

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE KAMU
SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ BES’ NE GİRİŞ KARARLARINI
ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ;
KONYA İLİ ÖRNEĞİ**

SARE MELİKE YILDIZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Prof. Dr. Abdulkadir BULUŞ

Konya-2020

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE KAMU
SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ BES’ NE GİRİŞ KARARLARINI
ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ;
KONYA İLİ ÖRNEĞİ**

SARE MELİKE YILDIZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Prof. Dr. Abdulkadir BULUŞ

Konya-2020



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Bilimsel Etik Sayfası

Öğrencinin	Adı Soyadı	Sare Melike YILDIZ		
	Numarası	18810401025		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İktisat Ana Bilim Dalı		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Doktora	<input type="checkbox"/>	
Tezin Adı	Türkiye'de BES ve Kamu Sektörü Çalışanlarının BES'ne Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Konya İli Örneği			

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Öğrencinin Adı Soyadı
İmzası

Sare Melike YILDIZ
SM.



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Sare Melike YILDIZ
	Numarası	18810901025
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İktisat Ana Bilim Dalı
	Programı	Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Abdulkadir BULUŞ
	Tezin Adı	Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Kamu Sektörü Çalışanlarının BES’ ne Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi; Konya İli Örneği

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan ‘‘Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Kamu Sektörü Çalışanlarının BES’ ne Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi; Konya İli Örneği’’ başlıklı bu çalışma 2712/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Sıra No	Danışman ve Üyeler		
	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmza
1	Prof. Dr.	Abdulkadir BULUŞ	
2	Prof. Dr.	Fatih Mehmet ÖCAL	
3	Doç. Dr.	Savaş ERDOĞAN	

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın konusunun belirlenmesinde, oluşum sürecinin planlanmasında bilimsel temeller doğrultusunda bilgi ve tecrübesini benimle paylaşan ne zaman ihtiyacım olsa yoğun anlarında bile değerli zamanını bana ayıran desteğini esirgemeyen kıymetli Sayın Danışmanım Prof. Dr. Abdülkadir BULUŞ'a sonsuz şükranlarımı sunar, teşekkürü bir borç bilirim.

Değerli vakitlerini ayırıp tezimde jüri üyesi olma nezaketini gösteren Prof. Dr. Fatih Mehmet ÖCAL, Doç. Dr. Savaş ERDOĞAN, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa GERÇEKER ve Dr. Öğr. Üyesi Mustafa GÖMLEKSİZ'e teşekkürlerimi sunarım.

Maddi ve manevi desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen, sevgileriyle her zaman yanımda olan, hayattaki en büyük şansım olan sevgili aileme teşekkürü bir borç bilir, sonsuz şükranlarımı sunarım.

Sare Melike YILDIZ

KONYA-2019

ÖZET

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), bireylerin aktif çalışma hayatları boyunca yaptıkları tasarrufları uzun vadeli yatırımlarda değerlendirerek emeklilik zamanlarında hayat kalitelerini koruyabilecekleri bir gelir elde etmelerine katkıda bulunan özel emeklilik sistemidir. İnsanlar bu sisteme gönüllü, zorunlu veya otomatik olarak katılarak, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirin ek bir gelir oluşturabilmektedir. BES'nin bireysel, sosyal ve ekonomik yönden sağladığı faydalardan dolayı Türkiye dahil birçok ülke sistemde yeni reformlar yaparak sistemdeki katılımcı sayısını artırmaya çalışmaktadır. Zira bireylerin BES'ne giriş kararlarını ve sistemde kalmalarını etkileyen pek çok faktör bulunabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de uygulanan bireysel emeklilik sisteminin kamu sektöründe çalışan bireyler için bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarının etkileyen faktörleri belirlemektir. Çalışmada, kamu sektörü çalışanlarının bireysel emeklilik sistemine hangi nedenler doğrultusunda girmeyi düşündükleri, bireylerin demografik özellikleri ile bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarının hangi ölçülerde farklılık gösterdiği tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma nicel bir araştırma olup, araştırmada model olarak ilişkiel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma kapsamında Konya'da çeşitli kamu sektörlerinde çalışmakta olan 350 kamu personeline ulaşılmış ve "Bireysel Emeklilik Sistemi Anketi" kullanılarak gerekli veriler anket yardımı ile toplanmıştır. 350 anketten 229'unun verileri kullanılarak SPSS programı ile verilerin ön ve ileri analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda kamu sektörü çalışanlarının; %19,2'si sosyal güvenlik reformlarına güven duyarken, %41,5'i sosyal güvenlik reformlarının sorunları çözemeyeceğini düşündüğü belirlenmiştir. Kamu sektörü çalışanlarının %52'sinin düzenli tasarruf alışkanlığının olduğu ve tasarruflarını en çok altına yatırım yaparak değerlendirdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, BES'ne giriş kararı etkileyen faktörlerden olan meslek ile giriş kararı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanırken, eğitim düzeyi ve ortalama aylık gelir ile BES'ne giriş kararı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanamaması çalışmanın önemli sonuçlarından. Çalışmanın en sonunda ise elde edilen bulgulardan yola çıkarak konu ile ilgilenenlere önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kavramlar: Sosyal Güvenlik Sistemleri, Türkiye'de Sosyal Güvenlik, Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi, Konya'da Bireysel Emeklilik Tercihleri.

ABSTRACT

The Private Pension System (PPS) is a private pension system that contributes to individuals' savings in their active working lives through long-term investments, which contribute to their retirement. People can participate in this system voluntarily, compulsorily or automatically and generate an additional income to the pension income provided by the social security system. BES's individual, because of the benefits from the social and economic aspects, including Turkey, has been working to increase the number of participants in the system, making new system reforms in many countries. Because, there are many factors that affect the decisions of individuals to enter PPS and stay in the system.

In this study, the private pension system implemented in Turkey aimed to determine the factors that affect entry decisions to individual pension system for individuals working in the public sector. In this study, it is tried to determine the reasons for the public sector employees to enter the private pension system and the extent to which the demographic characteristics of individuals and the decisions to enter the private pension system differ.

The study is a quantitative research and relational survey model is used as a model. Within the scope of the research, 350 public employees working in various public sectors in Konya were reached and the necessary data were collected with the help of the "Individual Pension System Survey". Preliminary and advanced analyzes of the data were done with SPSS program by using the data of 229 out of 350 questionnaires.

As a result of the research, public sector employees; While 19.2% trust social security reforms, 41.5% think that social security reforms cannot solve the problems. It was found that 52% of the public sector employees have regular habit of saving and evaluate their savings by investing the most in gold. In addition, while there is a statistically significant difference between profession and entry decision which is one of the factors affecting the decision to enter PPS, it is important to find out that there is no statistically significant relationship between education level and average monthly income and PPS entry decision. At the end of the study, based on the findings, suggestions were made to those interested in the subject.

Key Concepts: Social Security System, Social Security in Turkey, the private pension system in Turkey, Individual Retirement preferences in Konya.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa Nu
BİLİMSEL ETİK SAYFASI	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
YÜKSEK LİSANS TEZ KABUL FORMU	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	1
1. Araştırmanın Amacı	3
2. Araştırmanın Önemi.....	3
3. Araştırmanın Problem Cümlesi ve Alt Problemleri	4
4. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
5. Araştırmanın Varsayımları.....	5
1. BÖLÜM	6
SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI	6
1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı	6
1.1.1. Dünyada Sosyal Güvenlik Kavramı	8
1.1.2. Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Gelişmesi	19
2. BÖLÜM	27
BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	27
2.1. Genel Anlamda Bireysel Emeklilik Sistemi	27
2.2. Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi	31
2.2.1. Zorunluluk Esasına Dayalı Emeklilik Sistemi.....	35
2.2.2. Zorunluluk Esasına Dayalı Olmayan Emeklilik Sistemi	39
2.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi	42
2.3.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri	43
2.3.2. Bireysel Emeklilik Sistemi Avantajları	46

2.4. Bireysel Emeklilik Sistemi'nin İşleyişi.....	47
2.4.1. Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılım Payı Ödemeleri	50
2.4.2. Bireysel Emeklilik Sisteminde Gider Ödemeleri ve Kesintileri.....	51
2.4.3. Otomatik Bireysel Emeklilik Sistemi	54
3. BÖLÜM	62
KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN BİREYLERİN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE GİRİŞ FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ; KONYA İLİ ÖRNEĞİ	62
3.1. Yöntem.....	62
3.1.1. Araştırmanın Modeli.....	62
3.1.2. Araştırmanın Çalışma Grubu.....	62
3.1.3. Veri Toplama Araçları.....	63
3.1.4. Veri Analizi.....	63
3.2. Araştırmada Elde Edilen Bulgular.....	64
3.2.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Durumu.....	64
3.2.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi	74
3.2.3. Kamu Sektöründe Çalışanların Meslekleri İle BES'ne Giriş Kararı Arasındaki İlişki.....	75
3.1.4. Eğitim Düzeyi İle Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	79
3.1.5. Aylık Gelir Düzeyi İle Bireysel Emeklilik Sistemi Giriş Kararı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	82
4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	85
5. KAYNAKLAR	95
6. EKLER	104
7. ÖZGEÇMİŞ	110

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. OECD ülkelerinde Bireysel Emeklilik Katılım Şekli.....	41
Tablo 2.2. Bireysel Emeklilik Sistemi ile Sosyal Güvenlik Sisteminin Kıyaslanması.....	50
Tablo 2.3. Otomatik Katılım Sistemi ile Bireysel Emeklilik Sistemi Karşılaştırması	57
Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Cinsiyet Durumu	64
Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Yaş Durumu	65
Tablo 3.3. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Eğitim Durumu.....	66
Tablo 3.4. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Meslek Durumları ...	68
Tablo 3.5. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Ortalama Aylık Gelir Durumu	69
Tablo 3.6. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Reformlarına Güven Durumu	70
Tablo 3.7. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanların Tasarruf Alışkanlığı Durumları.....	71
Tablo 3.8. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Tasarruflarını Değerlendirme Şekilleri.....	73
Tablo 3.9. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının BES'ne Giriş Kararı	75
Tablo 3.10. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü çalışanlarının Mesleği ile BES'ne Giriş kararı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Ki-Kare Analiz Sonuçları.....	77
Tablo 3.11. Tukey HSD Analiz Sonuçlarından Mesleklere Göre BES'ne Giriş Kararı Ortalamalarının Arasındaki İlişki	77
Tablo 3.12. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü çalışanlarının Eğitim Düzeyi ile BES'ne Giriş Kararı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Ki-Kare Analiz Sonuçları	80
Tablo 3.13. Tukey HSD Analiz Sonuçlarından Eğitim Düzeyine Göre BES'ne Giriş Kararı Ortalamalarının İlişki Durumu	80

Tablo 3.14. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Aylık Gelir Düzeyleri ile BES'ne Giriş kararı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Ki-Kare Analiz Sonuçları 82

Tablo 3.15. Tukey HSD Analiz Sonuçlarından Ortalama Aylık Gelir İle BES'ne Giriş Kararı Ortalamalarının İlişki Durumu 83



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. OECD Ülkelerinin Doğurganlıkları ve Değişim Grafiği.....	32
Şekil 2.2. Otomatik Katılım Sisteminde Gerçekleşme Oranları.....	57
Şekil 3.1. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Cinsiyet Dağılımını Gösteren Grafik (%).....	65
Şekil 3.2. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Yaş Dağılımını Gösteren Grafik (%).....	66
Şekil 3.3. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Eğitim Durumu Dağılımını Gösteren Grafik (%)	67
Şekil 3.4. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Meslek Durumu Dağılımını Gösteren Grafik (%)	68
Şekil 3.5. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Ortalama Aylık Gelir Dağılımını Gösteren Grafik (%)	69
Şekil 3.6. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Reformlarına Güven Dağılımını Gösteren Grafik (%)	71
Şekil 3.7. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanların Tasarruf Alışkanlığı Grafiği.....	72
Şekil 3.8. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanların Tasarruflarını Değerlendirme Grafiği.....	74
Şekil 3.9. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının BES'ne Katılım Grafiği	76
Şekil 3.10. Kamu Sektörü Çalışanlarının Mesleklerine Göre BES'ne Dahil Olma İsteği Puan Ortalamaları Grafiği.....	78
Şekil 3.11. Kamu Sektörü Çalışanlarının Eğitim Durumlarına Göre BES'ne Dahil Olma İsteği Puan Ortalamaları Grafiği.....	81
Şekil 3.12. Kamu Sektörü Çalışanlarının Aylık Ortalama Gelir Durumlarına Göre BES'ne Dahil Olma İsteği Puan Ortalamaları Grafiği.....	84

KISALTMALAR

- BES** : Bireysel Emeklilik Sistemi
- EGM** : Emeklilik Gözetim Merkezi
- GSMH** : Gayri Safi Milli Hasıla
- GSYİH** : Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
- ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Orgaziation)
- İLKSAN** : İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
- OECD** : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)
- OKS** : Otomatik Katılım Sistemi
- OYAK** : Ordu Yardımlaşma Kurumu
- YGK** : Yönetim Gideri Kesintisi

GİRİŞ

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), kişilerin çalışabilir durumdayken ve bir gelir sağlayabilir durumda iken, yapmış olduğu tasarruflardan düzenli bir sistem çerçevesinde birikimler yaparak, bu birikimlerden sağladığı yatırımlarla yaşlılık döneminde hak kazanacağı emeklilik hakları ile refah içinde yaşaması için kurulmuş bir sistemdir. Bireysel emeklilik sistemi devlet tarafından yürütülmekte olan sosyal güvenlik sisteminde göre tamamen farklı olmakla birlikte gönüllülük esasına dayanmakta ve hesaplar bireysel olarak kontrol edilmektedir.

Özel şirketler aracılığıyla işletilen Bireysel Emeklilik Sistemi, faaliyette olduğu her ülkede sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliği olmakla beraber ülke ekonomisine de olumlu etki etmektedir. Türkiye’de ise, bireylerin tasarruflarını biriktirerek özel sigorta şirketleri kanalı ile değerlendirme faaliyetlerinde son yıllarda gelişmeler gözlemlenmektedir. Toplumun tasarruf düzeyinin yetersiz olduğu ülkemizde, finansal varlıklar ve finansal piyasalarının büyüme aşamasında olduğu söylenebilir. Bu tür faaliyetlerde finansal şirketlere olan tercihin sınırlı olduğu ve bu durumda da bu tür özel piyasaların tam olarak yaygınlaşmadığı görülmektedir. Türkiye’de bireylerin yapmış oldukları tasarruflarını yastık altında tutmaları, özel şirketlerin bünyesinde sağlayacağı yatırımları çoğaltarak fon birikimlerini büyütmelerine engel olmaktadır. O halde halkın yeterince bilinçlendirilerek, tasarruflarını finansal kaynaklar bünyesinde değerlendirerek fonların gelişip büyümesine destek olmaları sağlanabilir. Bu yatırımların yaygınlaştırılması ile birlikte ülke ekonomisinin de gelişip büyümesi de mümkün olmaktadır. Bütün bu faktörlerin ışığında, son yıllarda bireysel emeklilik fonlarının, ülkenin fon birikiminin ve net tasarruf hacminin çoğalmasına destek niteliğinde ülke gündeminde yerini alacağı bir gerçektir (Korkmaz, 2007: 220 221).

Bireysel emeklilik fonlarının gelişmiş ülke seviyelerine çıkarılması, ülkede hizmete sunulmuş hisse senedi ve tahvil piyasalarının da gelişip büyümesini destekleyecek ve tasarruf yapılarak yatırımların önünü açacaktır. Özel şirketler kanalıyla yapılan bu fonlara yapılan yatırımların gelişip yaygınlaşması ile ekonomik büyüme üzerinde de olumlu bir etki sağlanmış olacaktır. Ülkede sigorta piyasasının gelişmesi de fon yönetim etkinliği ile aynı doğrultuda olmakla birlikte, bu sektörleri

olumlu olarak etkileyecektir. Bireysel emeklilik sisteminin yaygınlaşması aynı zamanda, hareketlilik kazandırılan sigorta sisteminin uluslararası bütünlüğüne de imkân tanıyarak daha çok gelişmesine olanak tanıyacaktır (Aras ve Müslümov, 2003: 5).

Özel emeklilik şirketlerinde yürütülen bu sistemin finans kaynağını, katılımcıların düzenli olarak ödediği katkı payları ve yine katılımcılar tarafından karşılanan gider masrafları oluşturmaktadır. Bu sisteme katılımcı olmak gönüllülük esasıyla gerçekleşmekte, ödenecek katkı payları ise zorunlu olmaktadır. Herhangi bir yerde çalışan işçinin yerine katkı payını ödeyen işverenin yatırımları da gönüllü olmaktadır. BES'in başka bir finans kaynağını oluşturan katılımcıların yapacağı katkı payı ödemelerinin haricinde yine katılımcı tarafından karşılanan gider ödemeleri oluşturmaktadır. Gider ödemelerinin kapsamına, giriş aidatı, yönetim gideri kesintisi, fon işletim gideri kesintisi ve özel hizmet giderleri girmektedir (Topalhan, 2010: 181-182).

Türkiye'de otomatik bireysel emeklilik sistemi 01.01.2017 tarihinde, herhangi bir işte çalışan bireylerin sisteme dahil edilmesiyle faaliyete geçirilmiştir. Otomatik Bireysel Emeklilik sisteminde katılımcı olacak çalışan bireylerin, Bakanlar Kurulu Kararı'na göre, Türk vatandaşı ya da mavi kartlı olmaları ve 45 yaşını doldurmamış olması şartlarına sahip olması gerekmektedir. Bu şartlara sahip çalışanlar sisteme otomatik olarak dahil edilmektedir. BES'e otomatik sistemle dahil olan çalışanlar, şirket tarafından hazırlanan sözleşme taraflarına tebliğ edilmesinde itibaren 2 aylık sürede cayma hakkına sahiptir. Sözleşmesini iptal ettiren çalışanın adına ödenmiş olan katkı payı, bir kesinti yapılmaksızın çalışana iade edilmektedir.

Otomatik BES ile bazı katılımcılar sistem içerisinde yer almaya devam ederken, bazı katılımcılarsa otomatik BES sisteminin dışında yer almayı tercih etmektedirler. Bu çalışmada, "Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi ve kamu sektörü çalışanlarının BES'e giriş kararlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi; Konya ili örneği" adlı konu araştırılacaktır.

Araştırmada ilk olarak sigorta kavramı ve Türkiye'de sigorta kavramının gelişimi incelenmiş olup, Türkiye'de ve dünyadaki bireysel emeklilik sistemleri ayrıntılı olarak sunulmuştur. Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemine katılımın,

demografik olarak benzer bireyler açısından bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarını etkileyen etkenlerin incelenmesinin yapılabilmesi adına uygulamalı bir çalışma yapılarak elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Bu yüzden araştırma kamuda çalışanların bireysel emeklilik sistemine giriş faktörlerinin incelenmesi üzerine yoğunlaşmış ve Türkiye'deki evreni temsil etmesi amacıyla Konya ilinde bulunan kamu çalışanlarından bir araştırma grubu ile konu ile ilgili bir alan uygulaması gerçekleştirilmiştir.

1. Araştırmanın Amacı

Bireysel emeklilik sistemi; kişilerin gelirlerinin belli bir oranını bireysel emeklilik hesabına yatırarak birikim yapmasını ve bu birikimlerini kendi belirlediği emeklilik yatırım fonlarında değerlendirerek emekliliğe hak kazandığı zamanda ise parasını toplu ya da maaş şeklinde almasına olanak veren bir sistemdir.

Araştırmanın amacı, Türkiye'de uygulanan bireysel emeklilik sisteminin kamu sektöründe çalışan bireyler için bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine çalışılmıştır. Kamu sektörü çalışanlarının bireysel emeklilik sistemine hangi sebepler doğrultusunda girmeyi düşündükleri, bireylerin demografik özellikleri ile bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarını hangi ölçülerde farklılık gösterdiği tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma ile bireylerin bireysel emeklilik sistemine katılımı ve bireylerin tasarruf edebilmelerine yardımcı olunması hedeflenmektedir.

2. Araştırmanın Önemi

Araştırma kamu sektörü çalışanlarının bireysel emeklilik sistemine girişlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesine katkıda bulunarak, katılımcıların bireysel emeklilik sistemine katılımlarını artırmayı amaçlamaktadır. Araştırma bu yönüyle benzer demografik özelliklere sahip bireylerin bireysel emeklilik sistemine katılımını sağlamak açısından da önemlidir. Toplum içerisindeki farklı kesimlerin bireysel emekliliğe giriş amaçlarının tespit edilmesi, sektörde ilgili şirketlerin yeni katılımcı kazanmaları açısından da önemlidir.

Bireylerin, demografik özellikleri ile bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarının hangi ölçülerde farklılık gösterdiği tespit edilmeye çalışılarak, ülkemiz ekonomisine katkı sağlayan ve bireylere tasarruf etme alışkanlığını kazandıran bireysel emeklilik sistemine katılımın daha fazla sağlanabilmesi açısından önemlidir. Araştırma bulguları ile ulaşılan bilgiler bireysel emeklilik sistemine katılım kararlarının günümüzdeki fotoğrafını ortaya koyarak, araştırma sonuçlarının literatüre katkı sağlaması açısından önemlidir.

Yapılan çalışma ile Konya ili örneklemeden yola çıkılarak BES'ne giriş ve sistemde kalma tercihlerinde etkili olan faktörlerin incelenmesi yapılacak ve böylece toplum tercihlerinin bazı değişkenler üzerinden daha iyi tespit edilmesi sağlanarak, BES politikalarının şekillendirilmesine katkıda bulunulabilecektir.

3. Araştırmanın Problem Cümlesi ve Alt Problemleri

Yukarıda araştırmanın problemi ile ilgili tüm bahsedilenlerden sonra araştırmanın problem cümlesi “Kamu sektörü çalışanlarının bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarını etkileyen faktörler nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir. Bu problem cümlesine bağlı olarak araştırmada aşağıdaki alt problemlere cevap aranmaya çalışılmıştır.

1. Alt Problem: *Türkiye’de ve dünyada bireysel emeklilik sisteminin özellikleri nasıldır?*

2. Alt Problem: *Kamu sektörü çalışanlarının sosyal güvenlik reformlarına güvenleri ve tasarruf yapma alışkanlıkları nasıldır?*

3. Alt Problem: *Kamu sektörü çalışanlarının meslekleri ile bireysel emeklilik sistemine giriş kararı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*

4. Alt Problem: *Kamu sektörü çalışanlarının eğitim düzeyi ile bireysel emeklilik sistemine giriş kararı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*

5. Alt Problem: *Kamu sektörü çalışanlarının gelir düzeyleri ile bireysel emeklilik sistemine giriş kararı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*

4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu alışma;

- Konya ili kamu sektöründe çalışan 125 kadın 104 erkek olmak üzere toplam 229 kişiden veri toplamak için kullanılan şener ve Akın (2010) tarafından geliştirilen “Bireysel Emeklilik Sistemi Anketi”nde belirtilen sorular ve katılımcıların bunlara verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada;

- Konya ili kamu sektörü çalışan katılımcıların örneklem olarak belirlendiği çalışma grubunun evreni yeteri kadar temsil ettiği,
- Araştırma grubunun anketteki sorulara samimi ve gönüllü olarak doğru cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.

1. BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı

İnsanlık tarihi süresince toplumlar, karşılaşılabilecekleri kaza ve risklere yönelik kendilerini güven altına alabilmek için çeşitli yöntemler denemişlerdir (Uyar, 2012: 14). Bu yöntemlere rağmen maruz kaldıkları tehlikeler sonucunda da karşı karşıya kaldıkları risklerin zararlı sonuçlarını en aza indirmeyi amaçlamışlardır (Altın, 2010: 5).

Bu doğrultuda karşımıza çıkan “Sosyal Güvenlik” kavramı, insanların meydana gelebilecek kaza ve risklere karşı emniyetini gerçekleştirip, başka kişilere ihtiyaç hissetmeden sahip oldukları hayatlarını dilediği biçimde devam ettirmesini amaçlayarak, ilk olarak 1985 yılında ABD mevzuatında geçmiştir (Talas, 1999: 398; Paksu, 2007: 4; Uyar, 2012: 14).

Modern devlet anlayışında, sosyal devlet kavramının faktörü olarak sosyal güvenlik sistemi şu şekilde ifade edilmektedir (Uyar, 2012: 15); bireylerin geçimini sağlamak amacıyla yapmış oldukları işlerden ya da karşılaşılabileceği risk ve tehlikeler sebebi ile gelirlerinde düşüş meydana gelip bu düşüş sebebi ile bir muhtaçlık ortaya çıkmaması için geçimini ve standart yaşama biçimini devam ettirmesine olanak tanıyan sisteme denir (Erol, 2003 :401). Bu anlamda sosyal güvenliğin temel amacı, kaza ve güvence riskiyle karşılaşan bireyin başka insanların yardımına ihtiyaç duymadan hayatını devam ettirebilmesidir (Uralcan, 2004: 8).

“Büyük Sayılar Yasasına” göre, sigorta işlemlerinin temel hedefi, meydana gelebilecek zararların önüne geçmek olamamakla birlikte, ortaya çıkan zararı grup üyeleri arasında dağıtarak, mali zararın en düşük seviyeye düşürülmesini sağlamaktır. Büyük Sayılar Yasasından yola çıkarak, sigorta sahibi kişi ile karşılaşılabilecek risklerin risk ters orantılı olduğu anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle, ne kadar bireyin sigortası olursa meydana gelebilecek risklerin daha çok bireye dağıtılmasıyla, kişi başına düşen risk oranı azalacaktır. Ayrıca sigorta katılım

oranının yüksek seviyelerde gerçekleşmesi, kişiler bakımından iyi etkiler gösterdiği gibi, ülke ekonomisini de olumlu etkileyecektir (Karaman vd., 2010: 7).

Kişilerin sigortaya ödemiş olduğu pirim ücretleri kendi adlarına bir çeşit tasarruf yolu olmakla birlikte, sigortacılık yapan kurumlarda sermaye özelliğini taşımaktadır (Avunduk, 2012: 88).

Dünya geneline bakıldığı zaman, gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik sisteminin tamamıyla benimsendiği, hatta sigortanın devlet politikası olarak çalıştığı görülmektedir. Bu sistemin gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerde tam oturmadığı, toplum tarafından benimsenmediği, ülkenin gelişmesinde etken olarak görülmediği ve çoğunlukla toplumdaki baskın kitlelerin etkileri doğrultusunda işlediği izlenmektedir (Altın, 2010: 6).

Sosyal güvenlik sistemi, uygulandığı toplumun refah seviyesini olumlu etkilerken aynı zamanda o ülkenin kalkınmasına da fayda sağlamaktadır. Bu sebeple sosyal güvenlik, ülke ve toplumların temel yapı taşı oluşturmakta ve ülkelerin sosyal güvenliğe verdiği önemi göstermektedir (Uyar, 2012: 16).

Toplumlarda sosyal güvenliğin sağlıklı biçimde uygulanması amacıyla devletler tarafından hazırlanan politikalar, sosyal güvenlik sistemleriyle koruma altına alınmasını amaç edinir ve bu amaçların yerine gelmesi için çalışır. Diğer bir deyişle sosyal güvenlik, bireylerde oluşabilecek mesleki, sağlık ya da ekonomik riskler sonucunda sahip olduğu gelirini geçici ya da sürekli kaybetmiş bireylerin temel ihtiyaçlarını gideren sistemdir (Talas, 1953: 17).

Sosyal güvenlik kavramı, sosyal politika ve sistemlerin tümünü ifade etmesi sebebi ile sosyal güvenliğin bir anlamda siyasi içeriğe dayandığı da ifade edilebilir. Geniş manada sosyal güvenlik, kişilerde meydana gelen ihtiyarlık, sakatlanma, kaza, ölüm, sağlık sorunu, işsiz kalma vb. risklerin nihayetinde ihtiyaçların artarak giderinin çoğalması gelirin düşmesine, iş gücünün azalması ile mal varlığındaki azalmaya yönelik bireylere güvence sağlanması destekleyen sistemdir. Bu çerçevede bireylerin karşılaşılabileceği riskler karşısında meydana gelebilecek zarardan korunabilmesinin güvenceye alınması, bu riskler karşısında temel gereksinimlerin

esiri olmaktan kurtarılması gayesiyle sağlanan sosyal siyaset garantisi şeklinde şekillendirilmektedir (Sofuoğlu, 2019: 3).

Literatüre bakıldığında değişik ifadeler ile karşılaşılsa da, yapılmış bütün sosyal güvenlik tanımlarının ortak noktası bireylerin sosyal tehlikeler sonucunda, meydana gelen gelir ve giderlerin azalış ya da artışlarında, iş gücünün kaybı ve gereksinimlerini giderememesine karşın güvencelerinin sağlanması şeklinde anlaşılmaktadır. Bu sistemin çoğunlukla sosyal politikaların bütünü olarak ifade edildiği görülmektedir. Öncelikle anlaşılması gerek nokta, sosyal güvenliğin sosyal bir politika olduğudur. Ayrıca oluşabilecek risklere karşı ekonomik manada güvence ve eşitliğin sağlanması amaç olmakla birlikte, bu ilkelerin sağlanması için sürekli değişen kural ve yöntemlerin sosyal güvenlik amacının kapsamında olduğu görülmektedir (Sofuoğlu, 2019: 3).

1.1.1. Dünyada Sosyal Güvenlik Kavramı

Dünya tarihine bakıldığı zaman feodal toplumlarda görülen üretim biçimi, vesayet ilişkisi (lord – serf) çerçevesinde baskın kesimin egemenliğinde iken, sanayi devrimi ile tamamen değişmiştir. Feodal dönemde yerleşmiş olan ekonomik ve sosyal sistem çökerek, kapitalizm şeklinde ifadelendirilen “özgür” emeğin piyasa adlı mekanizmaya emek gücünü sunarak yaşamını devam ettirmek gayret gösterdiği çok daha yeni bir sistem meydana gelmiştir. Bu doğrultuda kapitalist sistem kapsamında iş gücü sahibine verilen ücret, çalışan bireyin diğer günlerde emeğini tekrar sergileyebilmesini gerçekleştirecek ve yeni üretimlerin tekrar etmesi amacıyla ortaya çıkmıştır. Burada bahsedilen yeniden üretim süreci, salt piyasa ve emek arasındaki bireysel bir ilişki ağını değil bunula birlikte kurumsal bir mekanizmayı da temsil eden devletle de ilişkili bir sürecin kendini göstermesidir. Burada emin olunması gereken bir durum vardır ki, devlet emek süreçlerinin oluşmasında büyük bir etken halinde, emek ve sermaye piyasasında yer alan iletişimde yer alırken akdi sözleşmelerin de garantör ve denetlenmesini gerçekleştirmektedir. Ayrıca devlet, yapılandırılmış bu ilişki ağının devamında yürürlüğe giren yeni sözleşmelerinde güvenliğini sağlamaktadır. Bu sayede yeniden oluşan ilişki ağlarının herhangi bir kesintiye sebep olmaması, sözleşmenin perde arkasında kalan devletin garantisi

kapsamında yerini almıştır. Bu sistemde devletin sağladığı sistem sayesinde, emek sahiplerinin direk takibinin sağlıklı biçimde yapılması hususunda fiziki olarak oluşabilecek zor kullanımın önüne geçerek “sözleşme özgürlüğü”nü de güvence altına almaktadır. Buna paralel olarak aynı zamanda da oluşan sözleşme ağları ve ilişkisinin yeniden üretiminin gerçekleşmesi doğrultusunda toplumsal rızanın sağlanabilmesi gayesiyle kurumsal düzenlemeler oluşturmuştur (Topak, 2014: 3-4).

Sosyal güvenlik dünya tarihinde ilk olarak, 18. yüzyılın ilk yarısında İngiltere’de gerçekleştirilen Sanayi Devrimi ile kendini göstermiştir. Ortaya çıkmasından itibaren de emek ve sermaye piyasasında ufak çapta yapılan zanaatların ait oldukları iş yerlerine büyük katkı sağladığı görülmüştür. İş piyasasında yer alan üretim teknolojileri sayesinde meydana gelen gelişmelerle birlikte emek sahiplerinin işverenlerin hakimiyeti altında kalması ile ücret karşılığında çalışan işçi sınıfı giderek büyümüş ve bu sınıfın çalışma şartları, meslekleri gereği oluşabilecek tehlikeler ve kazalar neticesinde çeşitli sağlık ve güvenlik sorunları meydana gelmiştir. Bu dönemde, çalışma saatlerinin her geçen gün çoğalması, çocuk ve kadın çalışanların kötü ve ağır şartlarda görevlendirilmesi gibi çeşitli faktörlerin, devletin iş piyasasına müdahale etmesine sebep olmuştur. Bu yıllarda İngiliz Parlamentosunda, maden ocaklarında çalıştırılan kadın ve çocukların haklarının korunması amacıyla Anthony Ashley Cooper, bu tür çalıştırılan işçilerin haklarının korunması için çalışmalar yürütmüştür. Benzer olarak, hekim Thomas Percival genç işçilerin mesai saatleri ve çalışma şartları ile alakalı raporlar hazırlamıştır (Yılmaz, 2012: 6).

