 oranında değer kazanmışsa, kesintiler nedeniyle fonun net getirisi yaklaşık %7,72 seviyesinde gerçekleşir. Buna karşılık, kesinti oranı %1,00 olan bir fonda aynı getiri sağlandığında, yıllık net kazanç yaklaşık %9,00 olacaktır (SPK, b.t).

2.2.4.10. Giriş Aidatı

İlgili yönetmelikte giriş aidatı ile ilgili süreç aşağıdaki gibi ifade edilmiştir:

“1. Katılımcı BES’e ilk kez dahil olurken ya da başka bir şirkette ilk defa emeklilik sözleşmesi imzalarken, belirli durumlarda giriş aidatının katılımcı, sponsor ya da işveren tarafından karşılanması istenebilir.

2. Giriş ücreti, hemen alınabileceği gibi, sistemden çıkış ya da başka bir şirkete geçiş sırasında ödenmek üzere ertelenebilir.

3. Ölüm, maluliyet veya emeklilik hakkının kullanılması sebebiyle sistemden ayrılan katılımcılardan, ertelenmiş giriş aidatı talep edilmez.

4. Giriş aidatı, katkı ödemelerinden bağımsız olarak izlenir ve alınır. Katılımcının sistemden ayrılma veya başka bir emeklilik şirketine aktarım talebinde bulunması hâlinde, ertelenmiş giriş aidatı mevcutsa bu tutar bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden kesilebilir.
5. Aynı emeklilik şirketi nezdinde birden çok bireysel ya da grup bazlı bireysel emeklilik sözleşmesine sahip olan bir katılımcıdan yalnızca ilk sözleşme için giriş aidatı alınabilir.
6. Teklifin imzalandığı veya onaylandığı tarihten sonra katılımcının cayma hakkını kullanarak sözleşmeyi feshetmesi durumunda, varsa daha önce alınmış giriş aidatı kendisine iade edilir (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, 2012).

2.2.4.11. Katkı Payı Ara Verme Kesintisi

Katılımcı bir yıl veya daha fazla süreyle katkı ödemesi yapmadığında, emeklilik şirketinin Emeklilik Gözetim Merkezi'ne ödediği sabit giderleri geçmeyecek şekilde, birikimlerinden yapılabilecek kesinti tutarı yapmasına olanak verilmiştir (EGM, b.t).

2.2.4.12. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Sağlanan Devlet Desteği

Devlet Katkısı uygulamasının temel kuralları ve işleyişi aşağıdaki gibi özetlenebilir,

- Devlet katkısı, 22 Ocak 2022 tarihinden itibaren yatırılan katkı paylarının %30’u oranında hesaplanarak katılımcının emeklilik hesabına eklenmektedir. 1 Ocak 2013 ile 22 Ocak 2022 tarihleri arasında ise bu oran %25 olarak uygulanmıştır.
- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu’nun 28. maddesi kapsamında olan kişiler, bireysel ya da gruba dayalı özel emeklilik sözleşmeleri aracılığıyla ödedikleri katkı payları üzerinden belirlenen şart ve limitler dâhilinde devlet katkısı alabilmektedir.
- Devlet katkısından yararlanmak için vergi mükellefi olma şartı aranmamaktadır. Vergi mükellefi olan veya olmayan herkes, gerekli şartları sağladığı takdirde bu katkıyı alabilir.
- Katkı payı ödemesi yapıldıktan sonra, devlet katkısından faydalanmak için katılımcının herhangi bir ek bildirim, beyan ya da işlem yapmasına gerek yoktur.
- Devlet katkısı hesaplaması, emeklilik şirketlerinden alınan veriler doğrultusunda Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından gerçekleştirilir.

- Hak edilen devlet katkısı tutarları, Hazine ve Maliye Bakanlığı'ndan Emeklilik Gözetim Merkezi'ne, oradan da emeklilik şirketine aktarılmaktadır. Emeklilik şirketi ise bu tutarları katılımcının devlet katkısı hesabına iletir.
- Katılımcılar, devlet katkısı hesaplarını emeklilik hesaplarının alt birimi olarak açılan bir bölümden takip edebilir ve kontrol edebilir.
- Devlet katkısı fonları, Bakanlık tarafından belirlenen kriterler çerçevesinde yatırım fonlarında değerlendirilir.
- İşverenlerce yatırılan katkı payları, devlet katkısı hesabına dahil edilmez.
- Katılımcılar, mevcut emeklilik sözleşmelerinin yanı sıra düzenli ödedikleri katkı payları üzerinden de belirlenen limitler çerçevesinde devlet katkısı alabilir.
- Hayır kurumları, vakıf, dernek ve sandıklarda yapılan birikimler, devlet katkısı hesaplamasına katılmaz.
- Katılımcının emeklilik sözleşmesini başka bir şirkete aktarması durumunda, devlet katkısı tutarları birikimlerle birlikte yeni şirkete transfer edilir.
- Devlet katkısı hesabındaki tüm tutara hak kazanmak için katılımcının emekli olması gereklidir. Ancak katılımcının vefatı ya da maluliyet durumunda, emeklilik hakkı kazanılmamış olsa dahi devlet katkısı tutarlarının tamamı katılımcıya ya da lehtarına ödenir.
- Türk vatandaşları ve mavi kart sahipleri, devlet katkısından faydalanma hakkına sahiptir (Kabatay ve Gülay, 2022).

2.2.4.13. Devlet Katkısı Limiti

Bireysel Emeklilik Sistemi'nde yatırılan katkı paylarının %30'u oranında devlet katkısı katılımcıların hesabına aktarılır. Ancak, bu katkı için yıllık bir üst sınır bulunmaktadır. Katılımcılar, bir takvim yılı içinde o yıl için belirlenen brüt asgari ücretin toplam tutarına kadar yaptıkları katkı payı ödemeleri üzerinden devlet katkısından faydalanabilir. 2025 yılı içerisinde devlet katkısı üst limit olan 93.619,80 TL'den faydalanabilmek için 312.066 TL toplam katkı payı tutarı ödenmesi gerekmektedir. Bu tutarın üzerinde yapılan katkı payı ödemeleri, her yılın başında ilgili şirket hesaplarına intikal eden ödemeler olarak kabul edilerek, devlet katkısı hesaplamasında sonraki yıl için değerlendirilir. Devlet katkısı limiti hesaplaması katılımcı bazında gerçekleştirilir (Türkiye Sigorta, b.t).

2.2.4.14. Kamu Katkısı Hakediş Yüzdeleri

Sistem içerisinde geçirilen süreye göre bireysel emeklilik devlet katkısı hesabında biriken tutarların belli oranlarına hak kazanılır:

- Sistemde en az 3 yıl kalınırsa katkının %15'i,
- Sistemde en az 6 yıl kalınırsa katkının %35'i,
- Sistemde en az 10 yıl kalınırsa katkının %60'ı,

Emeklilik, vefat veya maluliyet durumlarında ise katkının tamamı (%100) hak edilmiş sayılır (EGM, 2024).

Sisteme 1 Ocak 2013 tarihinden önce dahil olan katılımcıların devlet katkısı hak kazanma süresi hesaplanırken ekstra zamanlar uygulanır. Bu kapsamda:

- 1 Ocak 2013 öncesinde sistemde kalma süresi 3 yıldan fazla ama 6 yıldan az veya tam 6 yıl ise, ilgili sözleşmeye 1 yıl,
- 6 yıldan fazla ancak 10 yıldan az ya da 10 yıl ise ilgili sözleşmeye 2 yıl,
- 10 yıldan fazla ise ilgili sözleşmeye 3 yıl eklenir (EGM, 2024).

2.2.4.15. Otomatik Katılım Sistemi

“Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’na eklenen ek 2. maddeye dayanarak, BES’e otomatik katılım düzenlenmiştir. Bu uygulama, 45 yaşın altındaki çalışanların, kamu ve özel sektörde otomatik olarak BES’e dahil edilmesini öngörmektedir. Çalışanlar adına, emeklilik şirketlerinden biriyle sözleşme yapmak ve 1 Ocak 2017 itibarıyla yürürlüğe giren otomatik katılım sistemini uygulamakla yükümlü olan işverenler, sürecin işleyişinden sorumlu tutulmuştur. Müsteşarlık tarafından belirlenen emeklilik şirketleri aracılığıyla otomatik katılım gerçekleştirilmektedir. Sisteme dahil olan çalışanların, prime esas kazançlarının %3’ü her ay otomatik olarak katkı hesaplarına yatırılmaktadır” (Bağlar, 2019, ss. 50-52).

BES Otomatik katılım uygulamasında özel sektör çalışanları bağlı bulundukları işyerinin büyüklüğü göz önünde bulundurularak, tedrici olarak sisteme dahil edilmiştir. Şirket çalışan sayılarına bağlı ve kademeli olarak 2017 yılında uygulamaya alınmıştır. Bu kapsamda:

a) Çalışan sayısı bin ve üzerinde olan bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1 Ocak 2017’den itibaren,

- b) Çalışan sayısı ikiyüzelli ve üzerinde ancak binin altında olan işverenlere bağlı çalışanlar 1/4/2017 tarihinden itibaren,
- c) Çalışan sayısı yüz ve üzerinde ancak ikiyüzelliden az olan bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/7/2017 tarihinden itibaren,
- ç) Çalışan sayısı elli ve üzeri ancak yüzden az olan işverene bağlı olarak çalışanlar 1/1/2018 tarihinden itibaren,
- d) Çalışan sayısı on ve üzeri ancak elliden az olan işverene bağlı olarak çalışanlar 1/7/2018 tarihinden itibaren,
- e) Çalışan sayısı beş ve üzeri ancak ondan az olan işverene bağlı olarak çalışanlar 1/1/2019 tarihinden itibaren, sisteme dahil olmuşlardır (T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, 2017).

İşverenin yükümlülükleri üç aşamada ele alınmaktadır. Otomatik katılım kapsamına giren tüm işverenler, bir emeklilik şirketi seçerek çalışanları adına bu şirketle sözleşme yapmak zorundadır. Şirket seçiminde karar verilirken, işverenlerin çalışanların alacağı hizmetin kalitesini ve sağlayacağı avantajları göz önünde alması gerekmektedir. İlk olarak belirlenen emeklilik şirketiyle iki yıl boyunca çalışılması zorunludur ve bu süre içinde şirket değişikliği yapılamaz. Sonraki dönemlerde ise işverenin farklı bir emeklilik şirketine geçiş yapabilmesi için mevcut şirketle en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir. Sisteme dahil olurken çalışanlardan fon tercihi faizli/faizsiz) belirtilmesi istenir, tercih yapmayanlar adına ise işveren seçim yapmakla yükümlüdür (Kurtça ve Kantarcı, 2017).

İşveren, çalışanların ücretlerinden yasal oranlarda katkı payı keserek ilgili emeklilik şirketine aktarmakla sorumludur. Çalışanlar sisteme kanunda belirtilen %3'lük varsayılan oranla katılırlar ve istekleri doğrultusunda işverene bildirmeleri halinde katkı payını artırabilirler ya da daha önce artırdıkları oranı %3'ten az olmayacak şekilde azaltabilirler (Kurtça ve Kantarcı, 2017).

Çalışanların ücretinden kesilerek yapılan ilk katkı payının, emeklilik şirketinin hesaplarına nakit olarak aktarılmasını takip eden iş günü, çalışan sisteme dahil edilir ve bu durum emeklilik firması tarafından posta veya güvenli dijital iletişim araçlarıyla çalışana iletilir. Bildirimden itibaren katılımcı, iki ay süre boyunca iptal etme hakkını kullanabileceği gibi, bu sürenin sona ermesinin ardından da istediği zaman sistemden

çıkabilir. Çalışan, cayma talebini emeklilik sözleşmesinde gerekli hükümlere uygun olarak posta yoluyla ya da güvenli elektronik iletişim araçlarıyla işverene veya şirkete iletir. Cayma talebinin ulaşmasının ardından, katkı payları ve hesapta bulunan yatırım getirileri, en geç on iş günü içinde çalışana geri verilir (Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2016).

Şirket, cayma süresince ödenen katkı paylarının değer kaybetmeyeceği şekilde fon yönetiminden sorumludur (Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 2001).

Cayma veya ayrılma hakkını kullanarak çıkan çalışanların, cayma veya ayrılma tarihinden itibaren 3 yıl içinde yalnızca bir kereliğine sisteme tekrar dâhil edileceği düzenlenmiştir (Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2018).

Çalışanlar sisteme bir kez katıldıklarında, sunduğu avantajları deneyimledikçe sistemde kalmaya daha istekli hale gelebiliyorlar. Otomatik katılım sistemi aynı zamanda bilinçlendirme işlevi görerek katılımcılara önemli konularda faydalı bilgiler sağlamaktadır. Bu sayede, katılımcılar sisteme devam etme eğilimi göstermektedirler (Moreole, 2016).

2.2.5. Bireysel Emeklilik Sisteminde Taraflar

2.2.5.1. Katılımcı

Bireysel emeklilik sistemine katılan kişi, emeklilik sözleşmesinde kendi adına ve hesabına taraf olan gerçek kişi olarak tanımlanır. Sisteme dahil olmak isteyen bireylerin, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olmaları ve bir emeklilik şirketiyle sözleşme imzalamaları gerekmektedir. Sisteme katılan bir birey, katkı payı ödeme, fonlar arasında dağılım yapma, bu dağılımda değişiklik gerçekleştirme ve hesabını başka bir emeklilik şirketine taşıma gibi hak ve sorumluluklara sahiptir (Karakoç, 2020, s. 58).

2.2.5.2. Portföy Yöneticisi

Portföy yönetim şirketleri, bireysel emeklilik şirketleri tarafından kurulan fonların profesyonel bir şekilde yönetilmesinden sorumlu kuruluşlardır. Bu şirketler, fonların yönetiminde riskleri en aza indirecek stratejik dağılımlar oluşturmak, getiriye ve likiditeyi göz önünde bulundurmamak ve fonların yatırım sınırlarına uyum sağlamakla yükümlüdür.

Ayrıca, portföy yönetim süreçlerini dikkatli bir şekilde yürüterek fonların performansını optimize etmeyi hedefler (Uyar, 2012).

2.2.5.3. Emeklilik Şirketi

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunu'na göre, emeklilik şirketi bu kanun çerçevesinde kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek amacıyla yetkilendirilmiş bir kuruluş olarak tanımlanır. Bu şirketlerin temel özellikleri şunlardır: Bireysel Emeklilik Sistemi'ne ilişkin faaliyetleri, 4632 sayılı Kanun kapsamında sınırlandırılmıştır. Şirketin anonim şirket statüsünde olması ve sermayesinin en az 1 milyar Türk lirası tutarında olması gereklidir. Ödenmiş sermayenin ruhsat mürecaatı öncesi ödenmiş olması şarttır (SEDDK, 2024).

Ayrıca, şirketin hisse senetleri yalnızca nakit karşılığında çıkarılmalı ve nama yazılı olmalıdır. Bireysel emeklilik şirketlerinin 4632 sayılı Kanun hükümlerine uygun bir ana sözleşme oluşturması zorunludur. Şirketin faaliyet gösterebilmesi için ayrıca sistem tasarımı, iş planı ve fizibilite raporlarının hazırlanmış ve düzenlenmiş olması gerekmektedir (Kızılgöçer, 2014).

2.2.5.4. Takasbank

İstanbul Takas ve Saklama Bankası Anonim Şirketi (Takasbank), ana sözleşmesi doğrultusunda, ilgili mevzuat çerçevesinde takas ve saklama hizmetleri sunmak, finansal hizmetler sağlamak ve çeşitli ekonomik faaliyetlerde bulunmak suretiyle Türkiye piyasalarının rekabet gücünü artırmayı amaçlamaktadır. Banka, bu amaç için, sermaye piyasası mevzuatı ve bankacılık kanununun izin verdiği her türlü faaliyeti gerçekleştirebilmektedir. Takasbank, merkezi takas ve bankacılık lisanslarına sahip olup, Türk sermaye piyasalarında üyelerine takas merkezi, karşı taraf ve bankacılık hizmetleri sağlamaktadır (Takasbank, b.t).

Takasbank, Borsa İstanbul bünyesindeki piyasalarda gerçekleşen hisse senetleri, borçlanma araçları, uluslararası sermaye piyasası araçları, türev ürünler ve kıymetli madenlerin işlem takasını ve nakit-menkul kıymet teslimini gerçekleştirmek üzere yetkilendirilmiş bir merkezi takas kuruluşudur. Borsa İstanbul üyelerinin gerçekleştirdiği alım-satım işlemlerinden kaynaklanan menkul kıymet teslim ve ödeme yükümlülükleri, Takasbank aracılığıyla hesaplara aktarılmaktadır (Takasbank, b.t).

Takasbank zaman içinde, nakit ve gayri nakdi kredi imkanlarını içeren bankacılık ürün yelpazesini genişleterek, takas işlemlerini desteklemeyi amaçlayan finansal enstrümanlar sunmaya başlamıştır. Sağladığı nakit kredi hizmetlerine ek olarak, işlettiği Takasbank Para Piyasası, Türkiye Elektronik Fon Alım Satım Platformu ve Ödünç Pay Piyasası gibi araçlarla, sermaye piyasalarındaki takas işlemlerinin risklerini en aza indirmeyi hedeflemektedir. Takasbank, bu hizmetleriyle piyasalara likidite sağlamakta ve takas işlemlerinin eksiksiz ve zamanında tamamlanmasını destekleyerek Türkiye'nin para ve sermaye piyasalarını geliştirmeye katkıda bulunmaktadır (Takasbank, b.t).

2.2.5.6. Hazine ve Maliye Bakanlığı

4632 sayılı BES Kanunu, bireysel emeklilik sektörüne yönelik temel düzenlemeleri içermektedir. Sigortacılık sektörüne ilişkin düzenleme, denetim ve gözetim görevleri Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yürütülmektedir.

Ülkemizde sigorta, reasürans ve emeklilik şirketleri, tüzel kişi statüsünde kurulabilmek için öncelikle Ticaret Bakanlığı İç Ticaret Genel Müdürlüğüne başvuruda bulunmak zorundadır. Bu aşamadan sonra, faaliyet gösterebilmeleri için Hazine ve Maliye Bakanlığı'ndan "faaliyet ruhsatı" almaları gereklidir.

Bireysel Emeklilik Sistemi, güvenilirlik ve şeffaflık sağlamak adına Hazine ve Maliye Bakanlığı, Sermaye Piyasası Kurulu, Emeklilik Gözetim Merkezi, Takasbank ve bağımsız denetim kuruluşlarının denetim ve gözetimi altında faaliyet göstermektedir (T.C. Maliye Bakanlığı, 2021).

2.2.5.7. Emeklilik Gözetim Merkezi

Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş. kısaca "EGM", 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile ilgili mevzuat kapsamında, Hazine Müsteşarlığı tarafından verilen görev ve yetkiler çerçevesinde, merkezi İstanbul'da olmak üzere 10 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuştur (EGM, b.t).

EGM, bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla emeklilik şirketleri ile bireysel emeklilik araçlarının faaliyetlerini denetlemek üzere faaliyet göstermektedir. Portföy yönetim şirketlerinin emeklilik yatırım fonlarına ilişkin işlemlerini izlemeye yönelik altyapı kurmak ve bu işlemleri raporlamak, fon performanslarını değerlendirme ve izleme sistemlerini yönetmek gibi görevleri üstlenmiştir (EGM, b.t).

Gözetim ve denetim faaliyetlerine yönelik altyapı oluşturmak ve bu çalışmaların sonuçlarını yetkili kamu otoritelerine iletmek de EGM'nin sorumlulukları arasındadır. Aynı zamanda bireysel emeklilik hesapları, emeklilik planları ve katılımcılara ait bilgileri elektronik ortamda saklayarak bu verileri birleştirmektedir. EGM, kamuoyunu ve katılımcıları bilgilendirmek, istatistik üretmek, bireysel emeklilik araçlarına yönelik sicil ve sınav işlemlerini yürütmek ve hayat sigortaları gibi diğer sigorta branşlarına ilişkin verilen görevleri yerine getirmek amacıyla faaliyetlerini sürdürmektedir (EGM, b.t).

2.2.5.8. Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu

Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu (SEDDK)'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile diğer ilgili mevzuat kapsamında kurulun görevleri; sigortacılık ve özel emeklilik alanlarında iyileştirmeler yapmak ve kararlar almak olarak belirlenmiştir. Kurumun stratejik planını, performans kriterlerini, amaç ve hedeflerini, hizmet kalite standartlarını oluşturmanın yanı sıra personel yönetimi çalışma stratejilerini oluşturmak ve hizmet birimlerinin görevlerini tanımlamalarını yapmak da kurulun sorumlulukları arasındadır (SEDDK, 2024).

Kurumun stratejik planına ve hedeflerine uygun olarak hazırlanan bütçe tekliflerini değerlendirmek ve onaylamak, kurumun işleyiş performansı ve finansal durumunu gösteren raporları tasdik etmek kurulun görevlerindendir. Taşınmazların alımı, satımı ve kiralanmasıyla ilgili önerileri görüşmek ve karara bağlamak kurulun yetkileri arasında yer alır. Bununla birlikte, kanunlar ve Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle verilen diğer görevleri yerine getirmekle yükümlüdür (SEDDK, 2024).

2.2.5.9. Sermaye Piyasası Kurulu

Bireysel emeklilik sistemindeki emeklilik fonlarına ilişkin düzenlemelerin yapılması, fon türlerinin belirlenmesi ve kurulması, ayrıca bu fonların denetlenmesi ve düzenlenmesi konularında yetki Sermaye Piyasası Kurulu'na aittir. Fon portföylerinin yönetimi, fonların birleşme ve devri ile ilgili esasların belirlenmesi ve kamu güveninin sağlanması amacıyla iç ve dış denetimlerin yapılması da Sermaye Piyasası Kurulu'nun sorumlulukları arasındadır (Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2013).

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), düzenleyici görevlerinin yanı sıra denetleme yetkisine de sahiptir. Emeklilik yatırım fonunun denetiminden sorumlu olan kişi veya kurum, fonun

mali yapısını olumsuz etkileyebilecek veya olağan dışı sonuçlara yol açabilecek hususları kapsayan denetim raporunu SPK'ya iletmekle yükümlüdür. Ayrıca, emeklilik şirketlerine ait fonlar, portföy yönetimi ve saklama işlemleri, yılda en az bir kere SPK tarafından denetimden geçirilir. Fonlar için her üç aylık ve yıllık dönemlerde yapılan bağımsız denetimlerin sonunda hazırlanan bağımsız denetçi raporu ve denetim sonuçlarını içeren raporlar, SPK'ya sunulmak zorundadır (Çıltık, 2010).

2.2.5.10. Bireysel Emeklilik Fon Alım Satım Platformu

Bireysel Emeklilik Fon Alım Satım Platformu (BEFAS), emeklilik yatırım fonu paylarının, kurucu emeklilik şirketi aracılığıyla diğer emeklilik şirketlerine ait katılımcılara satılmasını ve geri alınmasını mümkün kılan bir sistemdir. Bu elektronik platform, Takasbank tarafından işletilmektedir (TSPB, b.t).

1 Temmuz 2021 itibarıyla, katılımcılara bu platform aracılığıyla diğer emeklilik şirketlerine ait fonların alım satımını yapabilme olanağı tanınmıştır. Emeklilik şirketleri, kendi fonlarının yanı sıra BEFAS üzerinden farklı şirketlerin fonlarını tercih etmek isteyen katılımcılara, işlemlerini internet veya mobil uygulamalar üzerinden gerçekleştirme imkânı sunmaktadır (TSPB, b.t).

2.2.5.11. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

4632 sayılı BES Kanunu'nun 3. Maddesi temel alınarak oluşturulmuştur. BES'e yönelik stratejileri belirler ve bu stratejilerin hayata geçirilmesi için alınması gereken tedbirler ile yapılacak mevzuat düzenlemelerine ilişkin öneriler sunar (Yiğit, 2023).

2.2.5.12. Bireysel Emeklilik Aracıları

“Bireysel emeklilik şirketleri tarafından yetkilendirilen ve sisteme yeni katılımcılar kazandırmak ile sözleşme süreçlerini yürütmekle sorumlu olan gerçek veya tüzel kişilerdir. Bu kişiler, çalıştıkları emeklilik şirketlerinin fonlarını tanıtarak katılımcıların sisteme dahil olmasını sağlamayı hedefler” (Özmen, 2016, s. 17).

2.2.6. Türkiye’de 18 Yaş Altı BES Uygulaması

“4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun 4. maddesinde yer alan “Bireysel emeklilik sistemine fiil ehliyetine sahip kişiler katılabilir.” hükmü kaldırılmıştır. Bu değişiklik, bireysel emeklilik sistemine fiil ehliyeti olmayan kişilerin de katılabilmesine olanak sağlamıştır” (TSB, 2023, s. 2).

“Kanun değişikliğinin gerekçesinde de ifade edildiği gibi, yapılan düzenleme esasen fiil ehliyeti bulunmayan, 18 yaşını doldurmamış küçüklerin (ocukların) yasal temsilcileri olan velileri aracılığıyla sisteme dahil edilmelerini amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra, ocuk olmayan ancak tam fiil ehliyetine sahip olmayan kişilerin (kısıtlıların) bireysel emeklilik sistemine katılımı ise kural olarak vasileri aracılığıyla gerçekleşecektir” (TSB, 2023, s. 2).

2.2.6.1. Çocuğun Fiil Ehliyetini Kazanması

Birey, üç ayrı biçimde erginlik statüsüne ulaşabilir:

a. Yasal Erginlik: "Bir kişinin yasal olarak ergin sayılması, 18 yaşını tamamlamasıyla gerçekleşir. 18 yaşını tamamlayan, yani 19 yaşına girmeye hak kazanan birey, herhangi bir ek işleme gerek kalmaksızın yasal olarak ergin kabul edilir" (Türk Medeni Kanunu, [TMK], 2001).

b. Evlenmeyle Kazanılan Erginlik: “Evlenme kişiyi ergin kılar.” (TMK, 2001). “Kadın veya erkek 17 yaşını tamamladığında yasal temsilcisinin izniyle evlenebilir; olağanüstü durumlar veya önemli bir gerekçe mevcutsa, 16 yaşını dolduran birey hkimin onayıyla evlenebilir. Bu düzenlemelere göre, belirtilen yaşlarda evlilik gerçekleştiren kişiler, yasa gereği ergin sayılır” (TMK, 2001).

c. Mahkeme Kararı ile Erginlik: “15 yaşını tamamlamış bir küçük, kendi talebi ve velisinin onayı ile mahkeme kararıyla erginlik kazanabilir” (TMK, 2001).