İngiltere’de yapılan baca temizlik işçilerinin kanser hastalığına yakalanma ihtimali ve bu işte çocuk işçilerin kullanılması sebebi ile Percival Pott birtakım çalışma başlatmış ve bu istismara yönelik 1788 tarihli “Baca Temizleyicileri Kanunu” çıkarılmıştır. Bu tür çalışmalar sonunda vicdanlı olarak isimlendirilebilecek fabrika yöneticilerinden olan Robert Owen vb işverenler, kendi fabrikalarında mesai saatlerini azaltmış, çocuk işçi çalıştırmamış ve fabrikasındaki görev alan işçilerin çalışma şartları ve ortamlarını iyileştirilmesi hususunda gayret göstermişlerdir (Çetindağ, 2010; Erkul, 1983: 6869). 1802 tarihinde yürürlüğe konulan ilk Fabrikalar Kanunu (Çırakların Sağlığı ve Morali adlı yasa olarak da geçmektedir) ile beraber çocuk işçilerin mesai süreleri günlük 12 saat ve haftalık 58 saat olmak kaydıyla

belirlenmiş, ancak kanunda yer alan bu madde 1833 tarihinde çıkarılan Fabrikalar Kanununa kadar uygulanmamıştır (Erkul, 1983: 75; Çelik, 2011).

Michel Sadler yapılan bu girişimlerden etkilenecek 1832 yılında parlamentoya yeni bir yasa önerisinde bulunmuştur. Böylelikle 1833 yılında Michel Sadler'in "Fabrikalar Yasası"nın yürürlüğe geçmesine katkısı olmuştur. 1833 yılında yürürlüğe giren Fabrikalar Kanunu ile beraber 9 yaş altı çocukların herhangi bir işte istihdam edilmesi, 18 yaş altı çocukların gece mesaisine bırakılmasını yasaklayan ve günlük çalışma saatlerinin de 12 saati geçmemesini içeren yasa oluşturulmuştur. Bu kanun doğrultusunda iş müfettişleri görevlendirilerek fabrikaların denetlenmesi sağlanmıştır. 1842 yılında yapılan yeni bir uygulamayla beraber kadın ve 10 yaş altı çocukların maden ocaklarında çalıştırılmasına yasak getirilmiştir. 1895 yılında oluşturulan yeni çalışmayla tehlikeli işlerde görev yapan işçilerde görülen meslek hastalıklarının bildirilmesi zorunlu kılınmıştır. 1900 tarihinde yapılan düzenleme ile iş başlangıç, rutin sağlık kontrolü, tehlikeli görevlerde çalışan işçiler için özel muayene, meslek hastalığı bildirim, çalışamaz duruma gelenler ve sakatlananlar için özel rapor hazırlanması zorunluluğu getirilerek yasal nitelik kazanmıştır (Gerek, 2008: 3-4; Yiğit, 2011: 5; Yılmaz, 2003).

Sosyal güvenlik alanında yapılan olumlu gelişmeler kapsamında İngiltere'de uygulamaya konulan bu düzenlemeler zinciri Avrupa'da yer alan diğer ülkelere de örnek olmuştur. Almanya'da 1849, İsviçre'de 1840, Fransa'da 1842 (Villermé Raporu) yıllarında iş sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili yasalar çıkarılmıştır (Gençler, 2007: 17). Avrupa ülkelerinde gerçekleşen bu çalışmalar doğrultusunda, ABD'de 1919 yılında Harvard Üniversitesi'nde çalışan ve ilk kadın öğretim üyesi olan Alice Hamilton, ömrünün 40 yıl gibi bir süresini işyeri ve işkolu hekimi olarak mesleki zararlar alanında araştırma ve çalışmalara ayırmıştır. Alice Hamilton nu alanda; bakır madeni ocaklarında silikoz, suni ipek üretilen fabrikalarda karbon sülfür ve civa madenlerinde civa zehirlenmeleri üstünde çalışmalar yürütmüştür. Yine bu yıllarda SSCB sağlık politikasının kurucularından Alexander Semashko, sağlık hizmetlerinin bağımsız olarak ele alınmasını ve koruyucu tedbirler üzerine faaliyetler oluşturarak yeni politikalar oluşturmuştur. Bu doğrultuda özellikle 1920'li yıllarda çeşitli

araştırma merkezi ve enstitünün kurulup çalışması olarak tanımlanmıştır (Fişek, 2014: 3).

Ulusal ölçekli iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerçekleştirilen bilimsel çalışmalar ve yasal düzenlemeler ile birlikte uluslararası sahada 1919 tarihinde kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü-International Labour Organization (ILO), ilk olarak Birleşmiş Milletlere bağlı halde faaliyet yürütürken, 1946 tarihinde Birleşmiş Milletler ile imzaladığı bir antlaşma ile bağımsız bir uzmanlık kuruluşu olmuştur. Bu doğrultuda, iş sağlığı ve iş güvenliği kapsamında yasal kanunlardaki değişiklikler ile birlikte çalışanların herhangi bir tehlikede karşısında güvence altında olup, mesleğini sağlıklı biçimde uygulayabilmesi için çalışmalar gerçekleştirilmiştir. 17. yüzyılda Vauban ve 18. yüzyılda Belidor, emek gücü olarak zor şartlarda çalışan işçilerin ileri derecede yıprandığını, meslek hastalığına yakalananların olduğunu belirterek, iş veriminin iyileştirilmesi amacı ile iş organizasyonunun çok iyi yapılması gerektiğinin üstünde fazlasıyla durmuşlardır. 19. yüzyılın başlarında ise; Vaucanson ve Jacquard, işletmelerde çalışan işçileri fazlasıyla yoran ve yıpratıcı görevlerin minimum seviyeye düşürülmesi gerektiğini, iş güvenliğinin tam anlamıyla uygulanabilmesi adına teknolojik olarak gelişmiş makinelerin kullanılmasını vurgulamışlardır. İş sağlığı ve iş güvenliği hususunda güçlü çalışmalar yapan, başka bir tabir ile çalışma alanlarının mimarı sayılan Taylor ise; işçilerin verim ve becerisini güçlendirmek için, insan gücü ile uygulanan iş arasındaki ilişkilere değinen araştırmalar yapmıştır (Gerek, 2008: 4).

Sosyal güvenlik alanında uygulama olarak görülen mesai sürelerinin belirli bir sınıra getirilmesi ile birlikte aynı zamanda yasal olarak yapılması, oluşabilecek iş kazalarının ve ölümlerin önüne geçilmesinde ciddi derecede olumlu gelişmeler sağlamıştır. Çalışma sürelerinin uzun ve işçilerinin beslenme şartlarının sağlıksız olması da çalışan işçi sayısının gün geçtikçe azalmasına sebep olmaktadır. Çalışan çocuk işçilerde, iş koşullarının verimsizliği ve riskler nedeniyle, çocuk ölümlerinin artmasına, yeterince beslenememek ise raşitizm hastalıklarına sebep olmuştur. Kadın işçilerin çalışma ortamında ağır şartlarda görev almaları ise yıpranmalarına ve doğum vb. durumlarda sıkıntı yaşamalarına sebep olmuştur. Bütün bunlar neticesinde, kadın ve çocuk emeğinin işverenler tarafından haksız yere

kullanılmasına sosyalistler tepki göstermiş, kadın ve çocuk istismarının önlenmesi amacıyla belirli kısıtlamalar getirilmesini sağlamıştır. Bu doğrultuda ilk olarak Bismarck Almanya'sı olmak kaydıyla Batı Avrupa'nın birçok sanayi ülkesinde emeğin yeniden üretim sürecinin sağlanmasında, en önemli konulardan biri olarak ele alınan sosyal sigorta uygulamalarının 1880'li yıllar ile 1920'ler arasında faaliyete geçirildiği görülmüştür (Topak, 2014: 6).

İş sağlığı ve güvenliği birbirini takip eden bu gelişmeler sonucunda üretim süreci ve emek rejimindeki dönüşümler, yeni teknolojiler, meslek hastalıkları, iş kazaları vb. faktörler, ortaya çıkan maliyet masraflarının gittikçe karmaşıklaşmasına da sebep olmuştur. Bu doğrultuda, sermaye sınıfı, kamulaştırma kapsamında kendi çıkarlarını öncelikli tutmaları ve bu çıkarlar yolunda uyguladıkları çeşitli yöntemlerle konunun önemli yerleri göz ardı edilerek maliyetlerin kamuya aktarılması sürecini hızlandırmıştır. Bu gelişmeler yaşanırken, ilk başlarda bazı yasal düzenleme ve önlemlere karşı direnç gösterilmiş, iş ortamlarında görülen işçilere yapılan sömürünün kölelik boyutunda olmasına, emeğin karşılığının daha ucuz ve yoğun olduğu coğrafyalara işin taşınmasına neden olmuştur. Sermaye, 20.yüzyılın başlarından itibaren hukuki süreçlere yansıyan iş kazalarını “kaçınılmazlık” ilkesinin bir parçası olarak görmüş ve bu açıdan iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi için “işçi suçluluğu” kavramını bir ön bir kabul olarak değerlendirmiştir (Marx, 2011: 65).

Taylor tarafından işçi emeğinin vurgulanmaya başlanan 20. yy. başları, büyük çaplı üretim süreçlerinin içine düştüğü talep eksikliği temelli “1929 Krizi” ve maliyetlerin kamusallaştırıldığı dönem olan “Fordizm” üretim rejimiyle yüz yüze gelmiştir. Fordizm ile birlikte başlayan yeni üretim sisteminde, emek gücünü satarak hayatını idame ettirmeye çabalayan işçi sınıfı, aynı zamanda kapitalist sürecinin vazgeçilmez tüketicisi durumunda olmuş ve sistemde arz-talep dengesinin oluşturulmasında yerini almıştır. Bu üretim sürecinde oluşabilecek kayıpların en aza indirilmesi ve verimliliğin de yükseltilmesi için işyerlerinde görev alan denetim mekanizmaları, işçilerin devam sürelerini, çalışanlara tahsis edilen konutları, cinsellik, alkol vb. çeşitli faktörleri analiz etmişlerdir. Böyle bir çalışmada işçilerin özel hayatının ciddi derecede kontrol altına alınması ile birlikte işçilere satın alma

güçlerini artıracak derecede ücretler verilmesi ve devletin düzenleyici bir faktör halinde gündelik ekonomik hayatın içinde yer almasına neden olmuştur (Topak, 2004: 9).

Fordist üretim sürecinin ekonomik üstyapıya yansımaları olan Keynesyen refah devleti politikaları emeğin toplumsallaştırılması doğrultusunda oluşturduğu yasal düzenlemelerle beraber, iş sağlığı ve güvenliği ile birlikte meslek hastalıklarında da önemli gelişmelerin alt yapısını oluşturmuştur. Refah devletinin olarak adlandırılan bu sistem, meslek hastalıklarının önlenmesini, işyerlerinde ki üretim süreçlerini yavaşlatan faktörlerin ortadan kaldırılmasını sağlayacak maliyetlerin kamu aracılığıyla sigortalar tarafından toplumsallaştırılması konusunda çalışmaların hızlanmasını sağlamıştır (Topak, 2014: 7).

İşçilerin güvence altına alınması yolunda maliyetlerin kamusallaştırılması yolunda, sermaye sınıfı, iş kazaları ve meslek hastalıklarının neden olduğu toplumsal yükün toplumun bütününe mal edilmesine yönelik düzenlemelerin yapılması ile beraber bu düzenin meydana getirdiği tahribatın üstünün örtülmesine neden olmuştur. Bu doğrultuda gerçekleştirilen yeni bazı çalışmalarla sürecin bütünü adına tekli bir sistem düşünülerek sermaye adına çıkan ek maliyet öğelerinin vergiler kanalıyla topluma yansıtılması sağlanmış ve devlet bu sistemi genel kamu sağlığının koruma altına alınması adıyla bir çeşit refah politikası şeklinde ifade etmiştir. Böyle bir mantıkla, meslek hastalıklarının tanımlanma süreci de salt hastalıklara indirgenen bir koruma sistemi halinde ele alınmıştır. Bunu baz alan ILO, meslek hastalıklarının uluslararası düzeyde ortak bir mekanizma çerçevesinde değerlendirilebilmesi yolunda bazı tanım, ölçüm, teşhis ve tedavi süreçleri doğrultusunda bir sistem kurma amacını takip etmiştir. Çeşitli çalışma ortamlarında ortaya çıkan meslek hastalıklarının bireyselleştirilmesi ve meşrulaştırılması ile beraber toplumsal olarak benimsenmesi sonucu, zararların düzenlenmesi yoluyla maliyetlerin toplumsallaştırılma sürecinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Topak, 2014: 7).

Bu gelişmeler ışığında sermayenin oluşumu ile emeğin ortaya konması arasındaki ilişki üzerine Poulantzas, emeğin yeniden üretiminin gerçekleşmesi için bazı mekanizmaların kamusal alanda sermayenin uzun vadeli menfaati yönünde

hazırlandığını ortaya koymuştur (Poulantzas, 2000: 184). Bu doğrultuda, yapısal olarak refah devleti şeklinde isimlendirilen bu sürecin “devletin görelî özerkliği” adıyla sermayenin oluşum şartlarının yeniden yapıldığı ve kapitalizmin en parlak dönemi şeklinde belirtilen süreci kapsadığı söylenebilir. Diğer bir anlamda, refah devletinin kurumsal bölümleri, hem emeğin birey adına ortaya çıkmasını, hem de emeğin en üst seviyeye çıkarılmasını hedefleyen kontrol ve normalleştirme süreçleridir. Diğer bir ifadeyle de emeğin yeniden üretiminin yönetim şekli denilebilmektedir (Topak, 2014: 8).

1970’li yıllarda, “Fordizm” krizi şeklinde ifade edilen ve gittikçe derinleşen bu dönemde, seri üretim ve yaygın birikim rejimi meydana getirmiş, üretim sürecinin bütün aşamaları gün geçtikçe uyulması gerek kuralların dışına çıkararak esnekleşmeye gitmiştir. Böyle bir dönüşüm, iktisadi açıdan üstyapıyı “Keynezyen” refah devleti çerçevesinde korunaklı ve kararlı işgücü piyasalarının da dönüşümüne ve bunların yerini esnek emek rejimlerine bırakmasına sebep olmuştur. Böylelikle işgücü maliyetleri eritilirken, stoklama ve ulaşım nedeniyle oluşan maliyetlere ek olarak yeni maliyetler yoluyla desteklenmiştir. Hem firmaların yapısal dönüşümleri hem de organizasyonunda oluşan teknik dönüşümler neticesinde, otomasyon sisteminin her geçen gün yaygınlaşmasıyla birlikte tek çeşit üretim yapan makinelerin yerine çok kapsamlı ve ürünler açısından değişiklikleri gerçekleştiren makinelere geçiş sağlanmıştır. Bu yeni sermaye rejiminin iktisadi bakımdan hayat standartlarına yansımaları ise devlete ait sistemin piyasalardan bütünüyle çekilmesinin gerekliliğini kabullenen bir ideolojik formasyon (neo-liberalizm) örnek edinilerek hazırlanmış ve bu doğrultuda üretim ağı kapsamında bulunan yarı mamul ve ham madde üretimi alanları ile beraber; eğitim, sağlık vb. alanların da metalaştırılmasına yönelik girişimler yapılmıştır. Muhakkak ki, bu aşamada önemli bir kapsamı olan özelleştirmeler, IMF yapısal çerçeve uyum planları ve Dünya Bankası gibi uluslararası iktisat kurum ve kuruluşları vasıtasıyla faaliyete geçirilmiştir. Bu uygulamanın yerleşmesi ile beraber kamusal otorite de kendi içsel emek süreçlerinin yeniden oluşturulması hususunda esnekleştirme politikalarını kendi iç mekanizmasına göre uydurmuş, bu sayede belirli bir piyasa oluşturma ve

özelleştirme hareketleri ile beraber devletin ana yapısında da yenilenmelere gidilmiştir (Topak, 2004: 10).

Yeni oluşan bu sistem karşısında ortaya çıkan hak kayıpları karşısında mücadele eden sendikalar; oluşan yeni birikim rejimi tarafından birikim rejimini engelleyici ve işgücü maliyetini arttırıcı faktörlerden sayılmış, emeğin kollektif algısının değişip yeniden oluşma sürecinin kapsamında bir engel halinde yer almıştır. Bu sebeple sendikalar, üretim sürecinin dışında tutularak emeğin takibinin yapılmasına yönelik çalışmalar amacıyla görev yapan vasıtaya dönüştürülmüştür. Bu gelişmelerle beraber, dünya çapında sahip olunan haklarda gerileme görülürken, üçüncü dünyada kadın ve çocuk işçi istihdamının hızlı bir şekilde çoğalması sebebi ile bu tür istismarların önüne geçici kanun, kalkınma, yatırımları geri çekme vb. ihtiyaçlar yönergeleriyle uygulamadan kaldırılmaya başlanmıştır. Bunun sonucunda; ücretler hızla düşerken, niteliksizleşme ve tipik istihdam biçimlerinin her geçen gün hayatın bir parçasına dönüşerek işsizliğin çoğalması günümüz toplumlarının temel gerçeklikleri haline gelmiştir (Topak, 2004: 10).

Sosyal sağlık ve güvenlikte yaşanan bu gelişmeler sırasında ortaya çıkan başlıca değişimlerden birisini; işgücünün yoğun olarak aktifleşmesini kapsamayan ve emeğin bu şartlara uygun olarak ortaya çıkan gereksinimlerin giderilmesi gayeli refah devleti düzenlemelerinin yerini Workfare (Çalışma – Nimet) politikasına geçirilmesiyle toplumsal olarak yeniden bir üretimin aktif işgücünün yeni üretim şekline dönüşmesini sağlamıştır. Bu çerçevede tasarlanan Fordist Keynezyen Refah Devleti dönemine ait kurumlar da dönüşüm sürecinden etkilenmiş ve ilk aşamada sosyal güvenlik sistemi olmak kaydıyla; sağlık, sosyal yardım ve hizmet alanları da bu transformasyon ağının unsurları olmuştur (Topak, 2004: 11). Bu yolla, kamusal otorite yeni bir refah kurumu uygulaması halinde Workfare (çalışma – nimet) faaliyeti ile seçicilik, formel bir alan kapsamında, düşük seviyede bir maliyet yüklenmesine neden olmuştur. Refah devletlerinin koruyucu politikasının haricinde, maliyetlerin kamusallaştırılması sürecinin yerine ağırlıklı olarak faaliyetten yola çıkarak işyeri kaynaklı hastalıklar ve kazaların oluşmasıyla beraber yeniden “kaçınılmazlık ve doğallık” kavramlarıyla bu süreç değerlendirilmeye dahil olmaktadır (Topak, 2014: 9).

Kamusal düzenlemeler, hazırlanan yeni birikim sürecinin gereksinimleri doğrultusunda teftiş ve takip uygulamalarına dayanan yasalar ortaya çıkarırken bir taraftan da çalışma ortamlarındaki kontrol ve denetim alanlarını da değişime sürüklemiştir. Aktif olarak uygulanan teftişler ile birlikte işyerlerinin ölçüm değerlendirmeleri gittikçe azalırken, sigortacılık sektörü içinde özelleştirme ve piyasalaşma sürecinin yaygınlaşması ile birlikte teşhis, tanı ve tedavi süreçleri de metalaşma sürecinin bir parçası halinde etkisiz hale girdiği görülmüştür. Aynı zamanda bu süreç; sağlıkta metalaşmanın ana yapısı şeklinde meslek hastalıklarının tanımı, ölçümü, teşhis, tanı ve tedavi süreçleri hakkında kamu alanlarında kurumsal olarak piyasa oluşturduğunu göstermektedir. Hem uluslararası hem de ulusal ölçekli sermaye kesimi, meslek hastalıkları konusunda tedavi şartları hakkında hem ar-ge uygulamaları kanalıyla hem de sağlık hizmetlerinin kanunlaştırılması kesinleştirilmiştir. Bununla birlikte ekonomik olarak kaynak sağlayan sermaye kesimleri de sigortacılık alanındaki kamusal düzenleme sisteminin yerine piyasa mekanizması üstünden yeni bir yöntem halinde düzenin önemli bir aşaması olmuştur (Topak, 2014: 8-9).

Uygulamaya geçirilen yeni birikim rejimi şartlarında meydana gelen neo-liberal adıyla yeni ekonomik düzen ile ekonomik kanunlar çerçevesinde meslek hastalıkları veya iş ortamından kaynaklanan rahatsızlıklar yeniden şekillendirmeye girmiş, “işçi sağlığı” şeklinde oluşmuş terimlerin yerine “işyeri”, “iş” vb. terimler kullanılmaya başlanarak, sermayenin baskın gelen kesiminin tanımı yeniden tanımlanmıştır. Bu doğrultuda, kapitalizm sisteminin acımasız şeklinde ifade edildiği sürecin ilk yıllarında izlenen sağlık şartlarının, işçi emeğinin sömürülmesinin ileri derecede olduğu, kurallara aykırı uygulamaların çoğaldığı bir işgücü ortamı meydana gelmiştir. Diğer yandan da sayı olarak oldukça az işçinin güvenceye sahip olduğu, emek takibinin aktif ve finans kaynaklarının daha iyi olduğu çok amaçlı bir işçi sınıfı gücünün sağlık güvencesini sağlaması yolunda şekil alan güvence altına girme fikri gün geçtikçe daha fazla dikkate alınmaya başlanmıştır. Bu gelişmelerle beraber, kamu sağlığı için çalışan devlet kanunlarının koruyucu sistemleri geri planda kalmış, kamunun uyguladığı mekanizma da yetersiz durumda kalmıştır. Teşhis ve tedavi

hizmetlerinin piyasalaşması ile birlikte, bu alanlarda meslek örgütleri ve sendikaların etkisizleştiği bir döneme girilmiştir (Topak, 2014: 9).

1.1.1.1. Bismarkçı Sosyal Güvenlik Sistemi

Modern refah devleti anlayışında sosyal politikalar alanında öncü rol alan ilk güvenlik uygulamaları Almanya’da faaliyete geçmiştir. Bu gelişmeler ışığında Almanya’da iş kazalarına yönelik düzenlemeler yapılmış ve bu doğrultuda 1883 - 1889 yılları arasında üç yasa uygulamaya geçirilerek faaliyetler yaygınlaştırılmıştır. Bu yasaların içinde, “Hastalık Sigortası Yasası”, “İş Kazaları Yasası” ve “Yaşlılık-Malullük Sigortası” bulunmaktadır. Uygulamaya geçirilen bu yasalar, kendi alanı içinde tarihin ilk örneği olarak “1911 tarihli Sosyal Sigortalar Kanunu” ile resmileştirilmiş ve yaygınlaştırılmıştır (Rosanvallon, 2004: 125-26).

“Bismarck Sistemi’nin başka bir adı da “kategorisel sistem olarak bilinmektedir. Fransa, Almanya ve Türkiye’de kullanılan bir sistem olarak geçmektedir. Sistemin genel amacı, çalışma esasına yönelik sosyal sigorta mekanizmasına yönelik hazırlanmış olmasıdır. Bu sistemde birey, herhangi bir işte çalışması durumunda sosyal hukuk açısından güvence altına alınmaktadır. Bu sistemin finans kaynağı, sigortadan faydalanan kişilerin ödemiş olduğu sigorta primleriyle oluşmaktadır. Bu mekanizmaya, yani yalnızca prim ödeyenin ivaza hak kazandığı duruma “karşılıklılık ilkesi” (reciprocity) denmektedir. Ancak bu uygulamada, sosyal güvenlik açısından bütün nüfusun sosyal güvenli altına girmesi mümkün olmayabilir. Rosanvallon (2004: 126); *“Almanya’daki Bismarck modeli zorunlu koruma sistemlerini kurumsallaştıran ilk sistem ve modelin işlevinin bir diğer ise ücretli nüfusu kuşatmak”* olduğunu ifade etmiştir. Bismarck modeli, *“ücretle bağlantılı katkılar ve ücretle bağlantılı olarak ödenen ödenekler arasındaki yakınlık nedeniyle özel sigorta anlayışına oldukça yakındır”* (Özdemir, 2007: 157).

1.1.1.2. Beveridge Tipi Sosyal Güvenlik Sistemi

Refah devletinin en belirgin niteliği, serbest piyasa ekonomisinin başlı başına ekonomik gelişmeyi gerçekleştiremeyeceği teorisi üstünde olmasıdır. Bu düşünceden yola çıkılarak, refah devleti yapısında devletin ekonomik piyasa üzerinde egemen olması gerektiği anlayışı bulunmaktadır. Bu durumda devlet, oluşabilecek toplumsal

tehlikeler karşısında, çalışanları sosyal sigorta sistemi ile çalışmayan ya da çalışamayacak durumda ki bireyleri de çeşitli sosyal yardım projeleri ile sosyal güvenlik sistemine dahil etme, koruma ve temel hayat gereksinimlerini yerine getirme gibi vazifeleri görev edinmiştir. Bu fikir ve çalışmalar 1930 ve 40'lı yıllarda özellikle Keynes ve Beveridge tarafından öne sürülmüştür (Gül, 2004: 147). Sir William Beveridge, 20.yüzyılın ilk yıllarında kamu yardımı reformu çalışmaları komisyonunda görev almış, 1941'de İngiliz sosyal güvenlik sistemi kurulması adına bir rapor hazırlamıştır. Beveridge aracılığıyla oluşturulan bu raporda tavsiye edilen sosyal güvenlik düzenlemesi, 1930'lu yıllarda ABD ya da Avrupa'da gerçekleştirilen yeni düzenlemelerle öngörülen kısıtlayıcı "sosyal sigortalar" görüşünden ayrılmaktadır. Bu sistemde sosyal güvenliğin amacı gelir güvenliğini garanti altına alarak, bireyi ihtiyaçlarını düşünmekten korumaktır. Bireylerin mevcut gelir kaynağını tehdit eden her tehlike sosyal risk şeklinde tanımlanır. Bu sistemin tavsiye ettiği güvenlik düzenlemesinin dört temel özelliği bulunur:

1. *Çalışma biçimi veya gelir düzeyi ne şekilde olursa olsun nüfusun bütününe kapsar.*
2. *Birleşik ve sade bir mekanizmadır: tek bir prim, gelirden mahrum kalmaya sebep olabilecek risklerin bütününe karşılar.*
3. *Tek biçimli bir sistemdir: sistemde olanların gelir seviyesi ne olursa olsun ödenekler tek biçimlidir.*
4. *Merkezi bir sistemdir: Bir yönetsel reformu ve bir tek devlet hizmetinin meydana getirilmesini öngörür (Rosanvallon, 2004: 123).*

Beveridge'nin bu maddelerde bahsetmiş olduğu, refah devletinin sosyal güvenlik düzenlemesinin niteliklerini tamamen kalıcı hale getirebilmek için üç amaçta toplanan bir devlet politikası sunmuştur; bunlar;

1. *Aile ödenekleriyle ailelere yardım,*
2. *Bir Ulusal Sağlık Merkezi kurularak kamu sağlığının iyileştirilmesi*
3. *İstihdamın düzenlenmesidir.*

Beveridge'nin programı, ödenekler vasıtasıyla sağlık risklerini ve aile masraflarını karşılayacak bir vergi ekonomisi tasarlamaktı. Beveridge tarafından

ortaya konan “refah modeli”, istihdam sorunu bulunmayan bir devlet anlayışını taşımaktadır. Buna göre tüm toplumun devlet koruması altına alınması hedeflenmektedir (Rosanvallon, 2004: 123).

1.1.1.3. Karma Sosyal Güvenlik Sistemi

Karma sistem, adından anlaşılacağı üzere, bir işte çalışan bireyleri içine alacak şekilde bir sigorta sistemi yapılırken aynı zamanda bu sistem bütün vatandaşları kapsamaktadır. Bu sebeple evrensel olarak değerlendirilmektedir. Karma sosyal güvenlik sisteminde; Bismark modelinde olan işçi sigortaları Beveridge de olan halk sigortaları ve sosyal yardımı kapsayan karma sigortalar hep beraber kullanılabilir. Bu sistem Hollanda’da uygulanan bir model olmakla birlikte hem Bismarck hem de Beveridge modelinden esintileri kapsamaktadır (Özdemir, 2007: 160).

1.1.2. Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Gelişmesi

Batı Avrupa’da gerçekleşen Sanayi Devrimi ile oluşan çalışma ve sosyal güvenlik standartlarının Osmanlı Devletinin yönetiminde yer almaması ve bu doğrultuda Anadolu’da bulunan sanayi alanındaki şartların diğer ülkelere göre daha geç ilerlemesine dayalı olarak, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerçekleştirilen rejimler Türkiye’ye ilerleyen yıllarda geçmiştir. Yine de bu durumun ilk nüvelerini; Cumhuriyet Dönemi’nin öncesinde, Tanzimat süreci içerisinde görebilmek mümkündür.

Osmanlı Devleti’nde Tanzimat Dönemi öncesinde, uygulanan üretim biçiminin zanaatkârlığa dayanması sebebi ile dini kurallara dayalı olarak meslek örgütlenmeleri olarak bilinen esnaf zaviyelerinin, “Fütüvvetname” isminde ki yasalar zincirine bağlı olmak kaydıyla işletildiği görülmektedir. Bu sistemde salt Müslümanların olmamakla beraber, gayrimüslim olan esnaf ve zanaatkârların da bulunduğu loncalar halini almış ve bu loncalarda, esnaf ve zanaatkârlar bireysel olarak problemlerini özgür biçimde, ortak kararlar alabilme imkânına sahip olmuşlardır (Altan, 2004: 61).

Bu dönemde görülen üretim sisteminin sadeliğiyle aynı doğrultuda, işçilerin karşılaşacakları tehlikelerin sayısı ve özelliklerinin şartları da günümüz şartlarından oldukça farklı biçimde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, mesleki oluşumlar bazında yer alan usta – çırak ilişkisi, bugün görülen işveren – işçi ilişkisinden tamamen farklı bir mekanizmayı kapsamakta olup; ustalar, yetiştirdikleri kalfa ve çırakları korumaktadırlar. Bu dönemde iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik bilinçlenme sürecinden bahsetmek söz konusu olmamakla beraber, ustanın mesleğini tam anlamıyla öğretmesinin, işçilerin kaza riskini bir o kadar en aza indireceğine yönelik genel bir kabul söz konusudur (Arıcı, 1999: 30-33).

Ayrıca Loncalar kapsamında bulunan “teavün sandığı” isminde yardımlaşma sandıkları sayesinde, *“hastalanan lonca üyelerinin tedavileri, yaşlılık sonucu işi bırakan ve muhtaçlık duyan ustalara ve tedavisi bulunmayan bir hastalık veya sakatlık karşısında iş göremez duruma düşen usta, kalfa ve çırak gibi meslek erbaplarına geçimlerini sağlayabilmeleri amacıyla yardımlar sağlanmıştır”* (Dilik, 1992: 33; Gerek, 2008: 5).

Tanzimat ve Meşrutiyet dönemlerinden itibaren, Osmanlı Devleti ve Batı Avrupa ülkeleri arasında yer alan hem siyasi hem de ekonomik ilişkilerin katkısıyla, Osmanlı Devleti, Batı kapitalizminin eşitsiz gelişme sistemine katılarak sanayileşme aşamalarının başlangıcını teşkil etmiştir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerçekleştirilen ilk düzenlemeler de bu süreçte ortaya çıkmaya başlamıştır. İş sağlığı ve güvenliği hususunda gerçekleştirilen bu rejim, 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesinde yer almıştır. Bu nizamname, o dönemin padişahının onayından geçmemekle beraber, Ereğli Kömür Havzası’nda uygulamaya geçirilmiştir. Bu nizamnamede ortalama 100’e yakın madde bulunmakta; günlük mesai sürelerinin 10 saat şeklinde ayarlanması, mesai süresi haricinde dinlenme saatlerinin olması, barınma için yer ayarlanması, işçilerinin maaşlarına öncelik tanınması, işe sahip ancak o an çalışmasa bile ücretin verilmesi vb. kurallar ele alınmıştır. Bunlarla birlikte, işçilerin önemsemedikleri hastalıkların maden ocaklarında görev alan doktorlar aracılığıyla tedavi edilmesi gerektiği, ağır hastalıklar durumunda işçinin evine gönderilmesi gerektiği düzenlemeleri yapılmıştır. Hastalık kavramı, iş sözleşmesinin bitmesi ile sona ermesinin sebebi

şeklinde değerlendirilirken, diğer yandan iş kazalarından bahsedilmemiş ve bu durumlarda ne gibi tedbirler alınması gerektiği hakkında açıklamalarda bulunulmamıştır. Dolayısıyla, Dilaver Paşa Nizamnamesi içerisinde, denetim düzeneği ortaya konulmadığı için, işçiler açısından olumlu görülebilecek birtakım düzenlemeler de gerektiği şekilde uygulanamamıştır (Talas, 1992: 40; Arıcı, 1999: 36, Makal, 1997: 286-287; Tokol, 2005: 6-7).

1869 yılında yasal olarak uygulamaya geçirilen Maadin Nizamnamesi ile beraber, iş güvenliği konusunda ki ayrıntılara daha çok yer ayrılmış, Dilaver Paşa Nizamnamesinde görülen eksik konular tamamlanmaya çalışılmıştır. Maadin Nizamnamesi ile beraber maden ocaklarında haksız yere emek alınmasının önüne geçilmiş, ocaklarda görevli mühendislerle oluşabilecek tehlikelere karşı tedbir almaları, bu yönde gerekli olan malzemelerin talep hakkı verilmiştir. Ayrıca karşılaşılan bir iş kazası sonucunda yöneticilerin bilgilendirilmesi, maden ocaklarında doktor ve eczane temin zorunluluğu, iş kazası geçiren işçilere ve yakınlarına işyerleri vasıtasıyla tazminat verilmesi, kazada kusuru olan işyeri sahibinin parasal cezaya çarptırılması vb. düzenlemelere gidilmiştir. Bu noktadan irdelendiğinde; Maadin Nizamnamesi ile beraber iş, işçi sağlığı ve güvenliği sahasında o günün şartlarına kıyasla oldukça büyük adımlar atıldığı görülmektedir (Talas, 1992: 40; Arıcı, 1999: 37; Gerek, 2008: 6; Makal, 1997: 287-289).