Yukarıda belirtilen üç yöntemden biriyle erginlik elde eden, ayırt etme yeteneğine sahip olan ve hakkında kısıtlama kararı bulunmayan kişiler fiil ehliyetine sahiptir. Bu bireyler artık yasal temsilciye ihtiyaç duymaksızın tek başlarına işlem yapabilme hakkına sahip olurlar. Dolayısıyla bireysel emeklilik sözleşmesini kendileri yapabilirler (TSB, 2023).

2.2.6.2. Fiil Ehliyeti Sonrası Veli veya Yasal Temsilcinin BES’te Rolü

Çocuğun fiil ehliyetini kazanmadan önce yasal temsilcisi veya velisi tarafından yapılan işlemler, çocuğun fiil ehliyetini elde etmesinden sonra da hukuki geçerliliğini sürdürecektir. Fiil ehliyetini kazanan ocuk, sözleşmeden kaynaklanan hakları doğrudan kendisi kullanabilecek ve yasal temsilcinin işlem yapma yetkisi sona erecektir. Ancak, ocuğun fiil ehliyetini kazanmasından önce, katkı payını ödeyen kişiyi hakları kullanma yetkisi verilmişse, bu yetki çocuğun fiil ehliyeti kazanmasından sonra da devam

edecektir. Buna karşın, fiil ehliyetine sahip olan çocuk, istemesi halinde, katılımcı adına ve hesabına katkı payı ödeyen kişiye devredilmiş olan bu hakların iptalini emeklilik şirketine talep ederek sağlayabilecektir (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, 2012).

2.2.6.3. Çocukların BES'te Temsil Edilmesi

Çocukların bireysel emeklilik sözleşmesinde velayet veya vesayet yoluyla temsil edilebilirler.

a. Velayet Yoluyla Temsil

“Reşit olmamış çocuklar ile reşit olmasına rağmen kısıtlanarak anne ve babalarının velayeti altında bırakılan bireyler, anne veya babalarının velayeti kapsamında bulunur” (TMK, 2001).

“Evlilik birliği içerisinde çocuğun velayeti, öz annesi ve öz babası tarafından birlikte kullanılmaktadır” (TMK, 2001).

Yukarıdaki düzenlemeye göre, evlilik devam ettiği sürece çocuk adına bireysel emeklilik sözleşmesi yapılması ve sözleşme kapsamındaki işlemlerin gerçekleştirilmesi sırasında, genel kural olarak anne ve babanın birlikte hareket etmesi gerekmektedir. Ancak, işlem yapılırken anne ve babanın birlikte temsil edildiği ve çocuğun çıkarları doğrultusunda uyum içinde olduklarının kabul edilmesi de yeterli görülmektedir. Çocuk adına açılan bireysel emeklilik hesabının kapatılması sırasında, işlem sonucunda çocuğun malvarlığında azalma riski dikkate alınarak, her iki ebeveynin de işleme katılması ya da işlemde yer almayan ebeveyninden onay alınmasıyla bireysel emeklilik sözleşmesinin sonlandırılması uygun olacaktır (TSB, 2023).

"Evlilik birliğinin sona ermesi durumunda, çocuğun temsiliyle ilgili olarak velayet, anne veya babadan birinin vefatı halinde hayatta kalana, boşanma durumunda ise çocuğun teslim edildiği tarafa geçer şeklinde düzenlenmiştir." (TMK, 2001). Bu hükme göre, hayatta kalan eş veya boşanma sonucunda mahkeme kararıyla velayeti alan taraf, çocuk adına bireysel emeklilik işlemlerini bağımsız olarak gerçekleştirebilir.

"Evlilik dışında dünyaya gelen çocukların velayeti anneye bırakılmıştır." (TMK, 2001). Anne, bireysel emeklilikle ilgili tüm işlemleri tek başına yapma yetkisine sahiptir.

b. Vesayet Yoluyla Temsil

“Genel olarak anne ve babasının velayeti altında bulunması gereken bir çocuk, eğer her iki ebeveynin de vefat etmesi, mahkeme tarafından velayet haklarının her ikisinden de alınması ya da başka bir nedenle velayet altında olmaması durumunda, ek bir koşul aranmaksızın mahkeme kararıyla vesayet altına alınır ve kendisine yasal temsilci olarak bir vasi atanır.” (TMK, 2001).

“Mahkeme tarafından çocuğa atanmış olan vasi, vasi atama kararını ve Türk Medeni Kanunu’nun 462. maddesi uyarınca çocuk adına bireysel emeklilik sözleşmesi imzalayabilir. Vasi, sistemden ayrılma talebinde bulunacaksa ve başlangıçta alınan izin yazısında ayrılma yetkisi kendisine verilmemişse, bu işlem için de vesayet makamından ayrıca izin alınması gerekir. Vesayet makamı, çocuğun yerleşim yeri sulh hukuk mahkemesi olarak belirlenmiştir” (TSB, 2023, s. 6).

2.2.6.4. 18 Yaş Altı BES’e Katılım Yaş Sınırı

Fiil ehliyeti şartının kaldırılmasıyla, yaş sınırlaması olmaksızın her yaştaki küçük adına emeklilik sözleşmesi yapılabilir (Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 2001).

2.2.6.5. Çocukların BES’te Emeklilik Yaşı

“4632 sayılı Kanun’da bu konuda bir değişiklik yapılmadığından, çocukların bireysel emeklilik sistemine dahil olduğu emeklilik sözleşmeleri için mevcut hükümler geçerli olmaya devam etmektedir. Bu kapsamda, bireysel emeklilik sözleşmelerindeki devlet katkısı, sistemde kalma süresi ve emeklilik şartları, çocuklar için de aynen uygulanır” (TSB, 2023, s. 7).

2.2.6.6. 18 Yaş Altı BES Katkı Payı Ödemeleri

“Katkı ödemeleri, velayet hakkı veya vasi sıfatıyla temsil yetkisine sahip kişiler tarafından gerçekleştirilir. Bunun yanı sıra, üçüncü kişilerin 'katılımcı adına ve hesabına katkı payı ödeyen kişi' olarak belirlenmesi mümkündür. Yasal temsilciler tarafından yasaklanmaması veya sonrasında itiraz edilmemesi şartıyla, yasal temsilciler haricindeki bireyler de sözleşmeye katılımcı adına ve hesabına katkı payı ödeyen kişi olarak kaydedilerek katkı payı ödemesinde bulunabilir” (TSB, 2023, s. 7).

2.2.6.7. 18 Yaş Altı BES Erken Sonlandırma

Bireysel emeklilik mevzuatında, çocukların yasal temsilcileri aracılığıyla veya fiil ehliyeti kazandıktan sonra kendileri tarafından sistemden erken ayrılmalarını engelleyen bir düzenleme bulunmamaktadır. Çocuk katılımcının yasal temsilcileri, usulüne uygun bir başvuru yaparak her zaman sistemden ayrılma hakkını kullanabilir. Mevzuatta sözleşmenin erken sonlandırılmasını yasaklayan bir hüküm bulunmasa da çocukların temsilcileri uygun koşulları sağlayarak emeklilik sözleşmesine “18 yaşına kadar feshedilemez” şeklinde bir madde ekleyebilir. Bu konuda herhangi bir yasal engel mevcut değildir (TSB, 2023).

2.2.6.8. 18 Yaş Altı BES’i Farklı Şirkete Taşıma

“Başka bir şirkete aktarım yapılması mümkündür. Aktarım yapılması halinde, bu işlemin belirtilen velayet ve vesayet kurallarına uygun şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İşlem sırasında, mevcut yasal temsilcinin talebi esas alınarak hareket edilmelidir” (TSB, 2023, s. 10).

2.2.6.9. Çocukların Ayrılması Durumunda BES Birikim Tutarı

“Sistemden ayrılma işlemi, çocuğun velayet veya vesayet durumu göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmelidir. Bu kapsamda, ayrılma sonucu elde edilen tutarın, çocuğun adına açılmış bir hesaba aktarılması zorunludur” (TSB, 2023, s. 10).

2.2.6.10. Çocuğun Yasal Temsilcisinin Değişmesi

Temsilcinin değiştirilmesine yönelik koşullar, Türk Medeni Kanunu'nda ayrıntılı bir şekilde belirlenmiştir. Bu şartlardan birinin gerçekleşmesi sonucunda yasal temsilci değişikliği olabilir. Çocuğun yasal temsilcisinin değişikliğini emeklilik şirketlerinin takip etmesi mümkün olmadığından, böyle bir durumda yeni yasal temsilcinin bu değişikliği kanıtlayan belgelerle emeklilik şirketine başvurması zorunludur (TMK, 2001).

BÖLÜM 3. TÜRKİYE’DE 18 YAŞ ALTI BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: BİREYSEL EMEKLİLİK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ

Araştırmanın üçüncü bölümünde öncelikle, araştırmanın amacı ve öneminden, kapsamından ve yönteminden bahsedilmiştir. Sonrasında, bireysel emeklilik sisteminin sorunları ve çözüm önerilerinin bir arada incelendiği literatürdeki çalışmaların bazıları sıralanmıştır. Devamında araştırmanın amacı doğrultusunda görüşme soruları yapılandırılmıştır. Bölümün sonunda ise, gerçekleştirilen mülakatlardan elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuş ve araştırma sorularını derinlemesine incelemek amacıyla tematik değerlendirmeler yapılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma, 18 yaş altı bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemi’ne katılımına ilişkin sektör çalışanlarının algı ve deneyimlerini derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda, yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla 14 bireysel emeklilik şirketi çalışanı ve 11 banka çalışanından nitel veriler elde edilmiştir. Bu verilerle; 18 yaş altı BES’in algılanan avantaj ve dezavantajlarının ortaya konulması, bilgi ve farkındalık düzeylerinin tespiti, velilerin çocuklarını BES’e dâhil etme kararlarını etkileyen faktörlerin analiz edilmesi ile 18 yaş altı BES’i daha cazip hale getirecek iyileştirme alanları ve politika önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışma, uygulamaya ve politika tasarımına doğrudan rehberlik eden, sahadan beslenen kanıtlar barındırmaktadır. Banka ve bireysel emeklilik şirketi çalışanlarının görüşlerini karşılaştırmalı biçimde ele alınması velilerin karar süreçlerini daha iyi anlamaya ve tüketicinin korunmasına katkı sunar. Finansal kapsayıcılık, çocuklarda uzun vadeli tasarruf alışkanlığı ve sermaye piyasalarına uzun vadeli fon akışı gibi makro düzeyde hedeflere hizmet eder. Saha uygulamalarında karşılaşılan engelleri ve fırsatları ortaya koyarak düzenleyicilere, şirketlere ve bankalara uygulanabilir politika ve süreç iyileştirme önerileri üretir. Aynı zamanda literatürde görece sınırlı olan 18 yaş altı BES alanına Türkiye bağlamında nitel, derinlikli bir katkı sağlar.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Çalışmanın konusu, Türkiye'de 18 yaş altı bireysel emeklilik sisteminin sorunları, çözüm önerileri, emeklilik şirketleri ile emeklilik şirketlerine acentelik hizmeti veren banka çalışanlarının bu konudaki görüşleri arasındaki benzerlik ve farklılıklarıdır. Araştırmanın odak noktası, emeklilik şirketleri ve banka çalışanlarının perspektifleri üzerinden 18 yaş altı bireysel emeklilik sisteminin genel durumunu, farkındalık düzeyini, karşılaşılan zorlukları ve sektördeki rol farklılıklarını derinlemesine anlamaktır. Türkiye'de 18 yaş altı bireysel emeklilik sistemine dair karşılaşılan sorunlar ve bu sorunlara yönelik etkili çözüm önerileri neler olduğu incelenmiştir. Özellikle bireysel emeklilik şirketleri ve bireysel emeklilik sözleşmesi yapan banka çalışanlarının perspektiflerinden yola çıkarak, bireysel emeklilik sisteminin genel durumu, karşılaşılan zorluklar ve sektördeki rol farklılıkları nasıl şekillendiği açığa çıkarılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmada yürütülen mülakatlar randevu almak suretiyle, 7 farklı emeklilik şirketinin ve 8 farklı bankanın çeşitli pozisyonlarında görev yapan çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak amaçlı (yargısal) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örneklemede araştırmacı, seçilecek kişiler hakkında kendi yargısını kullanır ve yapılacak olan araştırmanın amacına yönelik en uygun olan kişileri örnekleme alır (Balcı, 2006). Araştırmanın örneklemi, 14 emeklilik şirketi çalışanı, 11 banka çalışanından oluşmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların görev yaptıkları bireysel emeklilik şirketleri, AGESA Hayat ve Emeklilik AŞ, Anadolu Hayat ve Emeklilik AŞ, HDI Fiba Emeklilik ve Hayat AŞ, Katılım Emeklilik ve Hayat AŞ, MetLife Emeklilik ve Hayat AŞ, Türkiye Hayat Emeklilik AŞ ve Zurich Yaşam ve Emeklilik AŞ'dir. Araştırmaya katılan banka çalışanlarının görev yaptıkları bankalar, Anadolubank AŞ, Denizbank AŞ, Garanti Bankası AŞ, Halkbank AŞ, Kuveyt Türk Katılım Bankası AŞ, Vakıf Katılım Bankası AŞ, Yapı Kredi Bankası AŞ ve Ziraat Katılım Bankası AŞ, dir. Katılımcıların görev yaptığı söz konusu firmaların toplam fon büyüklüğü, sektör toplamının önemli payını temsil etmektedir. Şirket isimleri alfabetik olarak verilmiştir, şirketlerin gizlilik politikası gereği katılımcıların sorulara vermiş oldukları cevaplar, firma ismi belirtmeksizin ve yukarıdakinden farklı bir sırada sunulmuştur.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nitel bir analiz yöntemi olma özelliği taşıyan derinlemesine mülakat türlerinden biri olan, yarı-yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Derinlemesine mülakat, araştırılmakta olan konuyu tümüyle ele alan, çoğunlukla açık uçlu soruların yöneltildiği ve cevapların kapsamlı bir şekilde alınmasını sağlayan, yüz yüze görüşülerek gereken bilgilerin toplanmasına olanak veren bir veri toplama yöntemidir (Tekin, 2006). Derinlemesine mülakat türlerinden biri olan yarı-yapılandırılmış mülakat ise hem sabit seçenekli cevap vermeyi hem de konuyla ilgili derinlemesine gitmeyi birleştiren bir yöntemdir (Büyüköztürk vd., 2015). Çalışmada, derinlemesine mülakat yöntemine kaynaklık eden ucu açık 4 adet soru hazırlanmıştır. 18 yaş altı BES süreçlerine doğrudan müşteri temasına sahip sektör profesyonelleri arasından amaçlı örnekleme yöntemi ile 14 bireysel emeklilik şirketi çalışanı ve 11 banka çalışanı olmak üzere toplam 25 katılımcı seçilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu; 18 yaş altı BES'in algılanan avantaj ve dezavantajları, 18 yaş altı BES'e ilişkin bilgi ve farkındalık düzeyleri, Velilerin çocuklarının BES'e katılım kararlarını etkileyen faktörler ve 18 yaş altı BES'in cazibesini artırmaya yönelik iyileştirme alanları ve politika önerileri temalarını kapsayan açık uçlu sorulardan oluşturulmuştur. Formun dili ve akışı uzman görüşü ile gözden geçirilmiştir. Görüşmeler bireysel olarak, katılımcıların uygunluklarına göre planlanmış ve rahat ifade ortamı sağlanmıştır. Katılımcı izni alınarak ses kaydı yapılmıştır. Ses kayıtları deşifre edilerek yazılı metne dönüştürülmüş ve tüm metinler kişisel verilerden arındırılmıştır.

Elde edilen veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. Bu kapsamda görüşmeler yazıya dökülmüş, anlamlı ifadeler açık kodlama ile belirlenmiştir. Benzer kodlar kategoriler altında birleştirilmiş ve araştırma soruları önsel tema çerçevesi olarak kullanılarak bulgular dört ana tema altında düzenlenmiştir. Bu temalar; 18 yaş altı BES'in avantajları ve dezavantajları, velilerin bilgi ve farkındalık düzeyleri, velilerin kararlarını etkileyen faktörler, iyileştirme alanları ve politika önerileri şeklinde oluşmuştur. Metinler birden çok kez okunarak anlam birimleri belirlenmiş, ön notlar çıkarılmıştır. Tüm görüşme metinleri cümle ve paragraf düzeyinde kodlanmıştır. Katılımcılar K1, K2, K3, K4, K5..., K25 şeklinde isimlendirilmiş ve katılımcıların çalıştıkları kurum, pozisyonları, cinsiyetleri ve görüşme yapılan platformlar belirlenmiştir. Daha sonra bireysel emeklilik şirketi çalışanları ve banka çalışanlarının 18 yaş altı BES'e ilişkin görüşleri doğrudan alıntılarla farklı tablolarda gösterilmiş ve karşılaştırmalar yapılmıştır.

3.5. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmanın verileri, 18 yaş altı bireysel emeklilik süreçlerinde görev alan sektör çalışanlarının görüşleriyle sınırlandırılmıştır. Çalışma kapsamında veliler ve 18 yaş altı bireyler araştırma grubuna dâhil edilmemiştir. Katılımcılar, gönüllülük ve erişilebilirlik esasına göre belirlenmiştir. Araştırma, nitel bir yaklaşımla sınırlı sayıda katılımcıdan elde edilen veriler üzerine kuruludur. Bu nedenle bulgular, incelenen grubun deneyim ve gözlemlerini yansıtmaktadır. Çalışma, bireysel emeklilik sisteminin uygulayıcı boyutuna odaklanarak 18 yaş altı BES'e ilişkin mevcut durumun anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

3.6. Araştırma Soruları

Nitel araştırma deseni üzerine kurgulanan çalışma ile bireysel emeklilik şirketi çalışanlarının ve banka çalışanlarının 18 yaş altı BES'e ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- S1.** 18 Yaş altı bireylerin BES'e katılımının avantaj ve dezavantajları nelerdir?
- S2.** Velilerin 18 yaş altı BES hakkındaki bilgi ve farkındalık düzeyleri nasıldır?
- S3.** Velilerin çocuklarının BES'e katılım kararlarını etkileyen faktörler nelerdir?
- S4.** 18 yaş altı BES'in daha cazip hale gelmesi için iyileştirme alanları ve politika önerileri nelerdir?

3.7. Literatür Taraması

Bireysel Emeklilik Sistemi, yalnızca bireylerin gelecekteki emeklilik dönemlerinde finansal güvence sağlamaya yönelik bir tasarruf aracı olmakla kalmayıp, aynı zamanda makroekonomik dengeler, sermaye piyasalarının gelişimi ve sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından da önemli bir görev üstlenmektedir. Türkiye'de bu alana yönelik yapılan akademik çalışmalar çeşitli boyutlar altında sınıflandırılarak incelenebilir. Sistemin performans göstergelerini, fon büyüklüğünü, devlet katkısının etkilerini, katılımcı davranışlarını ve uluslararası karşılaştırmalarını farklı yöntemlerle ele alan çalışmalar mevcuttur. Literatürde, özellikle devlet desteklerinin, otomatik katılım uygulamalarının ve 18 yaş altı bireylerin sisteme dahil edilmesinin, sistemin kapsayıcılığı ile uzun vadeli fon birikimi üzerinde belirleyici rol oynadığı görülmektedir.

Literatürde performans, fon büyüklüğü kapsamında yapılan bazı çalışmalar şu bulguları ortaya koymaktadır:

Meral ve Dilek (2023) çalışmalarında 18 yaş altı bireylerin Türkiye'deki özel emeklilik varlıkları üzerindeki etkisi ölçülmeye hedeflemişlerdir. Türkiye'deki özel emeklilik sisteminin önümüzdeki on yıl içindeki büyümesini öngermek amacıyla tek değişkenli zaman serisi analizi kullanılmıştır. Bu öngörü, Türkiye'deki özel emeklilik sisteminin varlık büyüklüğü, yıllık net katkılar, büyüme oranı ve getiri oranı verilerine dayandırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, on yıl sonunda 18 yaş altı bireylerin varlıklarının, toplam özel emeklilik varlıklarının %7'sini oluşturacağını ve yıllık katkıların %22'sinin 18 yaş altı bireyler tarafından yapılacağını ortaya koymaktadır.

Meral (2024) çalışmasında, BES'in temel performans göstergeleri trend analizi ile değerlendirilmiş, sistemin OECD ülkeleri arasındaki ekonomik, finansal ve sosyal alanlardaki konumunu analiz etmek için kümeleme analizi yöntemi kullanılmıştır. Trend analizinde, BES fon büyüklüğünün son yıllarda önemli bir artış gösterdiği ancak bu büyümenin dalgalı bir seyir izlediği belirlenmiştir. Sistemin kapsayıcılığını artırmada devlet desteği, otomatik katılım mekanizması ve 18 yaş altı bireyler için BES uygulamalarının etkili olduğu saptanmıştır. Kümeleme analizi sonucunda ise Türkiye'nin BES fon büyüklüğü, katkı oranı ve finansal getiri gibi göstergelerde alt sıralarda yer alması önemli bir sorun olarak öne çıkmıştır. Ancak, Türkiye'nin BES'i kamu emeklilik sistemini tamamlayan bir yapı olarak konumlandırması durumunda, gelecekte karşılaşılabilecek sosyal güvenlik problemlerini hafifletebileceği ve devlet bütçesine olan yükü azaltabileceği öngörülmüştür.

Karakaya ve diğerleri (2014) tarafından Türkiye'deki bireysel emeklilik firmalarının verimlilik düzeyleri, veri zarflama analizi yöntemi kullanılarak ölçülmüştür. Analiz modelinde girdiler olarak çalışan sayısı ve toplam aktifler, çıktılar olarak ise elde edilen primler ve fonların toplam büyüklükleri yer almıştır. Araştırmada 14 bireysel emeklilik şirketi değerlendirilmiş ve sonuçlara göre yalnızca 3 şirketin, sabit getirili ölçek varsayımı altında etkin olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, değişken getirili ölçek varsayımında etkin kabul edilen firma sayısı 9'a çıkmıştır. Sabit getirili ölçek altında etkinlik gösteren şirket sayısının daha az olmasının, bir diğer ifadeyle etkinliğin düşük olmasının nedeni, firmaların optimal olmayan ölçeklerde faaliyet göstermeleridir.

Literatürde makroekonomik ve finansal etkiler kapsamında yapılan çalışmalar özetle şu bulguları ortaya koymaktadır:

Ergün (2022) çalışmasında, Türkiye’de BES’in makroekonomik göstergelerden biri olan ekonomik büyüme üzerindeki etkisi uzun vadeli bir perspektifle ele alınmış ve aralarındaki nedensellik ilişkisi analiz edilmiştir. Yapılan analizler, BES ile GSYİH arasında istatistiksel olarak anlamlı ve uzun vadeli bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir deyişle, bu değişkenler eşbütünleşik olup uzun dönemde birlikte hareket etmektedir. Ancak, VEC Granger nedensellik testi sonuçlarına göre, BES ile GSYİH arasında kısa vadede istatistiksel olarak bir nedensellik bulunamamıştır. Çalışmanın ampirik bulgularına göre, bireysel emeklilik sigortasının ekonomik büyümeye uzun vadede katkı sağladığını göstermektedir.

Turnacıgil ve Balçın (2023) çalışmalarında, belirli makroekonomik değişkenlerin bireysel emeklilik tasarrufları üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Bu çerçevede, fon büyüklüğü ve katılımcı sayısı bireysel emeklilikle ilgili değişkenler olarak seçilmiş, enflasyon, GSYİH ve faiz oranı ise makroekonomik değişkenler olarak kullanılmıştır. Çalışma, makroekonomik değişkenlerin hem katılımcı sayısı hem de fon büyüklüğü üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Türk (2023) yaptığı çalışmada, 2018 Ocak ile 2020 Aralık dönemine ait aylık veriler kullanılarak enflasyon ile BES fonları arasındaki ilişki, ARDL Sınır Testi ve Granger Nedensellik testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar enflasyondan, BES fonlarına yönelik yatırıma doğru tek yönlü bir nedensellik olduğunu ortaya koymuş ve enflasyondaki %1’lik artışın, BES fonlarına yapılan yatırımları yaklaşık %0.3 oranında artıracağını göstermiştir. Bu sonuç, bireylerin enflasyona karşı tasarruf yaparken BES’i güçlü bir seçenek olarak değerlendirdiğini ortaya çıkarmıştır.

Şahin ve diğerleri (2019) yaptıkları çalışmada yürütülen analiz sonuçlarına göre, bireysel emeklilik sistemindeki fonların uzun vadede hisse senedi piyasasının gelişimini desteklediği görülmüştür. Kısa vadede ise söz konusu nedensellik bağının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır. Bu doğrultuda, bireysel emeklilik fonlarındaki artışın yalnızca uzun vadede sermaye piyasalarının derinleşmesine katkı sunduğu görülmektedir. Ayrıca, borçlanma araçları piyasasındaki gelişimin de uzun dönemli perspektifte emeklilik fonları üzerinde belirgin bir etki yarattığı anlaşılmıştır. Kısa vadede emeklilik fonlarının hisse senedi piyasasındaki değişimlere olumlu bir şekilde tepki verdiğini ortaya koymuşlardır.

Literatürde BES'in etkinliği, devlet katkısı ve politikalar kapsamında yapılan bazı çalışmalar şu bulguları ortaya koymaktadır:

Kabataş ve Gülay (2022) yaptıkları araştırmada, Türkiye bireysel emeklilik sistemi üzerinde devlet katkısı uygulamasının etkisi ve önemi incelenmiştir. Bu kapsamda, literatür taraması ve ilgili verilerin analizi ile, devlet katkısının 2013 yılında yürürlüğe girmesinin ardından ilk yıllarda sistemdeki katılımcı sayısında, katkı payı tutarlarında ve fon büyüklüğünde önceki dönemlere kıyasla belirgin bir artış yaşandığı, ancak ilerleyen yıllarda devlet katkısının beklenen etkiyi tam olarak sağlayamadığını ortaya koymuşlardır.

Güney ve Topçuoğlu (2023) yaptıkları çalışmalarında yapılan analizlerle, sisteme eklenen devlet katkısının BES üzerindeki etkinliğe ne ölçüde etkili olduğu tespit edilmiştir. Öncelikle, ilgili dönem için devlet katkısının bulunmadığı varsayılarak etkinlik tahminleri yapılmıştır. Ardından, hesaplamalara devlet katkısı değişkeni dahil edilerek yeniden analizler yapılmıştır. Elde edilen bulgular, Türkiye'de BES kapsamında sağlanan devlet katkısının sistemin etkinliğini artırdığını ortaya koymuştur.

Taşdemir (2024) yaptığı çalışmada, Türkiye'de özel emeklilik sisteminin oluşturulmasına yönelik geliştirilen politikalar, sosyal fayda boyutuyla ele alınmıştır. Çalışma, bu politikaların düzenleyici bir refah devleti anlayışına ne ölçüde uygun olduğunu ve kullanılan düzenleyici araçlar ile ilkelerin niteliğini analiz etmek amacıyla ilgili literatür ve resmi veriler üzerinden bir değerlendirme yapmıştır. Değerlendirme sonucuna göre çıkarılan düzenlemeler sistemin ihtiyaçlarını belirli ölçüde karşılamış ancak kapsayıcılığı artırması adına daha özel gruplar için teşvikler içeren yeni politikalar oluşturulmasının hedeflenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Keser ve diğerleri (2020) çalışmalarının sonucunda; bireysel emeklilik sistemine katılımın temel nedeni, geleceğe yönelik uzun vadeli birikim yapma isteği olarak belirlenmiştir. Sisteme dahil olan bireylerin büyük bir kısmının, emeklilik dönemine kadar sistemde kalmayı planladığı, yaklaşık yarısının ise sisteme girişte devlet katkısının etkili olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin gelir seviyesindeki artış, bireysel emeklilik sistemine katılım oranını artırmakta; ayrıca özellikle evli bireylerin, sistemde daha uzun süre kalmayı tercih ettiği ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, bireysel emeklilik sistemine katılmama nedenleri arasında en dikkat çeken unsurlar, beklendiği üzere gelir yetersizliği ve sisteme duyulan güvensizliktir.

İslamoğlu ve diğerleri (2020) yaptıkları araştırmada, Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Sistemi ile G7 ülkelerindeki uygulamalar karşılaştırmalı olarak ele alınmış ve ardından BES için bir SWOT (GZFT) analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, SWOT analizinde güçlü bir yön olarak Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi, son yıllarda devletin sağladığı teşviklerle hem fon büyüklüğü hem de katılımcı sayısı açısından kayda değer bir ilerleme kaydettiği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Seyfullahoğulları ve diğerleri (2017) yaptıkları çalışmada, otomatik katılımın bireysel emeklilik sistemine olan etkileri değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda, görece yeni kabul edilebilecek bireysel emeklilik sisteminde, otomatik katılım uygulamasının devreye girmesiyle birlikte toplam fon hacmi ve katılımcı sayısında kayda değer bir yükseliş gözlemlenmiştir.

Özen (2021) yaptığı araştırmada, bireylerin otomatik katılımlı bireysel emeklilik sistemi hakkındaki olumlu algılarının artmasının, finansal bilgi seviyelerinin ve finansal davranış becerilerinin gelişmesiyle olumlu etkilendiği görülmüştür. Bununla yanında, emeklilik sistemiyle ilgili bilgi düzeyinin yükseltilmesi ve otomatik katılım sisteminde katılımcıların ihtiyaç duyduğu şeffaflık ile daha geniş seçim özgürlüğünün sağlanması gerektiği vurgulanmıştır.

Literatürde katılımcı davranışları ve demografik etkiler kapsamında yapılan bazı çalışmalar şu bulguları ortaya koymaktadır:

Öksüz ve Emir (2024) gerçekleştirdikleri çalışma kapsamında, finansal okuryazarlık seviyesi ile bireysel emeklilik sistemine katılım tercihleri arasında anlamlı bir bağ olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, katılımcıların finansal okuryazarlık seviyesi arttıkça bireysel emeklilik sistemine katılım sayısının da yükseldiği gözlemlenmiştir.

Al ve Ölmez Cangi (2023) yayımlanan araştırmalarında elde edilen bulgulara göre, çalışmaya katılan bireylerin yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, meslek grupları ve aylık gelirleri ile BES tercihleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, analiz sonuçları cinsiyet faktörüne odaklandığında, kadınların BES’e yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya konmuştur.

Akgül ve Yiğiter (2021) çalışmalarında kullandıkları ölçek, davranışsal finans eğilimlerini beş boyutta; aşırı güven, aşırı iyimserlik, pişmanlıktan kaçınma, kayıptan kaçınma ve temsil yanılgısı incelemiştir. Birikim ve BES ölçeğinin boyutları ile

davranışsal finans eğilimleri arasında genellikle pozitif yönlü anlamlı ilişkiler ortaya konmuştur.

Çakır ve Selvi (2018) yaptıkları çalışmanın araştırma bulgularına göre Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin henüz tam anlamıyla olgunlaşmadığını ve yeterince tanınmadığını ifade etmişlerdir. Gelir düzeyinin BES’e katılım üzerinde etkili olduğu, devlet katkısının ise katılım kararı üzerinde önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, satış süreçlerinde yeterli seçeneklerin sunulmadığı, sistemin katılımcılara yeterince açıklanmadığı, hizmetlerin yetersiz kaldığı ve satış baskısının hissedildiğini belirlemişlerdir.

Türkmen (2019) gerçekleştirdiği çalışmada, yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular, katılımcıların otomatik katımlı BES'ten ayrılmalarının temel sebeplerinin algılanan performans riski ve finansal risk olduğunu belirlemiştir.

Şataf ve Yıldırım (2019) yaptıkları çalışmada, Ordu ili özelinde BES’e katılım oranının düşük olmasının temel sebepleri; sisteme olan güvenin yetersizliği, bireylerin tasarruf için ayırabilecek gelirlerinin kısıtlı olması ve devlet katkısından faydalanmak için emeklilik koşullarının uygun görülmemesi olarak belirtilmiştir. Bu durumun iyileştirilmesi adına, sistemin daha iyi tanıtılması ve güven eksikliğini giderecek çeşitli çalışmaların gerçekleştirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır.

Literatürde faizsiz BES ve katılım emekliliği kapsamında yapılan çalışmalar özetle şu bulguları ortaya koymaktadır:

Güney ve Gezin (2023) gerçekleştirdikleri çalışmada, faizsiz bireysel emeklilik sistemi uygulamasının Türkiye’de İslam hukukunun belirlediği kurallar ışığında değerlendirilmiştir. Çalışmanın başlangıcında, bireysel emeklilik sistemi ve faizsiz BES seçeneğinin Türkiye’deki durumu ile gelişim süreci hakkında bilgiler sunulmuştur. Ardından, faizsiz BES uygulamasına ilişkin mevzuatlar, faizsiz emeklilik planları ve yatırım fonları, devlet katkısı, emeklilik şirketleri ve portföy yönetim şirketleriyle olan ilişkiler, danışma komitesinin rolü gibi konuların fıkhi perspektifi ele alınmıştır. Sonuç olarak, katılım BES emeklilik planlarının fıkhi hükmü ortaya konulmuştur ve dikkat edilmesi gereken olumsuz unsurlar vurgulanmıştır.

Dede ve Yazıcı (2020) yaptıkları çalışmada, bireysel emeklilik sisteminin sermaye piyasalarıyla etkileşimi, girişim sermayesi ve gayrimenkul yatırımları, devlet katkısı, kira sertifikaları ile katılım hesapları gibi unsurlar ayrıntılı biçimde ele alınmış ayrıca konunun

fikhi boyutuna da değinilmiştir. Çalışma, faizsiz bireysel emeklilik sisteminin Türkiye ekonomisi ve özellikle Katılım Finans piyasası açısından önemli bir potansiyel taşıdığını vurgulanmış ve bu kapsamda bazı yapısal sorunların çözümüne dikkat çekilmiştir. Özellikle, mevcut durumda büyük ölçüde sukuklara bağlı olarak işleyen faizsiz bireysel emeklilik yapısının; risk sermayesi, taşınmaz yatırım fonları ve benzeri farklı finansal piyasalar araçlarıyla zenginleştirilmesi gerektiği ileri sürülmüştür.

Kayhan (2020) çalışmasında SWOT analizi yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, Türkiye'de faizsiz bireysel emekliliğin güçlü yönü, bireylerin genel olarak kamu emeklilik sistemine ek olarak özel emekliliğe olan ihtiyaçlarının artması ve faiz hassasiyeti olan bireylerin bu ürünlere giderek daha fazla talep göstermesi olmuştur. Zayıf ve geliştirilmesi gereken bir alan olarak, faizsiz emeklilik fonlarının yatırım seçeneklerinin faizli sistemlere kıyasla daha sınırlı olmasıdır. Fırsatlar arasında ise emeklilik sisteminin büyüme potansiyeli vurgulanmış; pazar hâlâ gelişme aşamasında olduğu görülmüştür. Sistemin karşılaşılabileceği bir tehdit olarak ekonomik koşullara bağlı olarak yeni katılımcıların sisteme giriş hızında azalma riski öne çıkmaktadır.

Mevcut literatür, BES'in çok boyutlu yapısını ortaya koyarak hem güçlü yönlerini hem de geliştirilmesi gereken alanlarını ortaya çıkarmaktadır. Çalışmaların ortak noktasında, sistemin bireylerin tasarruf alışkanlıklarını teşvik ettiği, finansal piyasalara uzun vadeli kaynak sağladığı ve sosyal güvenlik sisteminin üzerindeki yükü hafifletebilecek potansiyele sahip olduğu vurgulanmaktadır. Katılımcıların güven düzeyi, finansal okuryazarlık seviyeleri ve ekonomik koşulların BES üzerindeki etkileri dikkate alındığında, sürdürülebilir bir büyüme için daha kapsayıcı politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda literatürün sunduğu bulgular, BES'in gelecekteki yapısına yön verecek düzenlemeler için hem akademik hem de pratik açıdan yol gösterici niteliktedir.

3.8. Araştırmanın Bulguları ve Analizi

3.8.1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Tablo 1'de katılımcıların kurum türü, görev pozisyonu, cinsiyet, görüşme platformuna ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1*Tanımlayıcı Bilgiler*

Kodlar	Kurum	Pozisyon	Cinsiyet	Görüşme Platformu
K01	Emeklilik Şirketi	Özel Müşteriler Yöneticisi	Erkek	Zoom
K02	Emeklilik Şirketi	Fon, Varlık Yönetimi Direktörü	Erkek	Yüz Yüze
K03	Emeklilik Şirketi	Ekip Lideri	Kadın	Zoom
K04	Emeklilik Şirketi	Yönetmen	Erkek	Zoom
K05	Emeklilik Şirketi	Fon ve Varlık Yönetici	Kadın	Zoom
K06	Emeklilik Şirketi	BES Satış Temsilcisi	Kadın	Zoom
K07	Emeklilik Şirketi	Satış Yönetmeni	Erkek	Zoom
K08	Emeklilik Şirketi	Satış Yönetmeni	Erkek	Zoom
K09	Emeklilik Şirketi	BES Teknik Müdür	Erkek	Zoom
K10	Emeklilik Şirketi	BES Teknik Yönetici	Kadın	Zoom
K11	Emeklilik Şirketi	Pazarlama Uzmanı	Kadın	Zoom
K12	Emeklilik Şirketi	Saha Yöneticisi	Kadın	Zoom
K13	Emeklilik Şirketi	Kıdemli Saha Yöneticisi	Kadın	Zoom
K14	Emeklilik Şirketi	Satış Uzman Yardımcısı	Kadın	Zoom
K15	Banka	BES Temsilci	Kadın	Zoom
K16	Banka	Bireysel Satış Yönetmeni	Kadın	Yüz Yüze
K17	Banka	Özel Müşteriler Yöneticisi	Erkek	Yüz Yüze
K18	Banka	Operasyon Yöneticisi	Kadın	Yüz Yüze
K19	Banka	Bireysel Satış Yetkilisi	Kadın	Yüz Yüze
K20	Banka	Bireysel Pazarlama Uzmanı	Kadın	Yüz Yüze
K21	Banka	Perakende Satış Yöneticisi	Erkek	Yüz Yüze
K22	Banka	Birikim ve Güvence uzmanı	Kadın	Yüz Yüze
K23	Banka	Sigorta Portföy Uzmanı	Kadın	Yüz Yüze
K24	Banka	Bireysel Satış Temsilcisi	Kadın	Yüz Yüze
K25	Banka	Portföy Yöneticisi	Kadın	Yüz Yüze

Araştırmaya toplam 25 katılımcı dâhil edilmiştir. Katılımcıların 14'ü emeklilik şirketlerinde, 11'i ise bankalarda görev yapmaktadır. Cinsiyet dağılımı incelendiğinde, katılımcıların 18'i kadın, 7'si erkektir. Görüşme platformu açısından bakıldığında, emeklilik şirketi çalışanlarının büyük çoğunluğu (13 kişi) Zoom üzerinden, yalnızca 1 kişi yüz yüze görüşmeye katılmıştır. Buna karşılık, banka çalışanlarının neredeyse tamamı (10 kişi) yüz yüze, yalnızca 1 kişi Zoom üzerinden görüşmüştür. Katılımcılar; özel müşteriler yöneticisi, fon ve varlık yönetimi direktörü, pazarlama uzmanı, satış temsilcisi, operasyon yöneticisi, portföy yöneticisi gibi farklı unvan ve görevlerde çalışmakta olup, bu çeşitlilik 18 yaş altı Bireysel Emeklilik Sistemi uygulamasına ilişkin farklı bakış açılarını ortaya koymayı mümkün kılmaktadır.

3.8.2. Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı Bireylerin BES'e Katılımının Avantaj ve Dezavantajları

Emeklilik şirketi çalışanları, 18 yaş altı bireylerin BES'e katılımını hem avantajları hem de dezavantajlarıyla değerlendirmiştir. Tablo 2'de bu görüşler sunulmuştur.

Tablo 2

Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı Bireylerin BES'e Katılımının Avantaj ve Dezavantajları

Kod	18 yaş altı bireylerin BES'e katılımı; gönüllü katılımlı BES ve otomatik katılımlı BES ile kıyaslandığında ne tür avantajlar ve dezavantajlar barındırmaktadır? Bu avantaj ve dezavantajları açıklayabilir misiniz?
K01	<u>Avantajları</u> *Gençlere, çocuklara yapılan yatırımla bir ülke kalkınır. *Uzun vadeli yatırım olması. *18 yaş altı BES'in küçük çocuklarımızı, gençlerimizi bilinçlendiren, finansal okuryazarlık düzeyine katkı sağlayan bir sistem olduğunu düşünüyorum. *Ülkelerin iktisadi kalkınmaları hane halkının tasarruf eğilimleriyle çok ilişkilidir. Tasarruf eğilimleri bir ülkenin kaderini ve geleceğini belirler. Bu anlamda olumlu buluyorum. <u>Dezavantajları</u> *Katılımcı sisteme ilişkin dezavantaj belirtmemiştir.
K02	<u>Avantajları</u> *Birey, ne kadar erken yaşta sisteme girerse 'Dünyanın 8. Harikası bileşik getiridir'den hareketle o kadar iyidir. *Erken giriş olursa geçmişteki kümülatif getirisi sürekli artacak. *Devlet katkısı açısından hakediş için zorunlu tamamlaması gereken süreleri ne kadar erken girerse o kadar erken tamamlayabilir. *Şirketler için avantajı 0 yaşında gelen bir müşteriyle 56 yıl çok uzun bir yatırım dönemi olacak. Bu sayede katılımcılardan daha fazla fon yönetim gider kesintisi ve katkı payı demek şirket için olumlu bir durum söz konusu. *Ülke için katkısı, ne kadar yüksek fon büyüklüğü ülke içi yatırımları destekleyebilir. Dışarıdan borçlanmak yerine daha avantajlı oranlarla ülke içi yatırımlar bu birikimlerle finanse edilebilir. *Sistemdeki bileşik getiri avantajından yararlanması *Kişi kendisi için devlet katkısını üst sınırına kadar birikim yaptığında çocuğu adına açtığı sözleşmede devlet katkısını maksimize etme şansı orada da doğuyor. Devlet katkısını aile içinde maksimum düzeyde yararlanmak olarak söyleyebilirim. *Kısmı çıkış hakkının olması. *Ebeveyn bireysel emeklilikte çocuklarının maddi geleceğini sigortalatmış oluyor.

	*Bazı planlar var emeklilik şirketleri bu planlarda avantajlar tanımlıyor. Örneğin ara verme kesintisi yönetim gider kesintisi, ertelenmiş giriş aidatı gibi genellikle çocuk planlarında devre dışı oluyor. *18 yaşına geldiğinde hesabındaki birikimi artık kendisinin kontrol edeceği bir birikim elinde olacak ve tasarruf etmenin kıymetini ve bilincini edinmiş bir birey olma olanağına sahip olacak. *Kişi Türkiye sınırları için de 21 yaşına kadar bir üniversiteye kaydolduğu zaman birikiminin yüzde 50'sini alabiliyor, devlet katkısının yüzde 25'ini alabiliyor ve 4 yıllık taksitler halinde alabiliyor. <u>Dezavantajları</u> *Katılımcı sisteme ilişkin dezavantaj belirtmemiştir.
K03	<u>Avantajları</u> *18 yaş altı BES çocuklar için geleceği planlamak anlamına geliyor. *Çocuklarımıza doğduğu günden itibaren çok erken yaşlarda bireysel emeklilik açabiliyoruz çocuk 56 yaşına geldiğinde ya da 18 yaşını doldurduğunda ergin sayıldığında sistemden çıkabiliyor haklarını şartlara göre alabiliyor. *Anne babalar çocukların geleceğini çok fazla düşündüğü için boşanma durumu ya da çok acil ihtiyaç yoksa buradaki birikime dokunulmuyor. Başka şirkete aktarım işlemi var ama çıkış sayısı yok seviyede, bunu sistem için büyük bir avantaj olarak görüyorum. <u>Dezavantajları</u> *Bence sistemin hiçbir dezavantajı yok.
K04	<u>Avantajları</u> *Çok küçük yaşta sisteme dahil olan çocuklar uzun vadede ciddi birikimler elde edebilirler. Bu zaman zarfında devlet katkısı hem de birikimlerinin fonlanması ile önemli birikimlere sahip olabilirler. *Devlet katkısı hak ediş oranları sürelerle bağlı olduğu için bireyler bu paraları yönetecek yaşlara geldiklerinde elde ettikleri birikimleri devlet katkısını da hak edecek şekilde hayatlarını kolaylaştırabilirler. *18 yaş altı BES daha çok veliler tarafından yönetildiği için onlarda da finansal bilinç gelişimine de katkı sağlamaktadır. Çocuklarına faydalı bir iş yapmak isterken finansal okuryazarlıklarını da artırıyorlar. <u>Dezavantajları</u> *Çok küçük yaşlarda yapılan BES'ler var bu birikimler 18 yaşından önce kesintisiz çekilemiyor olması sebebiyle katılımcıların bu parayı yıllar boyunca alamayacak olması isteksizlik oluyor. *Veliler nakit ihtiyaçlarında bu birikimi kullanamamaları ölü yatırım psikolojisine sebep olabiliyor. *Ertelenmiş giriş aidatı, yönetim gider kesintisi gibi uygulamalar motivasyonun düşmesine sebep olabiliyor.

	*Kısa vadede sistemden çıkılması durumunda katlanılacak kesintiler sebebiyle veliler bu sisteme yaklaşmayabiliyor. *Bütün sorumluluk velilerde, ödemeler, kesintiler, devlet katkısının takibi, birikim nasıl ilerliyor takibi. *BES sözleşmelerinde kişisel takip varken çocuklarını de veliler takip ediyor bunlarda velilere sorumluluk hissiyatı yüklüyor.
K05	<u>Avantajları</u> *Ülkede tasarruf yapılmakta bir eksiklik gözlemleniyor burada bir tasarruf davranışı eksikliği var. Bunun için çocuklarında buraya dahil edilmesin BES getirmekle iyi bir uygulama yapıldı. *Çok küçük yaşlarda başlanıyor çok uzun süre birikim yapılıp bileşik getiriden yararlanıp maksimum bir fayda kazanılan bir sistem. *Çok küçük yaşlarda BES e giren bir katılımcının %30 devlet katkısının olması büyük bir avantaj. *Üniversite ve iş hayatına girerken birikimle başlayıp 1-0 önde denir ya kendi işini açacaksa büyük bir yatırıma kavuşmuş oluyor. *Ülke için de ne kadar fazla sözleşme sermaye piyasası araçları için yönlendirildiği için bu katkı payları ekonomiye yararlıdır. <u>Dezavantajları</u> *Katılımcı sisteme ilişkin dezavantaj belirtmemiştir.
K06	<u>Avantajları</u> *Uzun süre kalınacağı için küçük birikimlerle bile önemli bir yatırım getirisi sağlayabilir. *Çocuklu ailelerin çok fazla gideri var, eğitim, sağlık, sosyal harcamalar gibi o yüzden tasarrufa ayırabileceği bütçe daha kısıtlı olabiliyor. Ama bugünden başlayarak ayırdıkları her bir miktar para daha uzun yıllar değerlendirileceği için onlar için önemli birikimlere olanak sağlayabilir. *Şu anki mevcut emeklilerin maaşları bile yaşam standartlarının altında kaldığını gözlemliyoruz, gelecekte bu durum daha da kötü şartlarda olabilir o yüzden erken başlamanın yaşam standartlarının sağlayacak geleceklerini güvence altına alacak olmaları açısından 18 yaş altı BES avantajlı. *Bazı şirketlerin planlarından var olan katkı payı koruma güvencesi büyük bir avantaj. 18 yaş altındaki BES için kişinin anne babasının dan birinin yaşam kaybı gerçekleşmesi durumunda planının katkı payı tutarı ne ise 18 yaşına kadar emeklilik şirketi üstleniyor. *Bir kişinin alabileceği devlet katkısı tutarının üst limiti var, çocuk olarak sisteme dahil ederek hane halkı olarak maksimum devlet katkısı almak istemeleri sistemin avantajı olarak gözüküyor. <u>Dezavantajları</u> *Katılımcı sisteme ilişkin dezavantaj belirtmemiştir.

K07	<u>Avantajları</u> *18 yaş altı BES, uzun süreli fon biriktirmek ve tasarruf büyüklüğü açısından büyük avantaj oluşturuyor. *2021 haziran ayıyla yürürlüğü girmiş bir uyulama bundan önce veliler kendi adlarına açtıkları sözleşmede çocuğu lehtar olarak gösteriyorlardı. Ancak çocuk reşit olduğunda herhangi bir şekilde hak devri olmuyordu. 18 yaş altı BES ile bu sorun çözüldü. <u>Dezavantajları</u> *Dezavantaj görmüyorum tamamen avantajlı bir sistem olarak yaygınlaştırılması gerektiğini düşünüyorum.
K08	<u>Avantajları</u> *Devlet katkısı uygulaması, fon performansları, tasarruf kontrolü var yani dilediği zaman katkı payını artırıp azaltabiliyorum, yılda 12 kez fon değişikliği hakkı, stopaj avantajları var. *Daha uzun devlet katkısından yararlanabilme var. *Daha uzun süre fon performansından yararlanabilme imkânı var. *18 yaş altında BES ebeveyninin kontrolü altında. Velilerin bu tasarrufları ödemesi avantajdır. Kısmi ödemelerin geliştirilmesi halinde avantaj olarak görüyorum. <u>Dezavantajları</u> *18 yaş altı BES'in zorunlu olmaması. *Tasarruf hakkı tamamen velilerin elinde olması. Ebeveyn isterse yatırır isterse yatırmaz, isterse fonları bilinçli olarak yürütebilir ya da tam tersi. *Uzun vadeli bir tasarruf olması yani 56 yaşını beklenmesi dezavantaj olarak görüyorum.
K09	<u>Avantajları</u> *Sistemde ne kadar fazla kalınırsa ne kadar katkı yapılırsa o kadar fazla birikime ulaşılabilir. *SGK sisteminin tamamlayıcı olarak düşünebiliriz. *Uzun dönemli birikimden dolayı emeklilik döneminde yüksek bir birikim miktarına ulaşabilir. <u>Dezavantajları</u> *Dezavantaj olarak sistemde çok süre kalınmasını emeklilik yaşının 56 olmasını söyleyebilirim.
K10	<u>Avantajları</u> *18 yaş altı BES ile gönüllü BES arasında çok belirgin farklılıklar olmaması. <u>Dezavantajları</u> *Katılımcı sisteme ilişkin dezavantaj belirtmemiştir.
K11	<u>Avantajları</u> *Kişilere küçük yaşta tasarruf alışkanlığı kazandırması 18 yaş altı BES'in bir avantajıdır. *Profesyonel fon yönetimi olması 18 yaş altı BES'i avantajlı kılıyor.