Osmanlı Devleti'nin Avrupa ülkeleri gibi modernleşmesi sonucunda ortaya çıkan ve 1876 yılında yürürlüğe giren ilk medeni kanun "Mecelle", iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili işçi ve işverenin bir hatası sonucu zarara uğraması durumunda, işverene bu zararın tazmini yükümlülüğünü getirmiştir. Bunun yanında ücretlerin aynı ödenmesi yasaklanmış, günlük çalışma süresinin gün doğumundan batımına kadar uzatılabileceğine dair hükümler getirilmiştir (Arıcı, 1999: 38; Altan, 2004: 63).

Türkiye'de sanayileşme kapsamında yapılan çalışmalar Cumhuriyet döneminde başlamıştır. Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği hakkında yeni düzenlemeler yapılmıştır. "10.09.1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amalesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile, maden ocaklarında 18 yaş altı çocukların çalıştırılması yasaklanmış," günlük çalışma süresi 8 saatle

sınırlandırılmış, 8 saati geçen çalışmada ödenen ücretin iki kat fazla ödenmesi, bu faaliyetlerin işçi ve işverenin rızasıyla uygulanması hükümleri getirilmiştir. Kanun; maden işleten işverenler, hastalanan ya da kazaya uğrayan işçileri tedavi ettirmek ve madenin etrafında hastane, eczane ve hekim bulundurulmasını da içermektedir. İş kazası sonucu meydana gelen ölümlerde, işverene karşı tazminat davası açabilmesi, kazalara neden olan işverenler hakkında cezai yaptırımlar talep edebilmesi düzenlenmiştir. Sağlık ve güvenlik koşullarını sağlamayan maden işletmelerinin ise; ruhsatlarının iptal edilmesi getirilmiştir (Gerek, 2008: 6-7; Arıcı, 1999: 41-42).

1923 yılındaki İzmir İktisat Kongresi'nde işçi haklarının korunmasına yönelik bazı kararlar alınmış, 1924 tarihli 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 1925 tarihli 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun kabul edilmiştir. 1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanunuyla; iş sağlığı ve iş güvenliği kapsamında hükümler oluşturulmuştur. Buna göre; işverenin, işçinin uğrayabileceği tehlikeler karşısında gereken tedbirleri alması gerektiği, aksi bir durumda işverenin uğranılan zararları tazmin edeceği düzenlemesi yapılmıştır (<http://uzmaniyiz.biz/is-sagligi-ve-guvenligi/genel-bilgiler/isg-gelisimsureci.html>, 24.08.2015).

“1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’yla birlikte; çalışma hayatında bulunan kadın ve çocukların korunması, en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde doktor bulundurma zorunluluğu, belirli büyüklüğe sahip işyerlerinde revir ya da hastane kurulması zorunluluğu doğrultuda hükümler bulunmaktadır” (Gerek, 2008: 7; Arıcı, 1999: 44-45). *“1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda madde 173-180 arasında iş sağlığı ve iş güvenliği hakkında hükümler de bulunmaktadır”*. Bunlar;

- 1) 12 yaş altı çocukların çalıştırılmasının yasaklanması,
- 2) 12 – 16 yaş arasındaki çocukların saat yirmiden sonra gece mesailerinin yasaklanması,
- 3) Yer altında çalışma ortamına sahip işçilerin gece hizmeti sebebi ile 24 saatlik dilimde 8 saatten fazla mesainin yasaklanması,

4) Kahve, gazino vb. işyerlerinde 18 yaşından küçük çocukların çalıştırılmasının yasaklanması,

5) Hamile kadınların doğumdan önce 3 ay süre ile ağır işlerde çalıştırılmasının yasaklanması,

6) Doğum yapan kadınlara ilk 6 aylık süre boyunca çalışma saatleri içinde yarımşar saatlik süt izni verilmesidir (<http://uzmaniyiz.biz/is-sagligi-ve-guvenligi/genel-bilgiler/isg-geli-sim-sureci.html>, 24.08.2015).

1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu, Türkiye’de iş hayatını düzene koymak için oluşturulan ilk iş kanunu kaydıyla, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeni rejime gidilmiş ve yasanın yürürlüğe geçmesi amacıyla birçok tüzük hazırlanmıştır. 1945 tarihli ve 4763 sayılı Kanun ile birlikte Çalışma Bakanlığı kurulmuş, 1946 yılında ise; Çalışma Bakanlığı’nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında kanun yürürlüğe konmuştur. 1945 yılında 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu uygulamaya geçirilmiştir. Bu çalışmaların devamında ise farklı sigorta birimleri doğrultusunda düzenlemeler gerçekleştirilerek, dağınık biçimde faaliyet gösteren sosyal sigorta faaliyetleri bir noktada toplamak gayesiyle 1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe çıkarılmıştır. 1964 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişliği Örgütü, devamında İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) kurulmuştur. İş ortamında uygulanan ilişkilerin özellikleriyle orantılı olarak, çeşitli sosyal güvenlik yasalarını bağlı olanları içine alan “2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 2008 yılında kademeli olarak yürürlüğe girmiştir” (<http://uzmaniyiz.biz/is-sagligi-ve-guvenligi/genel-bilgiler/isg-gelisimsureci.html>, 24.08.2015).

3008 sayılı İş Kanunu’nun yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Yasası çıkarılmış, fakat bu yasanın Anayasa Mahkemesi tarafından usul olarak bozulması hususunda, herhangi bir değişiklik yapılmaksızın 1971 tarihli ve 1475 sayılı yeni bir İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanun iş sağlığı ve iş güvenliği doğrultusunda çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerden yola çıkarak daha evvel çıkarılmış olan iş kanununa göre daha modern ve çok kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır. Bu kanunun iş sağlığı ve iş

güvenliği ile alakalı maddeleri 5. Bölümdeki 73 – 82 maddelerinde geçmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve iş güvenliği hakkında modern düzenleme oluşturan 73. Maddesinde; işveren, işçinin sağlık ve güvenliğini temin etmek gayesiyle yasaya ait kuralları uygulamak ve gereken araçları eksiksiz temin etmekle zorunlu hale getirilmiştir. Ayrıca bu yasa gereği, işçilerinde bu kurallara uyum sağlamak zorunlulukları ifade edilmiştir. Yine bu yasa çerçevesinde hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre; “*işyeri hekimi ve işyeri güvenlik elemanı bulundurma zorunluluğu getiren genelge*” 1973'te yayımlanmıştır (<http://uzmaniyiz.biz/is-sagligi-ve-guvenligi/genel-bilgiler/isg-gelisimsureci.html>, 24.08.2015).

İş sağlığı ve iş güvenliği alanında gerçekleştirilen bu gelişmelerde, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinin de etkisi olmuştur. Bu doğrultuda 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilerek yürürlüğe geçirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'na dayanarak iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda çok fazla yönetmelik yürürlüğe geçirilmiştir. Bu yönetmeliklerden bazıları (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, t.y.);

- *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği,*
- *Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği,*
- *Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği,*
- *Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik,*
- *Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,*
- *Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,*
- *İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik,*
- *Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik,*

- *İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği,*
- *Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği,*
- *İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik,*
- *Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,*
- *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,*
- *Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik,*
- *Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği,*
- *Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği,*
- *İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik,*
- *İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik,*
- *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği olarak hazırlanmıştır.*

İş sağlığı ve güvenliği doğrultusunda yönetmeliği oluşturulan bu maddeler, Avrupa Birliği kanunları ile aynı orantıda aktarılması sebebiyle çok aşırı eleştiriye maruz kalmakta, bu şekildeki bir uygulamanın tersine, ülkenin kendi yaşam standartları ile uyumlu kural ve yöntemlerle iş güvenliği hususunda gerekli önlemlerin tekrardan düzenlenmesi konusunda başka bir yönetmelik hazırlanmasının doğru olacağı belirtilmektedir (Süzek, 2011: 792).

20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiş ve kanunun yürürlüğe geçirilmesi ile birlikte 6 aylık süre zarfında 4857 sayılı

Kanuna ait bazı maddeler yürürlükten kaldırılmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun bazı maddeleri ise; aşamalı olmak kaydıyla devam eden yıllarda yürürlüğe girecektir. Ayrıca, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun geçici 2.maddesine göre, 4857 sayılı İş Kanunu madde 77 – 81 ve madde 88'e göre yürürlüğe konan yönetmeliklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na aykırı olmayan hükümleri de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulamaya devam edebilecektir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, t.y.).



2. BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1. Genel Anlamda Bireysel Emeklilik Sistemi

Bireysel emeklilik Sistemi (BES), kişilerin sahip olduğu gelirden aylık standart tasarruf sağlayarak yaptıkları birikimler ile emeklilik dönemlerinde standart bir gelir sağlamak amacıyla kurulmuş özel emeklilik sistemidir (Özbolet, 2004: 66)

BES, işverenler, işçilerin ya da iki tarafın da ve bunlarla birlikte başka bir işverenin altında görev almayan bireylerin birikimlerinin önceden hazırlanmış emeklilik planı kapsamında, kurum tarafından hazırlanan fonda toplandığı ve profesyonel portföy yönetim ilkeleri doğrultusunda idare edildiği kurumsal yapılardır (Derelioğlu, 2000: 15).

Başka bir ifadeyle bireysel emeklilik; devlet aracılığıyla takibi yapılan, bireyin yaşlanması ya da iş hayatının bitmesiyle birlikte, temel ihtiyaçlarını giderebilmesi adına gelir sağlamak için kurulmuş, gönüllülük esasına dayanan ve tamamıyla özel şirketler aracılığıyla çalıştırılan emeklilik sisteminde bireylerin katılımlarının, onların adına açılan hesaplarda takiplerinin yapılmasıdır(Elveren, 2003: 53).

Başka bir şekilde ifade edilecek olursa; bireylerin yaptıkları işlerin sona ermesi ve yaşlanmaları sonucunda ek bir gelir sağlama için, tasarruflarının bütün bireylerin ayrı olmak kaydıyla farklı hesaplarda takip edildiği, her bireyin tasarruf miktarı oranına göre gelir elde edeceği, tamamıyla gönüllük esasına dayanan, kamu emeklilik sistemlerini tamamlayıcı, yönetiminin özel şirketler kanalıyla yapıldığı bir emeklilik sistemidir (Demir ve Yavuz,2004: 284-286).

Başka bir tamda ise; devlet tarafından takibi yapılan, zorunlu sosyal güvenlik düzenlemesi ile birlikte, bu güvencenin haricinde, tamamen bireyin yaptığı birikimi özel sigorta kurumlarında yatırım şeklinde gerçekleştirdiği bir sistemdir. Bu sistemde birey yaşlanma riskini kendi üstüne kabul eder ve emeklilik yaşına ulaştığı zaman ek gelir elde eder. Bu sistemde kişinin refah düzeyinin yükseltilmesi, ülke ekonomisine

geniş süreli kaynak oluşturarak istihdamın artırılması da sağlanmış olur. Bu özelliklerin yanında sistem tamamen gönüllülük esasıyla ve belirli bir katkıyla meydana gelir (Yelekçi, 2004: 11).

Özel emeklilik sistemini Dünya Bankası şu şekilde ifade etmektedir “Tümüyle özel nitelik taşıyan, isteğe bağlı, istihdamdan bağımsız ve katılımcıya emeklilik dönemlerinde daha fazla harcama imkânı veren ek emeklilik geliri sağlayan sistemlerdir” (World Bank, 1994: 166-168).

BES hakkında ki bütün bu ifadelerin sonucuna göre BES (Tunç, 2016: 25);

1. Bireylerin yapmış oldukları işlerinin sona ermesi ya da yaşlanmaları halinde gelir sağlamalarına yönelik,
2. Bireylerin kendi yaşlılık riskini kabul ettiği,
3. Yatırılan birikimlerin, her bireyde ayrı hesaplarda takibinin yapıldığı,
4. Bireylerin tasarruflarının kendi seçtikleri bir fonda takip edildiği
5. Bireylerin yapmış oldukları tasarruf oranda gelir elde edeceği,
6. Devlet takibinde, kamu sosyal güvenlik hizmetlerini tamamlayıcı nitelikte,
7. Bireylerin kendi rızaları ile katılım sağladığı, yönetimi özel sigorta şirketlerin yürüttüğü bir tasarruf sistemidir.

Dünya tarihine bakıldığında “emeklilik” kelimesi ilk olarak 1285 tarihinde İngiliz yönetmeliğinde yürürlüğe geçtiği görülmektedir. Bu yönetmelikte kilisede görev yapan yüksek rütbeli rahipler emeklilik işlemlerini özel bir kurulda yapabileceklerdir. Esnaf ve zanaatkarlar için uygulanan İlk özel emeklilik fonu 1375 tarihinde Londra’da kurulan “Of St. James Garlekhithe of London”dur. Avustralya’da uygulanan ilk özel emeklilik fonu ise 1862 tarihinde, Bank of New South Wales aracılığıyla kurulmuştur. 1875 tarihinde ABD’de demiryolu işleten American Express Co. Firması ilk özel emeklilik fonunu uygulamaya geçirmiştir. Bu sürecin devamında 1902 tarihinde İngiliz Equitable Life Assurance Society firması özel emeklilik fonunu uygulamaya geçirmiştir. 20. Yüzyılda bireysel emeklilik

sisteminin yürüttüğü faaliyetler ise, üçüncü dönem olarak ele alınmaktadır (Ergenekon, 2000: 89, 90).

1) 1900-1919 tarihleri arasında bireysel emeklilik işlemleri, sosyal sigortaların kontrolünde gerçekleşmiştir.

2) 1929-1949 tarihleri arasında adalet kanalıyla ve bu doğrultuda gelişme kaydetmiştir.

3) 1950'li yılların sonrasında, özel emeklilik fon ve üyelerinde, fon sermayesinde yüksek derecede ilerleme görülmüştür.

1929 krizinde insanlarda neden olduğu gelecek endişesi, bireysel emeklilik sisteminin gelişmesinde büyük katkı sağlamıştır. Yine aynı dönemlere rastlayan devlete bağlı sosyal güvenlik sistemlerindeki aksamlar da çalışanların özel emekliliğe olan ilgi ve alakasını da temellendirmiştir.

Yaşlılık ve bakıma muhtaç nüfusun hızlı bir şekilde çoğalması bu kriz döneminde, bireylerin hayat standartlarında hızlıca düşüşe neden olması özel emeklilik sistemlerinin uygulanmasını hızlandırmıştır. Özel emeklilik sisteminde bütün ülkelerde gerçekleşen değişiklikler değişik şartlarda olmakla beraber, bütün gelişmelerin ana gayesi iş yapar durumda iken ve tasarruf sağlayabildiği dönemlerde birikim yaparak yaşlılık sürecinde emeklilik haklarıyla rahat bir hayat yaşamaktır (Öğütken, 2007: 1).

Bireysel emeklilik sistemlerinin genelin görülen değişimlere bakıldığı zaman, nüfusun yaşlılık oranının artması ile beraber yeni doğumların azalması ile birlikte genç nüfusun düşmesine dayalı olarak, aktif-pasif dengesinin pasif lehine bozulması neden olmuştur. Ayrıca, işsizliğin yaygınlaşması, sağlık masraflarının yükselmesi, bireysel gereksinimlerin fazlalaşması vb. ihtiyaçlar bu değişimlere etken olmuştur. Emeklilik sistemlerinin giderek devlet kanalıyla ekonomik açıdan desteklenemez hale gelmesi, hizmet kapsamının daraltılmasına ve sosyal yardımlardaki oranın düşürülmesine neden olmuştur. Bu sebeplerin neticesinde, özel emeklilik sistemlerinin aktif çalışması değer yapmış, kamusal sosyal güvenlik hizmetlerine ek olarak ya da yerlerini alan zorunlu ya da gönüllü olarak işleyen BES uygulamaya

geçmiştir. BES'nin Avrupa'daki ilerlemesi 1940'lı yıllara rastlamaktadır. Fakat, fonksiyonel olmaları "Amerikan Kongresi'nin 1974 yılında kabul ettiği "The Employee Retirement Income Security Act" isimli kanunu" ile beraber olmuştur. Yürürlüğe sokulan bu kanun ile birlikte özel emeklilik fonlarının etkinlik sahaları çoğaltılmış, tabiri yerindeyse yeni bir reform gerçekleşmiştir. Bu dönemde yürürlüğe geçirilen bu yasa ile birlikte hem yasal çerçeve genişletilmiş hem de işçilerin büyük bir çoğunluğu özel emeklilik planına katılmıştır (Derelioğlu, 2000: 17).

1980 tarihinde, gelişmekte olan ülkeler arasında özel emekliliği ilk defa yürürlüğe geçirip uygulayan ülke Şili'dir. Bu uygulamanın devamında Peru özel emekliliği uygulamaya geçirmiştir. Diğer Latin Amerika ülkelerinde ve Avrupa'da uygulanan özel emeklilik fonu sistemleri, kendilerine Şili ve Peru modelini örnek edinmişlerdir. BES ülkelerde çeşitli şekillerde faaliyete geçirilmiş, ancak üç uygulama biçimi yaygın biçimde örnek alınmıştır. Bunlarda;

1) Şili modelinde, bireysel tasarrufların farklı hesaplarda yapıldığı, zorunlu bir uygulama modeli uygulanmıştır. Bu sistem Bolivya, Meksika ve El Salvador'da faaliyet göstermiştir.

2) Peru modelinde, çalışmaya başlayan işçiye iki tercih gösterilmekte, "pay-as-you-go" seçeneğinde hizmeti kullanmak için hizmetin kullanıldığı anda ödeme alınan, diğer seçenekte ise bireylerin katkılarının ayrı hesaplarda bulunduğu uygulama modelidir. Bu sistemin uygulandığı diğer ülke Kolombiya olmuştur.

3) Arjantin modelinde, "payas-you-go" ile bireysel tasarrufların her bireyde ayrı ayrı hesaplarda birikim yapıldığı karma bir model faaliyet göstermektedir. Kosta Rika ve Uruguay'da bu model uygulanmıştır (İndermit, 2008: 64).

2000 yılından itibaren İsveç, Finlandiya, Danimarka, İngiltere, Polonya, Romanya, Macaristan, Hırvatistan, Avustralya, Meksika, El Salvador, Ekvador, Peru, Venezüella, Kolombiya, Bolivya, Uruguay, Arjantin, Kazakistan ve Tayland bu ülkelere dahil olmuştur. Neo-Liberal politikaların izlendiği günümüz ülkelerinde uygulanan özel emeklilik sistemlerinde ise yapılan giderlerin külfet şeklinde değerlendirilmesi, BES'ne yaklaşım şekline bakıldığında, BES'nin gün geçtikçe gelişip yaygınlaşacağı ve devletlerin BES'ni destekleyici faaliyetlere sürekli yenisini

ekleyeceği fikrine varılabilir (<http://www.oecd.org/daf/fin/privatepensions/Pension-Markets-in-Focus-2014.pdf>, 20.11.2019).

2.2. Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi

Bireysel emeklilik sistemlerinde biriken fon değerleri ülkeler için önemli ekonomik faydalar sağladığından ülkelerin birçoğu emeklilik sistemlerinde köklü değişikliklere giderek, sistemdeki fonların Gayri safi yerli hasıla içerisindeki payını artırmaya çalışmaktadır.

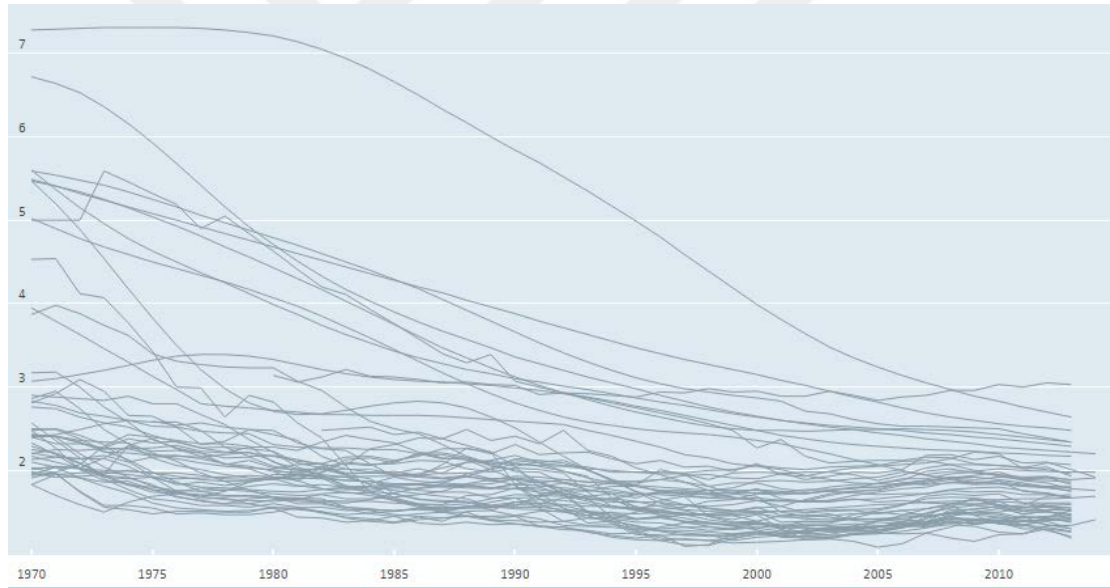
Dünyada OECD ülkelerinde ve OECD haricindeki bazı ülkelerde emeklilik fonlarının Gayri Safi Yerli Hasıllarına göre oranları incelendiğinde ülkeler arasında büyük farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu oran Türkiye’de 5.5 ile bulunduğu sınıftaki ülkelere göre oldukça düşük oranlarda olduğu görülmektedir. Bu oran özellikle Danimarka (205.9), Hollanda (178.4), İzlanda (167.7), Kanada (166.9), ABD (132.9), İsviçre (123.0), Avusturalya (122.2)’da çok büyük miktarlara ulaştığı gözlenmektedir. Gelişmekte olan ülkelere Şili’de bu oran 69.6, Macaristan’da 4.1, Bulgaristan’da 0.9, Malezya’da 0.1, Meksika’da 16.7, Kolombiya’da 20.4’dür (Bkz. Şekil 2.1.). Türkiye Bireysel emeklilik sistemi uygulamasına ve reformları gerçekleştirme konusunda diğer ülkelere göre daha geç kalmış olması BES fon tutarlarının GSYH’deki oranları istenilen seviyede olmamasına ve özellikle OECD ortalamasına göre oldukça geride kalmasına neden olmuştur. Ancak gelişmekte olan ülkeler arasında gerçekleştirdiği reformlar sayesinde hızlı bir ilerleme kaydetmeye başlamıştır.

Ülkelerde bireysel emeklilik sistemi, faaliyet gösterdiği toplumun sosyo-kültürel şartları, ekonomisi, politik ve nüfus yapısı vb. çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu doğrultuda BES, bireysel ve bireysel olmayan unsurlardan etkilenmiş ve bu sebeple de her ülkede çeşitli modellerle faaliyet göstermiştir. Bireysel unsurlara; bireylerin gelecek korkusu, sahip olduğu rahat bir hayatın sürekliliğinin istenmesi, sistemin her çeşit bireyi içine alması vb. örnek gösterilebilmektedir. Bu çerçevede BES, insanların korkusunu ortadan kaldırmak ve refah düzeylerini emeklilik sürecinde de sağlamak için uygulama gerçekleştirmektedir (Tunç, 2016: 27).

Bireysel olmayan unsurlara örnek olarak; toplumların nüfus yapısındaki değişiklikler verilebilir. Gelişen dünyada günümüz yüzyılının sorunlarından olan, yaşlılık nüfusunun artıp, doğan sayısının azalması emeklilik sistemlerini etkilemektedir. Yaşlanan nüfusun sağlık harcamalarının yükselmesi, çalışamaz hale gelmesi vb. etkenler sebebi ile emeklilik süreleri artmıştır. Bu doğrultuda çalışan nüfusun emekli nüfusa göre oranı, normalin dışına çıkmaya başlamıştır (Aydın, 1999: 51).

Doğum oranındaki düşüşün sonucunda ise aile yapılarında değişiklikler meydana gelmiş, tek ebeveynli aile sayısındaki artış, ailelerin sosyal güvenlik sistemine olan yüklerini arttırmıştır (Tantan, 2001: 11).

Şekil 2.1. OECD Ülkelerinin Doğurganlıkları ve Değişim Grafiği



Kaynak: <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm#indicator-chart>; Akt: Tunç, 2016: 27.

Bireysel olmayan unsurlara verilebilecek başka bir örnek ise, sosyal devlet teorisi ile bağlantılı olarak aylıkların ve diğer ödemelerin zamanla yükselmesi, yüksek seviyeler ulaşmış istihdam sorununun ve işsizliğin sosyal güvenlik mekanizmalarının iktisadi açıdan yükünü çoğaltmasıdır (Ege, 2002: 81). Sosyal güvenliğin ekonomik açıdan dengesinin değişmesi ve aksaklıkların yaşanması, mevcut kamu bütçesinden transferlerin gerçekleştirilmesine neden olmuştur.

Hemen hemen her ülkede gözlemlenen bütün bu nedenler dikkate alındığında, sosyal güvenlik sisteminin yol açtığı problemlerin giderilmesi amacıyla birçok reform yapılmıştır. Yaşanan gelişmeler BES'lerine yönelik bazı düzenlemelerin yapılmasını sağlamıştır. Bu konudaki önemli noktalardan biri, BES'nin bazı ülkelerde sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı olması iken, bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemine ek olarak bir seçenek teşkil etmesidir. Bireysel emeklilik bazı ülkelerde zorunlu uygulanırken bazı ülkelerde gönüllük esas teşkil etmektedir. Ülkelerin bazılarında bireysel emeklilik uygulamalarının görevleri işveren tarafından karşılanırken bazılarında ise bütünüyle işçiye yüklenmektedir. Ülkeler arasındaki uygulanan bireysel emeklilik sistemleri arasında değişik yöntemler görülse de en önemli fark finansman yöntemidir. Bu yöntemle göre bireyler, aktif çalışma yaşamı boyunca düzenli olarak tasarruflarda bulunarak emeklilik yıllarında karşılaşacağı giderleri önceden fonlamaktadır (Akbulak ve Akbulak, 2004: 111).

BES'nin kategorilere ayrılmasında farklı nedenler vardır. Bunlardan bazıları; 3 basamaklı yapı, zorunluluk ve gönüllülük esasına göre ayırım, esneklik-katılım ayırımı, önceden belirlenmiş prim ya da önceden belirlenmiş emeklilik aylığı modelleri, Şili, Avrupa ve ABD sistemi olarak ifade edilen coğrafi sınırları temel alan ama uygulama alanı bunlarla sınırlanmayan uygulama şekilleridir. 3 basamaklı sistemde, basamakların önemi ve ağırlığı her ülkede farklılık göstermektedir. Birinci basamak temel kamu sigorta sistemi; ikinci basamak, birinci aşamayı iyileştiren ve genellikle zorunlu olan kazanca bağlı belirli getiri sistemi; üçüncü basamak ise isteğe bağlı olması sebebiyle değişiklik göstermektedir (Tekere ve Müminoğlu, 2004: 62).

Sosyal güvenlik uygulamalarında ülkelerin, bireysel emekliliği çoğunlukla ikinci veya üçüncü basamağa yerleştirdiği anlaşılmaktadır. Buna rağmen dünya çapında özel emeklilik sistemini ilk defa uygulamaya başlayan Şili'de sosyal sigortaların yerine özel sigortaların uygulandığı görülmektedir. Doğu Avrupa ve Latin Amerika ülkelerinin ise, özel emekliliği ikinci basamağa yerleştirdiği bilinmektedir. Aynı zamanda bu ülkeler, özel emeklilik sistemlerine ikinci basamakta bulundurmakla beraber, uyguladıkları sistem zorunluluk teşkil etmektedir. Gelişmiş ülkelerden ABD, İngiltere, Kanada, Almanya, İsveç gibi ülkelerin emeklilik

sistemlerinde özel emeklilik programları ikinci veya üçüncü basamakta, gönüllülük esasına göre kurulmuş bulunmaktadır (Uğur, 2004: 114).

Bireysel emeklilik faaliyetlerinde yapılan gruplamalarda uygulanan başka bir yol ise, ülkelerin coğrafi durumu, coğrafi kategorilerden daha fazla olarak sistemin ana yapısını meydana getiren yasaların kaynağını temsil etmektedir. Bu çerçevede Şili, ABD ve Avrupa bireysel emeklilik sistemleri şeklinde üç sistem ele alınmaktadır. Latin Amerika ülkelerinden Şili'de 1981 tarihinde uygulamaya başlanan büyük bir rejim ile beraber sosyal güvenlik sisteminin (yaşlılık, emeklilik, ölüm, maluliyet, sağlık) yerini özel emeklilik sistemine bırakmıştır. 1990'lı yıllarda Şili'den sonra Peru, Kolombiya, Arjantin ve Meksika özel emeklilik sistemini uygulamaya başlamışlardır. Şili'nin başlatmış olduğu bu sistemde hedef, kurulan sisteme katılımın zorunluluğu olmuştur. Fakat kendi işini yapanlar gönüllü katılım seçeneği olmakta ve her bir üye için ayrı ayrı bireysel emeklilik hesabı açılmaktadır. Avrupa ülkelerinde uygulanan Bireysel emeklilik sisteminde ise Şili'den farklı olarak gönüllülük esası uygulanmaktadır. Bunun yanında özel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sisteminin ikinci ve üçüncü basamağında bulunduğu görülmektedir. Bu doğrultuda Avrupa ülkelerinin köklü sosyal güvenlik birikimi, sosyal devlet anlayışının kalitesi, güçlü ekonomik sistemleri ve demokrasi anlayışları uygulamada büyük rol almıştır. Sonuç olarak Avrupa ülkelerinde, Latin Amerika ülkelerinden farklı olarak köklü değişiklik ve yeniliklere başvurmak yerine sosyal güvenlik sistemlerini rahatlatacak tedbirler sağlanmıştır (Aydın, 1998: 112). Ancak Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasında uygulama birliği bulunmayıp önemli farklılıklar olduğu görülmektedir.

ABD'de Bireysel Emeklilik Sistemi'nin esasını Avrupa ülkelerinde olduğu gibi gönüllülük teşkil etmektedir. Lakin sosyal sigortalardan emekli olan bireylerin emekli gelirlerinin giderlerinin altında olması, bireyleri yaşlılık çalıştığı dönemlerde birikim yapmaya teşvik etmektedir. Bu doğrultuda bireyler, vergi dönüşümleriyle desteklenen özel emeklilik uygulamalarıyla yaşlılık dönemde hayat standartlarını yüksek tutmak amacıyla gönüllü olarak özel emeklilik fonlarına yatırım yapmaktadırlar. BES'nin farklı basamaklara ayrılmasında takip edilen başka bir yol ise önceden tespit edilmiş prim ve emeklilik aylığı modelleri olmaktadır. Ancak bu

modellerde önemli olan nokta riski kimin aldığıdır. Emeklilik aylığının önceden belirlendiği modelde bu risk, özel emeklilik şirketi tarafından üstlenilir (Güzel, Okur ve Canikoğlu, 2014: 1003). Bu model özellikle İngiltere ve Almanya’da uygulanmaktadır.

BES’nin kategorilere ayrılmasında uygulanan yollardan biri de esnek veya katı, özel emeklilik sistemi şeklinde olmaktadır (Önal, 2001: 7,8). Esnek özellikler sergileyen özel emeklilik sisteminde yer alan nitelikler şöyle sıralanabilmektedir;

1. Gönüllü olarak yatırım ya da yarı zorunlu yatırım,
2. Büyük ölçüde yetkili bir kuruma ihtiyaç duyulmamaktadır,
3. Birden fazla hesap açılabilir,
4. Farklı niteliklerde yatırım fonu vardır ve herkes istediğini tercih edebilir,
5. Fonlara göre ödemeler de farklılık olabilir,
6. Devlet garantisi olmamaktadır.

Katı özellikler sergileyen özel emeklilik sisteminde yer alan nitelikler ise şöyle sıralanabilmektedir;

1. Herhangi bir işe sahip bireylerin katılması zorunludur,
2. Emeklilik kurumunun değiştirme hakkına sahiptir,
3. Özel olarak yetki verilmiş emeklilik şirketleri vardır,
4. Her emeklilik şirketi başlı başına bir fona sahiptir,
5. Ayrıntılı yatırım kuralları vardır,
6. Tek tip yatırım ücreti bulunur,
7. Devlet garantisi vardır.

2.2.1. Zorunluluk Esasına Dayalı Emeklilik Sistemi

Zorunluluk esaslı BES genellikle “Güney Amerika ve Doğu Avrupa ülkelerinde” yapılmaktadır. Bu ülkelerde görülen ekonomik krizler sosyal güvenlik krizlerini de doğurmuş ve gelişmekte olan ülke niteliğindedirler. Özel emeklilik

sistemlerinin yürürlüğe geçirilmesi ile birlikte karşılaşılan ekonomik krizlerin hafifleyeceği öngörülmektedir (Arpa, 2017: 1).

Sosyal güvenlik sisteminin yaşadığımız yüzyıla uyum sağlamasında Güney Amerika ülkelerinin etkisi olmuştur. Örneğin Şili'deki reform çalışmaları ile beraber zamanımızdaki özel emeklilik mekanizmalarının temeli gerçekleştirilmiştir. Bu reformlar neticesinde bireysel tasarruf emeklilik hesabı yaptırılmış, özel fonlar için detaylı ve çerçevesi olan hükümler ele alınmış, denetleme ve gözetleme yapıları kurulmuştur (Uyar, 2012: 82).