	*Banka fonlarına göre BES fonlarında daha az tutarlarda kesinti yapılıyor olması avantaj. *Aile tarafından başlatılan BES 18 yaşına geldiğinde yönetimi devralacağı bir birikimin sahibi olacak. *Otomatik fon robotları sayesinde yatırım çeşitliliğini sağlayarak profesyonel olarak fonlarını yönetebilir. *Katkı payı esnekliği bir avantaj. Yüksek tutarda ödeyebileceği dönemde artırıp ödeyemediği durumlarda azaltabilir. Dondurma imkanına sahip olması bir avantaj. *Ödeme dönemlerini belirleyebilir aylık, 3 aylık 6 aylık yıllık gibi. *Kendi şirketimiz özelinde birkaç emeklilik şirketin uyguladığı katkı payı ödeme garantisi bir avantaj. Anne ya da babanın birinin kaybı ya da mamullüğü olursa kalan katkı payları 18 yaşına gelene kadar emeklilik şirketi tarafından ödenir. 18 yaş üzeri BES'lerde olmayan bir özellik bu. *18 yaşını beklemeye gerek olmadan bireylerin uzun vadeli birikim ve bileşik getiri elde etme şansları mevcut. Daha erken başladığı sürece daha büyük birikimler elde edilebiliyor. <u>Dezavantajları</u> *Gönüllük esas olmasını dezavantaj olarak görüyorum. *56 yaş emeklilik süresini de dezavantaj olarak görüyorum.
K12	<u>Avantajları</u> *18 yaş altı BES ve gönüllü BES e katılım tamamen kişinin inisiyatifinde ama OKS de zorunlu olarak katılım var. *Devlet desteği. *Çocuğum için BES te katkı payı ödeme teminatı olması büyük avantaj. *Katkı payı ödeme esnekliğimiz var. Kişi kendi ekonomik durumuna göre belirleyebiliyor. <u>Dezavantajları</u> *OKS'nin yaygın ve düzenli olması zorunluluğa dayanıyor. 18 yaş altı BES'te zorunluluk yok. *18 yaş altı BES ve gönüllü BES'te katkı payı ödeme dönemlerinde ailelerin yaşadıkları ekonomik sıkıntılar katkı payının ödenmesinde zorluk oluşturabiliyor.
K13	<u>Avantajları</u> *18 yaş altı için erken katılım en büyük avantaj olduğunu düşünüyorum. *18 yaş altı için farkındalık yaratılıyor ve tasarruf bilinci kazandırmaya yardımcı oluyor. * Katkı payı ödeme garantisi 18 yaş altı BES te bizim şirketimizde uygulanan güzel bir avantaj. *Kısmı çıkış hakları güzel avantaj. <u>Dezavantajları</u> *Yönetimi tamamen veliye bağlı isterse yapıyor istemezse yapmıyor. *18 yaşına gelince çocukların yönetimini almamasını istemeyen veliler mevcut.

	*Çok uzun bir yatırım süreci olması. *Tanıtım ihtiyacı çok fazla olan bir alan 18 yaş altı BES herkes tanımıyor.
K14	<u>Avantajları</u> *Avantaj olarak devlet katkısı oranı önemli. *18 yaş altı bireyler çok erken yaşlarda birikim yapmaya başlıyorlar uzun vadede bileşik getiri etkisi oluşuyor. Erken katılımı büyük avantaj olarak sayabilirim. *Güvenli bir ortamda yatırım yapma hakkı sağlıyor. *Şirketimiz şeffaf bilgiler sunuyor fon getirilerinin bilgilerini, katkı payı tutarları, ne kadar fon nemalanmış gibi kaynakları sunuyoruz. *Yatırım bültenleri ve fon yorumları sunuyor olmamız sistem için avantaj olarak görüyorum. *Fon çeşitliliği imkânı olması. *Profesyonel fon yönetiminden yararlanacak olmaları da bir avantaj olarak görüyorum. <u>Dezavantajları</u> *Birey 18 yaş altı olduğu için tamamen velinin söz hakkı sahibi olduğunu söyleyebilir. *OKS de olduğu gibi yaygınlık ve düzenlilik avantajı sağlamıyor buradaki sistem. *Motivasyon eksikliği olabilir genç bireylerin isteklerinin ön planda olduğu bir yaş grubu uzun vadeli bir birikim önemini tam olarak algılayamayacakları bir yaş grubu olduğunu düşünüyorum. Düzenli katkı yapmayı zorlaştırabilir bu durum.

Emeklilik şirketi çalışanlarının görüşleri, 18 yaş altı BES'in gönüllü BES ve OKS ile karşılaştırıldığında başlıca üstünlüğünün erken yaşta tasarrufa başlamanın sağladığı uzun vadeli bileşik getiri ve devlet katkısından daha uzun süre yararlanma imkânı olduğunu yönünde değerlendirmeler yapılmaktadır.

18 yaş altındaki bireylerin bireysel refahını etkileyen, 18 yaşında yönetimi devralınan birikim, tasarruf alışkanlığı, finansal okuryazarlık kazanımı, profesyonel fon yönetimi imkânı, katkı payında ve ödeme periyotlarında esneklik pozitif yönler olarak öne çıkmaktadır. Fon değişiklik hakkı, stopaj ve bazı planlarda kesinti muafiyetleri ile katkı payı ödeme garantisi gibi unsurlar da sistemin olumlu yönlerini olarak sayılmaktadır.

Makro ekonomik düzeyde tasarrufların artışı ve sermaye piyasalarının derinleşmesi yoluyla ülke yatırımlarının desteklenmesi bakımından olumlu sonuçlar ürettiğini ortaya koymaktadır. Bireysel emeklilikte 2021 yılı sonrası doğrudan çocuk adına sözleşme kurulabilmesiyle önceki lehtar uygulamasındaki hak devri sorunlarının aşıldığı vurgulanmaktadır.

Öte yandan, OKS gibi zorunlu ve düzenli katkı yapma disiplininin bulunmayışı, 18 yaş altı BES'in gönüllülüğe dayanması nedeniyle katkıların kesintiye uğrama riskini ifade etmişlerdir. 18 yaş altı BES'te özellikle 56 yaşına kadar olan uzun yatırım süresinin likidite kısıtı ve ölü yatırım algısı yaratabileceğine değinilmektedir.

Veliler üzerindeki idari ve finansal takip yükü oluşturan fon seçimi, devlet katkısı takibi ve bazı kesinti uygulamalarının motivasyonu azalttığı ifade edilmektedir.

Farkındalık ve tanıtım eksikliği ile velilerin 18 yaş sonrası birikiminin kontrolünün devrine isteksizliği temel dezavantajlar olarak öne çıkmaktadır. Diğer yandan az sayıda katılımcı sistemin dezavantaj içermediğini savunarak, olumlu etkilerin ağır bastığı belirtilmektedir.

3.8.3. Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı Bireylerin BES'e Katılımının Avantaj ve Dezavantajları

Banka çalışanları, 18 yaş altı bireylerin BES'e katılımını hem avantajları hem de dezavantajlarıyla değerlendirmiştir. Tablo 3'te bu görüşler sunulmuştur.

Tablo 3

Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı Bireylerin BES'e Katılımının Avantaj ve Dezavantajları

Kod	18 yaş altı bireylerin BES'e katılımı; gönüllü katılımlı BES ve otomatik katılımlı BES ile kıyaslandığında ne tür avantajlar ve dezavantajlar barındırmaktadır? Bu avantaj ve dezavantajları açıklayabilir misiniz?
K15	<u>Avantajları</u> *Otomatik katılım sistemine göre fon seçeneği olması, standart fonlar değil de farklı fon seçenekleri sunabiliyoruz. Bu 18 yaş altı için bir avantaj. *Şirket olarak eğitim desteği sağlıyoruz 18 yaş altı BES açanlara bu avantaj olabilir. *Çocukları adına 18 yaşına kadar birikimi velilerin yönetebiliyor olması. <u>Dezavantajları</u> *56 yaşa kadar beklemenin dezavantaj olduğunu düşünüyorum.
K16	<u>Avantajları</u> *Ufak miktarda paralarla bir birikim sağlansın ileride harcayabileceğimiz eğitim masraflarında kullanırız şeklinde düşünceye sahibim. <u>Dezavantajları</u> *Katılımcı sisteme ilişkin dezavantaj belirtmemiştir.
K17	<u>Avantajları</u> *Devlet katkısı düzenli bir şekilde hesaplarına aktarılıyor.

	*Devletin yüzde 30 katkısı cazip ve mantıklı geliyor. *Ülkenin ekonomik şartlarından dolayı çocukları adına birikim yapma düşünceleri ve bunu uzun vadede yaptığı planlamalarda hem katılım ücretleri noktasında bankaların sunduğu avantajlar hem de çocukları adına düzenli birikim yapmak. *Aileler hesap ve yatırım kanallarını çeşitlendirebiliyor olmaları. *BES'te kredi kartından veya banka hesabından verdikleri bir talimatla düzenli bir şekilde katkılarını yapabilir. *Herhangi bir madene altına endeksleyebiliyor (Fon seçimi). Herkesin yıllar geçtikçe iyi ki yaptırdığım diyeceği bir ürün olarak tanımlıyorum.
K18	<u>Avantajları</u> *Katılımcı sisteme ilişkin avantaj belirtmemiştir. <u>Dezavantajları</u> *18 yaş altı BES de emeklilik süresinin çok uzun olmasını dezavantaj olarak görüyorum.
K19	<u>Avantajları</u> *Çocukları birikime yönlendirmiş oluyoruz. <u>Dezavantajları</u> *Dezavantaj olarak günümüzde katkı payları arttığı için aileler buna para ayırmak istemiyorlar. Katkı payları biraz daha düşük tutulup imkan sağlanabilir diye düşünüyorum.
K20	<u>Avantajları</u> *Katılımcı sisteme ilişkin avantaj belirtmemiştir. <u>Dezavantajları</u> *18 yaş altı için de uzun vadeli bir yatırım olacağından günümüz ekonomik koşullarında değer kaybedeceği için avantajlı olduğunu düşünmüyorum.
K21	<u>Avantajları</u> *BES kartopu gibi büyüyen bir üründür. Bugün yaparsınız küçük birikimlerle çok daha büyük bir birikim elde edebilirsiniz. <u>Dezavantajları</u> *Katılımcı sisteme ilişkin dezavantaj belirtmemiştir.
K22	<u>Avantajları</u> *BES yürürlük tarihi önemli katılımcılar erkenden başladıklarında çocukları için, uzun süreli birikim yapmış oluyorlar. *Yüzde 30 devlet katkısı ve yatırım fonlarında biriktirmeleri bir avantaj. <u>Dezavantajları</u> *Dezavantajı yok tamamen birikim odaklı bir ürün.
K23	<u>Avantajları</u> *Her paraya ihtiyaç olduğunda vadeli, vadesiz mevduat gibi çekme durumları olmadıkları için çocuklara uzun vadeli bir birikim aracı olması.

	*Devlet katkısı ile birikim yapma şansı. *18 yaş altı BES'in avantajı veliler kendi çocuklarının ismiyle bir yatırım aracı kullanmak istiyor olmaları. <u>Dezavantajları</u> *BES'i hiçbir zaman dezavantaj olan bir durum olarak görmüyorum.
K24	<u>Avantajları</u> *18 yaş altı kişilerin anne-baba kaybı durumunda, 18 yaşına gelinceye kadar bankamız katkı paylarını ödüyor. Bu cazip bir avantaj. <u>Dezavantajları</u> *Bu sistemde dezavantaj olarak gördüğüm bir durum yok.
K25	<u>Avantajları</u> *Her anne baba çocuğunun geleceğini birikimlerini düşünüyor, 18 yaş altı BES bunun için bir fırsat, evde fiziki para biriktirmek yerine BES'te katılıyorlar. *Sistemsal bir kumbara olması bir avantaj. <u>Dezavantajları</u> *Dezavantaj olarak gördüğüm bir durum yok.

Banka çalışanlarının yanıtları, 18 yaş altı BES'in gönüllü BES ve OKS ile kıyaslandığında öncelikle fon seçimi ve ürün esnekliği bakımından öne çıktığı görülmektedir.

OKS'deki standart fon yapısına karşılık 18 yaş altı BES'te altın vb. varlıklara endeksli fonlar dâhil daha geniş bir yelpazeye erişim, katkı payı ve ödeme periyodu esnekliği ile düzenli ödemelerin banka talimatlarıyla otomatikleştirilebilmesi olumlu yanları olarak ifade edilmektedir.

Erken yaşta başlama ile bileşik getiri etkisinin kartopu biçiminde büyüme dinamiği, yüzde 30 devlet katkısından daha uzun süre yararlanma, mevduata kıyasla likiditenin kısıtlı olması nedeniyle hemen bozdurma davranışını sınırlayarak uzun vadeli tasarrufu teşvik etmesi olumlu olarak ifade edilmiştir. 18 yaşına dek veli kontrolü ve bazı bankaların sağladığı destek sayesinde veli kaybı hâlinde katkı payı ödeme garantisi gibi uygulamalar katılımcıların vurguladığı başlıca avantajlardır.

Diğer yandan, gönüllü BES ile benzer şekilde sistemin gönüllülük esasına dayanması düzenli katkıların sürdürülebilirliğini aile bütçesi koşullarına bağlı kılmaktadır. Özellikle artan katkı payı tutarları ve yüksek enflasyon ortamında uzun vadede reel değerini korunmasına ilişkin kaygılar ile 56 yaş emeklilik eşiğinin yarattığı likidite kısıtı dezavantaj olarak öne çıkmaktadır.

Bununla birlikte bazı katılımcılar sistemin belirgin bir dezavantajı bulunmadığını, tasarruf odaklı yapısının net olarak üstün geldiğini belirtmektedir.

Genel anlamda, banka çalışanlarının değerlendirmeleri 18 yaş altı BES'i, OKS'nin zorunlu katılım ve standart fon çerçevesinden ayrılan, gönüllü BES ile aynı kurumsal zemini paylaşmakla birlikte erken başlama, ürün esnekliği ve veli odaklı koruma bileşenleriyle farklılaşan bir birikim aracı olarak konumlandırmaktadır.

3.8.4. Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin 18 Yaş Altı BES Hakkındaki Bilgi ve Farkındalık Düzeyi

Emeklilik şirketi çalışanlarının görüşleri, velilerin 18 yaş altı BES hakkında sahip olduğu bilgi ve farkındalık düzeyinin, katılım kararlarını etkileyebileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda, ilgili görüşler aşağıdaki Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin 18 Yaş Altı BES Hakkındaki Bilgi ve Farkındalık Düzeyi

Kod	Velilerin, 18 yaş altı bireyler için BES hakkında sahip oldukları bilgi ve bilinç düzeyini nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu alandaki farkındalık seviyesine ilişkin gözlemlerinizi paylaşır mısınız?
K01	*Bireysel emeklilik sahipleri mevcut sözleşmeleri hangi şirkette ise o şirketlerin reklamlarına ya da o şirketlerin bildirim mesajlarına bildirim maillerine konu oldular bu konuda bilinç elbette arttı bu süreçle birlikte. *Çocuklarını her ebeveyn düşünür ama bu konuda daha çok erken yaşta, tasarruf yapmak birçok bireysel emeklilik sözleşmesi sahibinin aklına gelen bir durum değildi, tanıtımlar vesileyle onlarda konunun içine dahil oldular. *Son yıllarda Türkiye'nin gündeminin en büyük parçası ekonomik gündem, eskiye göre finansal okuryazarlık konusunda daha bilgili görüyorum. *Genel çerçevede BES bilinci oturması ile müşterilerin önemli bir bölümünün doğru şekilde bilgilendirildiğini düşünüyorum. Artık teknoloji de kullanılıyor şirketler uygulama ve web sitesi üzerinden de yapıyor.
K02	*Türkiye de bu konuda mental revizyon oldu, veliler özellikle emeklilikle ilgili sistemlerde ne kadar erken bulunurlarsa o kadar avantajı olacaklarını hayat tecrübeleri onlara öğretmiş durumda. Bu alanda bir bilinç düzeyi olduğunu düşünüyorum. *Şirketimizin işleyiş prosedürü var sözleşmenin avantajları ve kesintiler müşteriye anlatılır. İç eğitim yönergemizin içinde nasıl satış yapılacağı, nasıl iletişim kurulacağı noktasında çalışanlara ayrıca eğitim veriyoruz. Bilgilendirme konusunda kurum olarak elimizden gelenin tamamını yapmaya çalışıyoruz.

K03	*18 yaş altı sözleşme başlatan veliler bu konuda bilgililer. Kendileri sistem hakkında bilgileri alarak bizlere geliyorlar. *Mevzuatta müşteriye hangi kanaldan satış yaparsanız o kanal üzerinden bilgi verilmek zorundadır. Satışlar kanal kanal ayrılır. Çağrı merkezinden satış yapılırsa script denilen metinler var ve bunlar okunur. Katılımcıların hakları ayrıldığında oluşacak kesintiler vb. bilgilendirilir. *Fon dağılımı alanındaki bilinç düzeyi yarı yarıya diyebilirim. Her ne kadar teklif formu ve ön bilgilendirme formunda bu bilgileri veriliyor olsa da bazı katılımcılar ilk girdikleri fonlarla emekliliğe kadar gidebiliyor.
K04	*BES birikimi büyüyor, kulaktan duyma şeklinde fayda görenlerin bu konuda bilgisi olmayanları bilgilendirme şeklinde yayıldığını düşünüyorum. *Finansal okuryazarlığı düşük olan, kişilerin siber dolandırıcılığa karşı bu sistemi de yanlış algılayıp mesafeli durabiliyorlar. *Velilerin bilinç seviyesi gündün güne artıyor ancak hala istenilen seviyede değil. Sistem anlatılınca mantıklı buluyor veliler. İlk geldiklerinde velilerin yeterince bilgi sahibi olmadıklarını gözlemliyorum. *Satış danışmanı arkadaşlar gerekli eğitimlere sahip olduğu için genellikle doğru şekilde bilgilendirmeler yapılıyor. Satış sırasında katılımcıya bilgilendirme formu imzalatılıyor, telefonuna pdf olarak gönderiliyor. Sözleşme oluşmadan bilgi formunda bütün hak ve yükümlülükleri bildiriliyor. *Fon bilgisi olarak, fon dağılım değişikliklerinin yüzde 99'u mobil telefondan yapılıyor. Katılımcının buradaki bilinç düzeyinin yüksek olduğunu düşünüyorum. Şirkette risk profil anketi var katılımcı bu anketi doldurarak hangi fonların kendisi için uygun olduğunu belirleyebiliyor.
K05	*Finansal okuryazarlık ülkemizde çok yüksek olmamasından kaynaklı velilerin bilinç seviyesini orta düzeyde değerlendiriyorum. *Sistemin temel avantajlarından haberdarlar ama detay işleyişe yönelik eksiklikleri oldukça yaygın. Dolayısıyla bilgi düzeylerinin tanıtım eksikliğinden kaynaklı olduğunu düşünüyorum. *Fon yönetim bilgilerinin zayıf olduğunu ve bu durumun normal olduğunu düşünüyorum. *Fon yönetimi yapabilen veliler kendilerinin de BES sözleşmesine sahip olan bireyler oluyor genelde. Yaklaşık olarak 10 kişiden 8'i fonlarını değiştirmiyor. Robot danışmanlık sistemleri sayesinde katılımcıların risk profil seviyelerine göre fon önerilerinde bulunulabiliyor. Buradaki bilinç düzeyi için de zamana ihtiyaç olduğunu düşünüyorum bugünden yarına hemen gerçekleşebilecek bir durum değil.
K06	*Bilinçli olmayan velilere ise satış danışmanı olarak bizler aktarıyoruz, kendiniz için aldığınız bu ürünü çocuklarınız içinde almalısınız şeklinde, genellemek gerekirse bilinçli veli ve bilinci az veli sayısı yarı yarıya olduğunu söyleyebilirim.

	*Müşterilerin bir kısmından bilinç düzeyi fazla çocukları doğar doğmaz yaptırımlar var. *Fon yönetimi bilgi seviyesi için 3 türlü müşteri profili var, finansal okuryazarlık seviyesi çok yüksek her türlü bilgiyi takip eden, fonların performanslarını takip eden, farklı şirketlere ait fonları takip eden müşterilerimiz mevcut. Bu kategorideki müşteriler değişim haklarını da maksimum şekilde kullanmaya çalışıyorlar. Bir başka profil müşteri grubu, sözleşmeyi başlattığı haliyle devam ettiren, hiç takibini yapmayan umurunda olmayan müşteriler mevcut. Bu tarz müşterilere fonları anlatıyoruz. Ancak fon tavsiyesi yapmamız yasak o şekilde yönlendirme yapmıyoruz. Bir başka müşteri grubu çok fazla fon değişikliği yapmıyor, karma sepetler oluşturarak sık sık değişiklik yapmadan yatırımlarını yönlendiren müşteri grubumuz mevcut. *Sistemle ilgili her bilgiyi katılımcıya aktarmakla yükümlüyüz. Kesintiye ilişkin bilgilerin verilmemesi durumları oluyor bu durumu etik bulmuyorum. *Sözleşmeden sonra katılımcılar aranır. Sistemine katıldınız hayırlı olsun şeklinde arama yapılır şu haklarınız var ayrılırsanız bu gibi kesintiler yapılır şeklinde bilgi veriliyor. Sözleşme örnekleri kişilere gönderiliyor.
K07	*Velilerin bilgi seviyeleri istediğimizi düzeyde değil. *Fon dağılım bilinç düzeyi olarak, fon dağılımı değişikliğinin tamamını kullanan kitle çok az sayıdadır. Fon yönetim şirketlerinin risk getiri anketlerine önerilen fonlar oluyor. Hiçbir finansal okuryazarlığı olmasa bile hizmet aldığı şirketten belli dönemlerde yapılan bilgilendirme hizmetlerine uyması durumunda yaptığı tasarrufa çok nitelikli ve olumlu anlamda katkı sağlayacağını düşünüyorum. *Şirketlerin katılımcıları, kesinti ve giderleri konusunda bilgilendirmesi gerekiyor. Hepsini lisanslı kurumlar zorunlu olarak zaten bu bilgilendirmenin yapılması gerekiyor. Sözleşme yapılırken giriş bilgi formları müşteriye veriliyor.
K08	*Eğitim seviyesinin artması, teknolojinin gelişmesi bilgiye kolay erişim, ister istemez tüketiciyi bilinçli tüketici haline getiriyor. Eğitim seviyesindeki artış bilinçlilik düzeyine de direkt etki ediyor. *Fon yönetimi konusunda yeteri kadar bilinç seviyesi olduğunu düşünüyorum. Yılda 12 defa fon değişikliğini fazla buluyorum. *Şirketler bireysel satışta, mesafeli satış yönetmeliğinde, sesli onayda BES bilgilendirmelerini yapmak zorundalar. *Satış politikasında bankacılık ürünlerinin yanında da ürünler pazarlanıyor. Satış baskısı durumunda müşteriye bazı kesinti bilgileri verilmediği oluyor.
K09	*18 yaş altı ve üstü reklam çalışmaları çok fazla, tv reklamlarına bütçe ayırıyoruz. Sadece devlet katkısının yüzde 30 olduğunu biliyorlar. 10 yıl kalıp 56 yaşını tamamlayınca emeklilik hakkı elde edildiğini bilmiyorlar. *Mesafeli ve uzaktan yapılan satışlar hepsi zaten kayıt altında. Müşteri temsilcinin konuşma metni var ve bunların hepsini söylemek zorunda. Müşteri temsilcisi BES ile ilgili bilgileri vermezse onun performansa olumsuz yansıyor.

	*Çocuklar için kumbara düzeyinde kullanmak istiyorlar banka şubesine geldiklerinde çalışan tarafından bilgilendiriliyorlar. *Fon bilinç düzeyi ile ilgili fon değişikliği hakkı 6 defaydı, sektör toplantıları sonunda 12 ye çıkarıldı. Müşteriler bunun tamamını zaten kullanmıyorlar. 12 sayısı yeterli. *Fon koçu uygulaması hayatımıza girdi, müşteri fon işiyle uğraşmak istemiyorum diyerek bu hakkı portföy yönetim şirketine devrediyor ve 1 yıl boyunca sistemden çıkamıyor.1 boyunca portföy şirketi fon yönetimini sağlıyor. Buradaki bilinç eksikliği bu şekilde çözülmüş oldu.
K10	*Bilinç düzeyini yeterli seviyede görmüyorum. *Bilinçlendirme adına mevzuatsal olarak kesintileri müşteriye sunduğumuz teklif formunda ve sözleşmede detay olarak açıklanıyor. Satış sonrasında müşteriye gönderilen maillerde bu bilgilere ulaşmak mümkün.
K11	*Bilinç ve farkındalık önceki döneme göre artıyor. *Sisteme güveniyorlar, o kadar yıl beklemeye değecek mi gibi soru işaretleri var velilerin aklında şirket olarak hesaplama araçlarıyla tahmini getirilerini hesaplıyoruz. *Fon değişikliği seviyeleri istenilen seviyede değil. Müşterilere sms, e-posta yoluyla fon değişik yapmaları gerektiğini hatırlatıyoruz. İlk girişte standart fonlar seçili olduğu için değişiklik yapılmazsa birikimleri çok artmıyor. Kendisi yönetiyor bazı katılımcılar, fon robotlarına devredip yılda 6 kere değiştirenler mevcut. Fon robot sisteminde katılımcı profiline göre fon seçilerek yönetiliyor. Kendisi yönetenlere düşük, orta, yüksek riskte olacak şekilde fon önerisi sunuluyor. Seçme hakkı kişiye ait. *Sözleşme ile ilgili bilgilendirmeleri şirket olarak zorunlu tutuyoruz.
K12	*Bilinç ve farkındalık önceki döneme göre artıyor. *O kadar yıl beklemeye değecek mi gibi soru işaretleri var velilerin aklında şirket olarak hesaplama araçlarıyla tahmini getirilerini hesaplıyoruz. *Sisteme daha önce dahil olan veliler yeni katılanlara göre daha bilinçliler. Finansal okuryazarlık düzeye genelde daha yüksek oluyor. Parayı nasıl değerlendireceklerini de öğrenmiş oluyorlar. *Fon bilinç düzeyi konusunda veliler ikiye ayrılıyor. Bir kısmı altın fonlarında kalsın güvenli liman olsun diyenler var, ya da daha riskli grupları tercih edenler var. Robotik sistem sayesinde veliler bazıları ben karışmayayım yapay zekâ yönetsin istiyorlar. *Satış sırasında sözleşme detayları şeffaf bir şekilde anlatılıyor. Kesintileri kalem kalem anlatıyoruz. Sözleşmede bu bilgiler var ve bunu imzalıyorlar. Çağrı merkezimi tekrar müşteriye arayıp hoş geldiniz dedikten sonra bu bilgileri özetliyor.
K13	*Bilinç düzeyini yeterli bulmuyorum. Velilerin büyük bir kısmı 18 yaş altına BES yapıldığını bilmiyor. *Kişiler anlamlı bir getiriye sahip olmak için risk profiline göre zaman zaman değişiklik yapmayı ihmal etmemeli. Her ay onlara yorumlar göndererek, değişiklik yapmalarına yardımcı olmaya çalışıyoruz.