Sosyal Güvenlik Bireysel Emeklilik işlemlerinde Özel emeklilik fonları arasında en ciddi çalışmalar Şili'de 04 Kasım 1980 tarihinde kabul edilen 3500 sayılı Emeklilik Fonları Kanunu ile başlatılmıştır. Bu kanun, bireylerin yaşlılık dönemlerinde emeklilik yaşı geldiği zaman özel emeklilik sistemi sayesinde ek bir gelir olmayıp, bütün sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesini uygulamaktadır. Şili'de Bireysel Emeklilik Adına bulunan emeklilik yatırım fonlarının idaresi özel şirketlerin yönetimine bırakılmıştır. Ücretli işçiler için zorunlu BES'nde her üyenin yatırımının bulunduğu hesaplar yer almakta ve bireyler kendilerine kurum tarafından verilen hesap cüzdanlarıyla BES hesaplarını izleyebilmektedirler. Emekli bireyler ise fonlarını yıllık veya daha kısa zaman dilimlerinde geri alabilmektedir (Uyar, 2012: 83).

Şili'de kurulan BES'nde üç değişik uygulama yer almaktadır. Bu uygulamalardan ilki; *“eskiden uygulanan emeklilik sisteminde bulunan yatırımcılar için emeklilik programları, ikincisi asgari emekli maaşına eşit ya da daha fazla emekli aylığı finanse etmek için kişisel hesaplarında yeterince tasarruf yapamayan ve belirli şartları(en az 20 yıl katkıda bulunmak) tamamlayan bireylere asgari yaşlılık aylığı finansmanı sağlayan programdır. Üçüncü uygulama ise 65 yaşından büyük bireylerin gelirlerinin asgari emeklilik maaşının %50'den düşük olması halinde emeklilik aylığının bağlanmasını dayanan refah emeklilik uygulamasıdır”* (Tapia, 2008, 13).

Katkı payına dayanan sisteme yakın emeklilik gelirin olanağ tanıyan ve özel emeklilik şirketleri aracılığıyla yürütülen bireysel birikim hesapları, 2008 tarihinde

uygulanan yenilik ile emeklilik döneminde gelirin düşmesinin önüne geçmeyi sağlayan ve kamu tarafından ekonomik destek sağlanan emeklilik sistemi ile ifade edilmiştir. Santoro (2017: 1); “Şili bireysel emeklilik fon büyüklüğü, GSYH’nın yaklaşık olarak %70’inden büyük olup emeklilik yatırım fonları zamanla finansal piyasaların daha da derinleşmesine katkıda bulunacaktır”, ifadesiyle bu noktaya dikkat çekmiştir.

Arjantin’de uygulanan emeklilik sistemi üç farklı bölümden oluşmaktadır. Birinci basamakta; bireylerin temel ihtiyaçlarını destekleyen ve hükümet tarafından takip ve denetimi yapılan zorunlu bireysel emeklilik sistemi, ikinci basamakta; devlet ve özel kurumlar aracılığıyla yürütülen zorunlu emeklilik sistemi, üçüncü basamakta ise küçük gönüllü yatırımcıları içine alan ve özel şirketler tarafından yürütülen emeklilik sistemi uygulanmaktadır (Uyar, 2012: 85).

Arjantin’de yürütülen bireysel emeklilik sistemi, 1994 yılında zorunlu katkı sistemi ile yer değiştirmiştir. Uygulamaya geçirilen yeni zorunlu katkı sisteminde katkı payları yalnız katılımcılar kanalıyla sağlanmaktadır. Bu sistemdeki bireysel hesaplar, bireysel emeklilik fon yönetimi yapan şirketler aracılığıyla yürütülmektedir. Bireysel emeklilik şirketleri, emekli sandığı yönetimi tarafından dikkatli biçimde takip edilmektedir. Bireysel emeklilik fon yönetimi yapan kurumlar yalnız çalışanların tasarruflarını yatırmak ve emeklilere ödeme yapmak için hazırlanmıştır. Her şirket kendine verilen fonunun performansını kontrol etmektedir. BES şirketleri kendi mal varlıklarını bu fonların varlıklarından ayrı değerlendirmekte ve hesaba karıştırmamaktadır (Tapia, 2008: 3).

Meksika’da uygulanan bireysel emeklilik sisteminde yapılan en köklü değişiklik 1995 tarihinde yeniden düzenlenen emeklilik sistemi fonuna geçilmesiyle gerçekleşmiştir. 1997 tarihinden sonra uygulana bireysel emeklilik sistemi zorunluluk esasına dayanmıştır. Bu sistemin temel amacı fonda toplanan tasarrufları yükseltip, dış kaynaklardan sermaye akışı sağlamaktır (Uyar, 2012: 86).

Meksika’da uygulanan bireysel emeklilik sistemi ile alakalı rejim ve takipler devlet kanalıyla yürütülmektedir. Bu ülkede görülen en önemli problem, emeklilik fonlarının idaresinin fon yönetim bilgisine sahip olmayan kişiler aracılığıyla

yapılıyor olmasıdır. Bu sebeple bireysel emeklilik sisteminin düzenleme ve denetimi, reform yapılan sistemlerin oluşturulmasında büyük bir rol oynamaktadır (Çelik, 2018: 57).

Avrupa’da yer alan ülkelerin çoğunda görüldüğü üzere, Polonya’da da yeni şekil alan nüfus yapısı sebebi ile emeklilik sistemleri mevcut duruma uyarlanmıştır. Polonya’da emeklilik sistemi ile ilgili ilk yenilik 1999 tarihinde yapılmıştır. Bu yenilik ile beraber tek basamaklı olan emeklilik sistemin yerine üç basamaklı sistem yürürlüğe geçirilmiştir. Birinci aşamada; zorunlu tasarruf ödemeleri yapılır, ikinci aşamada; finans işleri tamamıyla başlar, üçüncü aşamada ise; gönüllülük esasına dayanarak gerçekleşen fon uygulamasıdır. Devlet son yıllarda bireysel emeklilik uygulamalarında bazı değişiklikler yapmıştır. 2011 ve 2014 tarihlerinde yürürlüğe geçirilen bu değişikliklerin en önemlilerinden biri emeklilik fonlarına katkı uygulamaları olmuştur (Kompa, 2016: 90). Devlet tarafından yapılan bu değişiklikler daha geniş ele alınacak olursa;

1) Cinsiyet ayırt edilmeksizin emeklilik yaşı 67’ye çıkarılmıştır. Bu değişiklikten önce emeklilik yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65 olarak uygulandığı görülmektedir. 2013’den beri her sene emeklilik yaşı 3’er ay yükseltilmiştir. Asgari emekli maaşı elde edebilmek adına erkeklerin en az 25 sene, kadınların ise 20 sene çalışması şarttır.

2) 2011 tarihinde zorunlu yatırım tahsilatı ve tamamen finanse edilen aşamalara tasarruflarla katkı uygulaması getirilmiştir.

3) 2013 tarihinde zorunluluk esasına dayanan bireysel emeklilik sistemi gönüllülük esasına dayandırılmıştır.

4) Fonların tasarruf katkı payına teşvik edilmesi konusunda çeşitli sınırlamalar yer almaktadır.

Bu sistemin ilk aşaması sosyal sigorta kurumu kanalıyla yürütülürken, ikinci aşama bütün işçi veya çalışanların desteğiyle oluşan bir oluşumdan meydana gelmektedir. Bütünüyle tahsil edilen bu aşama Açık Emeklilik Fonları kanalıyla yürütülmektedir (Kompa, 2016: 96).

2.2.2. Zorunluluk Esasına Dayalı Olmayan Emeklilik Sistemi

Gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik sistemi çoğunlukla Kuzey Amerika ve Avrupa ülkelerinde uygulandığı görülmektedir. Bu sistemin uygulandığı bütün ülkelerin tek bir ortak noktası vardır ki; o da gelişmiş ülkeler arasında yer almalarıdır. Zorunluluk esasına dayalı olmayan bu sistemi uygulayan Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, İngiltere, İsveç, Hollanda ve Almanya gibi ülkeler bireysel emeklilik sistemini sosyal güvenlik sisteminin vazgeçilmez bir parçası olarak ele almaktadır (Uyar, 2012: 81).

Bu ülkeler arasında, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), günümüz çağında karmaşık bir sisteme sahip ve en çok kullanılan bireysel emeklilik sistemine yer vermektedir. Bu ülkede bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal sigorta programının en temel yapısı şeklinde çalışmaktadır. Devlet aracılığıyla yürütülen sosyal güvenlik sistemi, ulusal olarak uygulanan genel vergilerden kaynak sağlanmaktadır. ABD’de bireysel emeklilik sistemi bütünüyle gönüllülük esasıyla uygulanıp yalnız işverenden sağlanan fonlarla yönetilmektedir. Ülkede iki çeşit emeklilik planı yol almaktadır. Bunlardan ilki; sadece bir kurum ya da işveren kanalıyla sağlanan ve yönetilen bireysel emeklilik sistemi; ikincisi ise, işveren sayısı birden fazla olan ve çok görülen endüstri şirketlerinin çalışanlarını içine alan plandır (Tapia, 2008: 73).

Çelik (2018:59) ABD’de mesleki emeklilik programını şöyle açıklamıştır: *“Bu plan işgücününün %60’ını meydana getirmektedir. En çok uygulanan mesleki emeklilik planı 401(k) katkı payı esaslı plandır. 401(k) katkı payı esaslı emeklilik planı, işverenlere ve çalışanlara sisteme ödedikleri katkılardan dolayı vergi erteleme imkanı vermektedir. Amerika Birleşik Devletleri’nde 401(k) mesleki emeklilik planının yanı sıra ayrıca 403(b) emeklilik planı, 457 emeklilik planı ve ayrıca tasarruf hesapları da bulunmaktadır”.*

Gelişmiş ülkelerden olan Kanada’da bireysel emeklilik planları, 1800’lü yıllarda uygulanmaya başlanmış ve yaşlılık döneminde önemli bir emekli gelir kaynağı teşkil etmiştir. Bu emeklilik planları 1917 tarihinden bu yana vergilerden sağlanarak yürütülmüştür. Gönüllü bireysel emeklilik hesapları ise ilk olarak 1957 yılında ortaya çıkmıştır (Uyar, 2012: 92).

Kanada'daki emeklilik sistemi üç basamakta gerçekleşmektedir. Bunlar; kamu aracılığıyla yürütülen emeklilik sistemi, mesleki emeklilik sistemi ve bireysel emeklilik sistemi olarak uygulanmaktadır. Kamu aracılığıyla yürütülen emeklilik sistemi, federal yaşlanma sonucu güvenlik programı ile Kanada emeklilik planını kapsamaktadır. Federal yaşlılık güvenliği programı, 65 yaşının üstündeki bireylere gereksinimleri gereği destek vermektir. Bu ülkede uygulanan emeklilik planı kamu aracılığıyla yürütülen zorunlu olmakla beraber yararlı bir plan şeklinde uygulanmakta ve bütün işçiler veya çalışanlar için kazançla ilgili temel emeklilik hizmeti sağlamaktadır. Kanada'da istihdam edilen kişiler, memurlar da dahil olmak üzere bu program tarafından desteklenmektedir (Tapia, 2008: 77).

Mesleki emeklilik sistemi; işveren aracılığıyla sağlanan emeklilik planından meydana gelmektedir. İşveren adıyla, işçi sendikaları, dernekler ya da meslek örgütleri bu programın içinde aktif rol almaktadır. Tescilli emeklilik için yapılan tasarruf programları; *“tasarruflar için vergi muafiyeti sağlanmaktadır”*. En son emeklilik sistemi ise BES'tir ve kayıtlı *“emeklilik tasarruf planını kapsamaktadır”* (Tapia, 2008: 76).

Zorunluluk esasına dayalı emekliliğin uygulandığı bir diğer ülke İngiltere olup, 18.yüzyıldan bu yana ilk olarak resmi bireysel emeklilik yeniliklerini yapan ülkeler içinde bulunmaktadır. Emeklilik sistemini özel sektör ve devlet yönetmektedir. İngiltere'de bireysel emeklilik sisteminin üç aşamadan oluştuğu görülmektedir. Bunlar; devlet tarafından uygulanan emeklilik sistemi, işveren tarafından yürütülen ve yapılan emeklilik sistemi, tamamen bireysel emeklilik programı olarak görülmektedir (Uyar, 2012: 93).

Bireysel emeklilik planları çoğunlukla bireylere verdiği yararlar göre şekillenmektedir. Bu doğrultuda üç farklı bireysel emeklilik planı yürütülmektedir. Bu planlar; *“fayda planları, katkı planları ve melez katkı ve fayda planlarıdır”* (Tapia, 2008: 79).

İngiltere'nin bireysel emeklilikte başlatmış olduğu örnek uygulamaya karşılık, modern biçimde sosyal güvenlik sisteminin ve bunula birlikte emeklilik sigortasının yapıldığı ilk ülke Almanya olmuştur. Almanya'da 01 Ocak 1981 yılında

uygulamaya başlatılan yasayla, Malullük ve Yaşlılık Sigortası hazırlanarak ulusal çapta ilk emeklilik sistemi oluşturulmuştur. Almanya’da uygulamaya geçirilen ancak ulusal sayılan bu program, çok az bir zaman diliminde bütün Avrupa’da hızla uygulanmaya başlanmıştır (Demireli, 2010: 112).

Almanya’da, 2001 tarihinde gerçekleştirilen emeklilik reformuyla beraber sosyal sigortalar arası denge, mesleki hazırlık planları ve özel emeklilik sigortası olmak kaydıyla üç aşamalı bir sisteme geçirilmiştir. Öncelikle zorunluluk teşkil eden bu yapı çok fazla tepki alması nedeni ile gönüllülük esasına geçirilmiştir (Uyar, 2012: 95).

OECD ülkelerinde özel emeklilik durumlarını gösteren Tablo 2.1. incelendiğinde bazı ülkelerde gönüllülük esaslı bazılarında zorunlu katılım, bazı ülkelerde de her iki şekilde de düzenlemelerin olduğu görülmektedir.

Tablo 2.1. OECD ülkelerinde Bireysel Emeklilik Katılım Şekli

ABD	Gönüllülük esaslı
İngiltere	Gönüllülük esaslı
Avustralya	İşverenler için zorunlu, iş görenler için gönüllülük esaslı
Avusturya	Gönüllülük esaslı
Danimarka	Gönüllülük esaslı
Finlandiya	Hem zorunlu katılım hem gönüllü katılım esaslı programlar vardır.
Fransa	Zorunluluk esaslı
Almanya	Gönüllülük esaslı
Yunanistan	Gönüllülük esaslı
İtalya	İşverenler için sözleşmeye göre, işgörenler için gönüllülük esaslı
Hollanda	İş sözleşmesinde ilgili madde varsa işveren ve işgörenler için zorunlu
İspanya	Gönüllülük esaslı
İsviçre	Mesleki emeklilik dışında gönüllülük esaslı

Türkiye	İlk başlangıç zorunlu belirli bir süre sonra isteğe bağlı çıkış.
Şili	Hem zorunlu katılım hem gönüllü katılım esaslı programlar vardır.
Çek C.	Gönüllülük esaslı
Macaristan	Hem zorunlu katılım hem gönüllü katılım esaslı programlar vardır.

Kaynak: <https://www.pwc.com.tr/tr.html>, 20.11.2019.

2.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi

Bütün dünyada uygulanan, kamusal emeklilik sistemleri şeklinde, çalışanların dahil olmak zorunluğu olduğu, devletin takibi ile yürütülen birinci basamak sosyal sigorta kurumları, Türkiye’de de emeklilik sisteminin ilk basamağını meydana getirmektedir. Emeklilik sistemleri kapsamında zorunluluk veya gönüllülük esasına dayalı, işyeri ya da işkolu kaynaklı yürütülen ikinci basamak emeklilik planları Türkiye’de çok gelişme gösterememiş, bazı uygulamalarla kısıtlı olmuştur. Türkiye’de uygulanan ve katılımcılarına oluşabilecek tehlikelere yönelik güvence sağlayan temel ve birinci basamak sosyal sigorta kurumları, memurlar için T.C. Emekli Sandığı, işçiler için Sosyal Sigortalar Kurumu ve bağımsız çalışanlar için Bağ-Kur’dur (Buzlupınar,1996: 77)

Türkiye’de ikinci basamak olarak geçen emeklilik sistemi uygulaması ilk Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK), Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı ve İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN) olarak uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye’de henüz yeni bir uygulama olan ve 3.basamak emeklilik sistemi şeklinde bilinen Bireysel Emeklilik Sistemi ise; 28.03.2001 Tarih ve 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile yürürlüğe geçirilmiştir. Bu kanun 07.04.2001 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmış ve 07.10.2001 tarihinde uygulamaya geçirilmiştir (Dağalp, 2001: 14).

Bireysel emeklilik hakkında çıkarılan bu yasanın ana gayesi, kamu sosyal güvenlik sisteminin bir anlamda tamamlayıcısı hükmünde, bireylerin yaşlılık döneminde emeklilik için yaptığı birikimleri yatırıma teşvik ederek, emeklilik

sürecinde refah bir hayat yaşayabilmesi amacıyla gelir sağlamaktır. Bireylerin refah düzeyinin artırılması ile ülke ekonomisine de uzun vadede kaynak oluşturarak katılımın çoğalmasını ve bu doğrultuda ülke ekonomisinin de kalkınmasına katkı sağladığını öngören, gönüllülük esasına dayalı belli bir tasarruf katılım kuralına dayanarak hazırlanan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesi şeklinde ifade edilmiştir (4632 Sayılı Kanun: md.1).

Türkiye’de, Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında çıkarılan yasanın en temel gayesi iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan birincisi; bireylerin çalışarak gelir sağladıkları dönemlerde, yaşlılık dönemlerinde kullanacağı emeklilik hakkı doğrultusunda, düzenli biçimde yapmış olduğu birikimlerle emeklilik geliri oluşturacak ek bir emeklilik sistemini ifade etmektedir. İkincisi ise, bireysel tasarruflar ile sağlanacak emeklilik fonlarının ekonomiye kaynak oluşturmasını sağlamaktır (Çukur, 2008: 44).

2.3.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri

Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)’e bireyler gönüllü yatırım yapmaktadırlar. Emeklilik süreçlerinde rahat bir hayat yaşama isteği ile bir gelire sahip oldukları dönemde tasarruflarından birikim yaparak yatırımlarını gerçekleştirirler. Dolayısıyla bireyin sahip olduğu gelir göz önünde tutularak, ödemesi gereken katkı payı tespit edilir ve emeklilik sözleşmesini imzalayıp kabul ederek sisteme dahil olmaktadır (Işık vd., 2011: 27). BES’nin temel gayesi, kamu sosyal güvenlik sisteminden elde edilen emeklilik geliri haricinde ikinci bir gelir kaynağı elde etmektir.

Bireysel Emeklilik Sistemi m.4’e göre; “Bireysel emeklilik sistemine fiil ehliyetine sahip kişiler katılabilir.” Burada bahsedilen bireyin Kamu Sosyal Güvenlik sistemine bağlı olma zorunluluğu yoktur. Bir işte çalışıyor olması ya da bir gelirinin olması zorunluluğu yoktur. Dolayısıyla bir ev hanımı ya da serbest işte çalışan bir kişi sisteme dahil olarak tasarruf sağlayabilir (Tuncay, 2010: 340).

BES’ne katılan birey (BESK., m.2/1/d) , bu sisteme dahil olmak için şirket ile emeklilik sözleşmesini imzalar. Bu sözleşmede, şirket kapsamında bireysel emeklilik hesabı oluşturulması, açılan hesaba katkı payı ödenmesi, ödenen katkı

paylarının isteğe göre seçilen fonlarda yatırıma teşvik edilmesi ve bu hesapta tasarruf edilen paranın hak sahiplerine finanse edilmesine yönelik esas ve kanunları belirlemektedir (BESK.m.4). Sistemde emeklilik sözleşmesinin yazılı yer alması geçerlilik sebebidir (Can vd. 2015:683). Bu sistem gönüllülük esasına dayalı olup, katılım zorunluluğu bulunmaktadır. Burada önemli bir nokta ise, sisteme dahil olmanın zorunluluk esasına dayandırılacağı ülke gündeminde yer almaktadır (<http://www.sabah.com.tr>, 18.11.2019).

Türkiye’de uygulanan emeklilik sistemi kapsamında, diğer bir seçenek ise işverenin isteği doğrultusunda, işçisinin menfaatine gönüllü olarak katılım sağlamaktır. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu,140 4697 sayılı kanunla değişik m.40/9’a göre işveren kanalıyla işçi adına ödenen bireysel emeklilik katkıları, vergi matrahından düşülebilmektedir. Bu sayede işverenler işçilerin emeklilik sürecine olumlu katkı sağlarken, aynı zamanda yüksek vergi ödemekten de kurtulacaktır. Fakat burada işverenin fona katkı sağlaması zorunlu olmadığı için, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile işverenin gönüllülüğüyle mümkün olabilmektedir (Gülver, 2011: 26).

Bireysel Emeklilik Sistemi, kamu sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcısı niteliğinde çalışmakta ve BES kamu sosyal güvenlik sistemini devam ettirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca bu sistemde birden fazla emeklilik hesabının açılması engellenmiştir. Bu sistemde grup emeklilik sözleşmeleri sayesinde grup olarak faydalanmak da mümkün olmaktadır. Grup emeklilik sözleşmesi; “*gruba bağlı bireysel*” veya “*işveren grup emeklilik*” sözleşmesi olarak hazırlanabilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2013: 683).

“Sistemde yapılan birikimler başka bir emeklilik şirketine aktarılabilir. Fakat başka bir şirkete aktarım yapılabilmesi için katılımcının en az bir yıl süre ile o şirkette kalmış olması gerekmektedir” (BESK.m.5).

Sistemin şeffaf olması önemli bir husustur. İnsanlar, çeşitli araçlar yardımıyla fonlarındaki gelişmeleri takip edebilmeli, finansal raporlar belirli aralıklarla kamuoyuna açıklanmalıdır. Sistem devlet garantisi altında olmayıp Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM),

Takasbank ve bağımsız denetim şirketlerinin takibi altındadır. Bu takip sıkı bir biçimde yapılmakta ve herhangi bir mağduriyete sebebiyet vermemektedir. Ayrıca bireysel emeklilik sisteminde politikaların oluşturulması ve koordinasyonun sağlanması gayesiyle Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu belirlenmiştir. BES'nin aksine Kamu Sosyal Güvenlik sistemi, devlet garantisi altında yürütülmektedir. Bu sebeple sosyal güvenlik açıkları ülke ekonomisini ciddi derecede etkilemektedir (Dağlı vd., 2008: 86).

Bireysel Emeklilik Sistemi, sigortacılık işlemlerine uygun olmamaktadır. O halde sistemin amacı sigortacılık olmayıp, tamamen bireylerin birikimlerinin özel fonlarda tasarruf edilmesidir. Genel olarak sistem, birikim yapma imkanı olan bireylerden geleceği için endişe edenleri bünyesine dahil etmektedir. Sistemde katılımcının üstlendiği risk ile getiri arasında doğrudan bir ilişki vardır ve sistemin hiçbir aşamasında sigortalama söz konusu değildir. Fakat yıllık gelir sigortası yoluyla birikimler maaş şeklinde düzenli bir şekilde ödendiğinde sigortacılık sistemine uygun olmaktadır (Gökhan, 2018: 51).

Yatırımlarda sağlanan tasarrufların farklı yatırım yollarına iletilerek fon portföyünün tercihlerinin fazlaştırılması olanak dahilindedir. Hatta bu yatırım araçları kamu borçlanma senetleri ve ters repo vb. sağlanacak geliri belli olduğu gibi, hisse senedi gibi geliri değişiklik gösterebilen ve çok fazla risk taşıyan yolları da bulunmaktadır. Bu nedenle yatırımlar, profesyonel yönetim ilkeleri kapsamında portföy yönetim şirketleri tarafından yürütülmektedir. BES'te bulunan emeklilik fon mal varlıkları rehin alınması mümkün olmayıp, aynı zamanda teminat şeklinde de gösterilemez. Aynı şekilde haciz işlemi yapılamaz ve iflasa gidemez özelliğindedir (Gökhan, 2018: 51).

Sonuç itibarıyla bireysel emeklilik sistemi tamamen gönüllülük esasına dayalı katılımdır ve her birey birikimlerini bu sistemde değerlendirebilir. Sistem belirlenmiş katkı hesabına göre çalışmakta olup tasarruflar ayrı ayrı hesaplarda takip edilmektedir. Birikimler üyelerin kendi tercihleri sonucunda farklı risk seviyelerindeki fonlarda işletilmektedir. *“Bu fonlar profesyonel yönetim ilkelerine göre portföy yönetim şirketlerince değerlendirilmektedir. Sisteme %25 devlet katkısı*

söz konusu olup devlet garantisi olmamaktadır. Fakat farklı devlete ait yapı ve kurumlar ile bağımsız denetçiler tarafından çok sıkı bir denetime tabi tutulmaktadır. Sistemden emekli olabilmek için 56 yaşını doldurmak ve 10 yıl sistemde kalmak ve gerekmektedir” (Gökhan, 2018: 51).

2.3.2. Bireysel Emeklilik Sistemi Avantajları

Bireysel emeklilik sisteminin yatırımcılarına ve yatırımcıların adına katkı sağlayan işverenlere önemli derecede fayda sağlamaktadır. Sisteme dahil olan katılımcı ve işverenlerin avantajları ise şu maddelerle belirtilebilmektedir (Yüceer, 2010: 14):

1. Bireysel emeklilik sistemi bireyin tasarruf yapmasına destek olmaktadır.
2. Bireysel emeklilik sistemindeki tasarruflara ek olarak %25 devlet katkısı dahil olmaktadır (<https://www.enuygun.com/bilgi/bes-nedir-avantajlari-ve-dezavantajlari>, 14.12.2016).
3. Bireysel emeklilik sistemi devlet takibi ile yürütüldüğü için son derece güvenilirdir.
4. Bireysel emeklilik sisteminde tercih edilen yatırım fonu bireyin her koşulda ve zamanda takip edebilmesine olanak tanımaktadır.
5. Bireysel emeklilik sisteminde açılan hesaba yapılan tahsilatlar, bireyin istemesi neticesinde durdurabilir ve tekrar aktif hale getirilebilmektedir.
6. Bireyin tercih etmiş olduğu bireysel emeklilik şirketini istediği zamanda değiştirme hakkı vardır. (Bulduğunuz şirkette en az 2 yıl kalmış olmak şartıyla)
7. Birey yatırım yapacağı fon kendisi tercih edebilmektedir.
8. Katılımcıya ait olan fonlar, profesyonel kişiler tarafından yürütülmektedir.
9. Üyeler aynı emeklilik kuruluşunda ya da başka kuruluşlarda birden çok BES hesabına geçerlerse, emeklilik zamanlarında tüm hesaplarını birleştirme şansları vardır. Birleştirme neticesinde en eski üyeliğe göre emeklilik hakkı kazanırlar (http://www.oncebirikim.com/?page_id=113, 14.12.2016).

10. Bireysel emeklilik sistemine ait fonlar vergiden muaf tutulur (<https://www.sigortam.net/bireysel-emeklilik-sistemi/bes-avantajlari-vedezavantajlari>, 14.12.2016).

11. Katılımcı bireysel emeklilik sisteminde yapmış olduğu yatırım süresi bir yılı doldurdu ise birikimlerini alarak geri çekilebilir.

12. Katılımcılar tasarruflarını internet aracılığıyla istediği zaman takip edebilmektedir.

13. Yatırımcı sistemden emekli olduğu zaman yapmış olduğu birikimini toplu olarak alabileceği gibi aynı zamanda aylıklar halinde de alabilmektedir (Yüceer, 2010: 14).

14. Özel emeklilik sistemi devletten sağlanan emekliliğe göre daha yüksek gelir sağlamaktadır.

15. Bireylerin daha çok çalışmasına ve katkı yapmasına destek olmaktadır (Yıldırım, 2011: 61).

2.4. Bireysel Emeklilik Sistemi'nin İşleyişi

Türkiye'de BES'ne 18 yaşını doldurmuş her birey istediği zaman dahil olabilmektedir. Sisteme yatırım yapmak için bireysel emeklilik şirketi ile bireyin sözleşme imzalaması gerekmektedir. Sisteme bireyin üye olması için ilk olarak tercih ettiği bireysel emeklilik şirketine başvurması gerekir. Emeklilik şirketi, kendisine başvuran yatırımcıya uygun olan fonları göstererek emeklilik planları hakkında bilgi verir. Bireysel emeklilik sözleşmesine katılmak isteyen katılımcı, sisteme giriş için gerekli olan bilgi formu, emeklilik planı, fon çeşitleri, kesintiler, katkı payı tutarı ile emeklilik sözleşmesinin taraflarına yönelik bilgileri kapsayan teklif formunu sözleşmenin gerektirdiği biçimde doldurup imzalamaktadır. Bireysel emeklilik sözleşmesi, teklif formunun imzalanmasından itibaren 30 gün sonra yürürlüğe girmektedir. Yatırımcı emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girmesinden itibaren istediği zaman cayma hakkına sahiptir. Cayma hakkını kullanan yatırımcıdan, giriş aidatı dahil hiçbir kesinti yapılmamakta ve varsa fon getirileri de dahil edilerek yatırımcıya ödenmektedir (EGM, 2019).

Grup sözleşmesine katılan yatırımcılar için aylık ödenmesi gereken en düşük oran, o ayın brüt asgari ücret tutarının % 3'ü şeklinde yatırımcının maaşından tahsil edilmektedir. Bireysel Emeklilik Sistemine otomatik katılım sağlayan çalışan yatırımcılar için yıllık devlet katkısı miktarı ödenen katkı paylarının %25'i olup, yatırımcının iki aylık cayma süresi sonunda BES'te kalması durumunda, çalışan haline bütün yatırımcılara bir defa olmak kaydıyla ve 1.000 TL teşvik adı altında devlet katkısı sağlanmakta, emeklilik hakkını da en az 10 yıllık gelir sigortası olarak kullanmayı tercih etmeleri halinde, birikimlerin %5'i kadar devlet katkısı verilmektedir (EGM, 2019).

Gönüllülük esasına dayalı Bireysel Emeklilik Sözleşmeleri için bireysel emeklilik şirketleri, yatırımcıların emeklilik yatırım fonlarına yönelik olarak, aylık en düşük katkı paylarını yatırımcıların ekonomik durumun ile belirlenen fonda ortaya çıkacak giderin hesaplanması ile oluşturulmaktadır. Yatırımcıların her ay ödemesi gereken en düşük katkı paylarının üstünde yapılacak olan bir ödeme, bütünüyle bireylerin gelir seviyesine yola çıkarak belirlenmektedir. Burada dikkate alınması gereken nokta, katılımcının faydalanacağı yıllık devlet katkı payının toplam tutarına sınırlama getirilmiştir. Yıllık devlet katkısı tutarı, içinde bulunulan yılın 12 aylık brüt asgari ücretlerin toplam tutarının % 25'ini geçmemektedir (EGM, 2019).

Yatırımcının, BES'ne yeni dahil olması esnasında ya da yeniden bireysel emeklilik hesabı açtırması durumunda, yatırımcıdan veya yatırımcıyı finansal olarak destekleyen kurum ya da işyerinden, teklif belgesinin onaylandığı tarihte var olan aylık asgari ücretin yarısını geçmeyecek şekliyle giriş ücreti alınmaktadır. Şirketler, *“üyelerin BES hesabına yapılan katkı payları üstünden en fazla %8 oranında yönetim gideri kesintisi, fon net varlık değeri üstünden günlük en yüksek %0,01 oranında fon işletim gideri kesintisi”* gerçekleştirmektedir (EGM, 2019).

Bireysel emeklilik şirketi kanalıyla alınan katkı payı ödemeleri, kesintilerden sonra emeklilik yatırım fonlarına dahil edilir. Ayrıca yatırımcı, yapacağı tasarrufun değerlendirileceği fon ya da fonlarını, karşılaşılabileceği risk ve beklentisi doğrultusunda inisiyatifi ile tercih edebilmektedir. Bireysel Emeklilik şirketlerinde ki bu fonları uzman kişiler aracılığıyla hazırlanmakta, yatırımcılara ise kar garantisi

verilmemektedir. Fon portföyündeki varlıkların Takasbank katında ve şirket varlıklardan ayrı olarak saklanmaktadır. Katılımcıların sahip oldukları pay adedi Takasbank nezdinde katılımcı bazında ve katılımcıların erişebileceği şekilde izlenir (EGM, 2019).

Yatırımcıların BES’nde emekli olabilmesi için, emeklilik sistemine kayıt olmasından itibaren 10 yıl boyunca emeklilik sisteminde yatırımcı olarak ödenmesi gereken katkı paylarını 56 yaşına kadar yapması gerekmektedir. Şayet yatırımcı sahip olduğu emeklilik hakkını sonraki bir tarihte de değerlendirme hakkı bulunmaktadır. Eğer yatırımcının emeklilik sisteminde birden fazla emeklilik sözleşmesi varsa, kabul etmiş olduğu bütün sözleşmelerden emeklilik hakkını elde etmesi için en az bir sözleşmeden bu hakkı kazanması ve tüm sözleşmelerinden emeklilik hakkını kazanmayı talep etmesi gerekmektedir. Emeklilik hakkını sahip olan yatırımcı, hesabındaki tasarruflarının bir bölümünün ya da bütününün bir defaya mahsus ödenmesini isteyebilir. Ayrıca, yatırımcı tasarruflarının bir bölümünü ya da hepsinin senelik gelir sigortasına geçirilmesini isteyerek gerçekleştirilecek sözleşme kapsamında, kendisine belirli bir süre veya ömür boyu maaş bağlanması tercih edebilir. Bununla birlikte, seçilen geri ödeme planı doğrultusunda tasarruflarını aşamalar halinde emeklilik şirketinden alma seçeneği de bulunmaktadır (EGM, 2019).

“Stopaj oranı, sistemden emeklilik hakkı kazananlar ile vefat, maluliyet ya da tasfiye gibi nedenlerle ayrılanlar için %5, 10 yıl süreyle sistemde kalan ve sistemden emeklilik hakkı elde etmeden ayrılan katılımcılar için %10, 10 yıldan az süre sistemde kalarak ayrılanlar için %15’tir” (Bkz. Tablo 2.2.).

“Bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sistemine göre farklı özellikler taşımaktadır. Sosyal güvenlik sisteminde yer alan kurallar BES için geçerli olmamaktadır. Bu farklılardan biri; BES’in özel emeklilik sistemi olarak kurulmuş olmasıdır. Ayrıca sosyal güvenlik sistemi, kamu otoritesi

tarafından kurulmuştur. Tablo 2.2.'de bireysel emeklilik sistemi ile sosyal güvenlik sistemi karşılaştırılmalı olarak incelenmiştir.”

Tablo 2.2. Bireysel Emeklilik Sistemi ile Sosyal Güvenlik Sisteminin Kıyaslanması

BES	SGS
Sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısıdır.	-
Gönüllü katılım esasına dayanır.	Zorunlu katılım esasına dayanır.
18 yaşını dolduran herkes sisteme dahil olabilir.	18 yaşının altında olanlar belirlenen esaslar dahilinde sisteme girebilmektedir.
Sigortalıların birikimleri emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmektedir.	Sigortalıların birikimleri herhangi bir fonda değerlendirilmemektedir.
10 yıl sistemde kalmak, 10 yıl asgari katkı payı ödemek ve 56 yaşını doldurmak gerekmektedir.	Sosyal güvenlik sistemi mevzuatı çerçevesinde değişiklik arz etmektedir.
Emeklilik hakkı elde edenler toplu para, yıllık gelir veya maaş alabilir.	Prim iadesi ve gelirlerin toptan ödemesi yapılmamaktadır.
Katılımcı katkı payının getirisini alarak emeklilik sisteminden ayrılabilir.	Birikimlerini alarak sosyal güvenlik sistemden ayrılma hakkı bulunmamaktadır.
Fon ve portföy yönetimi Hazine Müsteşarlığı ve Sigorta Denetleme Kurulunun denetimindedir.	Devlet denetçileri ve iç denetim birimleri tarafından denetlenmektedir.
Bireysel emeklilik şirketleri bağımsız denetim kuruluşları tarafından denetlenir.	Bağımsız dış denetim yapılmakla birlikte Sayıştay tarafından denetlenmektedir.

Kaynak: Kaya ve Kahya, 2017: 468; Çelik, 2018: 44.

2.4.1. Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılım Payı Ödemeleri

Bireysel Emeklilik Sisteminde katkı payı olarak geçen ödeme; belirlenen emeklilik sözleşmesi doğrultusunda emeklilik şirketine ödenen, giriş aidatı hariç tasarrufu temsil eden tutarı belirtmektedir (BESK, m.3/h). Yatırımcı ya da grup emeklilik sözleşmesinde sponsor olan kurum ya da işyeri kanalıyla tahsilatı sağlanabilir. Katkı payı ödemesine husunda esas ve usuller emeklilik sözleşmesi ile hazırlanmaktadır (BESK, m.4/1). Emeklilik sözleşmesinin uygulamaya geçirilmesinde katkı payı ödemesi büyük bir yere sahip olup, katkı payı ödemesinin sonucunda sözleşme yürürlüğe geçmektedir (BESK, m.7/1). Ayrıca katılımcının

sisteme giriş tarihinin belirlenmesinde hesaba katkı payı olarak yapılan ilk ödeme önem teşkil etmektedir (BESK, m.7/3).

Katkı payı, Bireysel Emeklilik Sisteminin en mühim ayağını oluşturmaktadır. Emeklilik sisteminde katılımcı olup, katkı paylarının ödenmesi zorunlu olmaktadır. Sistemde ödenen katkı payı tercih edilen fonda belirtilen asgari tutar kadar ödenir (Alper, 2003: 20). Bununla birlikte yatırımcı düzenli aralıklarla yaptığı fon ödemelerine haricinde emeklilik hesabına dahil olacak başka ödemeler de yapabilir (Topalhan, 2010: 182).

Bireysel Emeklilik Sisteminde, sözleşmeyi kabul edip imzalayan katılımcı sözleşme süresi boyunca istediği zaman katkı payı miktarını ve ödeme dönemini yenileyebilir. Emeklilik sözleşmesine göre ödenmesi uygun görülen katkı paylarının zamanında ödenmesi zorunludur. Bunun yanında sözleşme süresince katkı payı ödemesine ara verme hakkı bulunmaktadır. Zamanında ödenmeyen katkı payının ödeme tarihine müteakip üç ay içinde, ilgili hesaba herhangi bir ödeme yapılmaması durumunda ilgili sözleşmede ödemeye ara verildiği kabul edilmiş sayılır (BESK, m.14).

2.4.2. Bireysel Emeklilik Sisteminde Gider Ödemeleri ve Kesintileri

Bireysel Emeklilik Sistemi, yatırımcının bizzat kendisi veya onun adına sponsor olan kişi ya da kuruluşların katkı payı ödemeleri ile finanse edilerek işletilmektedir. Emeklilik sisteminde katılımcının zorlama olmamakla birlikte katkı payı ödemeleri zorunlu olmaktadır. Sistem dahilinde ödenmesi gereken katkı payı miktarı sözleşme ile belirlenmektedir. Ayrıca ödenmesi gereken katkı payının kim tarafından ödeneceği de imzalanan sözleşmede belirtilmesi gerekmektedir (Kızılgeçit, 2014: 48).

Katkı payının ödeme biçimi ise sabit ya da kademeli olacak şekilde belirlenebilir. Eğer kademeli olarak ödeme yapılacaksa seçilen fon, ülkede gelişen enflasyon, ekonomik kriz vb. çeşitli sebeplere endekslenebilir. Sisteme dahil olan yatırımcının yapacağı fon ödemelerini; seçeceği aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık periyotlarla yapabilir. Yatırımcı, tercih ettiği emeklilik planının en düşük ödeme

miktarının altında olmaması kaydıyla, katkı payını kendi isteği doğrultusunda artırıp azaltabilir. Bunların haricinde, yatırımcı katkı payı ödemeleri ile birlikte hesabına ek ödeme de yapabilir (Topalhan, 2010: 182).

Yatırımcı, Bireysel Emeklilik Sistemine ilk defa giriyorsa ya da yeniden bireysel emeklilik hesabı başlatacaksa, emeklilik şirketi tarafından giriş aidatı alınabilir (Kaya, 2015: 262). Bireysel Emeklilik Sistemine katılım oranını yükseltmek ya da farklı emeklilik şirketleriyle rekabet doğrultusunda sisteme ilk defa katılan yatırımcılardan, aylık olarak asgari ücret tutarının altında giriş aidatı tahsil edilmekte, hiç alınmamakta ya da başka zamana ertelenebilmektedir.

Emeklilik şirketinde imzalanan sözleşme ile birlikte alınan giriş aidatı, sözleşmenin başlaması ile birlikte en fazla bir yıllık bir zaman dilimi içinde taksitler halinde yapılabilir. Bu ödemelerde şayet taksitlendirme yapıldıysa ve yatırımcı bu zaman diliminde sistemden ayrılmak ya da başka bir emeklilik şirketi geçmek isterse, şirketin alması gereken giriş aidatının ödenmesi gereken taksitleri yatırımcının mevcut hesabındaki birikimlerden alınabilir. Farklı bir emeklilik kuruluşuna aktarma halinde ise yapılan emeklilik sözleşmesi için giriş ücreti ödenmez (İncidüzen, 2008: 51).

Emeklilik şirketi, sisteme dahil olan yatırımcının ödeyeceği giriş aidatı miktarını bütün reklâm ve ilanlarında gösterme zorunluluğu vardır. Bilgilendirme yapılmadığı zaman idari para cezası yapılmaktadır (Öztürk, 2010: 52). Sisteme üyelik başladığı andan itibaren, başlangıçta emeklilik şirketinin giderlerini karşılamak için tahsil edilir ve sistemde kalma süresi uzarsa ödemeler azalma olmaktadır. Katılımcı sistemden erken ayrılırsa ya da kısa bir süre içinde başka bir emeklilik şirketine geçecek olursa bu uygulama katılımcıyı caydırmak amacıyla kullanılır (Yazıcı, 2015: 124).

Orta ve alt gelir sahibi insanların tercihlerinin olumsuz etkilenmemesi için Bireysel Danışma Kurulunun görüşleri alınarak Hazine Müsteşarlığı tarafından gereken düzenlemelerin yapılması gerekmektedir (Öztürk, 2010: 52).

“Yönetim Gideri Kesintisi (YGK), üyelerin yatırdıkları katkı payları üstünden gerçekleşen bir kesintidir. Emeklilik şirketlerinin giderlerini karşılamak için mecbur

yapılmakata olan bir kesintidir". Katkı payları üzerinden en fazla %2 YGK alınabilmektedir (Yazıcı, 2015: 126).

Katkı payı ödemelerine ara verilmesi durumunda, ara verilen her ay için 2 TL'yi aşmayacak ek YGK alınabilir (Kızılgöçer, 2014: 49).

"Fon işletim gideri kesintisi, emeklilik şirketlerinin net varlığı üzerinden portföy yönetim şirketinin ücreti de dahil olmak kaydıyla günlük olmak kaydıyla gerçekleştirilen kesintiyi ifade etmektedir" (Yıldırım, 2011: 82). Şirket tarafından uygulanan bu kesintinin yapılan sözleşmede net ifadeler kullanılarak ifade edilmesi gerekir (Uyar, 2012: 48).

Katılımcıların ödediği fon gider kesintilerinden sonra geri kalan tutar ile fon satın alınmakta ve fon net varlığı büyütülmeye çalışılmaktadır. Fon içtüzüğüne göre menkul kıymetler alınarak portföy de oluşturulabilir. Fon portföyü, fonda yer alan nakit ile para ve sermaye piyasası araçlarından oluşmaktadır. Fon portföyünün değeri piyasa değerlerine göre her gün yeniden belirlenmektedir (<http://www.reitix.com/Makaleler/Bireysel-Emeklilik-Sisteminin-FinansmanKaynaklari/ID=1339>, 10.11.2019).

Bireysel Emeklilik Sisteminde şirket ve katılımcı arasında imzalanan sözleşmede bulunan; giriş aidatı, yönetim gideri ve fon işletim gideri kesintilerinde değişiklik yapılması durumunda, bu değişikliğin hem sözleşmede belirtilmesi hem de Hazine Müsteşarlığının onaylatılması gerekir. Eğer bu kesintilerde değişiklik yapılacaksa katılımcılara en geç on iş gününde haber verilmesi gerekmektedir (Öztürk, 2010: 53).

2013 tarihine kadar fon işletim gideri kesintisi günlük olarak en fazla yüz binde on oranında uygulandığı görülmektedir (yıllık 3.65). 1 Ocak 2013 yılından bu yana uygulanan fon işletim gideri kesintisi ve fon üzerinden tahsil edilecek bütün masraflarla birlikte, toplam kesinti oranının üst sınırı fon grupları bazında düşürülmüştür. Yeni oranlar şu şekilde belirlenmiştir;

- 1) Para piyasasındaki fonlar için günlük en fazla 0,00003.

2) Kamu ve özel sektör borçlanma araçları, kıymetli madenler, endeks fonları ve benzeri fonlarda günlük en fazla 0,0000525.

3) Hisse senedi ve benzeri aktif fonlar için günlük en fazla 0,0000625 şeklindedir (Yazıcı, 2015: 128).

Katılımcıdan yapılabilecek kesintilerde, tahsil edilen katkı payı ödemelerine bir yıldan fazla ara verilmesi (Kızılgöçer, 2014: 50) ya da verilen hizmetler haricinde özel bir hizmet istenilmesi halinde, yatırımcıya bildirilerek brüt asgari ücretin aylık tutarının yüzde yirmi beşini geçmemek kaydıyla özel hizmet kesintisi yapılabilmektedir (Uyar, 2012: 49). Ayrıca bu tutar, yatırımcının hesaplarındaki fonlarından indirim yapılarak sağlanır ([http://www.reitix.com/Makaleler/Bireysel-Emeklilik-Sisteminin-Finansman Kaynaklari/ID=1339](http://www.reitix.com/Makaleler/Bireysel-Emeklilik-Sisteminin-Finansman-Kaynaklari/ID=1339), 10.11.2019).

2.4.3. Otomatik Bireysel Emeklilik Sistemi

01.01.2017 tarihinden itibaren Bireysel Emeklilik Sisteminde otomatik katılım dönemi yürürlüğe girmiştir. Bu sistem sayesinde 45 yaşının altındaki çalışan kişiler işverenlerin aracılığıyla emeklilik planına katılırlar. Bu katılımında cinsiyet farkı gözetilmemektedir. Çalışanlardan maaş bordrosu göz önünde bulundurularak kesinti yapılır ve bu kesinti prime esas kazançlarının %3'lük miktarına eşdeğerdir. Otomatik bireysel emeklilik sistemi işverenler için zorunluluk teşkil edip, çalışanlar kendi istekleri doğrultusunda iki aylık süre sonunda sistemden çıkabilirler (<http://eksperymm.com.tr/bireysel-emeklilik-sistemi-otomatik-katilim>, 02.05.2017). Katılımcının sistemden ayrılması halinde, ödenen katkı payları, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte on iş günü içinde çalışana verilir. Ayrıca emeklilik şirketi, bu cayma süresi boyunca ödenen katkı paylarının değer kaybetmemesini sağlayacak şekilde fon yönetiminden sorumlu olmaktadır. Sistemde katılımcı olarak devam eden çalışanların da bazı avantajları olmaktadır. Bu avantajlar şu şekilde sıralanabilir:

1) Tek seferlik, 1.000 TL tutarında ilave devlet katkısı,

2) Emeklilik hakkının kullanılması durumunda, yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında almayı tercih eden çalışana, birikiminin %5'i kadar ek devlet katkısı (BETYSK, Ek md. 2),

3) Katkı paylarının da %25'i kadar devlet katkısı sağlanır (<http://otomatikbes.info>, 09.04.2017).

Otomatik Bireysel Emeklilik Sisteminde katılımın yoğunlaşması durumunda katılımlara kademeli olarak geçiş sağlanmaktadır. Bu uygulama ise şu şekilde yapılmaktadır:

1) Bin ve üzeri çalışanı olan özel sektör, 1 Ocak 2017,

2) 250–999 çalışanı olan özel sektör ve me006Durlar (genel ve özel bütçeli idareler), 1 Nisan 2017,

3) 100–259 çalışanı olanlar, 1 Temmuz 2017,

4) Mahalli idareler ve KİT'ler, 1 Ocak 2018,

5) 10–49 çalışanı olanlar, 1 Temmuz 2018,

6) 5–9 çalışanı olanlar, 1 Ocak 2019'dan itibaren sisteme dâhil olmuşlardır (<http://www.businessht.com.tr/ekonomi/haber/1332242-bireysel-emeklilik-sisteminekademeli-gecis>, 15.11.2019).

Türkiye'de otomatik katılım sisteminin uygulaması ile, yurt içi tasarruf oranlarında yükseliş beklenmektedir. Bunun yanında yaşlılık dönemlerinde sahip olunacak emeklilik hakkı ile refah seviyelerinin yükseleceği ve performanstaki fonların artışı ile piyasaların gelişimine yardım edeceği amaçlanmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankasına göre, bireysel emeklilik sisteminin gelişmesi ile, hedeflenen fon büyüklüğü ve fonlama kaynağı çerçevesinde özel sektör menkul kıymet satışlarının ve yatırımların desteklenmesi hedeflenmektedir. Böylece tasarruflar yatırıma yönlendirilip büyüme desteklerken, tasarruf oranı da enflasyon üzerinde olumlu katkı sağlayabilecektir. Bütün bunların da finansal devamlılığı destekleyerek ülke ekonomisinin gelişmesine olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir (PwC Türkiye - Bankacılık ve Sermaye Piyasaları Bülteni, 2016: 3).

Bireylerin bu sistemle emekli olmaları durumunda alacakları maaşlarda düşüşler görülmektedir. Bu açıdan, 20–25 yıl sonra emekli olacak bireyler emeklilik için tasarruflara başlamaları halinde emeklilikte alacakları gelirlerde düşmeler olacaktır. Bu sebeple bireyler mümkün oldukça emeklilik dönemlerine yönelik birikimler yapmalıdırlar. Otomatik katılımı bu noktada devreye girip birikimler için yardımcı olacaktır (<http://finans.mynet.com/haber/detay/ekonomi/bireysel-emeklilikte-otomatikkatilim-donemi/119016>, 10.11.2019).

31.03.2017 tarihi itibarıyla otomatik katılım ile ilgili son durum şu şekildedir (EGM, 2017):

- Çalışanların fon tutarı: 106,9 milyon TL
- Katkı payı tutarı: 112,0 milyon TL
- Sisteme katılan çalışan sayısı: 669.126 kişi

15.11.2019 tarihi itibarıyla Emeklilik Gözetim Merkezinden elde edilen resmi verilere göre ise otomatik katılım ile ilgili son güncel durum şu şekildedir (EGM, 2019);

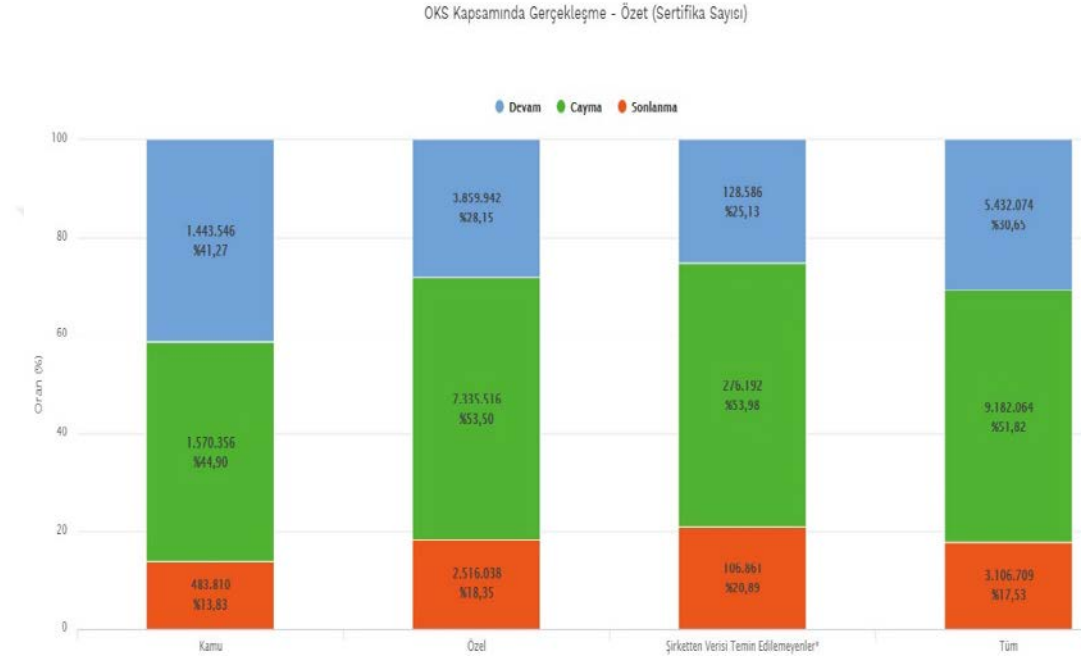
- Çalışanların fon tutarı: 7,7 milyar TL
- Katkı payı Tutarı: 10 Milyar TL
- Sisteme katılan Çalışan Sayısı: 5.353.321 kişi

Günümüzde otomatik katılım sisteminde 2019 Mart verilerine göre; %19,7'si kamu ve %77,4'ü özel işyerlerinden olmak üzere toplamda 17 milyon 720 bin civarında sertifika oluşturulmuş bu sertifikaların yaklaşık 5 milyon 432 bini sisteme devam ederken 12 milyon 288 bini sertifikalarını sonlandırarak sistemden çıkmıştır. Şekil 2.2. otomatik katılım sistemine katılan üyelerden devam edenlerin, cayanların, sertifikalarını sonlandıranların miktarlarını ve oranları sunulmuştur. Bu sütun grafiği, devlet, özel ve toplamda sisteme devam etme yönünden üyelerin eğilimlerinin çok da istenen seviyede olmadığını gösterme adına durumu daha açık ortaya koymaktadır. OKS ile sisteme katılanların %70'i sistemden vazgeçmiş, sadece %30'u şu anda kalmayı tercih etmiştir. İlerleyen zamanlarda sistemde kalma istekleri konusunda

herhangi bir bilgi olmamakla birlikte sistemde kalmalarını sağlayacak teşvikler ve çalışmalar bu noktada önemli görülmektedir.

Son dönemde BES’ne teşvik amacıyla getirilmiş olan OKS mevcut BES ile benzer özellik göstermekle birlikte bazı konularda değişiklik de bulunmaktadır.

Şekil 2.2. Otomatik Katılım Sisteminde Gerçekleşme Oranları



Kaynak: EGM, 2019.

Tablo 2.2.’de ise otomatik katılım sistemi ile bireysel emeklilik sisteminin karşılaştırılması yer almaktadır.

Tablo 2.3. Otomatik Katılım Sistemi ile Bireysel Emeklilik Sistemi Karşılaştırması

	BES	OKS
Sistemde katılım	Gönüllülük esaslı	Zorunluluk esaslı
Emeklilik şartı	Programa girildiği tarihinden sonra en az 10 yıl sistemde olma şartı	Programa giriş tarihinden sonra en az 10 yıl sistemde olunması ve 56 yaşın doldurulması

Hedef kitle	İstihdam durumundan ve vergi açısından bağımsız olarak herkes sisteme girebilir.	45 yaşını doldurmamış işgörenler
Yabancı uyrukluların sisteme katılımı	Katılım olabilir	Katılım olamaz
Emeklilik şirketini belirleyen taraf	Bireysel veya gruba bağlı emeklilik sözleşmesi için katılım yapan kişi İşveren grup emeklilik sözleşmesi için işveren (katılımcılara sertifika gönderimi)	İşveren (iş görenlere sertifika gönderimi)
Sözleşme düzenlenmesi aşamasında imzalanacak/onaylanacak Belgeler	Bireysel ve gruba bağlı bireysel sözleşmeler alanında katılımcı teklif formu ve giriş bilgi formu İşveren grup emeklilik sözleşmeleri kapsamında işveren/işveren vekili teklif formu ve giriş bilgi formu	İşveren/işveren vekili aracılığı ile otomatik katılım emeklilik sözleşmesi
Cayma hakkı	Var (Teklif formunun imzalanıp onaylandıktan sonra 2 ay içinde vazgeçilebilir)	Var (Emeklilik şirketinin çalışana emeklilik sistemine girdiğini bildirdiği zamanı takip eden 2 ay içinde vazgeçilebilir)
Başlangıç dönemi süresince birikimde oluşabilecek muhtemel değer kaybını şirketlerin karşılaması yükümlülükleri	Mümkün değil	Mümkün
Devlet katkısı tutarı	Ödenen katkı paylarının %25'i	Ödenen katkı paylarının %25'i Başlangıç dönemi bitiminde sistemde kalma durumunda, bir defalık başlangıç devlet katkısı 1.000 TL şeklindedir. Emeklilik hakkını en az 10 yıllık gelir sigortası şeklinde tercih edilmesi durumunda,

		birikimlerin %5'i.
Devlet katkısı üst sınırı	2019 için 7.675,20 TL	2019 için 7.675,20 TL
Devlet katkısı ödenme şekli	Hesaba nakdi ödeme	Hak kazanana kadar sözleşme bazında hesaplara kayden yansıtılması, hak edilen tutarların hesaba hak kazanma oranına göre nakdi ödenmesi
Devlet katkısına hak kazanma şartları	Devlet katkısı hesabındaki tutarların; Sistemde en az 3 yıl kalmada %15, Sistemde en az 6 yıl kalmada %35 Sistemde en az 10 yıl kalmada %60 Emekli olma, vefat ve malul olma hallerinde %100 kadarıdır.	Devlet katkısı hesabındaki tutarların; Sistemde en az 3 yıl kalmada %15'i, Sistemde en az 6 yıl kalmada %35'i Sistemde en az 10 yıl kalma durumunda %60'ı Emekli olma, vefat ve malul olma hallerinde %100'ü
Devlet katkısı tutarının değerlendirilmesi	Portföylerin Bakanlık tarafından ayarlanan devlet katkısı fonlarında yatırıma yönlendirilmesi	Her çalışma yılı başlangıcında söz verilen devlet katkısı miktarlarının TÜFE değişim miktarına göre nemalanması, sonraki yıllar hak kazanç miktarına göre nakdi ödenen değerlerin devlet katkısı fonlarında yatırıma yönlendirilmesi
Katkı payı tutarı	Programda gösterilen asgari tutar ya da üzerindeki herhangi bir tutar	Prime esas kazanılan miktarın %3'ü
Dilediği zaman dilediği miktarda ek katkı payı ödeme imkanı	Mümkün	Mümkün değil.
İşverenin çalışanı adına yapabileceği katkı	İşveren grup emeklilik sözleşmesi ile katkı sağlanması	Mümkün değil
Katkı payı ödemelerine istenildiği zaman ara verme hakkı	Mümkündür.	Mümkün değil

Emeklilik şirketinin yapabileceği kesintiler: Giriş aidatı	Mümkün olabilir	Mümkün değil
Emeklilik şirketinin yapabileceği kesintiler: Yönetim gideri kesintisi	Mümkün olabilir	Mümkün değil
Emeklilik şirketinin yapabileceği kesintiler: Fon toplam gideri kesintisi	Evet (fon net varlık değerinin yıllık asgari % 1,09'i; azami %2,28'i)	Evet var. (fon net varlık değerinin yıllık en fazla % 1,09'u)
Emeklilik planı değişikliğine karar veren taraf	Bireysel veya gruba bağlı emeklilik planı için katılımda bulunan birey İşveren grup emeklilik planı için işveren	İşveren iş görenin iş yerini değiştirmesi veya faiz durumuna göre fon değişikliğinde, plan değişikliği iş gören tarafından yapılacaktır.
Emeklilik şirketi değişiklik hakkını kullanan taraf	Bireysel veya gruba bağlı emeklilik planı dahilinde katılımda bulunanlar İşveren grup emeklilik planı dahilinde işveren	İş gören hakkın kullanılmaması olduğunda, işveren tarafından tercih yapılabilir.
Fon dağılımı değişikliği hak sayısı	Yılda 6 kez	Yılda 6 kez olmak ile beraber sertifikanın programda geçirdiği zamana göre belirlenecek fonlarda değişiklik Başlangıç dönemi boyunca- başlangıç fonu Başlangıç döneminin bitmesinden sonra- başlangıç fonu, standart, diğer fonlar
Sistemden ayrılma durumunda getiriler üzerinden uygulanacak gelir	10 yıldan az süreyle sistemde kalıp ayrılmak %15, 10 yıl süreyle sistemde kalmakla beraber emeklilik hakkını elde etmeden	10 yıldan az süreyle sistemde kalıp ayrılmak %15, 10 yıl süreyle sistemde kalmakla beraber emeklilik hakkını elde etmeden ayrılmak %10,

vergi (stopaj) oranı	ayrılmak %10, Emekli olma, ölüm, malul olma sebebiyle ayrılmak %5	Emekli olma, ölüm, malul olma sebebiyle ayrılmak %5
Emekli olan bireye sunulabilecek ödeme seçenekleri	Toplam ödeme (Birikimlerin tamamının tek seferde ödenmesi) Planlı geri ödeme şekli (Birikimlerin bütünüün veya bir kısmının belirli bir takvim içerisinde ödenmesi) Yıllık gelir sigortası (Birikimlerin tümünün veya bir kısmının maaş olarak ödenmesi)	Planlı geri ödeme (Birikimlerin bütünüün veya bir kısmının belirli bir takvim içerisinde ödenmesi) Yıllık gelir sigortası (Birikimlerin bütünüün veya bir kısmının yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında maaş olarak ödenmesi)
Sistemden çekilme hakkı	İstenildiğinde mümkün	İstenildiğinde mümkün
Emeklilik şirketini değiştirme zamanlaması	Yapılan sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra 2 yıl, aktarımla kurulan sözleşmenin yürürlük tarihinden 1 yıl sonra istenilen vakitte emeklilik şirketi değiştirilebilir.	Yapılan sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra 2 yıl, aktarımla kurulan sözleşmenin yürürlük tarihinden 1 yıl sonra istenilen vakitte emeklilik şirketi değiştirilebilir.
Sunulan fon türleri	Borçlanma Araçları Fonu Katılım Fonu Karma Fon Para Piyasası Fonu Kıymetli Madenler Fonu Endeks Fon Fon Sepeti Fonu Değişken Fon Standart Fon Yaşam Döngüsü/Hedef Fon	Başlangıç Fon Standart Fon Diğer Fonlar Muhafazakâr/ Temkinli Dengeli Atak/Dinamik/Büyüme Agresif

Kaynak: EGM, 2019, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks--bes-karsilastirmasi/>, et. 11.11.2019.

3. BÖLÜM

KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN BİREYLERİN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE GİRİŞ FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ; KONYA İLİ ÖRNEĞİ

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ve araştırmada toplanan verilerden elde edilen bulgular sunulmuştur.

3.1. Yöntem

Bu çalışma nicel bir çalışma olup, kamu sektöründe çalışan bireylerin bireysel emeklilik sistemine giriş nedenlerinin belirlenmesi için Konya ili örneklemini kullanarak uygulamalı bir çalışma olarak tasarlanmıştır.

3.1.1. Araştırmanın Modeli

Yapılan araştırmanın modeli; genel ilişkisel tarama modeli olarak belirlenmiştir. Bu tür modeller ile, geçmiş veya mevcut bir durumun betimlenmesi amaçlanmaktadır. Genel tarama modelleri, birçok üyeden oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir kanıya ulaşmak amacıyla, evrenin tamamı veya bir örneklemini üzerinde gerçekleştirilen tarama modelleridir. İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha fazla değişkenin arasındaki değişimin varlığını ve bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırmalarda kullanılmaktadır (Aydın, 2016: 42).

Bu araştırmada bu ilişkilerin tespit edilmesi için Bireysel Emeklilik Sistemi ölçeği kullanılmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmaya ait evren, Konya ilinde bulunan kamu personelinin tamamıdır. Araştırmanın örneklemini oluşturan çalışma grubu ise; ekonomik ve zaman faktörleri göz önünde tutularak Konya ilinde bulunan çeşitli kurum ve kuruluşlarda çalışan araştırmaya gönüllü katılmayı kabul eden 350 kamu personeline ulaşılmış ve bazı görevlilerin anketlerinin geri dönütü olmadığı bazılarının ise anket cevaplarındaki sorunlar nedeni ile toplam 229 anketten elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur.

3.1.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde ilgili verilerin toplanabilmesi için kantitatif araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmanın amacına ulaşabilmek maksadıyla anket yöntemi tercih edilmiş ve çok fazla sayıda çalışana ulaşılarak araştırmanın sonuçlarının geçerliliğinin artırılması hedeflenmiştir.

Literatür taramasının ve derlemesinin geliştirilmesi ve veri toplamaya esas teşkil eden araç olan anketin yapılmasıdır. Bu çalışmada araştırmanın güvenilir ve geçerli sonuçlar verebilmesi adına, örnekleminin büyüklüğü ve anket soru sayısına dikkat edilmiş ve gerekli hesaplamalar yapılmıştır. Bu araştırma için % 95 güvenilirlik aralığında 0,05 hata payı ile hesaplanabilecek örnekleme büyüklüğü olan 200'den büyük olması amaçlanmıştır. Bu nedenle çalışmada veri toplamak için kullanılan anket, kamuda çalışan, farklı yaş ve eğitim gruplarının oluşturduğu 350 bireye yöneltilmiştir (Baş, 2006: 44-46). 229 Anketin cevapları geçerli kabul edilerek analiz işlemlerine tabi tutulmuştur.

Araştırmada veri toplamak için kullanılan anket, yazar tarafından geliştirilen araştırma grubunun demografik özelliklerinin belirlendiği birinci bölüm ve deneklerin tasarruf alışkanlıkları, sosyal güvenlik kurumlarına güven ve BES'ne giriş faktörlerinin belirleneceği bölümden oluşan Şener ve Akın (2010)'ın geliştirmiş olduğu 44 sorulu "Bireysel Emeklilik Sistemi Anket"i sorularının olduğu ikinci bölümden oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan anketin güvenilirliği Şener ve Akın (2010) tarafından yapılan analizler sonucunda Cronbach Alfa (α)= 0,7377 olarak bulunmuş ve bu alfa değeri anketin oldukça güvenilir olduğunu ortaya koymuş ve anket sorularının ilgili konunun probleminin cevaplanmasını doğru bir şekilde gerçekleştireceği kanısına ulaşılmıştır.

3.1.4. Veri Analizi

Araştırmada kullanılan anketten elde edilen veriler SPSS Version 25 programı ile analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin ön ve ileri analizi yapılmış ve bulgular yorumlanmıştır. Ön analiz olarak ilgili maddelerin frekans ve yüzdelik

dağılımları grafikler yardımı ile sunulmuştur. Ayrıca alt problemlerin cevaplarının aranması için kurulan hipotezlerin doğruluğu, verilerin ki kare analizleri yapılarak araştırılmıştır. Ayrıca ulaşılan istatistiksel anlamlı ilişkilerin varlığı sonucunda grupların arasındaki ilişki durumu Tukey HSD teknikleri ile kıyaslanmıştır.

3.2. Araştırmada Elde Edilen Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri ve bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarına etkileyen etkenlerin incelenmesi aşağıda ilgili başlıklar altında sunulmuştur.