	*Fon bilgisi olarak 12 hakkını kullanıp yeni bir şirkete aktarım yapan, 12 tane de o şirkette kullanan müşterilere bile şahit oldum. *BES araçlarının mutlaka fon eğitimi alması gerektiğini düşünüyorum.
K14	*Bilinç düzeyini artırmaya yönelik bilgilendirme metinleri paylaşıyoruz. Müşterilerin finansal okuryazarlık seviyeleri artış eğiliminde diyebilirim. *Fon bilgisi olarak 12 kez fon değişiklik hakkı makul bir seviyede. Birçok müşteri ayda 1 bu hakkı kullanmıyor. Beklenen getiriye ulaşmak için fon dağılımının kişinin risk getiri beklentilerine göre düzenlenmesi mantıklı olanı. *Zamanı olmayan piyasayı takip etmeyen veliler yapay zekâ destekli fonmatik robot uygulamasından yararlanıyor. Anket oluşturuluyor risk seviyesine göre belirlenen profile göre fonlar otomatik değişiyor. Fon değişikliğinden bir haber durumda olan müşteri kitlesi de var. *Bilgilendirme adına sözleşmelerde ve belgelendirme metinlerinde her türlü bilgi yer alıyor. Müşteri bunları imzalamadan önce okuması gerekiyor. Sözlü ve yazılı olarak yapılan bilgilendirmeleri müşterilerden gelen dönütlere göre denetleniyoruz.

Emeklilik şirketi çalışanlarının değerlendirmeleri, velilerin 18 yaş altı BES'e ilişkin bilgi ve farkındalık düzeyinin son yıllarda reklam kampanyaları, dijital kanallar olan mobil uygulamalar, web üzerinden yapılan bilgilendirmelerle artış gösterdiği belirtilmektedir.

Artan finansal okuryazarlık seviyesi ve şirket içi standart bilgilendirme süreçlerini içeren ön bilgilendirme formları, script'li çağrılar, mesafeli satış kayıtları, satış sonrası aramalar ve belge paylaşımları sayesinde genel olarak farkındalığın yükseliş eğiliminde olduğunu, ancak homojen ve istenen seviyede olmadığını ortaya koymaktadır.

Bulgular incelendiğinde bölgesel-sosyal çevre etkileri ve finansal okuryazarlık farklılıkları belirgindir. Bir grup veli doğumdan itibaren sözleşme başlatacak kadar bilgili ve fon piyasalarını takip ederek aktif dağılım değişiklikleri yaparken, hatırı sayılır bir kesim ürünün sadece temel avantajlarını bilmektedir. Emeklilik koşulları gibi kritik detayları gözden kaçırmakta, çoğu katılımcı 12 fon değişikliği hakkını kullanmamakta ve varsayılan fonlarla ilerlemektedir.

Çalışanlar tarafından haklar, kesinti ve risklere ilişkin bilgi biçimsel olarak aktarılmaktadır. Ancak sahada satış baskısı ve seçilmiş bilgi aktarımı gibi uygulama sapmaları yaşanabildiği, bu nedenle etik ve şeffaflık standartlarının tutarlılığının kritik olduğu vurgulanmaktadır.

Fon yönetimi özelinde risk profili anketleri, robot danışman, fon koçu, fonmatik benzeri araçlar bilinç ve takip eksikliğini kısmen telafi eden aracı mekanizmalar olarak öne çıkmaktadır.

Bazı velilerde siber dolandırıcılık endişesi ve çok uzun vade algısı ürünün mantıklı değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır.

Genel manada, 18 yaş altı BES'e yönelik özel bilgilendirme ve tanıtımlar, velilerin ürüne daha bilinçli yaklaşımlarını sağlamaktadır. Öte yandan, fon bilgisi ve aktif yönetim konularında hâlâ belirgin bir bilgi boşluğu bulunmaktadır. Bu boşluğun giderilmesinde, şeffaf, tekrarlayan ve farklı iletişim kanalları arasında tutarlı bilgilendirmeler ile finansal okuryazarlık odaklı kısa eğitim uygulamalarının farkındalık artırmada belirleyici olduğunu göstermektedir.

3.8.5. Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin 18 Yaş Altı BES Hakkındaki Bilgi ve Farkındalık Düzeyi

Banka çalışanları, velilerin 18 yaş altı BES hakkındaki bilgi ve farkındalık düzeyleri değerlendirmiştir. Tablo 5'te bu görüşler sunulmuştur.

Tablo 5

Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin 18 Yaş Altı BES Hakkındaki Bilgi ve Farkındalık Düzeyi

Kod	Velilerin, 18 yaş altı bireyler için BES hakkında sahip oldukları bilgi ve bilinç düzeyini nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu alandaki farkındalık seviyesine ilişkin gözlemlerinizi paylaşır mısınız?
K15	*Veliler çok fazla bilgi sahibi olarak gelmiyorlar. Biz anlatırsak mantıklı bulunuyor ve BES açan veliler oluyor. *Genel olarak velilerin bilinç seviyelerinin yetersiz olduğunu düşünüyorum. *Fon konusunda da velilerin bilinç seviyesini düşük olarak görüyorum. *Fondan hiç haberi olmayan müşterilerimiz mevcut siz seçin diyorlar. Bunun yasak olduğunu söyleyip fon bilgilendirmesini yaparak seçmelerini sağlıyoruz. 12 tane seçim hakkı yeterli. *Bilgilendirme adına bankacıların bireysel satış hedefi olduğu için detaylı bir bilgilendirme yaparak müşterilerin katılımlarını sağlıyoruz. *Banka çalışanlarının birden fazla işleri olduğu için, bir yandan müşteri geliyor, bir yandan telefonla konuşuyorlar bir yandan bilgilendirme yaparken sözleşmeyle ilgili bazı noktaları gözden kaçırdıklarını gözlemledim.

K16	*10 yıllık bankacıyım, semtten semte değişebilen bir durum. Bulunduğum bölgede finansal okuryazarlık seviyesi yüksek başka semtlerde daha düşük olabilir. *Ben satışçı olarak BES'in her alanına hâkim olamıyorum, güncellemeleri takip etmekte zorlanıyorum. *Fon bilinç düzeyi az, 12 fon değişikliği hakkı yeterli, genelde insanlardan gelen talep altına endeksli fonları seçmek istiyorlar. *Bilinç için bilgilendirmeler yapılıyor. Yaş ve çıkış durumunda karşılaştıkları durumları anlatıyoruz.
K17	*Zamanla finansal okuryazarlık seviyesi iyileşiyor. Evet bilgi eksikliği vardı, reklamlarla, bilgilendirme mailleriyle, bilinç düzeyi arttı ama tam istenilen seviyeye gelmedi. *Örneğin %30 devlet katkısını tam olarak idrak edemeyenler var. Altın döviz gibi endeksleme yapabileceklerini bilmeyenler var. Yüz yüze iletişim sırasında finansal danışmanla yaptığı görüşmede bu konularda bilgileniyorlar. Genelde müşteriler yüz yüze durumdayken BES yapmaya karar veriyorlar. *Bilinç düzeyleri yeterli düzeyde değil ama gitgide artıyor diyebilirim. *Fon bilinç düzeyi olarak, müşterilerin eğilimi genelde başlangıç seviyesinde giriş fonlar ne ise değişiklik yapmayı düşünmüyorlar. Genelde 1 ya da 2 değişiklik yapıyorlar yılda. Çünkü hisse senedi gibi sıklıkla takip ettikleri bir alan değil, Genelde ülkemizde altın çok sevildiği için büyük çoğunluk altın endeksini seçip uzun yıllar değiştirmeden o fonda kalıyorlar. *Bilgilendirilmeleri şart. Bu şekilde uzun vadede yatırım yapacak aileler ilerleyen safhada, olası bir ayrılık durumunda hangi kesintiler olacağını bilmek zorundalar o da bizim sorumluluğumuzda. Ayrılma durumunda bir memnuniyetsizlik olmaması için bu tür belgelendirmeleri yapıyoruz.
K18	*Bana göre veliler 18 yaş altı BES te yeterince bilinçli değil. *Bende satış temsilcisi olarak kapsamlı bilgiye sahip değilim. *Velilere sözleşme sırasında hakları ve kesintiler hakkında bilgilendirme yapılıyor.
K19	*18 yaş altı BES için bilinçli olarak gelen katılımcı sayısı neredeyse yok. Yatırım yapmak istiyorum ne yapabilirim dediklerinde biz öneri olarak sunuyoruz. Genellikle bu şekilde bilgi vererek BES yaptırınlar oluyor. *Fon ile ilgili bilgileri çoğunlukla yok, biz hatırlatıyoruz. Önerilerde bulunuyoruz. *18 yaş altı BES te anne ya da babadan işlem yapmak için muvafakatname alınması gerekiyor. Bu süreçleri tamamlamak sıkıntılı olabiliyor. 12 sayısını kullanan yok denecek kadar az 2-3 tanesini kullanıyorlardır. *Sözlü olarak bilgi vererek poliçeleri dijital olarak müşterilere gönderiliyor. Sonrasında sözleşmeyi açıp okuduklarını düşünmüyorum.
K20	*Fon bilgisi olarak değişiklikleri çoğunlukla danışarak yapıyorlar. Yönlendirmeye açıklar, yönlendirme sayesinde fonlarının seçimin yapıyorlar. 12 değişiklik sayısı yeterli.

	*Veliler genellikle BES'i biliyorlar, çoğunlukla otomatik katılım sisteminden dolayı sistemi biliyorlar. İptal etmek istedikleri otomatik katılım sistemi sayesinde sistem hakkında yeterli bilgi onlara veriliyor. *İmza karşılığı veriliyor bilgilendirmeler. Ancak sözleşmeler çok uzun olduğu için detaylı okumuyorlar. Sonrasında bu kesintilerden bana bahsedilmedi gibi dönütler ve şikayetler alıyoruz. Eksik bilgiler bilinçli ya da bilinçsiz şekilde olabilir bununla alakalı suistimallerde yaşanabiliyordu.
K21	*Veliler duygusal olarak bu alana geliyor bilinçli olarak değil. Sistemi çok tanımıyorlar. BES dediğimizde uzak duruyorlar, altın fonuna endekslediğimizi söylediğimizde yönelim oluyor. *Fon bilgisi olarak, fon dağılım değişikliğini şimdi çalıştığım bankada hiç değiştiğini görmedim. Bu banka özelinde müşteriler genelde altına endeksleyip değişiklik yapmıyorlar.
K22	*Şubede olduğumuz için daha çok bilinçli müşteriler geliyor. BES ile ilgili bilgi sahibi olmuş komşudan, arkadaştan bilgi sahibi oluyorlar. *Fon dağılım değişikliğini çoğu kişi bilmiyor ya da biliyorsa da nasıl yapılacağını bilmiyor. 12 değişiklik hakkı oldukça yeterli. Hangi fonu seçmesi gerektiğini bilmiyor genelde bizden destek alıyorlar. *Bilgilendirme adına hoş geldin aramaları yapılıyor o yüzden satışçılar şeffaf olması gerekiyor çünkü orda bizde notlandırıyoruz.
K23	*Finansal okuryazarlık her geçen gün artıyor. Bir önceki yıllara göre daha iyi, artık bilincindeler ve farkındalar kendisi için, eşi için, çocuğu için sözleşme açan müşterilerimiz çoğaldı. Şubeye gelerek de değil online olarak sözleşme açarlarda mevcut. *Fon bilgisi olarak, 12 değişiklik hakkı fazlasıyla yeterli. Veliler fonları kendileri yönetmek yerine profesyonel uzmanlara şirketlere bırakıyorlar. Bizde onlara bilgilendirme için düzenli aralıklarla bildirimler ve mailler gönderiyoruz.
K24	*Benim müşteri grubum daha bilinçli belirli bir bilgi seviyesine sahip ama daha geliştirilebilir. *Fonları biz yönlendiriyoruz genelde bu konuda çok bilgi sahibi değiller. 12 değişiklik hakkı yeterli bence. *Bilgilendirme için, BES sertifikası olmayanlar satış yapamıyor. Bizde bununla ilgili eğitim alıyoruz. Bütün bilgiler veriliyor sonra hoş geldin araması var, genel müdürlükte satan kişiyi puanlıyor.
K25	*Veliler sistemi bizden öğreniyorlar çünkü çocuğuma BES yapmak istiyorum diyen müşteri sayısı çok nadir. Biz sunarsak müşteriye anlatırsak ancak o şekilde sözleşme yapıyorlar. *Bilgi seviyesi düşük.

*BES'i anlatıyoruz ve bilgilerin hepsi dijital onaya düşüyor. Müşteriye ana hatlarıyla bilgiler veriliyor.

*Sigorta şirketimiz fon yönetimleri ile ilgili yatırım komitesinin belirlemiş olduğu fonları müşterilere sunuyor, bunları takip eden müşteri sayısı az, müşterileri arayarak nasıl ilerleyelim diye soruyorum. Bizden destek alıyorlar.

Banka çalışanlarının değerlendirmeleri, velilerin 18 yaş altı BES'e ilişkin bilgi ve farkındalık düzeylerinin genel olarak yetersiz bulunmaktadır. Son yıllarda reklamlar, bilgilendirme e-postaları ve dijital kanalların etkisiyle bilgi seviyeleri kademeli biçimde arttığını ifade etmişlerdir. Farkındalık artışının bölge, sosyoekonomik çevre ve bireysel finansal okuryazarlığa göre belirgin farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Katılımcılara göre veliler çoğu kez ürünü şubede bankacıların yönlendirmesiyle öğrenmekte, kendi BES'i olan veya OKS deneyimi yaşamış kişiler nispeten daha hazırlıklı sözleşme açtırmaya gelmektedir.

Diğer yandan, sözleşme koşulları, kesintiler ve emeklilik eşiği gibi kritik unsurların yeterince içselleştirilmediği, yüzde 30 devlet katkısının işleyişinin ve fon çeşitliliğinin yanlış ya da eksik anlaşıldığı vurgulanmaktadır.

Fon bilgisi özelinde, 12 kez fon değişikliği hakkı yeterli görülse de büyük ölçüde atıl kaldığı, birçok velinin başlangıç fonlarında seyrettiği ya da altın tercihiyle uzun süre değişiklik yapmadığının vurgulanmıştır. Velilerden önemli bir kesimin bizim yerimize siz seçin yaklaşımıyla karar ilettiği, ancak mevzuat gereği doğrudan yönlendirme yerine bilgilendirme yapılabildiği belirtilmektedir.

Temel okuryazarlık eksikliğini fon koçu, robo-danışman gibi profesyonel yönetim araçları kısmen telafi etse de bu boşluğu örtmekten öteye çoğu zaman geçememektedir.

Bilgilendirme süreçleri bakımından bankalar hoş geldin aramaları, script'li ve kayıt altındaki görüşmeler, çalışanı puanlama gibi uyum mekanizmaları uygulasa da yoğun iş yükü ve çoklu görev nedeniyle kimi noktalarda sözlü bilgilendirmenin eksik kalabildiğini belirtmişlerdir. Uzun sözleşmelerin çoğunlukla okunmadığı ve sonradan kesinti ile çıkış koşulları hakkında memnuniyetsizliklerin doğabildiği ifade edilmektedir.

Muvafakatname gibi 18 yaş altına özgü işlemsel gereklilikler pratikte sürtünme yaratmaktadır.

Sonuç olarak banka çalışanları, velilerin bilgi ve farkındalığının artış eğiliminde olmakla birlikte istenen seviyeye ulaşmadığını belirtmişlerdir. 18 yaş altı BES'in çoğu zaman bankacı inisiyatifiyle tanınır hale geldiğini, fon yönetimi pasifliğin yaygınlığını ifade etmişlerdir. Şeffaf, tutarlı bilgilendirmenin memnuniyet ve doğru kullanım için belirleyici olduğunu göstermektedir.

3.8.6. Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin Çocuklarının BES'e Katılım Kararlarını Etkileyen Faktörler

Emeklilik şirketi çalışanlarının gözünden velilerin çocuklarının BES'e katılım kararlarını etkileyen başlıca faktörler Tablo 6'da, özetlemektedir.

Tablo 6

Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin Çocuklarının BES'e Katılım Kararlarını Etkileyen Faktörler

Kod	Velilerin, çocuklarının BES'e katılımı konusundaki kararlarını en çok etkileyen faktörler nelerdir? Bu faktörleri açıklayabilir misiniz?
K01	*Birden fazla parametre var elbet en önemlisi çocuklarına karşı çok hassas olmaları geleceklerine yatırım yapmak ve güvence altına almak fikri olduğunu düşünüyorum. *Devlet katkısı çok etkili yüzde 30 devlet katkısı önemli bir oran. *Uzun vadeli bir tasarruf aracı olması çocuk veya genç onu gelecekte kullanacak ve azar azar tasarruf ederek ulaşılmak istenen yere daha disiplinli ulaşıyor.
K02	*Veliler bu sistemi bir sigorta olarak görüyor, bana bir şey olursa geride kalanlar adına güvence olarak bu sisteme dahil olanlar mevcut. *Üniversite harcamaları, özel okul masrafı, dil okuluna göndermek hedefi gibi amaca yönelik olarak sisteme dahil olduğunu şeklinde dönütler alıyorum.
K03	*Anne baba içgüdüğü, bu çocuğa nasıl bakarım, geleceği hakkında kaygılanma. *Türkiye'deki piyasanın durumu, dış etkenler, savaşların durumu. *Velilerin beyaz yaka çalışan olması durumu etkiler. Daha çok beyaz yaka çalışanlar kaygılanır. Gelirleri sabittir, çocuklara ayıracağı pay bellidir bu sebeple gelecekte çocuğu için nasıl bir pay ayıracağım kaygısı taşımaktadır. *Devlet katkısı, fonların getiri düzeyi.
K04	*BES sistemi güvenilir bulunuyor, 2003 yılından beri 22 yıllık bir süreçte kimsenin parasına zeval gelmeden istedikleri birikimleri istediği şekilde alabiliyorlar. *Devletin sistemin arkasında olması, bu güveni katılımcıya veriyor olması katılım etkileyen en önemli unsurdur. *Fon getirileri, enflasyon olan bir ülke de yaşıyor olduğumuz için birikimleri korumak adına cazip olarak görülüyor. *Ailenin bütçesi de burada sisteme girişi etkileyen önemli unsurlardan.

	*Çocuğun geleceğini daha iyi olmasını istedikleri için bir tasarruf yapma isteği motive ettiğini düşünüyorum.
K05	*Veliler çocuğunun hem maddi hem manevi ihtiyaçlarını karşılamak ister. *Maddi sebeplerden %30 devlet katkısı kaynaklı güzel bir teşvik. *Uzun vadede bileşik getirisi olduğu için bir sebep olarak görüyorum. *Enflasyona karşı korunduğunu düşünüyorum devlet destekli bir yapı olduğunu düşünüyorlar. *Uzun yıllar sistemde kalacağı için zorunlu süreleri erken dolduracak olmaları. *Erken başlarsa birikime ileride maddi olarak daha rahat edeceği düşüncesi. *Belirsiz ekonomik durumlar, savaşlar, pandemi onları devlet güvenceli bir yatırım alanına yönlendirebiliyor. *Psikolojik olarak velilerin, çocuklarının geleceğini güvence altına almak istemesi ve ilerideki maddi ihtiyaçlarını karşılama isteği, çocuğunu rahat ettirme düşüncesi. *Çocuğuna BES yaptırmanın çevresinde prestij kazandırmasına yönelik inançları. *Aile içi tasarruf yapma alışkanlığı kazanılması. *Emeklilik şirketlerinin kampanyaları, yayımlar, velileri etkileyerek yönlendirici olabiliyor. *BES sistemi çok şeffaf, bağımsız denetime tabi, bilançolar yayınlanıyor, fonların yapısı denetleniyor, şirketlerin iç kontrol ve iç denetim unsurları var. SPK uzaktan denetliyor, EGM var, Takasbank'la fon fiyatları mutabakat yapılıyor, menkul kıymetlerin kapanış fiyatlarını görebiliyoruz. Bu sebepler 18 yaş altı BES açma ya iten sebepler olduğunu düşünüyorum.
K06	*Gelecek kaygısı en fazla sebep. Çocukların çok fazla gider grubu var bunları düşünerek BES açan veliler var. *Gelecekte kendilerinin hayatta olamayacakları bir senaryoyu düşünerek çocukların sıkıntı yaşamamaları adına sisteme giriş yapan veliler mevcut. *Çocukları adına para biriktirme ve tasarruf ihtiyacı.
K07	*Çocuk en kıymetli varlığımız bu yüzden tasarruf ve birikim anlamında önemseniyor. *Velilere sosyal medya ve mobil uygulamalar üzerinden yapılan bilgilendirmeler de etken.
K08	*Veliler genelde yönlendirme ile sisteme dahil oluyorlar. *Çocukların teknoloji seviyesi artmış olması. *Türkiye'deki koşullar ve enflasyonist ortam sözleşme yapmaya iten sebepler. *Yurtdışı eğitimi şekilde oluşan amaç olabiliyor.
K09	*Çocuklar için kumbara olarak görüyorlar. *Birikim olarak koyacağım para, enflasyon karşısında eriyecek; onun değerini koruma adına sözleşme açtırma niyetlerini gözlemliyorum. *Devlet katkısı olduğu için sistemin arkasında devlet var algısı duyulan güveni artırıyor.

Tablolar Devamı

K10	*Çocukları adına yaşadıkları gelecek kaygısı olarak gözlemliyorum.
K11	*En büyük BES yaptırma motivasyonu çocukların geleceğini garanti altına almak. *Devlet katkısı ve güvenilir bir alan görmeleri sebebiyle tercih ediliyor. *Katkı payı ödeme garantisi de BES yapma tercihini etkileyen bir faktör. *Finansal okuryazarlık seviyelerine göre bu etken faktör değişebiliyor.
K12	*Duygusal olarak bu sisteme yaklaşıyorlar. Bir kesim veli çocuğuna evler arabalar bırakabilirken bir kesim veli de çocuğum için ne yapabilirim ben diyerek geldiklerinde bu sistemi anlattığımızda dahil oluyorlar. *Çocuğuma bir gelecek sunuyorum. Ben çocuğum için bir şey yapıyorum düşüncesi ile. *Devlet desteği, fon getirileri, katkı payı ödeme teminatı velileri etkileyen faktörler.
K13	*Olumlu ve olumsuz faktörler var BES yapma ya da yapmamak için; ekonomik faktörler olumsuz etkiliyor. BES'e ödeyeceği tutarı yük olarak görebiliyorlar ve dahil olmuyorlar. *Aile içi finansal alışkanlıklar. *Ücretler ve kesintiler de çok önemli, müşteri kesintileri fazla görürse BES yaptırmıyor. *Olumlu olarak geleceğe yönelik finansal güvence ve birikim bırakma isteği. *Devlet katkısı oranı sebebiyle. *Devlet katkısı dolduğunda aile adına buradan faydalanmak için çocuğuna BES açıyor. *Katkı payı ödeme teminatı etkileyen faktörlerden sayabiliriz. *Çalışan personellerin yönlendirmeleri de önemli faktör.
K14	*Devlet katkısı büyük bir öneme sahip. *Esnek bir plan olması katkı payı değiştirilebiliyor olması, ödeme yöntemini değiştirebiliyor olması faktörlerden sayılabilir. *Velilerin finansal okuryazarlık seviyesi de burada önemli bir faktör. *Güven ve sistemin itibarı katılım kararını etkiliyor. *Aile içindeki finansal okuryazarlığa yatkınlık etkileyebiliyor. *Velilerin ekonomik durumu da burada çok önemli bir etken.

Görüşler, velilerin 18 yaş altı BES'e katılım kararında güçlü bir duygusal motivasyona neden olan, ebeveyn koruma içgüdüsü, gelecek kaygısı, kumbara yaklaşımı, vefat durumları için güvence arayışını ortaya koymaktadır. Katılım kararından finansal teşviklerin özellikle %30 devlet katkısı, uzun vadede bileşik getiri ve fon getirilerinin etkisi vurgulanmaktadır.

Veliler ülke ve dünyadaki gelişmelerden bazıları olan, makro belirsizlikler, yüksek enflasyon, savaş, pandemi gibi dış şoklar karşısında sistemin devlet destekli ve sıkı şekilde denetlenen yapısını güvenli alan olarak algılamalarına neden olmaktadır. SPK-EGM gözetimi, bağımsız denetim, Takasbank mutabakatı duyulan güveni artırarak katılımı artırmaktadır. Katılım kararı çoğu zaman somut hedeflere dayanarak örneğin;

üniversite eğitimi, özel okul, dil okulu, yurt dışı eğitim şeklinde verilmektedir. Erken başlama, küçük ve disiplinli katkılarla hedefe ulaşma algısı motivasyonu güçlendirmektedir.

18 yaş altı BES planının kısmi esnekliği, katkı payı ödeme teminatı ve dijital kanallar ile kampanyalar etkili tetikleyiciler olarak öne çıkmaktadır. Sosyal çevre etkisi ve hatta prestij algısı da kararlarını biçimlendirebilmektedir.

Demografik ve davranışsal farklılıklar oluşturan beyaz yakada daha güçlü planlama ve kaygı; aile bütçesi, kesintiler, masraf hassasiyeti, aile içi tasarruf kültürü, finansal okuryazarlık düzeyi katılımın durumlarını etkilediği söylenebilir.

Bazı veliler devlet katkısı tavanına ulaştıktan sonra aile toplam faydasını artırmak amacıyla çocuk adına sözleşme açma stratejisi izlenmektedir.