3.2.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Durumu

Ankete katılan araştırma grubunun cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek durumu, ortalama aylık gelir dağılımı, sosyal güvenlik reformlarına güven durumu, tasarruf alışkanlığı, tasarruflarını değerlendirme şekilleri ön analiz sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

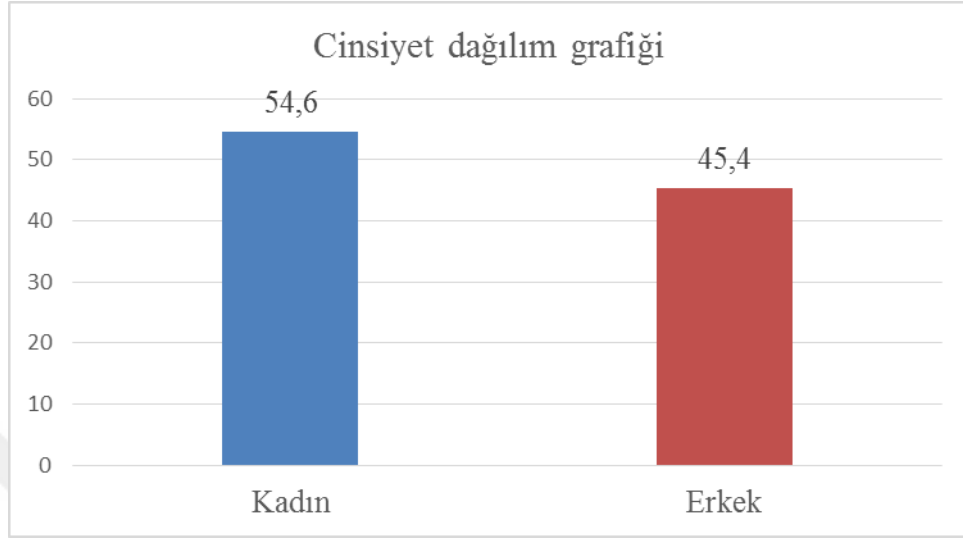
3.2.1.1. Cinsiyet Dağılımı

Kamu sektörü çalışanlarından araştırmaya katılanların 125 'inin kadın, 104'ünün erkek olduğu ve örneklemdaki kadın ve erkeklerin sayısının birbirine yakın olduğu ve cinsiyet dağılımında grup içerisinde bir denge olduğu gözlenmiştir (Bkz. Tablo 3.1.)

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Cinsiyet Durumu

	N	%
Kadın	125	54,6
Erkek	104	45,4
Toplam	229	100,0

Şekil 3.1. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Cinsiyet Dağılımını Gösteren Grafik (%)



Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanı 229 kişinin %54,6'sının kadın ve %45,4'ünün erkek olduğu tespit edilmiştir.

3.2.1.2. Yaş Dağılımı

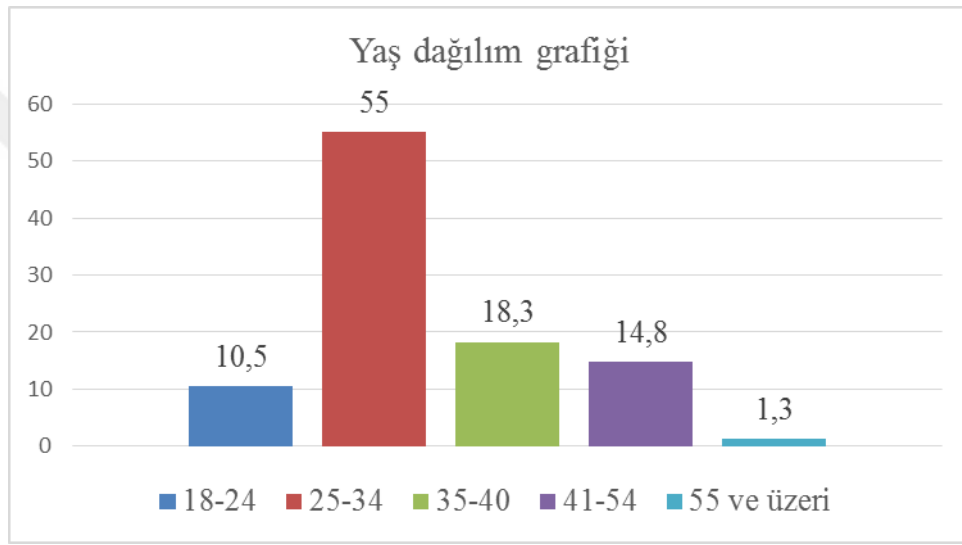
Ankete katılan kamu sektörü çalışanı 229 kişiden; 24'ünün (%10,5'i) 18-24 yaş aralığında, 126'sı (%55,0'i) 25-34 yaş aralığında, 42'si (%18,3'ü) 35-40 yaş aralığında, 34'ü (%14,8'i) 41-54 yaş aralığında, 3'ünün (%1,3'ü) 55 yaş ve üzeri yaşta olduğu belirlenmiştir (Bkz. Tablo 3.2.).

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Yaş Durumu

	N	%
18-24	24	10,5
25-34	126	55,0
35-40	42	18,3
41-54	34	14,8
55 ve üzeri	3	1,3
Toplam	229	100,0

Araştırma grubunun yaş dağılımı incelendiğinde özellikle %73,3'nün 25-40 yaş aralığında olduğu gözlenmektedir. Bu oran araştırmada bireysel emeklilik sistemi ile ilgili doğru bilgiler toplayabilmek adına önemli bir potansiyel oluşturduğu ve bu yaş grubunun sisteme giriş yaşı için oldukça doğru bir yaş aralığı olduğu ve sisteme girişte etki eden faktörlerin güvenilir bir şekilde belirlenebileceğini ortaya koymaktadır.

Şekil 3.2. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Yaş Dağılımını Gösteren Grafik (%)



3.2.1.3. Eğitim Durumu

Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanı 229 denekten %3,9'unun (9 kişi) ilköğretim mezunu, %7,4'ünün (17 kişi) lise mezunu, %62,0'inin (142 kişi) üniversite mezunu, %20,5'inin (47 kişi) yüksek lisans mezunu, %6,1'inin (14 kişi) doktora mezunu olduğu tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 3.3).

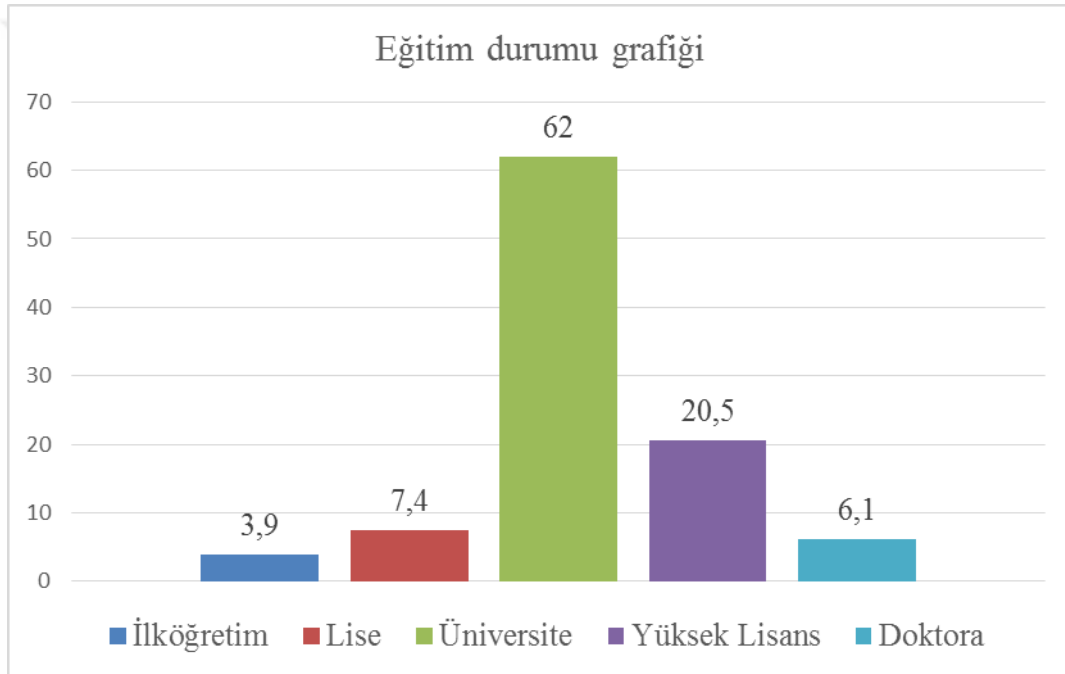
Tablo 3.3. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Eğitim Durumu

	N	%
İlköğretim	9	3,9
Lise	17	7,4
Üniversite	142	62,0
Yüksek Lisans	47	20,5

Doktora	14	6,1
Toplam	229	100,0

Araştırma grubunu oluşturan deneklerin % 88,6 gibi önemli bir kısmının eğitim seviyesinin oldukça yüksek olduğu ve bunun nedeninin araştırmanın örnekleminin kamu sektöründeki çalışanlarının arasından belirlenmesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Şekil 3.3. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Eğitim Durumu Dağılımını Gösteren Grafik (%)



3.2.1.4. Meslek Durumu

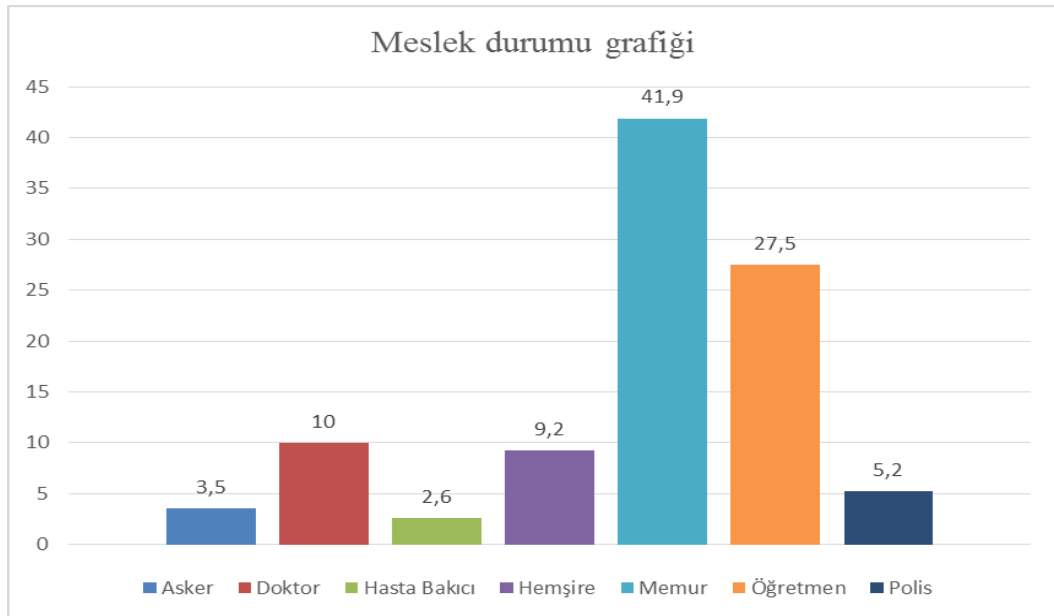
Araştırma grubunu oluşturan deneklerin meslek durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %3,5'inin (8 kişi) askerlerden, %10,0'unun (23 kişi) doktorlardan, %2,6'sının (6 kişi) hasta bakıcılardan, %9,2'sinin (21 kişi) hemşirelerden, %41,9'unun (96 kişi) memurlardan, %27,5'inin (63 kişi) öğretmenlerden, %5,2'sinin (12 kişi) polislerden meydana geldiği tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 3.4.).

Tablo 3.4. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Meslek Durumları

	N	%
Asker	8	3,5
Doktor	23	10,0
Hasta Bakıcı	6	2,6
Hemşire	21	9,2
Memur	96	41,9
Öğretmen	63	27,5
Polis	12	5,2
Toplam	229	100,0

Buna göre araştırmaya katılanlardan en büyük oranı memurlar ve öğretmenler oluşturduğu gözlenmektedir (% 69,4'ü).

Şekil 3.4. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Meslek Durumu Dağılımını Gösteren Grafik (%)



3.2.1.5. Ortalama Aylık Gelir

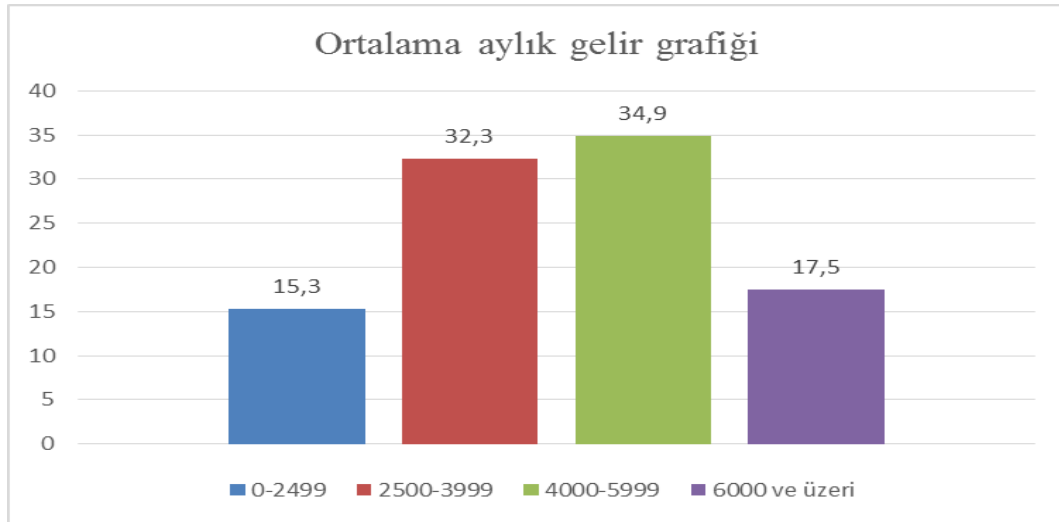
Ankete katılan 229 kamu sektörü çalışanın ortalama aylık gelirlerinin dağılımı incelendiğinde; %15,3'ünün (35 kişi) 0-2499 TL aralığında, %32,3'ünün (74 kişi) 2500-3999 TL aralığında, %34,9'unun (80 kişi) 4000-5999 TL aralığında, %17,5'inin (40 kişi) 6000 TL ve üzeri aylık ortalama gelir seviyesinde olduğu belirlenmiştir (Bkz. Tablo 3.5).

Tablo 3.5. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Ortalama Aylık Gelir Durumu

	N	%
0-2499	35	15,3
2500-3999	74	32,3
4000-5999	80	34,9
6000 ve üzeri	40	17,5
Toplam	229	100,0

Deneklerin yaklaşık yarısının aylık ortalama gelir durumlarının bireysel emeklilik sistemine girerek tasarrufta bulunma eğilimi gösterebilecek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Şekil 3.5. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Ortalama Aylık Gelir Dağılımını Gösteren Grafik (%)



3.2.1.6. Sosyal Güvenlik Reformlarına Güven

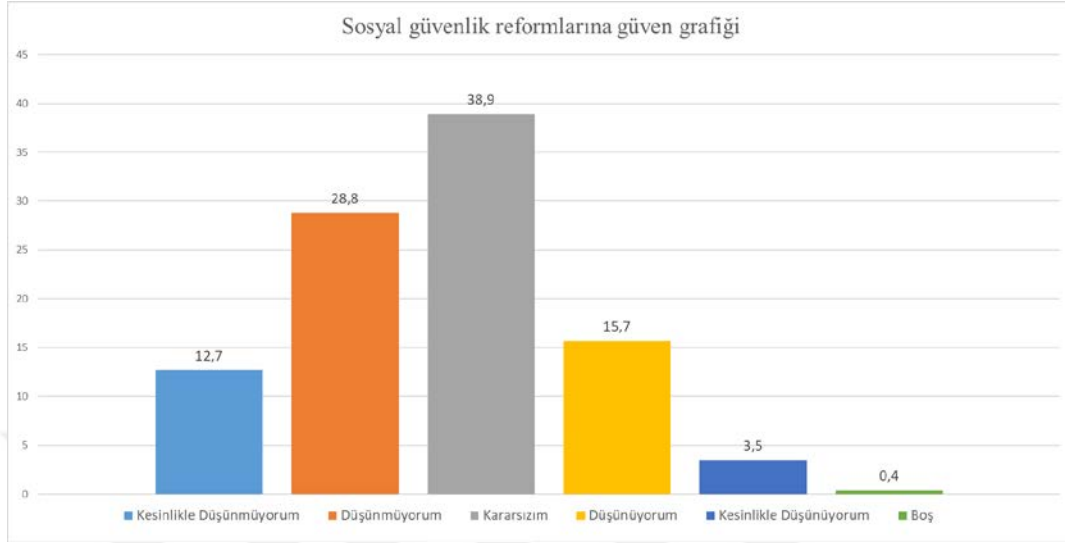
Araştırma kapsamında çalışanlara sosyal güvenlik sistemlerinde sürekli gerçekleştirilen reformların sistemin sorunlarına çözüm getirip getirmeyeceği hususundaki düşüncelerini öğrenmek için yöneltilen sorular doğrultusunda, kamu sektörü çalışanlarının sosyal güvenlik reformlarına güven durumları belirlenmiştir.

Tablo 3.6. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Reformlarına Güven Durumu

	N	%
Kesinlikle Düşünmüyorum	29	12,7
Düşünmüyorum	66	28,8
Kararsızım	89	38,9
Düşünüyorum	36	15,7
Kesinlikle Düşünüyorum	8	3,5
Boş	1	,4
Toplam	229	100,0

Tablo 3.6.'ya göre araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarının sosyal güvenlik reformlarının %12,7'si sorunlara çözüm kesinlikle getirmeyeceğini düşünürken, %28,8'i çözüm getirmeyeceğini, %38,9'unun (89 kişi) kararsız olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yaklaşık %41'inin sosyal güvenlik reformlarına güven duymadığının belirlenmesi, oldukça dikkat çekici bir sonuçtur. Ayrıca Bu konuda kararsız olanların oranı ise yine %38,9 ile oldukça yüksek bir orandır. Bunun nedeni ise Otomatik katılım sistemi ile gerçekleştirilen reformların henüz yeni gerçekleştirilmiş olması sistemin sorunlarının çözülebileceği ile ilgili insanların, bir karara varamadıklarını ve beklediklerini göstermektedir.

Şekil 3.6. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Reformlarına Güven Dağılımını Gösteren Grafik (%)



3.2.1.7. Araştırmaya Katılanların Tasarruf Alışkanlığı

Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarının tasarruf alışkanlıkları ve tasarruflarını nasıl değerlendirildikleri anketteki ilgili maddelere verilen cevapların analizleri ile belirlenmiştir.

3.2.1.7.1. Düzenli Tasarruf Alışkanlığı

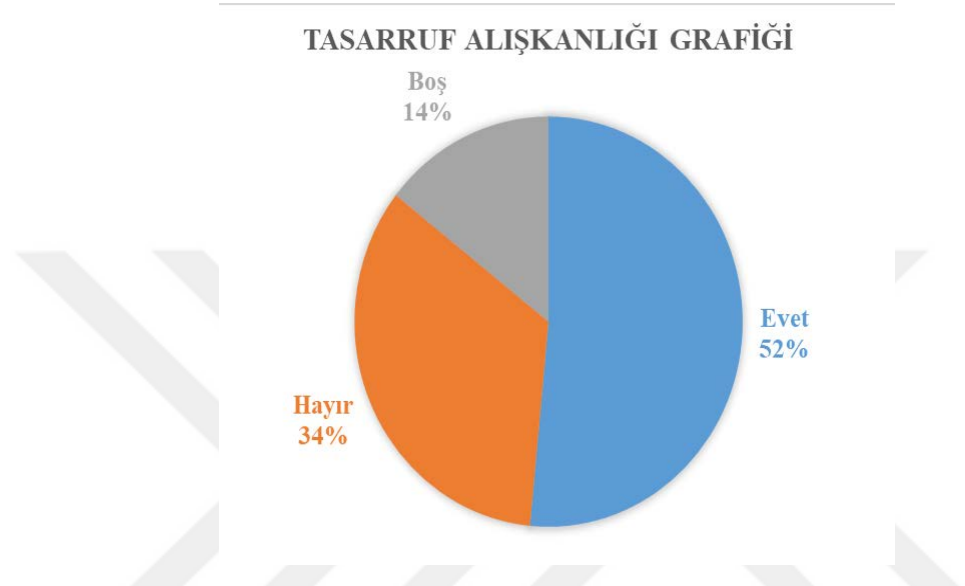
Ankete katılan kamu sektörü çalışanlarının %51,5'inin (118 kişi) tasarruf alışkanlığının olduğunu ve düzenli tasarruf yaptıklarını ifade ederken, %34,1'inin (78 kişi) tasarruf alışkanlıklarının olmadığını ifade etmiştir.

Tablo 3.7. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanların Tasarruf Alışkanlığı Durumları

	N	%
Evet	118	51,5
Hayır	78	34,1
Boş	33	14,4
Toplam	229	100,0

Araştırmada tasarruf alışkanlıkları olanlar ile olmayanların oranlarının arasında çok büyük farklılığın olmadığı ve kamu sektörü çalışanlarının yarısının düzenli tasarruf yapabildikleri gözlenmektedir.

Şekil 3.7. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanların Tasarruf Alışkanlığı Grafiği



Araştırmaya katılan grubun yarısının yaptığı düzenli tasarrufların acaba ne kadarlık kısmı bireysel emeklilik sistemi yatırımlarında değerlendirildiği sorusunun cevabını aramak için yapılan analizin sonucu aşağıdaki ilgili başlığın altında açıklanmıştır.

3.2.1.7.2. Tasarrufların Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarından tasarruflarını nasıl değerlendikleri incelendiğinde; %17'sinin (39 kişi) Türk Lirasına yatırım yaptığı, %3,5'inin (8 kişi) hisse senedi olarak değerlendirdiği, %1,7'sinin (4 kişi) hazine bonosunda devlet tahviline yatırım yaptığı, %38'inin (87 kişi) altına yatırım yaptığı, %10,5'inin (24 kişi) dövize yatırım yaptığı, %7,9'unun (18 kişi) gayrimenkule yatırdığı, %7,0'inin (16 kişi) bireysel emeklilik sistemine yatırım yaparak tasarruflarını değerlendirdiği tespit edilmiştir.

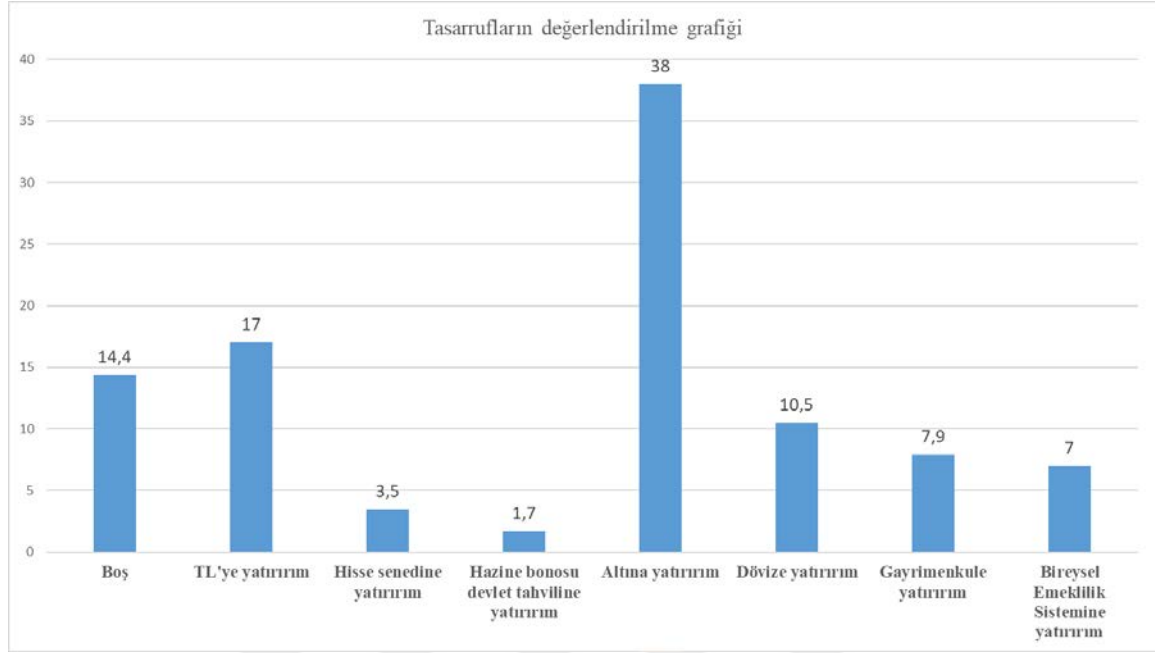
Tablo 3.8. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü alışanlarının Tasarruflarını Değerlendirme Şekilleri

	N	%
Boş	33	14,4
TL'ye yatırım	39	17,0
Hisse senedine yatırım	8	3,5
Hazine bonosu devlet tahviline yatırım	4	1,7
Altına yatırım	87	38,0
Döviz'e yatırım	24	10,5
Gayrimenkule yatırım	18	7,9
Bireysel Emeklilik Sistemine yatırım	16	7,0
Toplam	229	100,0

Bireylerin tasarruf değerlendirme grafiği incelendiğinde özellikle altına yatırım oranının bütün tasarruf değerlendirme kalemlerinden daha yüksek oranda tercih edildiği ve Türkiye'deki altına yatırım geleneğinin kamu sektörü alışanlarında da görüldüğü ve hala tasarruf değerlendirme noktasında popüler bir tercih olarak devam ettiği gözlenmektedir.

Bunun yanı sıra araştırmaya katılan grubun tasarruflarını değerlendirme noktasında, hisse senedine yatırım, hazine bonosuna yatırım ve bireysel emeklilik sistemine yatırımı en az tercih ettikleri görülmektedir. Özellikle bireysel emeklilik sisteminde tasarruflarını değerlendirmek isteyenlerin sayısının 16 ve oranın yalnızca % 16 olduğu düşünülürse, BES konusunda farkındalığın hala oluşmadığı ve yapılan reformların hala çok etkili olmadığı düşünölmektedir.

Şekil 3.8. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanların Tasarruflarını Değerlendirme Grafiği



3.2.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Kamu sektörü çalışanlarının bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarını etkileyen etkenlerin belirlenmesi için yapılan anket sonucunda bu kararı etkileyen yordayıcılardan olabilecek bireylerin meslekleri, bireylerin eğitim düzeyleri ve ortalama aylık gelirlerinin BES'ne giriş kararı ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığının belirlenmesi için yapılan Chi-Square (Ki-Kare) analizi sonuçlarından elde edilen bulgular ile değerlendirilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeni ile birbirinden bağımsız gruplardaki çoklu değişkenler arasındaki ilişkinin tespitinde kullanılan parametrik testlerden olan Ki-Kare Analizi araştırmamızdaki örneklem sayısı için de güvenilir sonuçlar vereceğinden dolayı tercih edilmiştir. Ayrıca bireysel emeklilik sistemine giriş ile ilişkisi bulunan etkenlerin değerlendirilmesi ve bu ilişkinin nasıl olduğu Tukey HSD ile saptanmaya çalışılmıştır.

3.2.3. Kamu Sektöründe Çalışanların Meslekleri İle BES'ne Giriş Kararı Arasındaki İlişki

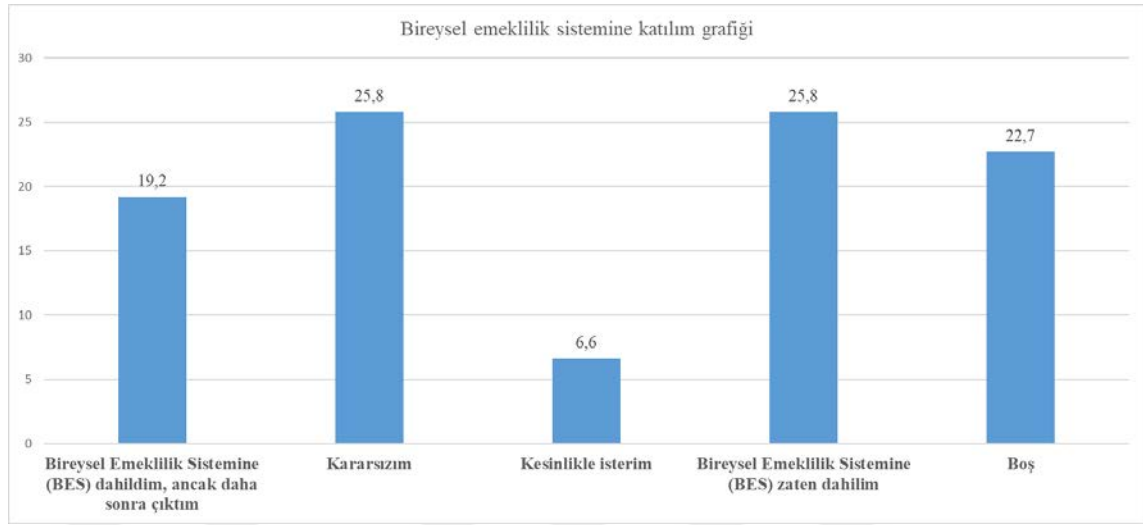
Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarına “Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)’ne dahil olmak ister misiniz?” sorusu yöneltilmiş ve alınan cevapların analizi aşağıdaki Tablo 3.9.’da sunulmuştur.

Tablo 3.9. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının BES'ne Giriş Kararı

	N	%
Bireysel Emeklilik Sistemine (BES) dahildim, ancak daha sonra çıktım	44	19,2
Kararsızım	59	25,8
Kesinlikle isterim	15	6,6
Bireysel Emeklilik Sistemine (BES) zaten dahilim	59	25,8
Boş	52	22,7
Toplam	229	100,0

Tablo 3.9. incelendiğinde %19,2’sinin bireysel emeklilik sistemine dahil olduğu, ancak daha sonra sistemden çıktığı görülürken, %25,8’inin BES’ne girme konusunda kararsız olduğu görülmektedir. %6,6’sı BES’ne girmeyi kesinlikle isterken, %25,8’i BES’ne zaten dahil olduğunu ifade etmiştir.

Şekil 3.9. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının BES’ne Katılım Grafiği



Ayrıca araştırma grubunu oluşturan deneklerin meslek durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %3,5’inin askerlerden, %10,0’unun doktorlardan, %2,6’sının hasta bakıcılardan, %9,2’sinin hemşirelerden, %41,9’unun memurlardan, %27,5’inin öğretmenlerden, %5,2’sinin polislerden meydana geldiği daha önceden bilinmektedir.

Yukarıda bahsedilen bilgilerden sonra meslek ile BES’ne giriş arasındaki ilişkinin tespiti bağlamında alt problemlere cevap aramak gerekmektedir.

Bu doğrultuda 3. alt problem olan “Kamu sektörü çalışanlarının meslekleri ile bireysel emeklilik sistemine giriş kararı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna cevap aramak için aşağıdaki hipotezler oluşturularak analizler yapılmıştır.

H0 (Null Hipotezi): Kamu sektörü çalışanlarının meslek durumları BES’ne giriş kararını etkilememektedir.

H1 (Alternatif Hipotez): Kamu sektörü çalışanlarının meslek durumları BES’ne giriş kararını etkilemektedir.

Kamu sektörü çalışanlarına BES’ne dahil olmak ister misiniz? Sorusu üzerinden hareketle 4’lü likert cevapları puanlanarak çalışanların meslek gruplarına göre ortalama ve yüzdeleri belirlenmiş ve meslek ile giriş kararı arasındaki ilişki K-Kare analizi ile belirlenmiştir. Tablo 3.10. bu analiz sonucunda elde edilen bulguları göstermektedir.

Tablo 3.10. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü çalışanlarının Mesleği ile BES'ne Giriş kararı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Ki-Kare Analiz Sonuçları

	Değer	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi Asymp. Sig.
Pearson Ki-Kare Değeri	211,144 (a)	6	,000
Olasılık Oranı Değeri	29,169	3	,000
Geçerli Gözlem Sayısı	176		

Tablo 3.10'a göre hesaplanan Ki-Kare değerinin Asymp. Sig.= ,000 olduğu ve % 95 güven aralığında ve % 5 anlamlılık seviyesinden küçük olduğu (Sig.< ,005) tespit edilmiştir. Bu doğrultuda Kamu sektöründe çalışanların meslekleri ile BES'ne giriş kararları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu nedenle Null hipotezi reddedilmiş ve Araştırma hipotezi olan H1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani çalışanlarının meslek durumunun BES'ne giriş kararını etkilemektedir.

BES'ne giriş kararında etkili olan meslek durumuna göre hangi grup lehine anlamlı bir farklılık oluşturduğunun ve bu ilişkinin hangi meslek grubu lehine olduğunun belirlenmesi için çoklu karşılaştırmalar yapılmıştır. Bu bağlamda yapılan Tukey analizleri sonucunda aşağıdaki Tablo 3.11'deki bulgular elde edilmiştir.