Katkı payının ek bir yük olarak algılanması ve kesinti hassasiyeti başlıca caydırıcılar olarak durmaktadır. Birçok velinin sisteme satış temsilcisi yönlendirmesiyle dahil olduğu ifade edilmiştir. Çocukların artan teknoloji alışkanlığının ise dijital tasarruf araçlarını benimsemeyi kolaylaştırdığı ifade edilmektedir.

Genel olarak emeklilik şirketi çalışanları, güven, somut teşvikler, hedefe bağlı iletişim, esnek ürün tasarımı ve şeffaf maliyet anlatımı birleştiğinde katılım kararı güçlendiğini ifade etmişlerdir. Velilerin bütçesine uygun katkı seviyeleri ve sadeleştirilmiş anlatımlar, kalan bariyerleri azaltmada kritik görünmektedir.

3.8.7. Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin Çocuklarının BES'e Katılım Kararlarını Etkileyen Faktörler

Banka çalışanlarının gözünden velilerin çocuklarının BES'e katılım kararlarını etkileyen başlıca faktörler Tablo 7'de, sunulmuştur.

Tablo 7

Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre Velilerin Çocuklarının BES'e Katılım Kararlarını Etkileyen Faktörler

Kod	Velilerin, çocuklarının BES'e katılımı konusundaki kararlarını en çok etkileyen faktörler nelerdir? Bu faktörleri açıklayabilir misiniz?
K15	*Kendi yakınından birinin deneyiminden gözlemlediği için BES açtıran müşterilerim oluyor. *Yatırım ve birikim yapmayı düşündüğü için katılan müşteriler mevcut.

Tablolar Devamı

	*Bilinç düzeyi daha yüksek müşteriler çocuk BES'ini tercih ettiklerini düşünüyorum.
K16	*Manevi duyguları ön planda oluyor. Çocuk konu olunca onlar için bir şeyler yapmak istiyor insanlar.
K17	*Enflasyonist bir ülkede yaşıyor olmamız. Tamamen velilerin gelecek kaygısıyla sözleşme açtıklarını düşünüyorum. *Gelir seviyesi orta ve alt olan insanlar genelde tercih edebiliyorlar. *Çocukların geleceğine bir dokunuş yapmak için yapıyorlar.
K18	*Tasarruf yapamayan insanların, inandıkları bir sistem olarak görüyorum. Kendi başına para biriktirmeyi yapamayan kişilerin tercih ettikleri bir sistem.
K19	*Genellikle eğitim harcamaları için, ileriye dönük olası durumlar için biriktirdiklerini düşünüyorum. Ev, araba, en çok da eğitim ile ilgili kaygılar için birikim yapıyorlar.
K21	*Çocukların geleceğini düşünüyorlar. Birikim yapmak istiyorlar bu birikimleri de onların harcamaları için kullanmak istiyorlar.
K22	*Birikim yapma düşüncesi ile.
K23	*Yatırım ve birikim çeşitliliği için sözleşme yapıyorlar. Birikim yapmak için.
K24	*Çocuklarının geleceklerini düşünüyorlar. Gelecek kaygısı, geçim kaygısı olan herkes en azından biraz biriksin düşüncesiyle.
K25	*Gelecek kaygısı ve eğitimi için.

Banka çalışanlarının görüşleri, velilerin çocuklarının BES'e katılım kararlarının çeşitli ekonomik ve psikososyal faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Katılımcıların ifadelerine göre, veliler öncelikle çocuklarının geleceğine dair kaygılarını gidermek amacıyla sisteme yönelmekte, özellikle eğitim ve olası diğer harcamalar için birikim yapmayı hedeflemektedirler.

Diğer yandan, tasarruf yapma alışkanlığı sınırlı olan veliler, BES'i güvenilir bir birikim aracı olarak görmekte ve bu yüzden sisteme katılım göstermektedirler.

Bazı velilerin kararlarında manevi ve duygusal etkenlerin de rol oynadığı; çocukları için bir şeyler yapma arzusu ve bilinçli yatırım düşüncesinin katılımı teşvik ettiği gözlemlenmektedir.

Genel anlamda banka çalışanlarının değerlendirmeleri, velilerin BES'e katılım kararlarının yalnızca ekonomik gerekçelerle değil, aynı zamanda psikolojik ve duygusal motivasyonlarla da şekillendiğini ortaya koymaktadır.

3.8.8. Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı BES'in Daha Cazip Hale Gelmesi İçin İyileştirme Alanları ve Politika Önerileri

Emeklilik şirketi çalışanlarının perspektifinden, 18 yaş altı BES'in daha cazip hâle gelmesi için önerilen iyileştirme alanları ve politika önerileri Tablo 8'de özetlemektedir.

Tablo 8

Emeklilik Şirketi Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı BES'in Daha Cazip Hale Gelmesi İçin İyileştirme Alanları ve Politika Önerileri

Kod	Sizce 18 yaş altı BES'in daha cazip hale gelmesi için hangi alanlarda iyileştirmeler yapılmalıdır? Politika önerileriniz nelerdir?
K01	*Tıpkı BES mevzuatı gibi erken BES dediğimiz 18 yaş altı BES'i yasal çerçevelerini kampanyaları, ek hizmetler konularında devletin bir standart geliştirmesi ve keskin bir çerçeve çizmesi gerektiğini düşünüyorum. Bu durumu şeffaflığı artıracak sisteme olan güveni artıracaktır. *Erken BES'in de bireysel emeklilik içinde küçük bir parça değil de daha ciddiye alınan mevzuatta bazı değişikliklere gidilerek daha farklı bir çerçeve belirlenmesi gerektiğini düşünüyorum. *Yaş sınırı 56, 18 yaş altı BES yaparsan 40 yaş gibi. *Devlet katkısı %30, 18 yaş altı BES yaparsan %40 gibi. *Vergi avantajları tanımlanabilir. *Kamu spotu şeklinde 18 yaş altı BES önerilebilir. *Devlet katkısı fonunda 2 tür fon var faizli, faizsiz fon olmak üzere. Devlet katkısındaki esnekliği artırılabilir. Riskli fon orta riskli ve risksiz fonlar şeklinde devletin sunacağı yine devlet tarafından yönetilen fon esnekliği sağlanabilir. *En küçük maddi ihtiyaçta hemen BES bozulabilir. O yüzden erken ayrılmanın önüne geçmek için getirilen tedbirler olması önemli. Kısmı ödeme destekliyorum ama asgari şartların devam etmesi gerektiğini düşünüyorum.
K02	*18 yaş altı BES'te devlet katkısı oranlarının yüksek olmasını, bir puan bile olsa diğerlerinden farklı olması gerektiğini düşünüyorum. *BES yapmış çocuklara sağlıkla ilgili haklar tanımlanabilir. 18 yaş altı çocuklara BES varsa sağlık poliçesini daha indirimli vermek olabilir. *0-18 yaş BES programlarını bütün şirketlerde hiçbir kesinti olmadan yürütülmesi şartı getirilmesi.
K03	*Çocuklar ilkokula başladıkları zaman, katkı payları düşük miktarlarda olacak şekilde ya da herkesin bütçesine göre zorunlu hale getirilebilir. Zorunlu hale gelmesi ile yatırım alışkanlığı kazanılır. *Sistemler geliştirilmeli bazı kanallardan satışlar yapılamıyor, her sigorta şirketi BES satmayabiliyor.

	*Hak devri ile ilgili bilinç artırılabilir. Çocuk 18 yaşında olduğunda bütün haklar çocuğa devredilir. Anne babalar bunu yanlış yorumlayabiliyor. Benim çocuğum 18 yaşında olsa bile hazır bulmuyorum, haklarını devralmasını istemiyorum gibi bilgiler alıyorum. Burada velileri bilgilendirme adına kamu duyurusu yapılabilir. *Reklamlar ve ek fayda artırılarak mobil satışlar desteklenebilir.
K04	*Hem 18 yaş altı hem de normal BES için fon getirilerinin şeffaf ve anlaşılır bir şekilde insanlara aktarılması gerekir. İnsanların fonu neye göre seçeceğine yönelik algısı olmuyor yönlendirmeye ihtiyaç duyuyorlar. *18 yaş altı BES'te velilere özel bir vergi avantajı, ek teşvikler, bonuslar, ek fayda ödemeleri, hizmetsel ek faydalar örneğin indirimli KASKO, çekici hizmeti, çilingir hizmeti gibi teşvikler sağlanabilir. *18 yaş altına kesintiler daha az uygulanabilir. *Finansal okuryazarlığı artırmak adına şirketler tarafından ücretsiz eğitim ve farkındalık kampanyaları, workshoplar, stantlar düzenlenebilir. İnsanları bilgilendirecek interaktif hizmetler planlanabilir.
K05	*Ek devlet desteğiyle 18 yaş altı BES te %5 daha yapılacak bir artışla daha cazip hale getirilebilir. *Birden fazla çocuk için yapılacaksa bir plan içermesi aile planı gibi, bu planlarda belirli kesintilerin iadesi gibi teşvikler olabilir. *Çocuk 18 yaşına kadar kalacaksa şirket tarafından bonus katkı verilebilir. *BES teminat göstererek çocuklara okul ücretleri için uygun oranlarla kredi çekme imkanı sağlanabilir. *Emeklilik şirketleri tarafından finansal okuryazarlık eğitimleri verilebilir. *Ailenin dönemsel olarak para ödeyememe durumları için esneklikler getirilebilir. 6 ay dondur sözleşmeyi sonra devam et şeklinde. *Ürün doğru anlatılmalı ve şeffaf olunmalı. *Vergi avantajları getirilebilir. *18 yaş altı BES için yaşam döngüsü fonları oluşturularak; ilk yıllar yüksek risk, belli bir zaman sonra orta risk, emeklilik döneminde de düşük riskli fonlar önerilerek parasını yönetmesi sağlanabilir.
K06	*Anne baba sağ mı evli mi? boşanmış mı boşanmışsa tek velayet mi ortak velayet mi? bu tarz kontroller gerekiyor. Mahkeme kararı ya da muvafakatname istiyoruz. Başvuru sürecinin sadeleşmesini basitleştirilmesi ile katılım sayısının artacağını düşünüyorum. Bunlarla uğraşmamak için BES açmaktan vazgeçen veliler oluyor çünkü. *Yönetim gider kesintisi oranları çocuk planlarında azaltılabilir. *Şirketimizde uygulanan katkı payı koruma güvencesi tüm katılımcılara sunulabilir. *Ek faydalar kısmına çocuklara yönelik uygulamalar başlatılabilir. Pedagog görüşmesi, psikolojik danışman görüşmesi gibi. Çocukların kariyer ve eğitimleri ile ilgili ek faydalar sağlanabilir.

Tablolar Devamı

K07	*Velileri daha da bilinçlendirmek ve işin işine çekebilmek için satış faaliyetlerinin çeşitlendirilmesini önemsiyoruz mobilden satış gibi. *18 yaş altı BES'le beraber sulanacak ek faydaların artırılması satış rakamlarına etki edecektir.
K08	*Kısmı çekim imkanının artırılması gerekiyor. *Eğitim için olan kısım taksitler halinde değil toplu para şeklinde olmalı. *Bilgilendirme politikalarında daha agresif davranılması gerekir. Sadece emeklilik şirketleri tarafından değil Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın da rolü ile artırılabilir. *MEB müfredatına dersler eklenebilir. *18 yaş altı BES zorunlu olabilir. *Şirketler avantajlar sağlamalı: Örneğin yönetim gider kesintisi almayarak. *Farklı asistans hizmetleri ile desteklenmesi gerekir. *18 yaş altı BES açanlara vergi avantajı sağlanabilir. *18 yaş altına fon önerileri verilebilir. Fon karmaları belirlenir. Risk profiline göre seçim yapma olanağı verilebilir. *Velilere okullardaki yapılacak veli toplantılarında bilgi verilmeli, ilk nüfus cüzdanı çıkarırken devlet tarafından bir katalog olarak sunulmalı.
K09	*BES konusunda eğitim düzeyinin daha fazla artırılması söz konusu olabilir. *Aktüerya birimlerinin artırılması sağlanabilir. BES aktüerya birimin bir parçası olarak üniversitelerde eklenmeli ve 2.sınıf düzeyinde öğretilmeye başlanmalı. *Yaygınlaştırma önemli; reklamlar, dijital reklamlar, TV ve radyo reklamları ile. *BES satış kanalı olarak dijital satışa önem verilebilir.
K10	*BES açan ailelerin memnuniyetleri, deneyimleri diğer ailelerle paylaşırsa katılım oranını artırılabilir. *Ailelerin deneyimleri sosyal medya ortamında paylaşılabilir. *Okullarda BES seminerleri yapılabilir.
K11	*Bilgilendirmenin artırılması sağlanabilir. *Ürün çeşitliliği artırılabilir. Çocuklara yönelik avantajlar içeren farklı emeklilik planları sunulabilir. Sağlıkla ilgilenen bir veli sağlık ağırlıklı olan planları seçebilmeli, eğitimi öncelikleyen veliye kurslarda, eğitim kurumlarında indirim sağlayan planlar sunulabilir. *Teknolojik olarak daha fazla işlemin online sistemden gerçekleştirilmesi sağlanabilir. *Devlet katkısı oranı 18 yaş altı BES için artırılabilir. *Devlet katkısı hak edişlerde 18 yaş altı için daha esnek süreler tercih edilebilir. Kısa sürede devlet katkısı alabilecekleri yeni bir derecelendirme yapılabilir. 3-6-10 yıl yerine ara kademeler 2-4-8 yıl gibi yapılabilir.
K12	*Çocuklar için açılan bireysel emekliliklerde devlet desteği daha yüksek olabilir örneğin; yüzde 40. *Çocukların emeklilik yaşı erkene çekilebilir.

K13	*Bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri düzenlenebilir. *İSG gibi BES'te firmalarda zorunlu eğitimler kapsamına alınabilir. *Okullarda seçmeli dersler olarak koyulabilir. *Devlet katkısı artırılabilir. *Devlet katkısı alış hakları esnetilebilir. *Çocuk üniversiteye başladığında bütün parasını alma hakkı sağlanabilir. *Ürün çeşitliliği fazlaştırılabilir. Tek bir planla ilerlememeli. *18 yaş altı BES sahibi olanlara avantajlı hizmetler düzenlenebilir. *E-devlet üzerinden BES yapma imkanı tanımlanabilir. Banka seçimi ve emeklilik şirketi seçimi e-devlet üzerinden yürütülerek hızlı katılım sağlayabilir. *Evrak süreci sadeleştirilebilir. Veli boşanmış olması durumunda çok fazla evrak gerekiyor çünkü. *Maaşlarda çocuk yardımı olan kalem devlet tarafından çocuk yardımı tutarını artırarak çocuklar adına BES açıp oraya yatırılabilir.
K14	*Devlet katkısı artırılabilir. *Online satışa eğiliyoruz bu gibi dijital hizmetlerin geliştirilmesi ile daha fazla kişiye ulaşılabilir. *Instagram'da paylaşımlar ile veliler bilgi sahibi olabilir. *Devlet bilgilendirme çalışmalarını artırılabilir. Devletin teşvik edici kampanyalar düzenleyerek bilinç seviyesini artırabilir diye düşünüyorum. *Bilinçlendirme faaliyetleri ve eğitimlerle bu süreç desteklenebilir.

Emeklilik şirketi çalışanlarının önerileri arasında 18 yaş altı BES'in cazibesini artırmanın merkezinde 18 yaş altı BES'i mevzuatta ayrı ve net bir çerçeveye kavuşturulması ifade edilmektedir. Tüm şirketlerin kampanya başlıklarında standartlaştırılmış hizmetler sunulması ileri sürülmektedir.

Diğer yandan 18 yaşa özel farklılaştırılmış teşvik mimarisi oluşturulması için devlet katkısı oranının artırılması, daha esnek erken hak ediş kademeleri, ilave vergi avantajları, uzun süre sistemde kalana bonus katkı ile çocuk planlarında kesintilerin belirgin biçimde düşürülmesi ya da sıfırlanması önerileri yer almaktadır.

Önerilere, eğitim odaklı likiditeyi güvenli biçimde sağlayacak ürün tasarımları olarak eğitim amaçlı BES teminatlı uygun eğitim kredisi, katkı payı koruma güvencesi, yaşam döngüsü fonları, riske göre hazır fon karmaları, fon öneri setleri ve aile planı paketleriyle çoklu çocuk indirimi gibi uygulamalar eşlik etmektedir.

Operasyonel süreçlerin azaltılması, velayet, muvafakat ve boşanma evraklarının sadeleştirilmesi, e-Devlet'ten uçtan uca başvuru uygulaması, mobil kanallarda

basitleştirilmiş sözleşme oluşturma, satışların dijitalleşmesi katılımı artıracak pratik adımlar olarak öne çıkmaktadır.

Finansal eğitim ve bilgilendirme adına MEB müfredatına ders ekleme, okul-veli seminerleri, kamu kampanyaları, sosyal medya içerikleri, müşteri deneyimlerinin paylaşımı, şirketlerin ücretsiz atölye ve workshop'ları, kurum içi zorunlu eğitim önerileriyle bilinç eşiğini yükseltmek hedeflenmektedir.

Değer algısını güçlendirmek üzere 18 yaş altı BES yapanlara sağlık poliçelerinde indirim, kasko, çekici, çilingir gibi asistanslar, pedagojik, psikolojik danışmanlık ve eğitim kurumlarında indirimler gibi ek faydalar önerilmektedir.

Fon tarafında devlet katkısı fonlarında risk bantlarının esnetilmesi ve performansın sade, karşılaştırmalı tablolarla açıklanması güveni pekiştirecek unsurlar olarak sunuluyor. Öte yandan, okul başlangıcında düşük katkı ile otomatik zorunlu katılım ve emeklilik yaşının 18 yaş altı için erkene çekilmesi yer alıyor. Bu adımların bütçe, eşitlik ve uzun vade sürdürülebilirlik etkileri dikkatle değerlendirilmelidir.

Bunların yanında, dönemsel ödeme gücünde esneklik örneğin; 6 ay dondurma hakkı, hak devrinin 18 yaşında çocuğa geçişi konusunda kamusal bilgilendirme yapılması, aktüerya kapasitesinin güçlendirilmesi gibi tamamlayıcı yapısal öneriler de tekrarlanmıştır.

Genel çerçevede emeklilik şirketi çalışanları, teşvik, düşük maliyet, esnek ve eğitim odaklı likidite, sadeleştirilmiş başvuru süreci, güçlü ve sürekli eğitim bileşiminin katılımı ve kalış süresini artıracakları vurgulanmaktadır.

3.8.9. Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı BES'in Daha Cazip Hale Gelmesi İçin İyileştirme Alanları ve Politika Önerileri

Banka çalışanlarının bakış açısıyla, 18 yaş altı BES'in daha cazip hâle gelmesi için önerilen iyileştirme alanları ve politika önerileri Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9

Banka Çalışanlarının Görüşlerine Göre 18 Yaş Altı BES'in Daha Cazip Hale Gelmesi İçin İyileştirme Alanları ve Politika Önerileri

Kod	Sizce 18 yaş altı BES'in daha cazip hale gelmesi için hangi alanlarda iyileştirmeler yapılmalıdır? Politika önerileriniz nelerdir?
K15	*18 yaş altı BES'te 56 yaşa kadar beklememeli ya da kademeli bir emeklilik uygulaması olması gerektiğinin düşünüyorum. *Aile paketleri olmalı, BES satışında artışı sağlayabilir, 1 adet BES yapılacak yerde 3 adet BES yapma imkanı sağlayabilir. *Çocuk BES'lerinde ilk giriş aidatları alınmayabilir. *18 yaş altı BES için esnek çıkış hakları genişletilebilir. *Çocuklara doğum günlerinde hediye gönderilebilir ya da şirketler tarafından doğum gününde ek katkı yatırılabilir.
K16	*18 yaş BES açanlara, küçük hediyeler verilebilir. *Reklamlar ve kampanyalar artırılabilir.
K17	*Girişteki aidatların ücretsiz olması sağlanabilir. *Devlet katkısına kurumlarda belli oranlarda destek verebilir. Kurum belli şartlar sağlarsa bu desteği verebilir. Örneğin 10 yıl boyunca sistemden çıkılmaması halinde. *Reklamlarla desteklenebilir. *İnsanlar bilinçlendirilerek daha cazip hale gelmesi sağlanabilir.
K18	*18 yaş altı BES'te emeklilik yaş sınırı 56 olmamalı. *Üniversite döneminde hiçbir kesinti olmadan tamamını alabilmeli. *18 yaşından sonra haklar çocuğa geçeceği için belki sözleşmeden çıkacak bu durumda kesintilere maruz kalarak sistemden ayrılacak bu konuya çözüm bulunulabilir.
K19	*Sosyal medya üzerinden 18 yaş altı BES'in tanıtım faaliyetlerine yer verilebilir. *Katkı paylarını düşük seviyede tutup katılmaları teşvik edilebilir. *Güven duygusuyla ilgili müşterilerin kaygılarını giderecek çalışmalar yapılabilir.
K20	*Fona endeksli değil de fiziki madene endeksli olursa gram altın olarak kişi birikimini görürse daha cazip gelebilir.
K21	*Kesinti oranları düşmeli, normal BES ile aynı olmamalı. *10 yıl 56 yaş kuralı, 18 yaş altı için öne çekilmesi sağlanabilir.
K22	*Maksimum devlet katkısı daha fazla olması gerekiyor.
K23	*Dijital onaylarda hız sağlanabilir. 18 yaş altı BES'te bu süreç anne babanın boşanmış olması durumuna göre çok uzayabiliyor. *Kampanyalar yapılabilir, 18 yaş altı BES için gram altın kampanyası, kredi kartı puan kampanyası, bir katkı payı da bizden kampanyası satışları artırabilir.
K24	*Katkı payını yüksek belirleyecek ailelere, devlet katkısı daha fazla verilebilir.
K25	*18 yaş altı BES'te yönetim gider kesintisi ya azaltılmalı ya da tamamen kaldırılmalı. *Devlet katkısı 18 yaş altı için biraz daha artırılırsa avantajlı olabilir.

Banka çalışanlarının önerileri, 18 yaş altı BES'in cazibesini artırmak için mevzuat ve teşvik mimarisinin çocuklara özgü olarak farklılaştırılmasını, bunun için devlet katkısının yükseltilmesi, katkı düzeyine bağlı kademeli teşvik, işverenin eş zamanlı katkısı, 10 yıl sistemde kalana prim desteği, emeklilik yaşı ve hak ediş esnekliğinin artırılmasını, 56 yaşın altına çekilmesi, kademeli emeklilik, üniversite döneminde cezasız ve kesintisiz çekiş, 18 yaş sonrası hak devrinde çıkışı tetikleyen kesintilerin yumuşatılması öne çıkmaktadır.

Maliyet tarafında çocuk planlarına özgü hafifletmek adına giriş aidatlarının kaldırılması, yönetim gider kesintisinin düşürülmesi ya da kaldırılması, 18 yaş altı için normal BES'ten ayrılan indirimli yapılar ifade edilmektedir.

Aile paketleriyle birden fazla çocuk için avantajlar, esnek çıkış haklarının eğitim odaklı genişletilmesi ve birikimin daha görünür hale gelmesi için gram altın, fiziki altın olarak birikimi içeren çözümler vurgulanmaktadır.

Sistemsal olarak, dijital onay süreçlerinin hızlandırılması ve özellikle boşanma, velayet senaryolarında evrak yükünün sadeleştirilmesi önerilmektedir.

Pazarlama ve davranışsal tarafta düşük başlangıç katkılarıyla girişlerin kolaylaştırılması, güven ortamının güçlendirilmesi, yoğun tanıtım alanları olarak TV ve sosyal medya kullanılması, 18 yaş altı BES'e gram altın, kredi kartı puanı, bir katkı payı bizden, küçük hediyeler, doğum günü ek katkıları ve memnuniyet paylaşımları gibi tetikleyici kampanyalar öne çıkmaktadır.

Genel olarak banka çalışanları, yüksek ve hedefli teşvikler, düşük ya da sıfır başlangıç maliyeti, dijital ve hızlı başvuru, güçlü kampanya ve sosyal kanıtlar uygulamalarının katılımı ve sistemde kalma süresini artıracığı vurgulanmaktadır.

3.8.10. Araştırma Bulgularının Tema Analizi

Bankacılık ve emeklilik şirketlerinde çalışan personelin görüşlerine dair tematik analiz sonucu ortaya çıkan ana temalar Tablo 10'da sunulmaktadır. Veriler, katılımcıların ifadelerinden türetilen temalar üzerinden yapılandırılmıştır. Her tema ilgili alıntılarla desteklenmiştir.