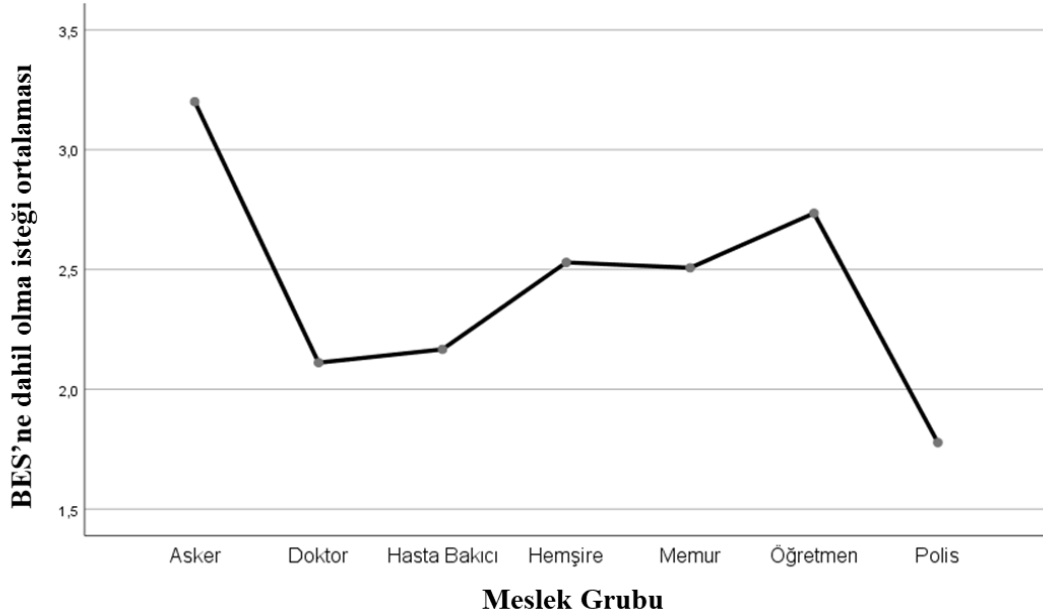
Tablo 3.11. Tukey HSD Analiz Sonuçlarından Mesleklere Göre BES'ne Giriş Kararı Ortalamalarının Arasındaki İlişki

Meslek	N	Ortalama
Polis	9	1,78
Doktor	18	2,11
Hasta Bakıcı	6	2,17
Memur	73	2,51
Hemşire	17	2,53
Öğretmen	49	2,73

Asker	5	3,20
Sig. (Anlamlılık)		0,000

Kamu sektörü çalışanlarının meslek durumunun BES'ne giriş kararını hangi boyutta ve hangi meslek lehine etkilediği incelendiğinde; Genel olarak Asker, Öğretmen, Hemşire Ve Memurlar BES'ne dahil olmak isterken, Polis, Doktor ve Hastabakıcılarının daha az istekli oldukları gözlenmektedir. Tüm grupların karşılaştırmaları sonucunda Asker lehine anlamlı bir farklılık oluşurken, Polisler tüm gruplara göre BES'ne girme konusunda isteksiz oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin ise Askerler dışında tüm meslek gruplarına göre BES'ne girmede daha istekliyken, Hemşirelerin BES'ne girmedeki isteğinin Doktor, Memur, Polis ve Hastabakıcılardan daha çok olduğu belirlenmiştir. Memurların ise hem polislerden hem de doktor ve hastabakıcılardan BES'ne giriş konusunda daha istekli oldukları tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 3.11.).

Şekil 3.10. Kamu Sektörü Çalışanlarının Mesleklerine Göre BES'ne Dahil Olma İsteği Puan Ortalamaları Grafiği



Bu ilişki ve grupların karşılaştırılması şekil 3.10'daki grafikte daha iyi görülmekte ve askerler ile polisler arasındaki farkın büyüklüğü gözlenmektedir. Sonuç olarak kamu sektöründe çalışanların meslek durumlarının BES'ne giriş kararını etkileyen faktörlerden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.1.4. Eğitim Düzeyi İle Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Dördüncü alt problem olan “Kamu sektörü çalışanlarının eğitim düzeyi ile bireysel emeklilik sistemine giriş kararı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna cevap aramak için aşağıdaki hipotezler oluşturularak analizler yapılmıştır.

H0 (Null Hipotezi): Kamu sektörü çalışanlarının eğitim düzeyleri BES'ne giriş kararını etkilememektedir.

H1 (Alternatif Hipotez): Kamu sektörü çalışanlarının eğitim düzeyleri BES'ne giriş kararını etkilemektedir.

Daha önceden de bilindiği üzere araştırma grubunu oluşturan deneklerin meslek durumlarına göre dağılımları şu şekildedir; %3,5'inin (8 kişi) askerlerden, %10,0'unun (23 kişi) doktorlardan, %2,6'sının (6 kişi) hasta bakıcılardan, %9,2'sinin (21 kişi) hemşirelerden, %41,9'unun (96 kişi) memurlardan, %27,5'inin (63 kişi) öğretmenlerden, % 5,2'sinin (12 kişi) polistir (Bkz. Tablo 3.4.).

Kamu sektörü çalışanlarına BES'ne dahil olmak ister misiniz? Sorusu üzerinden hareketle 4'lü likert cevapları puanlanarak çalışanların eğitim düzeylerine göre ortalama ve yüzdeleri belirlenmiş ve eğitim düzeyi ile BES'ne giriş kararı arasındaki ilişki K-Kare analizi ile belirlenmiştir. Tablo 3.12. bu analiz sonucunda elde edilen bulguları göstermektedir.

Tablo 3.12. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü çalışanlarının Eğitim Düzeyi ile BES’ne Giriş Kararı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Ki-Kare Analiz Sonuçları

	Değer	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi Asymp. Sig.
Pearson Ki-Kare Değeri	271,852 (a)	4	,916
Olasılık Oranı Değeri	29,169	3	
Geçerli Gözlem Sayısı	197		

Tablo 3.12.’ye göre hesaplanan Ki-Kare değerinin Asymp. Sig.= ,916 olduğu ve % 95 güven aralığında ve % 5 anlamlılık seviyesinden büyük olduğu (Sig.> ,005) tespit edilmiştir. Bu doğrultuda Kamu sektöründe çalışanların eğitim düzeyleri ile BES’ne giriş kararları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Bu nedenle Null (Boş) hipotez kabul edilmiş ve araştırmanın alternatif hipotezi olan H1 hipotezi reddedilmiştir. Yani çalışanlarının eğitim düzeyleri durumunun BES’ne giriş kararını etkilemediği görülmektedir

Tablo 3.13. ve Şekil 3.11. birlikte incelendiğinde, BES’ne giriş kararı ile çalışanların eğitim durumu arasında istatistiksel olarak bir anlamlı fark çıkmasa da eğitim durumlarına göre BES’ne giriş kararı puanları incelendiğinde bir fark olduğu belirlenmiştir. Bu farklılığın ve çoklu karşılaştırmaların nasıl olduğunun belirlenmesi için yapılan analizler sonucunda elde edilen ortalamalar ve ortalamalar arasında farkları gösteren grafik aşağıda sunulmaktadır.

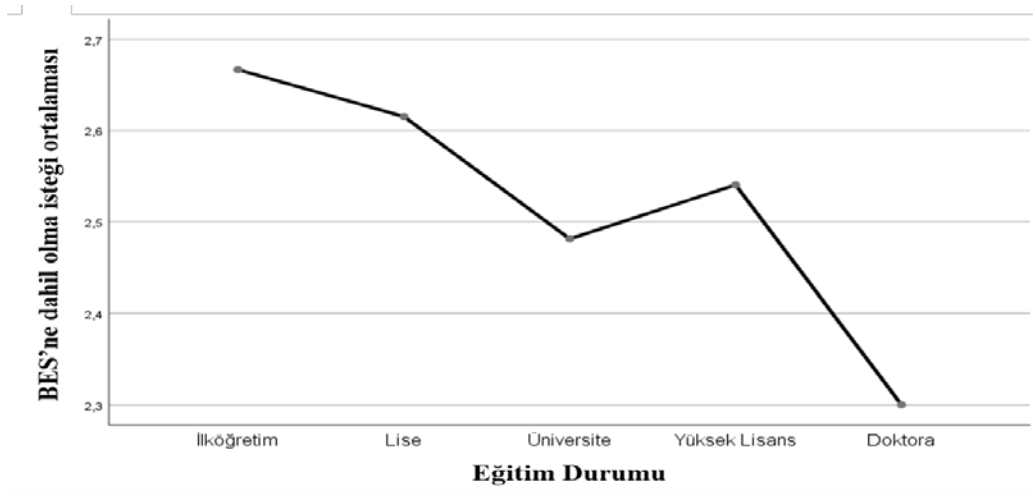
Tablo 3.13. Tukey HSD Analiz Sonuçlarından Eğitim Düzeyine Göre BES’ne Giriş Kararı Ortalamalarının İlişki Durumu

Eğitim Durumu	N	Ortalama
Doktora	10	2,30
Üniversite	108	2,48
Yüksek Lisans	37	2,54

Lise	13	2,62
İlköğretim	9	2,67
Sig. (Anlamlılık)		0,916

Kamu sektörü çalışanlarının eğitim durumlarına göre BES'ne giriş kararı puanları incelendiğinde; en yüksek puan ortalamasının ilköğretim eğitim seviyesinde olanların sahip olduğu, ikinci büyük ortalamaya Lise mezunlarına ait olduğu, üçüncü büyük ortalamanın ise Yüksek Lisans seviyesindekilere ait olduğu belirlenmiştir. En düşük BES'ne giriş kararı ortalamasının ise Doktora ve ardından üniversite seviyesindekilere olduğu görülmektedir. Yani ilköğretim ve lise mezunları BES'ne giriş yapma konusunda daha çok istekliken, Doktora ve Üniversite mezunlarının daha çok kararsız olduğu veya önceden sistemde iken sistemden çıkış yaptıklarını göstermektedir. Daha önce tecrübe edilmiş bir sistem konusunda kararsızlık yaşamaları gayet normaldir. Ayrıca bu bulgulara göre ilköğretim ve lise mezunlarının emekli olduklarında almaları muhtemel olan düşük maaşa ek gelir olması için BES'ne girmek istedikleri görülmektedir. Doktora ve Üniversite mezunlarının ise tasarruflarını BES'nde değil de farklı alanlarda değerlendirdikleri düşünülmektedir.

Şekil 3.11. Kamu Sektörü Çalışanlarının Eğitim Durumlarına Göre BES'ne Dahil Olma İsteği Puan Ortalamaları Grafiği



3.1.5. Aylık Gelir Düzeyi İle Bireysel Emeklilik Sistemi Giriş Kararı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Beşinci alt problem olan “Kamu sektörü çalışanlarının gelir düzeyleri ile bireysel emeklilik sistemine giriş kararı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna cevap aramak için aşağıdaki hipotezler oluşturularak analizler yapılmıştır.

H0 (Null Hipotezi): Kamu sektörü çalışanlarının aylık gelir düzeyleri BES’ne giriş kararını etkilememektedir.

H1(Alternatif Hipotez): Kamu sektörü çalışanlarının aylık gelir düzeyleri BES’ne giriş kararını etkilemektedir.

Ankete katılan 229 kamu sektörü çalışanının ortalama aylık gelirlerinin dağılımı daha önceden de ifade edildiği gibi şöyledir; %15,3’ünün (35 kişi) 0-2499 TL aralığında, %32,3’ünün (74 kişi) 2500-3999 TL aralığında, %34,9’unun (80 kişi) 4000-5999 TL aralığında, %17,5’inin (40 kişi) 6000 TL ve üzeri aylık ortalama gelir seviyesindedir (Bkz. Tablo 3.5).

Kamu sektörü çalışanlarına BES’ne dahil olmak ister misiniz? Sorusu üzerinden hareketle 4’lü likert cevapları puanlanarak çalışanların eğitim düzeylerine göre ortalama ve yüzdeleri belirlenmiş ve ortalama aylık gelir düzeyleri ile BES’ne giriş kararı arasındaki ilişki Ki-Kare analizi ile belirlenmiştir. Tablo 3.14. bu analiz sonucunda elde edilen bulguları göstermektedir.

Tablo 3.14. Araştırmaya Katılan Kamu Sektörü Çalışanlarının Aylık Gelir Düzeyleri ile BES’ne Giriş kararı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Ki-Kare Analiz Sonuçları

	Değer	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi Asymp. Sig.
Pearson Ki-Kare Değeri	27,786 (a)	3	,428
Olasılık Oranı Değeri	29,169	3	
Geçerli Gözlem Sayısı	176		

Tablo 3.14.'e göre hesaplanan Ki-Kare değerinin Asymp. Sig.= ,428 olduğu ve % 95 güven aralığında ve % 5 anlamlılık seviyesinden büyük olduğu (Sig.> ,005) tespit edilmiştir. Bu doğrultuda kamu sektöründe çalışanların ortalama aylık gelir düzeyleri ile BES'ne giriş kararları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Bu nedenle Null (Boş) hipotez kabul edilmiş ve araştırmanın alternatif hipotezi olan H1 hipotezi reddedilmiştir. Yani alışanlarının ortalama aylık gelir durumunun BES'ne giriş kararını etkilemediği görülmektedir

Tablo 3.15. ve Şekil 3.12. birlikte incelendiğinde; BES'ne giriş kararı ile çalışanların ortalama aylık gelir düzeyi arasında istatistiksel olarak bir anlamlı fark çıkmasa da aylık gelir durumlarına göre BES'ne giriş kararı puan ortalamaları incelendiğinde bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın ve çoklu karşılaştırmaların nasıl olduğunun belirlenmesi için yapılan analizler sonucunda elde edilen ortalamalar ve ortalamalar arasında farkları gösteren grafik aşağıda sunulurak yorumlanmıştır.

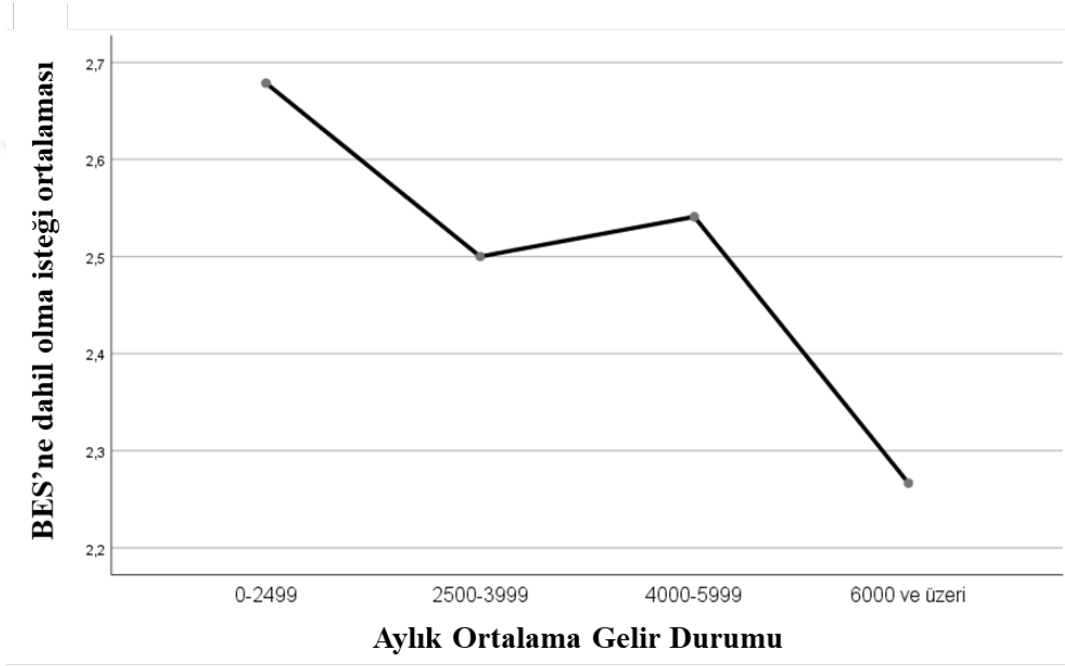
Tablo 3.15. Tukey HSD Analiz Sonuçlarından Ortalama Aylık Gelir İle BES'ne Giriş Kararı Ortalamalarının İlişki Durumu

Ortalama Aylık Gelir	N	Ortalama
6000 ve üzeri	30	2,27
4000-5999	61	2,54
2500-3999	58	2,50
0-2499	28	2,68
Sig. (Anlamlılık)		0,428

Kamu sektörü çalışanlarının aylık ortalama gelir düzeylerine göre BES'ne giriş kararı puan ortalamaları incelendiğinde; en yüksek puan ortalamasının 0-2499 arasında ortalama gelir seviyesine sahip olan gruba ait olduğu ve bu gruptakilerin BES'ne ye olmasalar da BES'ne ye olmayı diğer gruptakilere göre daha çok

istedikleri görülmektedir. 6000 ve üzeri aylık gelir seviyesine sahip olan grubun BES'ne girişi isteme konusunda en karasız grup olduğu veya daha önceden üye olup da sonradan sistemden çıktığı gözlenmektedir. Yüksek gelir grubunun BES'ne giriş konusunda bu kadar karasız olmasında sistemle ilgili hala çekincelerinin olduğunu ve tasarruflarını başka yerlerde değerlendirdikleri düşünülebilir (Bkz. Tablo 3.15.)

Şekil 3.12. Kamu Sektörü Çalışanlarının Aylık Ortalama Gelir Durumlarına Göre BES'ne Dahil Olma İsteği Puan Ortalamaları Grafiği



Sonuç olarak Kamu sektörü çalışanlarının aylık gelir düzeylerinin BES'ne giriş kararı üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünya’da uygulanmakta olan kamu sosyal güvenlik sistemleri, sosyal güvenlik harcamalarının çoğalması, demografik yapıdaki değişimler, yaşlılık miktarlarının çoğalması, bunun neticesinde de tedavi giderlerindeki yükseliş ve aile yapısındaki değişimler, işsizlik, kayıt dışılık, fonların verimsiz kullanılması ile siyasi popülizmin neden olduğu sorunlar ve prim afları gibi sebeplerle ekonomik anlamda problemler görmüştür. Bahsi geçen bu sistemin devlet bütçeleri üstündeki yükü çoğalmış ve bu problemlere karşı her toplum kendi iktisadi ve sosyal halini göz önünde bulundurarak bazı tedbirler geliştirmiştir. Reform özelliğindeki bu tedbirlerden biri olan Bireysel Emeklilik Sistemi, birçok ülkede sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak sosyal güvenliğin üçüncü ayağı olarak değerlendirilmiştir. Türkiye’de de reform öncesi zamanlarda gerçekleşen yüksek sosyal güvenlik sorunları ve maddi açıklıklar bütçeye ağır yük olmuş, fonların verimsiz değerlendirilmesi ve emeklilik yaşının küçük olması, yükselen bağımlılık oranı gibi sebeplerle sosyal güvenlik yapısı fonksiyonel halini korumada yetersiz olmaya başlamıştır. Türkiye’de meydana gelen bahsi geçen bu sebeplerden ötürü bu alanda bir reform gerçekleştirilmesi zorunluluğu hasıl olmuş ve bu reformun bir parçası olan Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Sistemi yasası, sosyal güvenlik yükünü düşürme ve sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcısı olma noktasında gerekli görülmüştür.

Türkiye’de bireysel emeklilik hususunda yapılan çalışmalar neticesinde 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunu, 28.03.2001 tarihinde TBMM’de kabul edilmiş ve 07.04.2001 tarihinde Resmi Gazete ‘de yayınlanmış ve yayınlanma tarihini izleyen 6 ay sonunda, 07.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Fakat ilgili yönetmeliklerin hazırlanması ve mevzuat çalışmaları ile emeklilik şirketlerinin kurulması belli bir süre almış ve söz konusu Kanun, 27.10.2003 tarihinde fiilen uygulamaya girmiştir.

Bireylerin çalıştığı zamanlarda tasarruflarını değerlendirerek emekli oldukları zaman daha refah bir hayat yaşayabilmeleri için ikinci bir emeklilik şansı tanıyan ve emeklilikte gelir düzeylerinin artmasını sağlayan bireysel emeklilik sistemleri son

zamanların en popüler sistemleri arasında değerlendirilmektedir. Bireysel emeklilik sistemi (BES), bireysel, toplumsal, sosyal ve ekonomik yönden sağladığı faydalar yönünden tüm dünya ülkelerinin dikkatini çekmekte ve politika üreticiler tarafından sürekli reformlar geliştirilmektedir. BES'in kısaca amaçlarının, kişilerin emekliliğe dair tasarruflarının yatırımlarla değerlendirilerek emeklilik zamanında ilave bir gelir sağlayarak bireysel refah seviyesini artırmak, Ekonomiye uzun vadeli kaynak oluşturarak ülke ekonomisine katkı sağlamak, istihdamı artırmak, ekonomik kalkınmaya fayda sağlamak, ülkede toplam tasarrufları artırıcı etki oluşturmak olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

OECD ülkelerinden bazıları hem grubunun hem de dünyanın en büyük emeklilik fonlarına sahip olmakla birlikte, her geçen yıl bu fonlarının sürekli artarak çok büyüdüğü gözlenmektedir. 2018 verilerine göre, OECD ülkelerinden olan ABD'nin emeklilik fon oranı %64.9, Birleşik Krallık'ın %6.7, Kanada'nın %6.1, Avustralya'nın %4.1, Hollanda'nın %3.7, Japonya'nın %3.2, İsviçre'nin %2.3, Türkiye'nin 0.5 ve diğer OECD ülkelerinin toplam %9.0 olduğu belirlenmiştir. Bu noktada, Amerika'nın fon büyüklüğü açısından tüm ülkelerin toplam fon büyüklüğünden bile daha yüksek bir fona sahip olduğu ve diğer ülkeler için önemli bir model oluşturduğu söylenebilir. 2007 yılında OECD ülkelerinin BES fon yatırımlarının Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) içindeki ortalama oranı %38.4 iken Türkiye'nin ortalaması %0.5 olduğu, 2017 yılında ise OECD ortalaması %50.7'ye çıkarken, Türkiye'nin ortalaması da %2.6'ya yükselmiştir. Bu oran oldukça yetersiz olsa da görülen yükselmeye, yapılan reformların etkisinin olduğu ve otomatik katılım sistemi ile bu oranın daha çok yükseldiği tespit edilmiştir. Nitekim son 10 yıl ortalamasına göre OECD verilerindeki BES büyüme hızları incelendiğinde Türkiye 22.8'lik hızla Türkiye birinci sırada yer almaktadır.

Bireysel emekliliğin de dahil olduğu özel emeklilik fonlarının ekonomik piyasalar yönünden taşıdığı önem, başladığı günden günümüze kadar artan emeklilik fon oranlarının dünya ölçeğinde son çeyrek içinde Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) artışının ikiye katlamaları ile bazı ülkelerin dikkatlerini üzerine toplamıştır. 2018 yılında emeklilik yatırım fonlarının GSYİH'ya oranlarına bakıldığında Türkiye'de bu oran 5.5 iken, 205.9 ile Danimarka en yüksek değerle ilk sırada, 178.4 ile Hollanda

ikinci sırada, 166.9 ile Kanada üçüncü sırada, 132.9 ile Amerika dördüncü sırada, 123.0 ile İsviçre beşinci büyük orana sahiptir. Gelişmekte olan ülkelere olan Şili’de ise bu oran 69.6, Macaristan’da 4.1, Malezya’da yalnızca 0.1 olduğu belirlenmiştir.

ABD, Danimarka gibi gelişmiş bir çok ülkenin sistemlerinde biriken toplam fon büyüklüklerinin trilyon dolara ulaşması, sisteme üye girişi ile ilgili sorun yaşayan ve tasarruflarını artırmakta zorlanan ülkeler için iştah kabartıcı bir hal aldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Türkiye de sistem ile ilgili yaptığı reformlar ve düzenlemeler ile sisteme giren kişi sayısını ve sistemdeki toplam fon büyüklüğünü her geçen gün artırmaya çalışmaktadır. 2003 yılında fiili olarak işlem yapmaya başlayan BES o günden bu güne gerçekleştirilen reformların da etkisiyle önemli gelişim ve değişimler kaydetmiştir. Bu değişimler özetle;

- BES katılımcı sayısının başladığı yıl olan 2003 yılı sonu itibari ile 15.245 olduğu ve bir sonraki yıl %200 artışla 314.257’ye ulaştığı görülmektedir. Bu rakamın 2010 yılında 2.100.000’e ulaştığı görülmektedir. 2012 yılına kadar katılımcı sayısının orantılı olarak arttığı ancak bu yıldan 2017 yılına kadar vergisel teşvik kapsamında uygulanan katkı payı nedeniyle artışta bir ivmelenme görülmeye başlanmıştır. 2012 yılında 3 milyon yüzyirmisekizbinlerde olan katılımcı sayısı 2013 yılında yaklaşık bir milyon artış göstermiştir. 2014 ve 2015 yılında da aynı şekilde artışın olduğu görülmektedir. Ancak 2017 yılından sonra sistem doyuma ulaşmış ve çeşitli finansal krizlerin de etkisiyle katılımcı sayısı az bir miktar düşüş yaşamıştır. Bu kapsamda otomatik katılım sistemi reformu gerçekleştirilerek sisteme yeni katılımcıların eklenmesi hedeflenmiştir.
- Türkiye’de, 2004 yılında sistemdeki toplam fon büyüklüğünün 276 milyon TL olduğu bu değer, 2010 yılında 9.489 milyon TL’ye ulaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM)’nin Mart 2018 verilerine göre BES Toplam fon büyüklüğünün 93.2 milyar TL olduğu ve katılımcı sayısının 6.817.985 kişi olduğu gözlenmektedir. Otomatik katılım

sisteminde toplam fon büyüklüğünün ise 5.3 milyar TL ve çalışan sayısının 5.299.835 kişi olduğu tespit edilmiştir.

- 15.11.2019 tarihi itibari ile EGM'nden elde edilen resmi verilere göre, geçen yıla göre bile gelişim gösterdiği gözlenmektedir. Rakamlara göre, bireysel emeklilik sisteminde bulunan katılımcı sayısının 6.826.224 kişi olduğu, toplam fon büyüklüğünün 112.8 milyar TL olduğu tespit edilmiştir. 2017 yılında başlayan düzenleme ile sisteme Otomatik giriş ile sağlanan otomatik katılım sisteminde 2019 Kasım verilerine göre; katılımcı sayısının 5.353.321 kişi olduğu, toplam fon büyüklüğünün ise 7.7 milyar TL'ye ulaştığı belirlenmiştir.

- Türkiye'de BES katılımcılarının cinsiyete göre dağılımı emeklilik gözetim merkezinin gelişim raporları doğrultusunda incelendiğinde; 2005 yılında %61.4'ünün erkek, %38.6'sının kadın olduğu ve her geçen yıl bu oranın kadınlar lehine yavaş yavaş değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. 2017 senesinde sistemin fon büyüklüğünün %56'sı erkeklere, %44'ünü ise kadın üyelere ait olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, otomatik katılım sisteminden ayrılanlara bakıldığında kadınların erkeklerden daha çok sistemde kalma eğilimi gösterdiği belirlenmiştir. Bu durum kadınların tasarruf eğiliminde daha çok olduğu ve özellikle ekonomik bağımsızlığı olan kadınların bireysel emeklilik sisteminde tasarruflarını değerlendirme noktasında meyillerinin olduğunu göstermektedir.

- Türkiye'deki BES üyelerinin 2005 ve 2010 yılları arasında eğitim düzeyleri incelendiğinde ise şu sonuçlara elde edilmiştir; 2005'te %3'ü yüksek lisans, %25'i lisans, %2'si ön lisans, %26'sı lise, %18'i ortaokul mezunu iken, %26'sının ilkokul ve diğer gruptan oluştuğu belirlenmiştir. 2010 yılında ise sistemdeki katılımcıların %2.4'ü yüksek lisans, %21.7'si lisans, %0.6'sı ön lisans, %23.4'ü lisans, %13.4'ü ortaokul mezunu olduğu ve %38.4'ünün ilkokul ve diğerleri grubu oluşturduğu belirlenmiştir. İlkokul mezunlarının oluşturduğu grubun BES üyeliklerinin her iki yılda da en yüksek olmasının nedeni, esnaf veya tarım ile uğraşan eğitim seviyesi düşük

olanların tasarruflarını BES'te değerlendirdiklerini göstermektedir. Ancak literatürdeki araştırmalar ve Dünya bankasının bildirilerine göre eğitim düzeyi yükseldikçe tasarruf eğiliminin arttığı belirlenmiştir. BES resmi verilerinde böyle bir ilişkinin saptanamaması Türkiye'de eğitim seviyeleri yüksek olan bireylerin tasarruflarını daha farklı kalemlerde değerlendirdiği yönünde dşnlmektedir.

- EGM'nin 2019 yılı verilerine göre BES yelerinin yaş aralığı incelenmiş ve en çok üyenin 2.282.069 kişi ile 35-44 yaş aralığında olduğu, en az üyenin 340.734 kişi ile 25 yaş altında olduğu belirlenmiştir. Bu dağılımın bireylerin çalışma durumları ve maddi gelirleri ile orantılı olarak geliştiği düşünülebilir.

- Yine EGM'nin 2019 yılı Mart verilerine BES' en fazla katılımın olduğu iller incelendiğinde; İlk üç sırada İstanbul, Ankara ve İzmir oluştururken, diğer iller sırasıyla Antalya, Bursa, Kocaeli, Adana, İçel, Muğla ve son olarak da Konya'nın olduğu tespit edilmiştir. Konya ili nüfusa göre yedinci sırada bulunurken BES'ne katılımda İçel, Muğla ve Kocaeli'nin gerisinde kalarak 10. Sıraya düşmüştür. Bu durum nüfusun sosyo-ekonomik düzeyi, BES farkındalığındaki farklılıklar ile açıklanabilir. Ancak yine de gelişmişlik açısından BES'ne üyelik konusunda potansiyeli olan bir Őehir olarak görülmektedir. Araştırmamızdaki alan çalışmasının Konya ili örneklemini ile yapılmasında da bu durumun etkisi bulunmaktadır.

- Otomatik Katılım Sistemi (OKS)'nde ise 2019 Mart verilerine göre; %19.7'si kamu ve %77.4' özel işyerlerinden olmak üzere toplamda 17 milyon 720 bin civarında sertifika oluşturulmuş bu sertifikaların yaklaşık 5 milyon 432 bini sisteme devam ederken 12 milyon 288 bini sertifikalarını sonlandırarak sistemden çıkmıştır. Devam eden sertifikalardan %41.3' kamu çalışanlarının, %28.2'si ise özel işyerlerinde çalışanlar olduğu görülmektedir. Sonlandırılan sertifikaların çok büyük oranı olan %80.2'sinin özel işyerlerinde çalışan katılımcıların olması dikkat çekici bir durumdur. Kamu alışanlarında sistemde kalma eğiliminin özel yerlerde çalışanlarda olmamasının birçok nedeni olabilir. Eğitim düzeyi, Gelir seviyesi, sistemde

farkındalık akla gelebilecek ilk faktörlerdendir. Ancak bu konunun derinlemesine irdelenip gerekli tedbirlerin alınması sistem açısından önemli olacaktır. Ayrıca, OKS ile sisteme katılanların %70'i sistemden vazgeçmiş yalnızca %30'u şu anda kalmayı tercih etmiştir. İlerleyen zamanlarda sistemde kalma istekleri konusunda herhangi bir bilgi olmamakla birlikte sistemde kalmalarını sağlayacak teşvikler ve çalışmalar bu noktada önemli görülmektedir.

Türkiye'de BES'nde yapılan reformların etkisiyle, bireylerin BES'ne giriş kararlarını etkileyen faktörler ve kamu sektörü çalışanlarının tasarruf durumlarında bir değişiklik olmuş mudur? Şu anki durum nedir? Sorularına cevap aramak için bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışma kapsamında BES konusunda bir alan çalışması yapılarak bir takım sonuçlar elde edilmiştir.

Bu araştırmada BES'ne katılanların oranının en çok olduğu ilk on şehirden biri olan Konya ili kamu sektörü çalışanları örneğine yöneltilen "BES Anketi" ile veriler elde edilmiş ve araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarının;

- Demografik özellikleri,
- Sosyal güvenlik reformlarına güven durumları,
- Düzenli tasarruf alışkanlıkları,
- Tasarruflarını nasıl değerlendirdikleri,
- Bireysel emeklilik sistemine giriş ile ilgili kararları,
- BES'ne giriş kararlarını etkileyen faktörler ve
- Kamu sektörü çalışanlarının meslekleri, eğitim düzeyleri ve aylık ortalama gelir düzeyleri ile BES'ne giriş kararları arasındaki ilişki belirlenmiştir.

Katılımcılara yönelik yapılan anketten elde edilen bulgulardan aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

Araştırmada ankete katılan kamu sektörü çalışanlarının demografik özellikleri; %54.6'sı kadın, %45.4 erkek olduğu ve homojen bir dağılımın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kamu sektörü çalışanlarının %10.5'inin 18-24, %55'inin 25-34 yaş aralığında, %18.3'ünün 35-40 yaş aralığında, %14.8'inin 41-54 yaş aralığında olduğu ve yaş bakımından BES'ne katılım için önemli bir potansiyelin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarının %3.9'unun ilköğretim, %7.4'ünün lise, %62.0'sinin üniversite, %20.5'inin yüksek lisans, %6.1'inin doktora eğitim seviyesinde olduğu ve eğitim düzeyi oldukça yüksek bir grup olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların meslekleri incelendiğinde ise; %3.5'inin asker, %10.0'unun doktor, %2.6'sının hasta bakıcı, %9.2'sinin hemşire, %41.9'unun memur, %27.5'inin öğretmen, %5.2'sinin polis olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kamu sektörü çalışanlarının %15.3'ünün 0-2499 TL aralığında aylık gelirin olduğu, %32.3'ünün 2500-3999 TL aralığında aylık gelirin olduğu, %34.9'unun 4000-5999 TL ve %17.5'inin 6000 ve üzeri aylık gelirin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan kamu sektörü çalışanlarının %41.5'i sosyal güvenlik reformlarının sosyal güvenlik sorunlarına çözüm olamayacağına düşünürken, %9.2'sinin bu reformların sorunları çözeceğini düşünmektedir. %38.9'u ise kararsız bir tutum sergilemektedir. Yani kamu sektörü çalışanlarının neredeyse yarısı sosyal güvenlik reformlarına güvenmemekte, çok az bir bölümü ise bu reformlara güven duymaktadır. Kararsızların bu kadar büyük orana sahip olmasında yeni gerçekleşen otomatik katılım sisteminin sonuçlarının hala öngörülemediğinden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kamu sektörü çalışanlarının düzenli tasarruf alışkanlıkları ve tasarruflarını değerlendirme şekilleri ile ilgili ise önemli bilgilere ulaşılmıştır. Çalışanların yarısından fazlası düzenli tasarruf alışkanlıklarının olduğunu ifade etmektedir.

Çalışanların tasarruflarını değerlendirme şekilleri de oldukça farklılık göstermektedir. Çalışanların %17'si Türk Lirasına yatırım yaparken, %3.5'i hisse senedi olarak değerlendirmektedir. %1.7'sinin hazine bonosunda devlet tahviline yatırım yaptığı, %38'inin altına yatırım yaptığı, %10.5'inin dövize yatırım yaptığı, %7.9'unun gayrimenkule yatırdığı, %7.0'inin ise bireysel emeklilik sistemine yatırım yaparak tasarruflarını değerlendirdiği tespit edilmiştir. Türkiye'de güvenilir bir sığınak ve yatırım aracı olarak düşünülen altına yatırım, kamu sektörü çalışanları için de en yüksek tasarruf değerlendirme aracı olduğu sonucuna ulaşılrken, bireysel emeklilik sisteminde tasarruflarını değerlendirmek konusunda oldukça çekimser davranıldığı saptanmıştır.

Kamu sektörü çalışanlarının BES'ne giriş kararı sonuçlarına bakıldığında; %19.2'nin "BES'ne önceden dahil olduğu fakat daha sonra çıktığını" ifade ederken, %25.8'inin sisteme giriş konusunda kararsız olduğu, %6.6'sının sisteme girmeyi kesinlikle istediğini, %25.8'inin bireysel emeklilik sistemine üye olduğu ve %22.7'sinin ise bu soruyu cevaplamak istemediği saptanmıştır. Sisteme önceden üye olup sonradan çıkanların %19.2'lik oranla oldukça yüksek bir değere sahip olması sistemde kalmayı artırıcı tedbirlerin politika yapıcılar tarafından alınması gerektiği önerilebilir.

BES'ne giriş kararını etkileyen faktörler ilgili yazında incelendiğinde ise cinsiyetin, mesleğin, eğitim düzeyinin, ortalama aylık gelirin, BES ile ilgili alınan eğitimlerin ve finansal okur yazarlığın önemli etkenlerden olduğu ifade edilmektedir. Bu araştırmada da faktörlerden üçü olan meslek, eğitim düzeyi ve aylık gelir incelenmiştir. Bireysel emeklilik sistemine giriş kararı ile meslek arasında anlamlı ilişki saptanırken ($p < ,005$), BES'ne giriş kararı ile eğitim düzeyi arasında ve ortalama aylık gelir arasında anlamlı bir ilişki ($p > ,005$) saptanamamıştır.

Kamu sektörü çalışanlarının meslekleri BES'ne giriş kararlarını etkileyen faktörlerden olduğu sonucuna ulaşılmış ve en yüksek ortalamanın Askerlere ait olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Askerler, öğretmenler, Hemşireler ve Memurlar BES'ne girme konusunda oldukça istekliken, polis, doktor ve hasta bakıcılarının BES'ne giriş konusunda kararsız veya daha az istekli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonucun elde edilmesinde; çalışanların tasarruflarını farklı yerlerde tasarruf etme meyillerinin daha çok olduğu, BES farkındalıklarının çok olmadığı, sistemin fon getirisinin yüksek olmadığını düşünmeleri, sisteme güven konusunda sorun yaşamaları neden olarak gösterilebilir.

Eğitim düzeyinin BES'ne giriş kararını etkileyen faktörlerden olmadığı bu araştırmada elde edilen diğer sonuçlardandır. Bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış olsa da ortalamalar incelendiğinde ilginç sonuçlar elde edilmiştir. İlköğretim ve lise eğitim düzeyinde olanların BES'ne giriş konusunda istekleri daha çok iken, Doktora ve üniversite mezunlarının karasız ve sistem konusunda çekincelerinin daha çok olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Puanlar diğer gruplara göre oldukça düşük olan eğitim düzeyleri daha yüksek olan grupların sisteme daha önce üye oldukları ancak sistemden ayrıldıkları düşünülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan grupların tasarruflarını daha farklı yerlerde değerlendirdikleri ve sisteme güvenmedikleri için sistemden çıktıkları görülmektedir.

Ortalama aylık gelirin BES'ne giriş kararını etkileyen faktörlerden olmadığı bu araştırmada elde edilen diğer sonuçlardandır. Aylık gelirin BES'ne giriş kararı konusunda önemli bir etken olduğu düşünülse de diğer etkenlerin varlığı bu ilişkinin anlamlı olmasını etkileyebilmektedir. Bu nedenle elde edilen sonuçlar incelendiğinde ortalama aylık geliri düşük olan çalışanların sistemde olmasalar da sisteme girmek istedikleri ortalamalardan anlaşılırken, aylık ortalama gelirleri yüksek olanların bu konuda kararsızlıkları ve çekinceleri devam ettiği görülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçların ışığında çalışanlara, araştırmacılara ve öğrencilere aşağıdaki önerilerde bulunmaktadır:

- Çalışmada, meslek, eğitim ve gelir olmak üzere üç farklı faktörün BES'ne giriş kararına etkisi incelenmiştir. Başka bir araştırmada farklı örneklem türü ve sayısı ile cinsiyet, finansal okuryazarlık gibi farklı değişkenlerin BES'ne giriş kararına olan etkileri de araştırılabilir.
- Yeni bir sistem olan otomatik katılım sisteminde kalma ve ayrılma kararları ve faktörleri ile ilgili benzer bir araştırma yapılması önerilmektedir.

- Sosyal güvenlik sistemine ve sistemin sorunlarına çözüm olabilecek reformlar konusunda kamu sektörü çalışanlarının güvensizliği bulunmaktadır. Bu konuda politika üreticilerin gerekli önlemleri alması ve tanıtımları artırmaları gerektiği önerilmektedir.
- BES' e girişte akran etkisinin önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Bu konuda kamu sektörü çalışanları ile bir araştırma gerçekleştirilebilir.
- Daha önceden BES'nde olup sonradan sistemden çıkanların oranlarının oldukça çok olduğu ve OKS'nden ayrılma oranlarının gün geçtikçe arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda, medya ve emeklilik gözetim merkezi tarafından, sistemde bulunan katılımcılara fonların değerlendirilmesine yönelik düzenli raporların sunulması yapılmalı ve katılımcıların sistemde kalmaları teşvik edilmelidir.
- Ev hanımları ve düzenli gelir elde etmeyenler veya gelir seviyeleri düşük olanlar için bireysel emeklilik sistemini daha cazip hale getirecek farklı yöntemler geliştirilmesi önerilmektedir.

5. KAYNAKLAR

- ACARTÜRK, Ertuğrul ve Osman Bayri. (2006). *‘Türkiye’de Sosyal Güvenlik Adaleti: Finansal Bir Analiz’*, Süleyman Demirel Üniversitesi 22. Maliye Sempozyumu, Isparta.
- ALTAN, Ömer Zühtü. (2004). Sosyal Politika Dersleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, s.61.
- AKBULAK, Sevinç ve Yavuz Akbulak. (2004). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Alınması Gereken Önlemler, MHUV Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması, Ankara: Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Yayınları, s.111.
- ALTIN, G. (2010). Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye Sosyal Güvenlik Sistemi’nin Süreç Analizi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.5, 6
- ALPER, Yusuf. (2003). “4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ve Getirdikleri”, Mercek Dergisi, İstanbul, Ekim 2003, 4958 Sayılı, s.20.
- ARAS, Güler ve Alövsat Müslümov. (2011). “Türk Sigorta Sektörünün Özel Emeklilik Reformu Sürecinde Değişen Rolü: Fırsatlar ve Tehditler”, Doğu Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, İstanbul, Eylül 2011, s.1-22.
- ARICI, Kadir. (1999). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları, s.30-33, 36-45.
- ARPA, Taha ve Menşure Kolçak. (2017), “Türkiye ve OECD Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Harcamaları”, Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s.1.
- ASİLTÜRK, Mehmet Tevfik. (2018). Bireysel Emeklilik Sisteminin Yurtiçi Tasarruflar Üzerindeki Etkisi: Türkiye İle Farklı Gelişmişlik Düzeyindeki Ülkeler İçin Karşılaştırmalı Bir Analiz. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat.
- AVUNDUK, Zehra Binnur. (2012). “Türkiye de Sigorta Şirketlerinde Yenilikçilik ve İşletme Performansı: Hayat ve Emeklilik Dışı Sigorta Şirketlerinde Bir Uygulama ” , İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.88.
- AYDIN, Ufuk. (1998). “Sosyal Güvenlikte Özelleştirme Sebepleri ve Uygulamalar”, Çimento İşveren Dergisi, 12, s.51, 112.

- AYDIN, Ekrem. (2016). Üniversite Giriş Sınavına Hazırlanan Öğrencilerin Sınav Kaygılarının Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BAŞ, Türker. (2006). “Anket Nasıl Hazırlanır, Uygulanır, Değerlendirilir?”. 4. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (t.y.). Erişim Adresi: <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/kurum/24304011?AspxAutoDetectCookieSupport=1>, Erişim Tarihi: 20.11.2019.
- ÇELİK, Aziz. (2011). “1 Mayıs’ın Kökleri”, http://www.madenis.org.tr/yazdir_yorum_ayrinti.php?id=23, Erişim Tarihi: 22.08.2015.
- ÇELİK, Mehmet Sinan. (2018). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Sistemde Değerlendirilen Fonların Performans Ölçümü”, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Niğde, s.57, 59.
- ÇETİNDAG, Şerif. (2010). “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum”, Toprak İşveren Dergisi, Haziran 2010, Sayı 86. <http://www.toprakisveren.org.tr/2010-86-serifcetindag.pdf>, Erişim Tarihi: 22.08.2015.
- ÇİÇEK, Özal ve ÖÇAL, Mehmet. (2016). “Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı: 11, ISSN: 2147-3668, s.106-129.
- ÇUKUR, Sadık. (2008). “Türkiye’de Ve Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, s.44.
- DAĞLI, Hüseyin, Semra Bank ve Bünyamin Er. (2008). “Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Performans Değerlendirmesi”, MUFAD Journal, 40, s.86.
- DEMİR, Yusuf ve Yavuz, Ali. (2004). “Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Geliştirilmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 9, s.284-286.
- DEMİRELİ, Erhan. (2010), Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Büyüme Amaçlı Emeklilik Fonlarının Finansal Risk Analizi, Ankara, Detay Yayıncılık, s.112.

- DERELİOĞLU, Deniz. (2000).Türkiye’de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları, TÜGİAD Bilimsel Ödül Yarışması, İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım, s.15,17.
- DİLİK, Sait. (1992). Sosyal Güvenlik. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, s.33.
- Dünya Bankası. (2012). Yüksek Büyümenin Sürdürülebilirliği: Yurtiçi Tasarrufların Rolü Türkiye Ülke Ekonomik Raporu, Rapor No. 66301.
- EGE, İlhan. (2002). "Dünya’da Özel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Sistemi Kanunu’na Eleştirel Bir Bakış", İktisat İşletme ve Finans Dergisi, 17/196, s.81.
- EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi. (2017). Erişim Adresi: <http://www.egm.org.tr/weblink/OKSgostergeler.asp>, Erişim Tarihi: 02.11.2019.
- EGM, Emeklilik Gözetim Merkezi. (2019). Erişim Adresi: <https://www.egm.org.tr/>; <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks--bes-karsilastirmasi/>, Erişim Tarihi: 23.11.2019.
- ELVEREN, Ali Haydar. (2003). “Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri”, İşveren (TİSK), 41/8, s.53.
- ERDEMÇİ, Ç. (2018). Davranışsal Finans Açısından Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Tutum Ve Davranışları: Eskişehir İli milli Eğitim Bakanlığı Bünyesindeki Öğretmenler Üzerine Bir İnceleme. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- ERKUL, İhsan. (1983). “Sosyal Politika Dersleri”, C.1, Eskişehir, s. 68,69,75.
- EROL, Ahmet ve Ercan Yıldırım. (2003). Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi, Ankara, Yaklaşım Yayınları, s.401.
- ERGENEKON, Çağatay. (2000). Emekliliğin Finansmanı, Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları-2, İstanbul: TÜGİAD, s.89,90.
- FİŞEK, A. Gürhan. (2014). Çalışma Yaşamında Sağlık Güvenlik, Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayınları, Yayın No: 3/2, s.3.

- GENÇLER, Ayhan. (2007). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uygulamaların Tarihi Gelişimi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 7(35), Temmuz – Ağustos – Eylül, s.17.
- GEREK, H. Nüvit. (2008). İş Sağlığı ve İş Güvenliği. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, s.3-7.
- GİLL, S. İnderjit. (2008). What Can Countries in Other Regions Learn From Social Security Reform in Latin America, Oxford University Press, s.64.
- GÖKHAN, M.A. (2018). “İktisadi Ve Hukuki Açından Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi”, Marmara Üniversitesi Bankacılık Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, s.51.
- GÜL, Songül. (2004), Sosyal Devlet Bitti, Yaşasın Piyasa!, İstanbul, Etik Yayınları, s.147.
- GÜLVER, Ender. (2011). Emeklilik Sözleşmesi, Der Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, s.26.
- GÜZEL, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. (2014). Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul: Beta Yayınevi, 2014, 15. Baskı, s.1003.
- İŞİK, Abdulkadir, Hakan Ay, Metin Meriç ve Tunç Baran. (2011). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergisel Avantajlar ve Uygulamaları”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16/1, s.27.
- İNCİDÜZEN Murad Arno. (2008), “Özel Emeklilik Sistemleri ve Türkiye’de Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarım Süreci”, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Sigortacılık Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.51.
- KARAMAN Davut, Mehmet Kahya ve Ebu Bekir Doğan. (2010). Sigortacılık, 1.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s.7.
- KAYA, Feridun (Ed.). (2015), Sigortacılık, İstanbul, Beta Yayıncılık, s.262.
- KAYA, Feridun ve Mehmet Kahya. (2017). Sigorta ve Sigortacılık, İstanbul, Beta Basım Yayıncılık, s.468.
- KIZILGEÇİT, Zeynep. (2014), “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sistemindeki Sigorta Şirketlerinde Fon Yönetimi”, Atatürk Üniversitesi,

- Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, s.48-50.
- KOMPA, K.W. (2016), Efficiency of Private Pension Funds In Poland, The IEB, International Journal Of Finance, s.90, 96.
- KORKMAZ, Esfender. (2006). “Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik”, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2006-21, 2007, İstanbul, s.220, 221.
- MAKAL, Ahmet. (1997). Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri: 1850 – 1920 Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi, Ankara: İmge Kitabevi, s.286,287.
- MARX, Karl. (2011). Kapital: Kapitalist Üretimin Eleştirel Bir Tahlili, Birinci Cilt: Sermayenin Üretim Süreci, Ankara: Sol Yayınları, s.65.
- ÖĞÜTKEN, M. (2007). Bireysel Emeklilik Sistemi, Toprak İşveren Dergisi, S.1, s.62.
- ÖNAL, Yıldırım Beyazıt. (2001). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları, İstanbul: Rota Yayın, s.7,8.
- ÖZDEMİR, Süleyman. (2007), Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, İstanbul, 2. baskı, İstanbul, İTO Yayınları, s.157, 160.
- ÖZBOLAT, Murat. (2004).Türkiye’de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi, Ankara: Detay Yayıncılık, s.66.
- ÖZTÜRK, Yavuz. (2010), “Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirmeler”, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, İktisat Programı, Doktora Tezi, Trabzon, s.52,53.
- PAKSU, Mehmet Tufan. (2007). “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Ekonomik Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversite Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.4.
- POULANTZAS, Nicos. (2000). State, Power, Socialism, London: Verso Press, s.184.
- PwC Türkiye, Bankacılık ve Sermaye Piyasaları Bülteni, 25 Ağustos 2016.
- ROSANVALLON, Pierre. (2004), Refah Devletinin Krizi, Çev: B. Şahinli, Ankara, Dost Kitabevi, s.26, 123-126.

- SANTORO, Marika. (2017). "Pension Reform Options in Chile: Some Tradeoffs". International Monetary Fund Working Paper, WP/17/53, s.1
- SOFUOĞLU, K. (2019). "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma: Hedefler Ve Sonuçları", (Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Tekirdağ, s.3.
- SÜZEK, Sarper. (2011). İş Hukuku, (7. Basım), İstanbul: Beta Yayınları, s.792.
- ŞENER, Orhan ve Akın, Faruk. (2010). "Özel Emeklilik Fonları Ve Türkiye'de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma". Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt XXVIII (I), s.291-312.
- TANTAN, Saadet. (2001). Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları, İstanbul: Beta Basım Yayın, s.11.
- TALAS, Cahit. (1953). Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları, Ankara: AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, s.17.
- TALAS, Cahit. (1992). Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, Ankara: Bilgi Yayınevi, s.40.
- TALAS, Cahit. (1997). Toplumsal Politika(2.baskı), Ankara, İmge Kitapevi, s.398.
- TAPIA, Waldo. (2008). Description Of Private Pension Systems, OECD Publishing, s. 3, 13, 73-79.
- TEKER, Suat ve Onur Müminoğlu. (2004). "Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Bir Çözüm: Özel Emeklilik Fonları", Muhasebe Finansman Dergisi, 22, s.62.
- TOKOL, Aysen. (2005). Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, Ankara: Nobel Yayınları, s.6,7.
- TOPAK, Oğuz. (2004). "İşçiden İş Kavramına Geçiş ve Değişikliğin Gizli İdeolojisi", TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, S. 18, Nisan - Haziran 2004, s.9-11.
- TOPAK, Oğuz. (2014). "Meslek Hastalıkları Ekonomi Politikası Üzerine Notlar", TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, S. 51-52, Ocak - Haziran 2014, s.3, 4, 6-9.

- TOPALHAN, Türker. (2010). “Türkiye’de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Uygulama Sonuçları”. Kamu-İş 11(2), s.165-210.
- TUNCAY, Aziz Can. (2010). 5510 Sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi, Değerlendirmeler, KHÜ ile İstanbul Barosunun birlikte düzenledikleri seminer yayını, İstanbul, s.340.
- TUNCAY, Aziz Can ve Ömer Ekmekçi. (2013). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, s.683.
- TUNCAY, Aziz Can ve Ömer Ekmekçi. (2015). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 2015, İstanbul, 17. Baskı, s.683.
- TUNÇ, Yusuf Erdem. (2016).” Türkiye Bireysel Emeklilik Sistemi”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Samsun, s.25,27.
- UĞUR, Suat. (2004). “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi”, Yayımlanmış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, s.114.
- UYAR, Hilal İlgin. (2012), Bireysel Emeklilik Sistemi, Ankara, Detay Yayıncılık, s.14-16, 48, 49,81-86, 92-95.
- URALCAN, G. Şebnem. (2004). Temel Sigorta Bilgileri ve Sigorta Sektörünün Yapısal Analizi(1.baskı), İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., s.8
- World Bank. (1994). “Averting The Old Age Crisis: Policies to Protect The Old And Remote Growth”, Newyork: Oxford University Press, s.166-168.
- YELEKÇİ, Memduh. (2002). Sosyal Güvenlik Hukuku Kavramı, Tanımı ve Sonuçları, Ankara: Yargı Yayınevi, s.11.
- YAZICI, Selamet. (2015), “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması”, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara, s.124,128.
- YILDIRIM, İdris. (2011), “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik”, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Niğde, s.61,82.

- YILMAZ, Ömer Hınç. (2012). “İşyeri Hekimliğinde İnsan Gücü Planlaması İçin İş Analizi ve Simülasyon Yaklaşımı”, Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, s.6.
- YILMAZ, Gürbüz. (2003). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi, Erişim Adresi: http://www.isguvenligi.net/?option=com_content&task=view&id=53&Itemid=999999, Erişim Tarihi: 24.08.2015.
- YÜCEER, Volkan. (2010), “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Fonlarının Performanslarının Ölçülmesi”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Finansal Piyasalar ve Yatırım Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.14.
- 4632 Sayılı ve 07.04.2001 Tarihli Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi (BESK) Kanunu, Erişim Adresi: <https://www.egm.org.tr/mevzuat/bireysel-emeklilik-mevzuati/>, Erişim Tarihi: 15.11.2019.
- 6740 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 10.08.2016 Tarih ve 29812 Sayılı Resmi Gazete. Erişim Adresi: <https://www.egm.org.tr/mevzuat/bireysel-emeklilik-mevzuati/>, Erişim Tarihi: 23.11.2019.
- <http://uzmaniyiz.biz/is-sagligi-ve-guvenligi/genel-bilgiler/isg-gelisimsureci.html>
Erişim Tarihi: 04.11.2019.
- <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2014.pdf>,
Erişim Tarihi: 05.11.2019.
- <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm#indicator-chart>, Erişim Tarihi: 07.10.2019.
- <http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2014/12/19/zorunlu-bireysel-emeklilik-donemi-basliyor-isegirenherkes>, Erişim Tarihi: 12.11.2019.
- <https://www.enuygun.com/bilgi/bes-nedir-avantajlari-ve-dezavantajlari>, Erişim Tarihi: 14.11.2019.
- http://www.oncebirikim.com/?page_id=113, Erişim Tarihi: 14.11.2019.
- <https://www.sigortam.net/bireysel-emeklilik-sistemi/bes-avantajlari-vedezavantajlari>,
Erişim Tarihi: 14.11.2019.

<http://www.reitix.com/Makaleler/Bireysel-Emeklilik-SistemininFinansmanKaynaklari/ID=1339>, Erişim Tarihi: 02.10.2019.

<http://eksperymm.com.tr/bireysel-emeklilik-sistemi-otomatik-katilim>, Erişim Tarihi: 02.11.2019.

<http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/adnangercek/003/>, Erişim Tarihi: 09.11.2019.

<http://www.otomatikbes.info>, Erişim Tarihi: 09.11.2019.

<http://www.businessht.com.tr/ekonomi/haber/1332242-bireysel-emeklilik-sisteminekademeli-gecis>, Erişim Tarihi: 02.11.2019.

<http://finans.mynet.com/haber/detay/ekonomi/bireysel-emeklilikte-otomatik-katilimdonemi/119016/>, Erişim Tarihi:02.11.2019.

<http://www.egm.org.tr/weblink/OKSgostergeler.asp>, Erişim Tarihi: 02.10.2019.

<https://www.pwc.com.tr/tr.html>, Erişim Tarihi: 20.11.2019.

6. EKLER

EK1:Bireysel Emeklilik Sistemi Anket Çalışması

DEMOGRAFİK SORULAR

1.Cinsiyetiniz

Erkek Kadın

2.Yaş Aralığınız

18-25 25-34 35-44 45-55 56 ve üzeri

3.Medeni Durumunuz

Bekar Evli

4.Eğitim Durumunuz

İlköğretim Lise Üniversite Yüksek lisans Doktora

5.Mesleğiniz

Asker Doktor Hasta bakıcı Hemşire Memur

Polis

6.Ortalama Aylık Geliriniz

0 – 2.499 2.500-3.999 4.000-5.999 6.000 ve üzeri

7. Her Ay Düzenli Olarak Yaptığımız harcama Tutarı

0-750 751-1.500 1.501-3.000 3.001-5.000 5.001 ve üzeri

SOSYAL GÜVENLİK VE EMEKLİLİK DÖNEMİ İLE İLGİLİ BEKLENTİLERE YÖNELİK SORULAR

8.Sosyal Güvenlik Kurumuna bağlı olmak size ne ifade eder?

- Zorunlu prim yatırdığım bir kurumun mensubu olmak
 Gelecek için güvence sağlayan bir kurumun mensubu olmak
 Karşılaşabileceğim risklere karşı güvence sağlayan bir kurumun mensubu olmak
 Emekli maaşımı almamı sağlayan bir kurumun mensubu olmak

9.Sosyal Güvenlik Kurumuna Yatırılan miktarı alabilmeniz ne yaparsınız?

- Hemen paramı alırım
 Kararsızım
 Sosyal güvenlik benim için güvencedir kesinlikle almam

10. Bir önceki soruya cevabınız ‘Hemen alırım’ ise, alternatif olarak hangi sosyal güvenlik kurumuna paranızı yatırırırsınız?

- () Bireysel emeklilik sistemine geçerim
- () Kendi sosyal güvenliğimi kendim sağlarım
- () Sosyal güvenliğe para yatırmam

11. Size göre Türk Sosyal Güvenlik sisteminin en önemli sorunu nedir?

- () Sağlık sisteminin yetersiz olması
- () Kapsamının yetersiz olması
- () Prim tahsilatlarının zamanında yapılamaması
- () Erken emeklilik uygulaması
- () Kaynakların verimsiz kullanılması

12. Size göre sosyal güvenlik sisteminde yapılan reform çalışmalarının, sosyal güvenlik sisteminin sorunlarına çözüm getireceğini düşünüyor musunuz?

- () Kesinlikle düşünmüyorum
- () Düşünmüyorum
- () Karasızım
- () Düşünüyorum
- () Kesinlikle düşünüyorum

13. Size göre ülkemizde sosyal güvenlik sisteminden emekli olma yaşı kaç olmalıdır?

- () 45-50
- () 51-55
- () 56-60
- () 61-65

14. Emeklilik döneminizde bugünkü ekonomik şartlarda aylık ne kadar emeklilik maaşı alırsanız yaşantınızı rahat bir şekilde sürdürebilirsiniz?

- () 0-2.000
- () 2.001-3.000
- () 3.001-4.500
- () 4.501-6.000
- () 6.001- üzeri

15. Sosyal Güvenlik Kurumunuzdan beklediğiniz emekli maaşınızı alabileceğinizi düşünüyor musunuz?

- () Kesinlikle Hayır
- () Hayır
- () Karasızım
- () Evet
- () Kesinlikle evet

16. Her ay düzenli olarak tasarruflarda bulunur musunuz?

Evet Hayır

17. Eğer önceki soruya cevabınız evet ise aylık kaç TL tasarruflarda bulunursunuz?

250'den az 251-350 351-500 501-1.000 1.000'den fazla

18. Birikimlerinizi nasıl değerlendirirsiniz?

- TL'ye yatırım
 Hisse senedine yatırım
 Hazine bonosu devlet tahviline yatırım
 Altına yatırım
 Dövizde yatırım
 Gayrimenkule yatırım
 BES 'ne yatırım

19. Yatırım bilginizi nasıl değerlendirirsiniz?

- Çok iyi
 İyi
 Orta
 Az

20. Tasarruflarınızı değerlendirirken uzman kişilerden finansal destek alırmısınız?

Evet Hayır

21. Yatırımlarınızı aldığınız risk ile ilgili aşağıdakilerden hangisi en iyi tanımlar?

- Risk almam
 Az risk alabilirim
 Risk alırım
 Çok fazla risk alırım

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

- Yılda iki kereden fazla değiştiririm
 Yılda iki kez değiştiririm
 Yılda bir kez değiştiririm
 Yatırım tercihlerimi değiştirmem

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ İLE İLGİLİ SORULAR

23. Bireysel Emeklilik Sistemini (BES) duydunuz mu?

Evet Hayır

24. Bir önceki soruya cevabınız “Evet” ise, Bireysel Emeklilik Sistemini nereden duydunuz?

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

25. Bireysel Emeklilik Sisteminin (BES) yeterince tanıtımının yapıldığını düşünüyor musunuz? *

- Kesinlikle düşünmüyorum
- Düşünmüyorum
- Kararsızım
- Düşünüyorum
- Kesinlikle düşünüyorum

26. Bireysel Emeklilik Sisteminin (BES) özelliklerini biliyor musunuz?

- Bilmiyorum
- Biraz biliyorum
- Yeterince biliyorum

27. Bir önceki soruya cevabınız “Biraz biliyorum” ya da “ Yeterince biliyorum” ise, Bireysel Emeklilik Sisteminin (BES) en önemli avantajı nedir?

- Vergi avantajı
- Ödeme tutarının değiştirilmesi
- Sistemden istenildiği anda çıkılması
- Düzenli tasarruf ve yatırım imkânının olması

28. Bireysel Emeklilik Sisteminden (BES) emekli olma şartı nedir?

- 10 yıl düzenli ödeme yapmak
- 56 yaşını doldurmuş olmak
- Hem 10 yıl düzenli ödeme yapmak, hemde 56 yaşını doldurmuş olmak
- Hem 5 yıl düzenli ödeme yapmak, hem 60 yaşını doldurmuş olmak
- Bilmiyorum

26. Bireysel Emeklilik Sistemine (BES) dahil olmak ister misiniz?

- Kararsızım
- Kesinlikle isterim
- BES’ne zaten dahilim
- BES’ne dahildim ancak daha sonra çıktım

27. Bir önceki soruya cevabınız “Kararsızım” ise, BES’e dahil olmak istememenizin ya da kararsız olmanızın sebebi nedir?

- Gelirim yetersiz olmasından dolayı
- Sisteme güvenmediğimden dolayı
- Geçmiş zamanlarımda olan hayat sigortası tecrübelerimden dolayı
- Faiz getirisine karşı olduğumdan dolayı
- Devlet garantisinin yıla bağlı olmasından dolayı
- SGK’ya bağlı olduğumdan dolayı

28. “Bireysel Emeklilik Sistemine (BES) dahil olmak ister misiniz?” sorusuna cevabınız “ Bireysel emeklilik sistemine dahil olmuşum, ancak daha sonra sistemden çıktım.” ise, sistemden çıkma nedeniniz nedir?

- Nakit sıkıntısı çektiğim için sistemden ayrıldım
- Sistemle ilgili yanlış bilgi verilmesinden dolayı sistemden ayrıldım
- Sisteme kısa süreli birikim sağlamak için sistemden ayrıldım
- İşten ayrıldığım için sistemden ayrıldım
- Harcamalarımın arttığı için sistemden ayrıldım
- Emeklilik fonlarının getirisini beğenmediğim için sistemden ayrıldım

29. Bireysel Emeklilik sistemine (BES) katılım sağlamış iseniz katılma amacınız- katılım sağlamamış ama birgün katılım sağlayacak olsanız, katılma amacınız ne olurdu?

- Gelecek için uzun vadeli yatırım yapmak
- Kısa süreli birikim yapıp sistemden çıkmak
- Para biriktirip ev araba için peşinat yapıp sistemden ayrılmak
- Sistemden ikinci bir emeklilik sağlamak
- Sadece çalışırken vergi avantajı sağlamak

30. Bireysel Emeklilik sisteminde (BES) yatırımlarınızı ne kadarlık bir vadede devam ettirmek istersiniz?

- Kısa vadede 0-3 yıl
- Orta vadede 3-5 yıl
- Uzun vadede 5-10 yıl
- Emekli oluncaya kadar 10 yıl ve üzeri

31. Çok ciddi bir nakit sıkıntısı çekerseniz, aşağıdakilerden hangisi sizin için en doğrusudur?

- Bankadan borç çekmek
- Bir arkadaşından borç almak
- Arabamı veya evimi satmak
- BES’ndeki birikimlerimi alarak sistemden çıkmak

32.Katkı paylarını yatıracığınız yatırım enstrümanlarını belirlerken neye dikkat edersiniz?

- Geçmiş yatırım tecrübesine
- Bireysel emeklilik aracısının yönlendirmesine
- Yatırım enstrümanlarının geçmişteki getirilerine
- Yatırımda alacağım riske
- Yatırım bilgisi olan bir arkadaşımın yönlendirmesine

33.Bireysel Emeklilik sisteminde (BES) katkı paylarınızı hangi para cinsinden yatırmak istersiniz?

- TL
- Euro
- Dolar

34.Bireysel Emeklilik sistemine (BES) aylık kaç TL yatırıyorsunuz- yatırmak istersiniz?

- 100
- 101-200
- 201-500
- 501-1.000
- 1.001 ve üzeri

35.Bireysel Emeklilik sisteminde (BES) ödemelerinizi ne kadar sıklıkla yapıyorsunuz- yapmak istersiniz?

- Her ay düzenli öderim
- 3 ayda bir toplu ödeme yaparım
- 6 ayda bir toplu ödeme yaparım
- Yılda bir toplu ödeme yaparım
- Toplu ödeme yapmıyorum-yapmam

36.Bireysel Emeklilik sisteminden (BES) emekli olmaya hak kazanmanız durumunda birikimlerinizi maaş yerine toplu para olarak almak ister misiniz?

- Kesinlikle Hayır
- Hayır
- Karasızım
- Evet
- Kesinlikle evet

7. ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı:	Sare Melike YILDIZ	İmza	
Doğum Yeri:	Konya		
Doğum Tarihi:	29. 03. 1989		
Medeni Durumu:	Bekar		

Öğrenim Durumu

Derece	Okulun Adı	Program	Yer
İlköğretim	Mehmet Beğendi İlköğretim Okulu		Konya
Ortaöğretim	Vali Necati Çetinkaya İlköğretim Okulu		Konya
Lise	Muhittin Güzel Kılınç Lisesi		Konya
Lisans	Aksaray Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi- İşletme Bölümü	Aksaray
Yüksek Lisans	Necmettin Erbakan Üniversitesi	Sosyal Bilimler MYO	Konya
Becerileri			
İş Deneyimi	Mir Holding (2012- 2013) VakıfBank (2015- halen devam etmektedir)		
Hakkımda bilgi almak için önerebileceğim şahıslar ve Tel:	İsmail GEZER 05303702787 M.Ali ÇAKIR 05357739711		
Tel:	0554 5009318		
Adres:	Aşkan Mah. Başyar Sk. No: 4/6 Meram/ KONYA		
E- mail	saremelikeyildiz@hotmail.com		