Tablo 10*Araştırma Bulgularının Tema Analizi*

Kategori	Tema	Katılımcı Kodları
18 Yaş Altı BES Avantajlar	Bileşik getiri (devlet katkısı ve fon gelirleri)	K01, K02, K05, K06, K07, K08, K09, K11, K14, K21
	Tasarruf bilinci oluşması ve finansal okuryazarlığın gelişmesi	K01, K02, K04, K09, K11, K13, K19
	Devlet katkısı	K05, K08, K12, K14, K17, K22, K23
	Gelecek güvencesi	K02, K03, K05, K06, K11, K17, K25
	Erken katılım avantajı	K02, K04, K08, K13, K14
	Katkı payı koruma güvencesi	K06, K11, K12, K13, K24
	Uzun vadeli yatırım olması	K01, K16, K22, K23
	Esnek katkı ödeme imkanı	K08, K11, K12
	Ülke ekonomisine katkı	K01, K02, K05
	Fon çeşitliliği	K14, K15, K17
	Kısmi çıkış hakkının olması.	K02, K13
	Profesyonel fon yönetimi	K11, K14
	Aile içi devlet katkısı maksimizasyonu	K02, K06
	Güvenli yatırım ortamı	K14
	Ebeveyn kontrolü	K15
18 Yaş Altı BES Dezavantajlar	Uzun vadeli bekleme sıkıntısı (56 yaş sınırı)	K08, K09, K11, K13, K15, K18, K20
	Sistemin hiçbir dezavantajı yok	K03, K07, K22, K23, K24, K25
	18 yaş altı BES'in zorunlu olmaması	K08, K11, K12, K14
	Tasarruf kararının velide olması	K08, K13, K14
	Veliye takip sorumluluk yükü oluşturması	K04, K17
	Kesintiler ve maliyetler	K04
18 Yaş Altı BES Bilgi Seviyesi ve Farkındalık	Şirket bilgilendirm faaliyetlerinin katılımcı bilinci üzerinde olumlu etkisi	K01, K02, K03, K04, K06, K07, K08, K09, K10, K11, K12, K14, K15, K16, K17, K18, K20, K24, K25
	Velilerin fon yönetimi bilinci eksikliği	K05, K07, K08, K09, K11, K14, K15, K16, K17, K19, K20, K21, K22, K23, K24
	Velilerin 18 yaş altı BES konusunda bilinç düzeyi yetersiz.	K07, K10, K13, K15, K18, K19, K21, K25

Tablolar Devamı

18 Yaş Altı BES'e Katılım Kararlarını Etkileyen Faktörler	Velilerin 18 yaş altı BES konusunda bilinç seviyesi artış eğiliminde	K01, K04, K08, K11, K12, K14, K17, K23
	Veliler 18 yaş altı BES konusunda bilinçli	K02, K03, K06, K20, K22, K24
	Velilerin fon bilinç açığına, dijital çözüm	K05, K09, K14, K25
	Gelecek kaygısı ve güvence arayışı	K01, K03, K05, K06, K07, K10, K12, K16, K17, K21, K24, K25
	Devlet katkısı oranının yüksekliği (%30)	K01, K03, K04, K05, K11, K12, K13, K14
	Tasarruf ve disiplinli birikim imkanı olması	K01, K02, K04, K05, K06, K11, K13, K17
	Eğitim ve amaç odaklı yatırım	K02, K08, K19, K25
	Piyasa ve küresel risk faktörleri	K03, K04, K05, K08
	Devlet güvencesi ve güven duygusu	K04, K05, K09, K14
	Enflasyon karşısında birikimin değerini koruma	K04, K09, K17
18 Yaş altı BES'in Cazip Hale Gelmesi İçin İyileştirme Alanları ve Politikası Önerileri	Mobil satış ve dijital satış kanallarının geliştirilmesi Ek Hizmet ve Asistans Uygulamaları çoğaltılması	K03, K04, K06, K07, K08, K09, K11, K13, K14, K15, K16, K17, K23
	18 yaş altı BES devlet katkısının artırılması	K01, K02, K05, K11, K12, K13, K14, K17, K21, K22, K24, K25
	Giriş aidatının kaldırılması ve yönetim giderlerinin azaltılması	K02, K04, K06, K08, K15, K17, K21, K25
	Finansal okuryazarlık eğitim faaliyetleri düzenlenmesi	K04, K05, K09, K13, K15
	18 yaş altı için emeklilik yaşı erkene çekilmesi	K01, K12, K15, K18
	Eğitim odaklı çıkış ve kredi güvencesi sunulması	K05, K08, K13, K18
	Daha fazla vergi avantajı sağlanması	K01, K04, K05, K08
	18 yaş altı BES'in MEB müfredatına dahil edilmesi	K08, K09, K10, K13
	BES hakkındaki aile deneyimlerinin paylaşımı	K09, K14, K18
	Evrak sürecinin sadeleştirilmesi, başvuru kolaylığı	K06, K13, K23
	Kısmi ödeme ve esnek çıkış haklarının genişletilmesi	K01, K15
	18 yaş altı BES'in zorunlu hale getirilmesi	K03, K08

Tablolar Devamı

Aile planı veya aile paketi uygulamalarıyla çoklu BES imkânı sunulması	K05, K15
Çocuklara özel fon önerileri ve risk profiline göre yaşam döngüsü fon seçenekleri geliştirilmesi	K05, K08
Devlet katkısının hak ediş sürelerinin esnetilmesi	K11, K13
Erken BES'in mevzuatta ayrı çerçevede ele alınması	K01

Katılımcı görüşleri, 18 yaş altı bireysel emeklilik sisteminin en belirgin avantajının bileşik getiri etkisi ile devlet katkısının birikimleri uzun vadede önemli ölçüde artırması olduğunu göstermektedir. Bu durum, erken yaşta sisteme dâhil olan bireylerin fon getirilerinden daha fazla fayda sağlamasına imkân tanımaktadır. Katılımcıların sıklıkla vurguladığı bir diğer tema olan tasarruf bilinci ve finansal okuryazarlığın gelişmesi, sistemin sadece ekonomik değil, aynı zamanda eğitsel bir işlev üstlendiğini göstermektedir. Ayrıca gelecek güvencesi ve erken katılım avantajı kavramları, ailelerin uzun vadeli finansal planlama davranışlarını destekleyen önemli unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Genel olarak sistem hem bireysel hem de toplumsal düzeyde sürdürülebilir tasarruf kültürünü güçlendiren bir araç olarak değerlendirilmektedir.

Katılımcılar arasında en sık dile getirilen olumsuzluk, uzun vadeli bekleme süresinin motivasyon kaybına neden olabilmesidir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar sistemde hiçbir dezavantaj bulunmadığını ifade etmiştir. Bu durum algısal farklılıkların bireysel deneyim ve çalışma alanına göre değiştiğini göstermektedir. Tasarruf kararının valide olması ve veliye düşen takip sorumluluğu, sistemin aileler açısından yönetsel bir yük oluşturabileceği yönünde değerlendirilmiştir. Az sayıda katılımcı ise kesintiler ve ödemelerin sabitliği gibi mali unsurları eleştirmiştir. Bu bulgular, sistemin genel olarak olumlu algılandığını, ancak uygulamada bazı operasyonel ve psikolojik engellerin varlığını ortaya koymaktadır.

Araştırma bulgularına göre en yaygın tema, şirket bilgilendirme faaliyetlerinin katılımcı bilincini artırdığı yönündedir. Bu durum, sektörde yürütülen bilgilendirme ve tanıtım süreçlerinin farkındalık yaratmada etkili olduğunu göstermektedir. Ancak yüksek sıklıkta belirtilen bir diğer tema, velilerin fon yönetimi bilinci eksikliğidir; bu da finansal okuryazarlığın gelişimi açısından önemli bir boşluğa işaret etmektedir. Katılımcılar

arasında, bilinç düzeyinin genel olarak düşük olmakla birlikte artış eğiliminde olduğu yönünde bir görüş birliği göze çarpmaktadır. Ayrıca bazı katılımcılar, dijital çözümler ve akıllı fon yönetim araçlarının bu farkındalık açığını azaltabileceğini vurgulamıştır. Dolayısıyla bilgi düzeyindeki gelişim süreci kademeli ilerlemekte; sistemin başarısı büyük ölçüde sürdürülebilir eğitim ve iletişim stratejilerine bağlı görünmektedir.

Katılım kararlarında öne çıkan en güçlü etken, gelecek güvencesi ve güven arayışıdır. Aileler, çocuklarının ekonomik geleceğini garanti altına alma motivasyonu ile sisteme yönelmektedir. Bunu, devlet katkısı oranının yüksekliği ve tasarruf disiplini kazandırma işlevi izlemektedir. Katılımcılar ayrıca enflasyon karşısında birikimin değerini koruma ve eğitim amaçlı yatırım yapma temalarını da öne çıkarmıştır. Bu bulgular, erken yaşta BES'e katılım kararının yalnızca ekonomik değil, duygusal ve güven temelli unsurlarla da şekillendiğini göstermektedir. Dolayısıyla, sistemin benimsenmesinde hem rasyonel hem de sosyal güdülerin eşzamanlı rol oynadığı söylenebilir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu, sistemin yaygınlaştırılması için mobil ve dijital satış kanallarının geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bunu devlet katkısının artırılması, giriş aidatlarının kaldırılması ve yönetim giderlerinin azaltılması yönündeki öneriler izlemektedir. Ayrıca finansal okuryazarlık eğitimlerinin müfredata dâhil edilmesi, çocuklara özel fon çeşitleri ve esnek çıkış haklarının genişletilmesi temaları dikkat çekmektedir. Bu öneriler, sistemin yalnızca tasarruf aracı olarak değil, aynı zamanda eğitim temelli bir sosyal yatırım modeli olarak görülmeye başlandığını göstermektedir. Politika düzeyinde yapılacak düzenlemelerin, erken yaşta BES'in sürdürülebilirliğini artıracak ve finansal kapsayıcılığı güçlendireceği öngörülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın bulguları, 18 yaş altı Bireysel Emeklilik Sistemi'ne ilişkin algı, beklenti ve deneyimlerin, farklı kurumsal konumlanışlar ve görev profilleri üzerinden biçimlenen çok katmanlı bir yapı sergilediğini göstermektedir. Yarı yapılandırılmış görüşmelerle elde edilen veriler, 14'ü emeklilik şirketlerinde, 11'i bankalarda görev yapan toplam 25 katılımcının, 18'i kadın, 7'si erkek olarak değerlendirmelerine dayanmaktadır. Görüşmelerin gerçekleştirilme ortamı, emeklilik şirketlerinde ağırlıklı Zoom üzerinden, bankalarda ise ağırlıklı yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların özel müşteriler yöneticisi, fon-varlık yönetimi direktörü, pazarlama uzmanı, satış temsilcisi, operasyon yöneticisi ve portföy yöneticisi gibi farklı unvanlara sahip olması, 18 yaş altı BES'in hem stratejik tasarımına hem de sahadaki uygulama ve müşteri deneyimine dair geniş bir perspektif sunmaktadır.

Bulguların bütününe bakıldığında, 18 yaş altı BES'in, gönüllü ve otomatik katılımlı BES ile akraba bir çerçeveyi paylaşmakla birlikte, teşvik, maliyet, ürün-likidite, süreç ve iletişim alanlarında çocuklara özgü farklılaşma ihtiyacı etrafında tartışıldığı görülmektedir.

Katılımcıların önemli bir bölümü, 18 yaş altı BES'in en belirgin avantajı olarak erken başlama dinamiğini ve buna bağlı bileşik getiri etkisini vurgulamaktadır. Erken yaşta sisteme giren bireylerin daha uzun birikim ufkundan yararlanarak hem fon performanslarının hem de devlet katkısının kademeli hak ediş yapısının toplam getiriye katkısını maksimize edebildiği belirtilmiştir. Bu çerçevede, 18 yaş altı BES'in, çocuk ve gençlerde tasarruf alışkanlığını güçlendirdiği, finansal okuryazarlığa katkı sunduğu ve ebeveynlerin de finansal farkındalığını artırdığı yönünde bulgular öne çıkmaktadır.

Veli kontrolünün 18 yaşına kadar sürmesi, katkı payı artırma-azaltma ve profesyonel fon yönetimi, sistemin pratik avantajları arasında sayılmaktadır. Fon çeşitliliği, otomatik fon robotları ve bazı emeklilik şirketlerinin sunduğu katkı payı ödeme teminatı, veli kaybı veya malullüğü hâlinde 18 yaşa kadar katkıların şirketçe sürdürülmesi gibi uygulamalar, 18 yaş altı sözleşmelerin ayırt edici özellikleri olarak anılmaktadır. Eğitim amaçlı kısmi çekim olanaklarının varlığına yapılan atıflar, 18 yaş altı BES'in aile bütçesinde kumbara işlevi gören, planlı ve sınırlı likidite sağlayan bir mekanizma olarak algılandığını göstermektedir. Fon büyüklüğü ve uzun vade birikimin, sermaye piyasaları ve ülke içi

yatırımlar için kaynak yaratma potansiyeline yaptığı dolaylı katkı da bazı katılımcılar tarafından ülke açısından avantajı olarak dile getirilmektedir.

Dezavantaj ve sınırlılık alanlarına ilişkin bulgular, en çok uzun bekleme süresi ve gönüllülük esasının doğurduğu süreklilik sorunları etrafında kümelenmektedir. Emeklilik yaşının 56 olması, çocuk sözleşmeleri açısından bazı katılımcılar tarafından motivasyon düşürücü bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Kısa vadede sistemden çıkış durumunda uygulanabilecek kesintilerin caydırıcılığı, ölü yatırım algısı ve veliler üzerindeki takip-yönetim yükü sık yinelenen dezavantajlar arasındadır. Özellikle boşanma ve velayet gibi durumlarda süreç ve evrak yüküne bağlı gecikmelerin yaşandığı, dijital onay aşamalarında hız ve fonksiyonellik eksikliği nedeniyle katılımı isteksizlik oluşabildiği aktarılmaktadır. Bazı katılımcılar dezavantaj görmediklerini belirtirken, az sayıda bankacı katılımcı mevcut ekonomik koşullarda uzun vadeli finansal araçların değer koruma kapasitesine yönelik tereddütlerini vurgulamaktadır. Gönüllülük esasının ve bilgi eksikliklerinin, düzenli katkı disiplini zayıflatan bir çerçeve oluşturduğu yönündeki değerlendirmeler de bulgular arasında yer almaktadır.

Velilerin bilgi ve farkındalık düzeyine ilişkin bulgular, genel bir artış eğilimine işaret etmekle birlikte, istenen seviyeye henüz ulaşılmadığını göstermektedir. Hem emeklilik şirketi hem banka tarafındaki katılımcılar, BES'e dair temel bilgiler olan devlet katkısı oranı, temel emeklilik koşulları gibi giderek daha geniş kitlelerce bilinir hâle geldiğini, ifade etmektedirler. Detaylı işleyişe ilişkin özellikle fon seçimi, risk-getiri profili, kesintilerin kapsamı, hak ediş basamaklarına dair bilinçte belirgin boşluklar bulunduğunu aktarmaktadır.

Fon yönetimine ilişkin bilgilenme ve takip davranışı farklı profiller sergilemektedir. Yılda 12 olan fon değişikliği hakkının çoğu katılımcı tarafından nadiren kullanıldığını belirtilmektedir. Altın fonu gibi algısal olarak güvenli liman görülen seçeneklerin uzun süre değiştirilmeden tutulduğu, robot-danışman ve fon koçu uygulamalarının ise özellikle kendi finansal bilgi düzeyi sınırlı olan kullanıcılar için fonksiyonel bir destek sunduğu ifade edilmektedir. Satış ve bilgilendirme süreçlerinde, mevzuat gereği şeffaflık ve kayıt altına alma ilkelerinin uygulandığı; buna rağmen bazı durumlarda kesintilere ilişkin bilgilendirmenin müşterilerce yeterince anlaşılmadığı veya gözden kaçtığı yönünde gözlemler de paylaşılmaktadır. Banka ortamında çoklu görevler ve yoğunluk nedeniyle

bilgilendirme metinlerinin aktarımında niteliksel farklılıklar olabildiğine dair ifadeler, sahadaki pratik zorlukların altını çizmektedir.

Velilerin çocukları adına 18 yaş altı BES'e katılım kararlarını etkileyen faktörlere dair bulgular, duygusal ve rasyonel sebeplerin iç içe geçtiğini göstermektedir. Gelecek kaygısı, eğitim harcamalarını finanse etme isteği, çocuklara finansal güvence bırakma arzusu ve tasarruf alışkanlığını aile içinde yerleştirme motivasyonu, en sık tekrar eden gerekçeler arasındadır. Devlet katkısının algılanan getiriye artıran bir unsur olarak karar sürecini etkilediği, enflasyonist ortamda birikimlerin değerini koruma ihtiyacının emeklilik fonlarına yönelimi desteklediği belirtilmektedir. 18 yaş altı BES devlet güvencesi ve düzenleyici denetim yapılarını içeren şeffaf finansal raporlama, bağımsız denetim, merkezi gözetim ve mutabakat süreçleri nedeniyle güvenilir bulunduğu bulgularla desteklenmektedir.

Ailelerin gelir düzeyi ve finansal okuryazarlık seviyesi, kararlarının yönü ve katkı tutarlarının sürdürülebilirliği üzerinde ayırt edici bir etken olarak öne çıkmaktadır. Sahadan aktarılan deneyimler, sözlü, yüz yüze danışmanlık ve akran-çevre etkisini içeren yakın çevrede olumlu deneyimlerin paylaşılması fikri katılım kararını tetiklediğini göstermektedir.

Ücret ve kesintilere ilişkin hassasiyet, ekonomik belirsizlikler, evrak ve süreç yükünün katılımı zayıflatabildiğini göstermektedir.

BES ürünü ve süreç deneyimine ilişkin ayrıntılı bulgular, 18 yaş altı BES'in çocukların yaşam döngüsü ihtiyaçlarıyla özellikle eğitimin güçlü biçimde ilişkilendirildiğini ortaya koymaktadır. Katılımcılar, eğitim dönemlerinde kısmi çekim olanaklarının sağladığı esneklikten bahsetmekte; sözleşmelerin veli yönetiminde yürütülmesinin katkı düzenliliğini artıran bir pratik avantaj yarattığını belirtmektedir. Fon seçimi ve risk profili konusunda yönlendirme ihtiyacının sürdüğü; yaşam döngüsü ilkelerine göre kurgulanmış varsayılan fon karmalarının erken yaşta görece daha yüksek riskten, ilerleyen yıllarda orta-düşük riske kademeli geçiş şeklinde düzenlenmesi katılımcı kararlarını kolaylaştırabileceğine dair katılımcı ifadeleri bulunmaktadır. Yatırım tercihlerinin çerçevelenmesinde basit ve anlaşılır seçeneklere duyulan talebi yansıtmaktadır. Banka tarafındaki bulgular, müşterilerin önemli bir bölümünün altın-endeksli fonları tercih ettiğini ve uzun süre fon dağılımını değiştirmeden sürdürdüğünü ortaya koymuştur. Emeklilik şirketi tarafındaki bulgular ise robotik danışmanlık ve fon koçu

uygulamalarının bu davranış kalıbını daha bilinçli bir portföy yönetimine dönüştürebildiğini göstermektedir.

Katılımcıların belirttiği iyileştirme ve politika önerileri, bulguların önemli bir eksenini oluşturmaktadır. Emeklilik şirketi çalışanları, 18 yaş altı BES'in teşvik yapısının çocuklara özgü olacak biçimde farklılaştırılmasına yönelik önerileri sık dile getirilmektedir. Devlet katkısı oranının artırılması, hak ediş basamaklarının daha esnek kurgulanması ve çocuk planlarına özgü kesinti tavanlarının düşürülmesi gibi başlıklar yoğunluk kazanmıştır. Erken emeklilik yaşının tartışmaya açılması, eğitim amaçlı kısmi çekimde erişim hızının artırılması ve toplu kullanım imkânlarının sadeleştirilmesi, ürün-likidite ekseninde öne çıkan diğer önerilerdir. Ürün çeşitliliğinin artırılması için eğitim-sağlık odaklı planlar, aile paketleri, yaşam döngüsü fonlarının 18 yaş altına uyarlanması, katkı payı ödeme teminatının yaygınlaştırılması ve BES teminatlalı eğitim kredi ürünleri önerileri 18 yaş altı BES'in mimarisine ilişkin katılımcı beklentilerini ortaya koymaktadır.

18 yaş altı BES süreçleri tarafında, boşanma, velayet gibi durumlarda evrak yükünün ve onay sürelerinin kısaltılması, dijital onay ve uzaktan satış kanallarının hız ve erişilebilirlik açısından güçlendirilmesi gereğine işaret eden ifadeler dikkat çekicidir. İletişim ve finansal eğitim ekseninde ise okul müfredatına konular eklenmesi, veli buluşmalarına yönelik bilgilendirme çalışmaları, kamu otoriteleriyle eşgüdümlü kampanyalar, şeffaf ve karşılaştırmalı fon-getiri-kesinti anlatımları, müşteri memnuniyet deneyimlerinin paylaşımı ve robotik fon rehberliğinin yaygınlaştırılmasına dair öneriler toplanmıştır.

Banka çalışanlarından elde edilen öneri bulguları, kampanyalar ve davranışsal tetikleyicilerin önemine özel bir vurgu yapmaktadır. Küçük hediyeler, doğum günü ek katkıları, kredi kartı puanı, altın kampanyaları, bir katkı payı bizden türü uygulamalar ve aile paketleri gibi unsurların giriş ve devamlılık üzerinde etkili olduğunu ifade edilmiştir. Kesinti oranlarının düşürülmesi veya ilk giriş aidatlarının kaldırılması, 18 yaş altı sözleşmelere özgü daha düşük maliyetli yapıların geliştirilmesi ve yüksek katkı yapan katılımcılara farklılaştırılmış teşviklerin uygulanmasına dönük öneriler, maliyet duyarlılığının altını çizmektedir.

Dijital onay süreçlerinin özellikle velayet durumlarında hızlandırılması ve işlem kolaylığı sağlanması, sahada karşılaşılan bürokratik tikanıklıklara verilen pratik bir yanıt olarak öne çıkmaktadır. Varlık tercihinde, gram altın veya fiziki altına endeksli çözümlere

yönelik müşteri talebinin belirginleştiğine dair gözlemler, portföy tasarımı da algısal güven unsurlarının rolüne işaret etmektedir. Bazı banka katılımcıları, kurumların belirli koşullarda katkıya ek destek vermesi veya uzun süre sistemde kalanlara prim desteği gibi işveren destekli yaklaşım örnekleri paylaşmaktadır. Reklam ve bilgilendirme faaliyetlerinin yoğunluğunun katılım kararlarını doğrudan etkilediği aktarılmaktadır.

Bulgular, emeklilik şirketi çalışanları ile banka çalışanlarının vurgu farklılıklarını da görünür kılmaktadır. Emeklilik şirketi tarafında, sistem tasarımı, fon mimarisi, hak ediş-kesinti şeffaflığı ve süreç koordinasyonu gibi yapısal unsurlar üzerinde durulan, katkı payı teminatı ve robotik fon yönetimi gibi kurumsal uygulamaları öne çıkaran bir çerçeve belirgindir. Banka tarafında ise müşteri temasının doğası gereği, kampanya tasarımı, düşük giriş katkı payı seviyesi, hızlı ve dijital sözleşme oluşturma, altına yönelim, hediyeler ve mikro teşvikler gibi davranışsal ve operasyonel durumlara yapılan vurgu öne çıkmaktadır. Her iki grupta da finansal okuryazarlığın artış eğiliminde olduğu; ancak fon yönetimi ve kesinti ile hak ediş ayrıntılarının anlaşılmasında desteğe ihtiyaç duyulduğu konusunda örtüşme bulunmaktadır. Ayrıca, her iki grupta da 18 yaş altı BES'in eğitim finansmanı ile ilişkilendirilmesi ve kısmi çekim erişim mekanizmalarının bu bağlamda değerlendirilmesi ortak bir bulgu olarak dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma kapsamında derlenen bulgular, 18 yaş altı BES'in, erken başlama ve uzun vade avantajlarıyla ailelerin geleceğe dönük tasarruf ve güvence arayışlarına yanıt veren bir sistem olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak gönüllülük, uzun bekleme süresi, maliyetler ve kesinti hassasiyeti, fon yönetimi bilgisi ile süreçteki evrak yükü gibi sınırlılıklar nedeniyle katılım ve devamlılıkta çeşitli zorluklar içeren bir alan olarak tecrübe edildiğini ortaya koymaktadır.

Katılımcıların değerlendirmeleri, sistemin dört temel boyut üzerinden incelendiğinde daha net bir şekilde anlaşılabilirliğini ortaya koymaktadır. Bunlar; avantajlar ve dezavantajlar, farkındalık ve bilgi, karar etkileyici faktörler ve teşvik ve öneriler. Emeklilik şirketleri ile banka çalışanlarının saha gözlemleri, bu boyutlarda özellikle çocuklara yönelik çözümlere, aynı zamanda sade, açık ve güven oluşturan bir bilgilendirme yaklaşımına duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır.

Bulgular, 18 yaş altı BES'te katılım kararlarının çoğunlukla eğitim ve gelecek kaygısıyla tetiklendiğini, karar sonrası süreçte ise fon seçimi ve maliyet şeffaflığının memnuniyet ve kalış süresi üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu yönleriyle çalışma, 18

yaş altı BES'in potansiyelini öne çıkaran avantaj alanları ile sürdürülebilir katılımı zorlaştıran uygulamaya dönük engelleri eş zamanlı olarak ortaya koymaktadır. Sistemin aktörleri tarafından sahada gözlenen uygulama deneyimlerini, teşvikler-maliyet-ürün-süreç-finansal okuryazarlık bütünlüğü içinde, yalnızca bulgu temelli bir çerçevede sentezlemektedir.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, gelecekte yapılacak araştırmalar için de önemli bir temel oluşturmaktadır. İlerleyen dönemde, bireysel emeklilik çalışanlarının yanı sıra veli grupları, genç bireyler ve politika yapıcılarının da araştırma kapsamına dahil edilmesi, konunun farklı paydaşlar açısından incelenmesine olanak tanıyabilir. Böylece, bu çalışmada elde edilen bulguların üzerine inşa edilerek 18 yaş altı bireysel emeklilik uygulamalarının toplumsal ve ekonomik etkileri farklı paydaş bakış açılarıyla da zenginleştirilebilir. Bu doğrultuda gerçekleştirilecek çalışmalar, bireysel emeklilik sisteminin kapsayıcı, etkili ve sürdürülebilir bir yapıya evrilmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akgül, F. ve Yiğiter, Ş. Y. (2021). Davranışsal finans yaklaşımı çerçevesinden bireysel emeklilik sistemine yönelik tutum ve davranışlar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 913-930. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1039461>
- Akın, F. (2008). *Özel emeklilik fonları ve Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Kadir Has Üniversitesi.
- Aktaş, Z. C. (b.t). *Bireysel emeklilik sistemi*, Zeynep Candan Aktaş. <https://www.zeynecandanaktas.com/blog/2019/12/26/bireysel-emeklilik-nedir> adresinden 12 Aralık 2024 tarihinde alınmıştır.
- Al, Y. ve Ölmez Cangi, S. (2023). Kamu çalışanlarının bireysel emeklilik sistemi hakkındaki görüşleri: Tokat ili örneği. *Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Turhal Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-22.
- Altıntaş, K. M. (2009). Belirlenmiş katkı esaslı emeklilik planlarında finansal eğitimin önemi: katılımcıların finansal okur yazarlığı çerçevesinde alternatif bir yatırım eğitimi modeli. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 5(9), 151-176.
- Atılğan, D. (2019). Bireysel emeklilik sisteminin ulusal tasarruf üzerine etkisi: ampirik bir analiz. *The Journal of Social Sciences*, 6(39), 480-490. <https://doi.org/10.16990/sobider.5121>
- Bağlar, M. (2019). *Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi ve Türkiye ile Arjantin bireysel emeklilik sisteminin karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çankırı Karatekin Üniversitesi.
- Balcı, A. (2006). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. PegemAkademi.
- Bargi A. (2024, 19 Mayıs). *Aprire un fondo pensione a un minore che vantaggi ci sono*. Andrea Bargi. <https://www.andreabargi.com/ilmioblog/2021/5/11/investimenti-per-i-figli-2021-cosa-fare> adresinden 20 Aralık 2024 tarihinde alınmıştır.
- Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik. *Resmî Gazete*, Sayı 28462. (9 Kasım 2012). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16748&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. *Resmî Gazete*, Sayı 29921. (17 Aralık 2016). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/12/20161217-9.htm>
- Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (4632). *Resmî Gazete*, Sayı 24366. (7 Nisan 2001). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4632&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

- Butrica, B. A. and Karamcheva, N. S. (2012). Automatic enrollment, employee compensation, and retirement security. *Center for Retirement Research at Boston College Working Paper*, (25), 1-42.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (19. Baskı). Pegem Akademi.
- Can, Y. (2010). Bireysel emekliliğin Türkiye’deki durumu ve gelişimi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(2), 139-146.
- Can, Y. ve Eyidiker, U. (2019). Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılımın Türkiye’de gelişiminin izlenmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(4), 626-642. <https://doi.org/10.29106/Fesa.647987>
- Çakır, D. ve Selvi, M. S. (2018). Bireysel emeklilik şirketlerinin pazarlama sorunları ve tüketicilerin tutumları. *Researcher*, 6(1), 97–126.
- Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dâhil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. *Resmî Gazete*, Sayı 513. (26 Aralık 2018). www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/12/20181227-4.pdf
- Çıltık M. M. (2010). *Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi: sorunlar ve çözüm önerileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Çolak, M. (2012). Ulusal ve uluslararası düzeyde bireysel emeklilik sistemlerinde vergileme anlayışı ve öneriler. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 3(1), 61-84.
- Dede, K. ve Yazıcı, A. (2020). Bireysel emeklilik sistemi (BES) ve faizsiz BES’in analizi. *İslam Ekonomisi ve Finansı Dergisi*, 6(1), 25-54.
- Demirpehlevan, B. (2010). *Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiyede bireysel emeklilik sistemi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Department of Finance Canada (2024). *Report on Federal tax expenditures- concepts, estimates and evaluations*. <https://www.canada.ca/en/department-finance/services/publications/federal-tax-expenditures/2024/part-8.html> adresinden 13 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2024). *Kontenklärung: fragen und antworten* Abteilung Presse und Öffentlichkeitsarbeit, 16. Auflage (11/2024), Nr. 500 https://www.deutscherentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/kontenklaerung.pdf?__blob=publicationFile&v=6 adresinden 29 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Dilik, S. (1988). Sosyal güvenliğin tarihsel gelişimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 43(1), 41-80. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001496
- Emeklilik Gözetim Merkezi (b.t). *Emeklilik gözetim bilgi merkezi terimler sözlüğü*. <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/terimler-sozlugu/> adresinden 21 Kasım 2024 tarihinde erişilmiştir.

- Emeklilik Gözetim Merkezi (b.t). *Emeklilik gözetim merkezi hakkında*. <https://www.egm.org.tr/kurumsal/egm-hakkinda/> adresinden 20 Kasım 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Emeklilik Gözetim Merkezi (b.t). *Katılımcı bilgilendirme rehberi*. <https://www.egm.org.tr/katilimcilar/katilimci-bilgilendirme-rehberi/> adresinden 21 Kasım 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Emeklilik Gözetim Merkezi (2017). *Bireysel emeklilik gelişim raporu*. <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/raporlar/> adresinden 04 Şubat 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Emeklilik Gözetim Merkezi (2024). *Bilgi merkezi istatistikler* <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/> adresinden 12 Şubat 2025 tarihinde erişilmiştir.
- Emeklilik Gözetim Merkezi (2024). *Devlet katkısı rehberi, bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısı sistemi*. https://egm.org.tr/Sites/1/upload/files/DKSrehberi_2024-2540.pdf adresinden 15 Kasım 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik. *Resmî Gazete*, Sayı 28586. (13 Mart 2013). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130313-13.htm>
- Ergenekon, Ç. (1998). *Sosyal güvenlik sistemleri bağlamında özel emeklilik uygulamaları: Türkiye’deki gelişime global perspektifte bir bakış*. Milli Reasürans Türk A.S.
- Ergenekon, Ç. (1998). *Özel emeklilik fonları Şili örneğinden alınacak dersler* (1. Baskı). İMKB Yayınları.
- Ergün, T. (2022). Bireysel emeklilik sigortacılığı ve ekonomik büyüme arasındaki bağlantı: bir zaman serisi analizi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 161-177. <https://doi.org/10.21180/iibfdkastamonu.1121965>
- Erol, A. ve Yıldırım, E. (2004). *Tüm yönleriyle bireysel emeklilik sistemi* (2. Baskı). Yaklaşım Yayınları.
- Eryılmaz, Y. (2021). *Otomatik katılım sistemi sonrası bireysel emeklilik şirketlerinin performanslarının ölçümü: Türkiye örneği* (1. Baskı). İksad Yayıncılık.
- Germany Federal Financial Supervisory Authority (b.t). *Private pension insurance*. <https://www.bafin.de/ref/19682398> adresinden 22 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Germany Federal Financial Supervisory Authority (2023). *Occupational retirement provision*. https://www.bafin.de/EN/Verbraucher/Altersvorsorge/bAV/bav_node_en.html;jsessionid=799433F6B4B385F7807DCD484CA3E9F1.internet002 adresinden 22 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.

- Governo Italiano Ministero Del Lavoro E Delle Politiche Sociali (2024). *Previdenza*. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/previdenza/Pagine/orientamento> adresinden 18 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Guérard Y. and Jenkins G. (1993). *Building private pension systems: a handbook*, International Center for Economic Growth Harvard Institute for International Development, San Francisco, 100p.
- Güney, G. ve Topçuoğlu, Ö. (2023). Türkiye’de devlet katkısı sonrası bireysel emeklilik sisteminin etkinliği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 25(3), 419-436. <https://doi.org/10.31460/mbdd.1251665>
- Güney, N. ve Gezgin, Y. E. (2023). Ülkemizde uygulanan faizsiz bireysel emeklilik sisteminin islam hukuku açısından değerlendirilmesi”. *İslam Tetkikleri Dergisi* 13(1), 91-114. <https://doi.org/10.26650/iuitd.2023.1219326>.
- Gürbüz, O. ve Ekinci, S. (2014). Bireysel emeklilik sistemi ve sermaye piyasalarında beklenen etkiler. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(1), 205-228.
- How To Germany (2022, 29 Eylül). *The German retirement and pension system – basic facts*. <https://howtogermany.com/finance/pension/retirement-and-pension-system/> adresinden 21 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Internal Revenue Service (IRS) (2023). *Contributions to individual retirement arrangements (IRAs) for use in preparing 2023 returns*. Department of the Treasury Internal Revenue Service Publication 590-A Cat. No. 66302J <https://www.irs.gov/pub/irs-prior/p590a--2023.pdf> adresinden 27 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- International Labour Organization (ILO) (2003). *Facts on social security*. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_067588.pdf
- International Labour Organization (ILO) (2017). *Universal social protection to achieve the sustainable development goals world social protection report*. <https://www.ilo.org/publications/world-social-protection-report-2017-19-universal-social-protection-achieve>
- Investopedia (2024). *Benefits of starting an IRA for your child*. Investopedia. <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/110713/benefits-starting-ira-your-child.asp#:~:text=Children%20of%20any%20age%20can,fledgling%20business%2C%20or%20something%20else> adresinden 28 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- İslamoğlu, M., Aziz, H. ve Konak, A. (2020). Türkiye ve G7 ülkelerinde bireysel emeklilik sistemi uygulamaları. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 557-570. <https://doi.org/10.29106/fesa.758168>

- İşseveroğlu, G. (2012). Swot analysis of private pension system under the effect of macro dynamics in Turkey. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (56), 155-174.
- Journal Officiel De La République Française (JORF), (2024). *Loi n° 2023-1322'du 29 décembre 2023 de finances pour 2024*. https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000048727356 adresinden 17 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Kabatas, Y. ve Gülay, A. (2022). Devlet katkısı uygulamasının Türkiye bireysel emeklilik sistemi üzerindeki etkisi. *Öneri Dergisi*, 17(58), 492-515. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.1103122>
- Karakaya, A., Kurtaran, A. ve Dağlı, H. (2014). Bireysel emeklilik şirketlerinin veri zarflama analizi ile etkinlik ölçümü: Türkiye örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(22), 1-23. <https://doi.org/10.11611/JMER213>
- Karakoç, A. (2020). *Bireysel emeklilik sistemi ve devlet katkısı*. Akademisyen Kitabevi.
- Katılım Emeklilik (b.t). *Bireysel emeklilik giriş bilgi formu*. <https://www.katilimemeklilik.com.tr/uploads/file/3863013a8f1efdc8df7ccd816249e62-1643370376436.pdf> adresinden 11 Kasım 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Kayhan, F. (2020). Türkiye’de faizsiz bireysel emeklilik sisteminin swot analizi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(4), 745-754. <https://doi.org/10.29106/fesa.801774>
- Keser, İ. K., Deveci Kocakoç, İ. ve Hakan, U. (2020). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarını etkileyen faktörler ve 2017 sonrası sistemde yapılan düzenlemeler. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 115-137.
- Kızılgeçit, Z. (2014). *Bireysel emeklilik sistemi ve bireysel emeklilik sistemindeki sigorta şirketlerinde fon yönetimi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi.
- Kurtça, S. ve Kantarcı, M. B. (2017). *Çalışanların otomatik olarak bir emeklilik planına dahil edilmesi*. Ankara Üniversitesi. <https://sgdb.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/172/2017/02/otomatik-katılım-kilavuzu.pdf>
- Lebensversicherung von 1871 a. G. München (LV 1871), (b.t.). *Meinplan kids kindervorsorge*. https://www.lv1871.de/kindervorsorge/anfrage/?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAmrS7BhBJEiwAei59ixyo_kvHh7hlSD23ivHXm7OX5MVpIoi5RjzS2lauscoDXR7mP92oRoCWqIQAvD_BwE#Highlights-von-MeinPlan-Kids adresinden 27 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- McConnell, Campbell R. and BRUE, Stanley L. (2008). *Macroeconomics: principles, problems, and policies* (17. Baskı). ABD: McGraw-Hill
- Meral H. (2021). *Bireysel emeklilik otomatik katılım sistemi dünya ve Türkiye uygulaması* (2.Baskı). Nobel Bilimsel Yayıncılık.

- Meral, H. (2024). Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin 20. yılı: OECD ülkeleriyle karşılaştırmalı bir analiz. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 42(3), 471-489. <https://doi.org/10.17065/huniibf.1403756>
- Meral, H. ve Dilek, İ. (2023). Participation of under-18-year-olds in the private pension system in Turkey: a growth estimation. *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 395-407. <https://doi.org/10.26650/JEPR1167579>
- Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique de la France (2024). *Comment fonctionne le plan d'épargne retraite (PER) individuel*. <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/plan-epargne-retraite-individuel> adresinden 17 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique de la France (2024). *Qu'est-ce que le plan d'épargne retraite (PER) individuel*. <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/plan-epargne-retraite-individuel> adresinden 17 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Moreole, C. S. (2016). *Pensions in Italy: auto enrolment all'italiana*. Investment Pensions Europe.
- Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada (OSFI), (2023). *Actuarial report (18th) on the old age security program as*. Office of the Chief Actuary. <https://www.osfi-bsif.gc.ca/sites/default/files/2023-12/oas18-psv18.pdf> adresinden 7 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Official website of the Government of Canada (2024). *Benefits for children under 25*. <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/cpp-childrens-benefit.html> adresinden 26 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- The Official website of the Government of Canada (2023). *Canadian public accounts – volume 1: summary report and consolidated financial statements, 2023*. <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/2023/pdf/2023-vol1-eng.pdf> adresinden 9 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- An Official website of the United States Government (IRS) (2024). *Individual retirement arrangements (IRAs)*. <https://www.irs.gov/retirement-plans/individual-retirement-arrangements-iras> adresinden 28 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). (2008). *Working papers on insurance and private pensions*. OECD Publishing.
- Öksüz, O. ve Emir, M. (2024). Finansal okuryazarlık düzeyinin bireysel emeklilik planlamasına etkisi. *Journal of Economics, Finance and Sustainability*, 2(1), 1-14. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12321582>
- Özel, Ö. ve C. Yalçın, (2013). *Yurtiçi tasarruflar ve bireysel emeklilik sistemi: Türkiye’deki uygulamaya ilişkin bir değerlendirme*. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası. www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/b567edab-3ed7-45f0-b1d2-cf4808a7be4d/WP1304.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPA

CE-b567edab-3ed7-45f0-b1d2-cf4808a7be4d-m3fw60I adresinden 20 Kasım 2024 tarihinde alınmıştır.

- 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. <https://doi.org/10.30784/epfad.1019921>
- Özmen, B. (2016). *Bireysel emeklilik sistemi, devlet katkısı ve makroekonomik göstergeler arasındaki etkileşim: Türkiye örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi.
- Paklina, N. (2014). *Role of pension supervisory authorities in automatic enrolment. IOPS working papers on effective pensions supervision*. <http://pensionreform.ru/files/107993/2015.01.%20Role%20of%20Pension%20Supervisory%20Authorities%20in%20Automatic%20Enrolment.pdf>
- Sanford, P. (2014). *Using automatic enrollment in local government retirement plans to increase savings, public plans data*. http://slge.org/wpcontent/uploads/2017/09/Using_Auto_Enrollment_in_Local_Govt_Retirement_Plans_to_Increase_Savings.pdf.
- Sarıaslan, M. (2014). *Bireysel emeklilik sistemi ve muhasebesi* (1. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Sarıaslan, M. (2025, 10 Mayıs). *BES'te tek sözleşme mi, birden fazla sözleşme mi yapılmalı*, Metin Sarıaslan. <https://www.metinsariaslan.com/beste-tek-sozlesme-mi-birden-fazla-sozlesme-mi/> adresinden 14 Mayıs 2025 tarihinde alınmıştır.
- Sermaye Piyasası Kurulu (b.t). *Bireysel emeklilik sistemini tanıtıcı bilgiler*. <https://spk.gov.tr/kurumlar/fonlar/emeklilik-yatirim-fonlari/bireysel-emeklilik-sistemini-tanitici-bilgiler> adresinden 4 Şubat 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Sermaye Piyasası Kurulu (b.t). *Emeklilik yatırım fonlarının fon işletim gideri ve fon toplam gider kesintisi oranları*. <https://spk.gov.tr/kurumlar/fonlar/emeklilik-yatirim-fonlari/emeklilik-yatirim-fonlari-fon-isletim-gideri-ve-fon-toplam-gider-kesintisi-oranlari> adresinden 10 Mayıs 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Seyfullahoğulları, Ç. A., Özpek, H. B., ve Demirhan, B. (2017). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi ve otomatik katılımın sisteme katkıları açısından değerlendirilmesi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 105-131. <https://doi.org/10.17828/yalovasosbil.359847>
- Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu (2022). *Bireysel emeklilik işlemleri denetim rehberi*. <https://www.seddk.gov.tr/upload/doc/bireysel-emeklilik-islemleri-3-basamak-denetim-rehberi-ekler.pdf> adresinden 23 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu (2024). *Emeklilik branşı için öngörülen minimum sermaye tutarına ilişkin genelge*. www.tsb.org.tr/content/Legislations/Emeklilik%20Branşı%20İçin%20Öngörüle

n%20Minimum%20Sermaye%20Tutarına%20İlişkin%20Genelge%202024_21.pdf adresinden 15 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.

Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu (2024). *Kurulun görevleri*. <https://seddk.gov.tr/tr/gorevimiz> adresinden 08 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.

Site Officiel De La République Française (2024). *Plan d'épargne avenir climat* <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F38201> adresinden 17 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.

Şahin, S., Özdemir, Z. A., ve Önal, Y. B. (2019). Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin sermaye piyasasının gelişimi üzerindeki etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 517-541. <https://doi.org/10.24988/deuiibf.2018332767>

Şataf, C. ve Yıldırım, O. (2019). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi’nin (BES) algılanma düzeyi: Ordu ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 572-588. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.590765>

Takasbank (b.t.). *Takasbank hakkında tanıtım*. <https://www.takasbank.com> adresinden 10 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.

Taşdemir, A. (2024). Refah piyasalarının düzenlenmesi: Türkiye’de özel emeklilik sistemi örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 25-42.

T.C. Başbakanlık (2005). *Sosyal güvenlik reformu: sorunlar ve çözüm önerileri*. T.C. Başbakanlık Yayınevi.

T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı (2017). *Otomatik katılıma ilişkin sıkça sorulan sorular*. <https://iskanunu.com/portal/wp-content/uploads/2017/03/Hazine-Müsteşarlığı-SSS-10.01.2017.pdf> adresinden 22 Aralık tarihinde erişilmiştir.

T.C. Kalkınma Bakanlığı (2018). *11. Kalkınma planı sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği özel ihtisas komisyonu raporu*. <https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2020/04/SosyalGuvencilikSistemininSurdurulebilirligiOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf> adresinden 04 Şubat 2025 tarihinde erişilmiştir.

T.C. Maliye Bakanlığı Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanlığı (2021). *Sigorta reasurans ve emeklilik şirketleri ile sigorta ve reasurans brokerleri sektör araştırma raporu*. <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/sites/12/2021/03/sigorta-reasurans-ve-emeklilik-sirketleri-ile-sigorta-ve-reasurans-brokerleri-sektor-arastirma-raporu.pdf> adresinden 27 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.

Tekin, H. H. (2006). Nitel araştırma yöntemin bir veri toplama tekniği olarak derinlemesine görüşme. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 3(13), 101-116.

- Turnacıgil, S. ve Balçın, B. (2023). Türkiye'deki makroekonomik değişkenlerin bireysel emeklilik tasarruflarına etkisi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 1-15. <https://doi.org/10.29106/fesa.1067636>
- Türk Medeni Kanunu (4721). *Resmî Gazete*, Sayı 24607. (8 Aralık 2001). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf>
- Türk, M. M. (2023). Enflasyon ile bireysel emeklilik sistemi yapısı arasındaki ilişkinin ardl sınır testi ile analizi: Türkiye üzerine kanıtlar. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 669-681. <https://doi.org/10.29106/fesa.1279893>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2023). *İstatistikler nüfus ve demografi*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Cocuk-2023-53679> adresinden 3 Mart 2025 tarihinde erişilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2024). *Doğum istatistikleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2024-54196> adresinden 14 Mayıs 2025 tarihinde erişilmiştir.
- Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği (b.t). *Türkiye sermaye piyasaları birliği yatırımcı sözlüğü*. <https://tspb.org.tr/yatirimcisoszlugu/bireysel-emeklilik-fon-alim-satim-platformu-befas/> adresinden 10 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları Birliği (2010). *Sermaye piyasasında gündem “özel emeklilik sistemleri” raporu*. https://tspb.org.tr/wpcontent/uploads/2022/12/AIM_Yayin_ve_Raporlar_Aylik_Yayinlar_2010_gundem_201008.pdf adresinden 11 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Türkiye Sigorta (b.t). *Bireysel emeklilik devlet katkısı*. <https://www.turkiyesigorta.com.tr/bireysel-emeklilik/devlet-katkisi> adresinden 10 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Türkiye Sigorta Birliği (2023). *Çocukların bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesine ilişkin rehber*. https://www.tsb.org.tr/content/PageAssets/cocuklarn-bireysel-emeklilik-sistemine-dahil-edilmesine-iliskin-rehber_20231017.pdf
- Türkiye Sigorta Birliği (2024). *Genel sigorta verileri istihdam*. <https://www.tsb.org.tr/tr/istatistik/genel-sigorta-verileri/istihdam> adresinden 04 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Türkmen, A. (2019). Beneficiaries' reasons to leave the automatic enrollment individual pension system in Turkey: a case study in Aksaray University. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 1-6.
- Uğur, S. (2004). Özel emeklilik türleri ve bireysel emeklilik. *Çimento İşveren Dergisi*, 18(4), 13-24.
- Usbank (b.t). *Why you should consider starting a roth IRA for kids*. <https://www.usbank.com/financialiq/invest-your-money/investment-strategies/roth-ira-for-kids.html> adresinden 28 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.

- U.S. Department of Labor (b.t). *Employee retirement income security act (ERISA)*.
<https://www.dol.gov/general/topic/retirement/erisa> adresinden 25 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Uyar, H. İ. (2012). Bireysel emeklilik sistemi ile ekonomik göstergeler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mali Çözüm Dergisi*, (110), 71-93.
- Vural, Ç. S. (2004). *Sermaye piyasalarında vergi teşvikleri Türkiye uygulamaları, sermaye piyasası kurumu denetleme dairesi uzmanlık yeterlik etüdü*.
<https://spk.gov.tr/data/61e48fc71b41c60d1404d68a/05f7c94520ec57cd61ce4e2a167bf9c4.pdf>
- World Bank Group (1994). *Averting the old age crisis: policies to protect the old and promote growth*.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/973571468174557899/pdf/multi-page.pdf>
- Yanardağ, M. Ö. (2010). *Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi ve bireysel emeklilik sisteminin etkinliği: Muğla ili üzerine ampirik bir inceleme*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Muğla Üniversitesi.
- Yapı Kredi Emeklilik. (2004). *Bireysel emeklilik sistemi ile ilgili mevzuat eğitim kitabı*. Yapı Kredi Yayıncılık.
- Yiğit, F.İ. (2023). *BES sistemi ve emeklilik yatırım fonları* (1. Baskı). Scala Yayıncılık.

EKLER

Ek 1. Araştırmada Bireysel Emeklilik Çalışanlarına Uygulanan Görüşme Formu

Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Formu

Konu: Türkiye’de 18 Yaş Altı Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine Görüşler

Hedef Kitle: Banka ve Emeklilik Şirketi Çalışanları

Görüşmeci:

Görüşülen Kişi: [İsteğe Bağlı]

Kurum:

Görevi / Pozisyonu:

Görüşme Tarihi ve Saati:

Görüşme Yeri / Platformu:

1. Sizce, 18 yaş altı bireylerin BES’e katılımı; gönüllü katılımlı BES ve otomatik katılımlı BES ile kıyaslandığında ne tür avantajlar ve dezavantajlar barındırmaktadır? Bu avantaj ve dezavantajları açıklayabilir misiniz?
2. Velilerin, 18 yaş altı çocukları için BES hakkında sahip oldukları bilgi ve bilinç düzeyini nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu alandaki farkındalık seviyesine ilişkin gözlemlerinizi paylaşır mısınız?
3. Velilerin, çocuklarının BES’e katılımı konusundaki kararlarını en çok etkileyen faktörler nelerdir?
4. Sizce 18 yaş altı BES’in daha cazip hale gelmesi için hangi alanlarda iyileştirmeler yapılmalıdır? Politika önerileriniz nelerdir?

Not: Bu görüşme formu yalnızca bilimsel araştırma amaçlıdır. Elde edilen bilgiler gizli tutulacak, anonim olarak analiz edilecek ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Ek 2. Etik Kurul Onay Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.07.2025-E.495424



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-495424
Konu : 88/18 Ali BİRİNCİ

26.07.2025

Sayın Ali BİRİNCİ

İlgi : 18.07.2025 tarihli ve E--050.99-0 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 23.07.2025 tarihli ve 88 sayılı toplantısında alınan "18" nolu karar ile Ali BİRİNCİ'nin başvurusu **uygun** görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Selim İNANÇLI
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: BSD6ET0FUF Pın Kodu: 47872

Belge Takip Adresi: <https://makiye.gov.tr/ebd?eK=5783&aD=BSD6ET0FUF&aS=495424>

Adres: Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi:

sakaryauiversitesi@hs01.kep.tr

Telefon No: 0264 295 50 00 Faks No: 0264 295 50 31

e-Posta: ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ: www.sakarya.edu.tr

Bilgi için: Hanife Babacan

Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



Ek 2.1. Karar Yazısı

KARAR

18. Ali BİRİNCİ'nin “Türkiye’de 18 Yaş Altı Bireysel Emeklilik Sisteminin Sorunları ve Çözüm Önerileri: Bireysel Emeklilik Çalışanları Üzerine Karşılaştırmalı Analiz” başlıklı çalışması görüşmeye açıldı ve yapılan görüşmeler sonunda çalışmanın Etik açıdan **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verildi.



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Ali BİRİNCİ

ÖĞRENİM DURUMU

Öğrenim Derecesi	Öğrenim Yeri	Öğrenim Yılı
Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü/ Muhasebe ve Finansman	Devam Ediyor
Lisans	Gazi Üniversitesi / Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi / Muhasebe ve Finansman Öğretmenliği	2013
Lise	Vakıfkebir Ömer Nakkaş Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	2009

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Görev
2013-Devam	Milli Eğitim Bakanlığı	Uzman Öğretmen/Muhasebe ve Finansman

YABANCI DİL

İngilizce

ESERLER

Sarıaslan, M. ve Birinci A. (2025). Çocuklar için bireysel emeklilik: sektör çalışanlarının görüşleri doğrultusunda katılımı artırma önerileri. 5. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar ve Yenilikçi Çalışmalar Sempozyumu Bildiriler Kitabı içinde* (ss.169-181). Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Yayınevi.